

دور مؤسسات التكوين المهني في دفع الشباب نحو

المقاولاتية

دراسة حالة مؤسسات التكوين المهني لمنطقة الجنوب الشرقي

(ورقلة - تقرت - حاسي مسعود)

أ.سلامي منيرة

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
جامعة قاصدي مرياح ورقلة، الجزائر

انين خالد سيف الدين

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
جامعة قاصدي مرياح ورقلة، الجزائر

الملخص :

كغيرها من دول العالم توفر الجزائر التعليم والتكوين المهني لأفراد المجتمع ، وقد حققت في ذلك نسبا عالية يعكسها أعداد المتخرجين الكبيرة وخصوصا في قطاع التكوين المهني ، ولكن في ظل تقلص فرص التوظيف في المؤسسات العمومية وقطاعات الدولة المختلفة ، ومع قلة الحلول والتي تعتبر حلول مؤقتة وليست بعيدة المدى ، فإن هؤلاء المتخرجين يواجهون مشاكل عديدة على رأسها البطالة ، ولذلك فقد كان لزاما عليهم أن يبحثوا عن منافذ أخرى وبدائل للعمل وتوظيف طاقاتهم ، ومن بين أحسن البدائل التي تغني الشباب عن البحث طويلا أو الانتظار طويلا نجد التوجه نحو المقاولاتية وإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، والتي تشكل حوالي 90 بالمائة من القطاع الاقتصادي للدول المتقدمة ، والتي تعتبر أكثر مرونة واستقطابا لليد العاملة .

الكلمات المفتاحية: متربي التكوين المهني ، التوجه المقاولاتي ، البطالة ، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة .

Résumé :

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

Mots clés : Stagiaires en formation professionnelle, l'intention entrepreneuriale, le chômage, les petites et moyennes entreprises .

مقدمة:

يعتبر العنصر البشري أساس التنمية في مختلف دول العالم ، كما يعتبر القيام عليه من أهم العوامل المساعدة على القيام بالاقتصاد والمجتمع ، وقد بذلت الدول في سبيل ذلك الكثير من العناية والجهد ، وأولت لذلك اهتمامها ، وذلك من خلال تكوين الإنسان وتعليمه وتنمية قدراته بالشكل الذي يجعله قادرا على العمل بشكل أكثر كفاءة وفعالية ، وإن من أهم الوسائل التي تعمل على تنمية العنصر البشري إضافة إلى العناية الصحية وتحقيق الرفاهية هو التعليم والتكوين ، وذلك لأن الفرد المتعلم والمتكون يملك القدرة على تحويل الثروات وخلق الأفكار التي تساعد على الاستغلال الأمثل للموارد الأقل وهذا هو أصل الاقتصاد ومشكلته الرئيسية .

والدول القوية اقتصاديا وسياسيا لا تمتلك الثروات بقدر ما تمتلك الأفراد الذين لديهم القدرة على اقتناص الفرص واستغلالها ، إذ أن عامل الأرض في الاقتصاد مهدد دوما بالزوال والندرة واحتمالية النفاذ ، بينما العبرة في العامل البشري والمواهب التي يمتلكها ، لذلك فإن التعليم والتكوين يعتبران الركيزة الأساسية والثروة الحقيقية التي يمكن الاعتماد عليها للنهوض والوصول إلى القمة .

والجزائر كغيرها من دول العالم سعت إلى نشر التعليم والتكوين منذ نيلها للاستقلال وتحررها من المستعمر، وبذلت في ذلك الكثير من الجهود والطاقت قصد تعميم التعليم وتحقيق النسب العالية في التمدرس ، وفي الجانب الآخر فقد أولت الدولة اهتماما بقطاع التكوين المهني وحاولت خلال فترات متعاقبة النهوض به وتحقيق الغرض منه ، فقد كان قطاع التكوين المهني سابقا قطاعا يضم بينه الفاشلين والمتسربين من نظام التعليم ، وبكثير من الجهد والعناية صار التكوين المهني اليوم رافدا مهما وركنا ثانيا إلى جانب التعليم العالي، لا يمكن التخلي عنه نظرا لما يوفره من فرص لاستيعاب المتسربين من النظام التعليمي ، إلى جانب تأهيل العمال ومختلف فئات المجتمع ، وصار يستقطب آلاف الشباب الراغبين في الحصول على شهادات مهنية تؤهلهم لدخول سوق الشغل ، قصد مزاولة مهنة أو حرفة معينة.

وفي ظل عجز الدولة عن توفير مناصب شغل تكفي كل هؤلاء المتخرجين مضافا إليهم خريجي التعليم العالي ، فقد طفت على السطح مشكلة بطالة المتخرجين أو الفئة المتعلمة ، والتي تتزايد معدلاتها بشكل كبير يوما بعد يوم ، فبات البحث عن بديل للتوظيف الحكومية أمرا لازما ، ولعل أبرز الحلول الممكنة تتمثل في تبني المبادرات الفردية وإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، وذلك لما توفره من مناصب شغل ، إلى جانب خصائصها التي تجعلها أحد الحلول الممكنة للشباب وخصوصا متربصي التكوين المهني.

وقد تبنت الدولة سياسة تشجيع إنشاء المؤسسات المصغرة عبر عدة آليات وهيئات تعمل على تذليل الصعوبات للانطلاق في إنشاء المؤسسات ، وفي هذا الاتجاه يجد موضوع بحثنا مبررا لمعالجته من خلال طرح الإشكالية التالية :

"هل هناك توجه لدى متربصي مؤسسات التكوين المهني نحو المقاولاتية وإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؟"

ومن أجل الإجابة على إشكالية بحثنا إرتأينا أن نقسم المقال إلى ثلاثة محاور كالاتي:

1. لمحة عامة عن قطاع التكوين المهني في الجزائر؛
2. المقاولاتية كأحد الحلول الممكنة لمشكلة البطالة؛
3. الأساس النظري للدراسة؛
4. نتائج الدراسة الميدانية.

أولا : لمحة عامة عن قطاع التكوين المهني في الجزائر

I. مفهوم التكوين المهني:

أخذ التكوين المهني اهتمام الكثير من الباحثين والدارسين والمهنيين في عدة مجالات ، إذ يعتبر مجال من أهم المجالات المسئولة عن تكوين اليد العاملة ، وقبل التطرق للأرقام والإحصائيات حوله ، وجب علينا أولا إعطاء موجز للتعريفات التي تناولته ، وفيما يلي عرض لبعض أهم هذه التعريفات :

- التكوين المهني يعني أي نشاط يسمح لاكتساب تأهيل مهني أو مجموعة من المؤهلات أو المهارات المهنية المحددة مهما كان نوعها ، وذلك لأي إنسان بالغ مستعد لاحتلال منصب عمل ، بغض النظر عن مستوى أو نوعية منصب العمل الذي سيحتله ¹ .

- هو عبارة عن تكوين نظري وتطبيقي في مختلف التخصصات المهنية ، يتوجه لكل الذين يرغبون في اكتساب كفاءة مهنية حتى يتمكن لهم الدخول إلى عالم الشغل ، كما يتوجه للعمال الذين يرغبون في تحسين معارفهم ورفع مستوى تأهيلهم وهذا تماشيا مع التطور الذي يشهده سوق العمل ² .

- ويرى عبد الرحمن عيسوي بأنه : " نوع من التعلم واكتساب المهارات والخبرات والمعارف المختلفة المتعلقة بمهنة معينة حيث يتلقى المتكون برامج تكوينية معينة تؤهله للوظائف التي سوف يشغلها حيث نتناول زيادة كفاءتهم الانتاجية وإلمامهم بنوع من الآلات والتقنيات أو بطريقة جديدة من طرق العمل " ³ .

- كما يعرفه بوفلحة غياث أنه : " تنمية منظمة وتحسين الاتجاهات والمعرفة والمهارات ونماذج السلوكيات المطلوبة في مواقف العمل المختلفة من أجل قيام الأفراد بمهامهم المهنية على أحسن وجه وفي أقل وقت ممكن " ⁴ .

وأجمعت التعريفات السابقة على أن التكوين المهني هو مجموعة نشاطات منظمة في شكل برامج موجهة للفرد من أجل إحداث تغييرات فيه على ثلاثة مستويات يمكن اختصارها كالتالي :

- المستوى المعرفي : يهدف التكوين المهني إلى تنمية المستوى المعرفي وذلك بتزويد المتكونين بالمعارف المطلوبة وإعداد الكفاءات؛
 - مستوى المهارات : يهدف إلى امتلاك المهارات وتنميتها من أجل رفع مستوى الأداء لدى المتكون؛
 - مستوى السلوكيات : عملية التكوين لا تقتصر على تزويد المتكون بالمعرفة والمهارة بل تتجاوز ذلك لتشرك سلوك الفرد .
- ومن واقع التعاريف السابقة يمكن تعريف التكوين المهني بصفة عامة بأنه : " جملة من النشاطات التي تهدف إلى اكتساب معارف ومهارات وسلوكيات يحصل عليها العامل أو المتكون من خلال دروس نظرية وأعمال تطبيقية يوجهها المتخصص بالمهنة تجعل المتكون قادرا على مزاوله حرفة ما ، وهو عملية شاملة تضم جوانب نفسية وفنية واجتماعية " .

II. تطور قطاع التكوين المهني في الجزائر :

إن ظهور التكوين المهني في الجزائر لم يكن مرتبطا باستقلال الجزائر ، وإنما يعود ظهوره إلى الفترة الاستعمارية سنة 1945 تحت اسم "مصلحة التكوين المهني في الجزائر" مسيرا من طرف الديوان الجهوي للعمل بالجزائر (ORTA) ، فالتكوين في الآجال القصيرة لليد العاملة المؤهلة في قطاع البناء والأشغال العمومية (BTP) خاصة من أجل تلبية حاجيات الاقتصاد الفرنسي أو بصفة أدق لأجل إعادة بناء فرنسا المخربة والمدمرة بعد الحرب ⁵ . وفيما يلي عرض موجز لأهم المراحل التاريخية التي مر بها القطاع بعد الاستقلال .

1. مرحلة الاستقلال من 1962 إلى غاية 1980⁶ :

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

- تنصيب جهاز وطني للتكوين المهني ؛
- إنشاء المعهد الوطني للتكوين المهني INFP ؛
- إنجاز حوالي 70 مؤسسة جديدة بطاقة استقبال نظرية قدرها 25 000 مقعدا .

2. التكوين المهني من 1980 إلى 2000⁷ :

شهدت هذه المرحلة في بدايتها وحتى سنة 1990 تطورا ملحوظا ، سواء من الجانب القاعدي وذلك بإنشاء المزيد من مؤسسات التكوين المهني عبر مختلف مناطق الوطن وكذا إنشاء معاهد وطنية متخصصة ، بالإضافة إلى مراكز الدراسة عن بعد CNEPD ، إلى جانب توسيع الاختصاصات لتصل إلى 200 تخصص ، بالإضافة إلى الجانب القانوني من خلال وضع اللبنة الأساسية للمنظمة لقطاع التكوين المهني ، والذي كان مسيرا من طرف وزارة الشبيبة والرياضة ، من خلال إنشاء القانون الخاص بالتمهين رقم 07/81 ، وظهور القانون الخاص بعمال التكوين المهني بمقتضى المرسوم 117/90 .

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

3. التكوين المهني من 2000 إلى يومنا هذا :

في سنة 2003 تم إبرام اتفاقية بين الجزائر والاتحاد الأوروبي بهدف تأهيل قطاع التكوين المهني ، بدأ تطبيقها منذ جانفي 2003 ، وامتد إلى غاية 2009 ، بتمويل مشترك من الاتحاد الأوروبي ب : 60 مليون أورو ، ووزارة التكوين المهني ب : 49 مليون أورو ، وكان الهدف الأساسي لهذه الاتفاقية هو تكييف قطاع التكوين المهني في الجزائر مع اقتصاد السوق⁸ .

- وفي أيام 8-9-10 أفريل 2007 ، تم عقد المؤتمر الوطني الأول حول التعليم والتكوين المهنيين تحت الرعاية السامية لفخامة رئيس الجمهورية السيد عبد العزيز بوتفليقة بقصر الأمم بالجزائر العاصمة لمناقشة كافة القضايا مع جميع الشركاء وأصحاب المصلحة في النظام الوطني للتعليم المهني والتكوين ، قصد صياغة استراتيجية وطنية لنظام التكوين والتعليم المهنيين كفيلة بتقريب التكوين مع متطلبات الشغل⁹ .

- وفي سنة 2008 توجت كل هذه الجهود بإصدار القانون التوجيهي للتكوين والتعليم المهنيين والذي يحمل في طياته 6 أبواب و32 مادة تهدف إلى تحديد الأحكام الأساسية التي تنظم قطاع التكوين والتعليم المهنيين بما يتماشى مع التطورات على مستوى سوق الشغل وطرائق الإنتاج¹⁰.

- 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 القطاعات¹¹.

II. نظام التكوين المهني في الجزائر ومخرجاته :

1. نظام التكوين المهني في الجزائر :

يتم التكوين المهني في الجزائري عبر خمس مستويات من 1 إلى 5 ، في شكل تكوين أولي أو متواصل ، من خلال الأنماط التالية¹² :

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

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

ويشمل التكوين المهني عشرين شعبة مهنية تشمل جميع مجالات النشاطات الأساسية . وهي تضم 301 تخصصًا لكل أنماط

التكوين المختلفة وتشمل مستويات التأهيل الخمس :

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

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

1.1. شبكة المؤسسات العمومية للتكوين المهني :

يتوفر القطاع العمومي على شبكة واسعة من مؤسسات وهيكل للتكوين تقع تحت وصاية وزارة التكوين والتعليم المهنيين وهي¹³ :

- مراكز التكوين المهني (CFPA) :

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

- المعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني (INSFP):

تتواجد المعاهد المتخصصة في التكوين المهني في أغلب ولايات الوطن وتتكفل بتكوين التقنيين والتقنيين الساميين (المستوى 4 و5) ويبلغ عددها 93 وتتبع لها 15 ملحقة .

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

- **معاهد التكوين المهني (IFP) :** تتكفل معاهد التكوين المهني بتكوين وتحسين مستوى ورسكلة المدربين ومستخدمي الإدارة. كما تساهم في إعداد وطبع وتوزيع برامج التكوين المهني ، يبلغ عدد هذه المعاهد 6 متواجدة بستة ولايات في البلاد.
- **مركز الدراسات والبحث في المهن والمؤهلات (CERPEQ) :** يقوم هذا المعهد بإعداد الدراسات والبحوث حول المؤهلات وتطوراتها وبكل دراسة تم قطاع التكوين المهني.
- **المعهد الوطني لتطوير وترقية التكوين المتواصل (INDEFOC) :** يقوم هذا المعهد بتقديم المساعدة البيداغوجية والتقنية للمؤسسات الاقتصادية وللهيئات قصد تطوير وترقية التكوين المتواصل كما يقوم بالتعاون مع المؤسسات العمومية والخاصة ، لرسكلة مؤطري ومعلمي التمهين .
- **المركز الوطني للتعليم عن بعد (CNEPD) :** يوفر هذا المركز تكوينا مهنيا عن بعد في مختلف التخصصات .
- **الصندوق الوطني لتطوير التمهين والتكوين المتواصل (FNAC) :** تتمثل مهام الصندوق الوطني لتطوير التمهين والتكوين المتواصل في التسيير المالي للموارد الناتجة من تحصيل الرسم على التمهين وعلى التكوين المتواصل . كما يقوم بنشاطات الإعلام حول تطوير التكوين المتواصل والتمهين .
- **المؤسسة الوطنية للتجهيزات التقنية والبيداغوجية للتكوين المهني (ENEFP) :** تتمثل مهام هذه المؤسسة في اقتناء ، تركيب وصيانة التجهيزات التقنية والبيداغوجية لقطاع التكوين المهني .

2.1. شبكة المدارس الخاصة : يخول القانون الجزائري وفق المادة 15 من القانون رقم 07-08 المؤرخ في 2008/02/23 يتضمن

القانون التوجيهي للتكوين والتعليم المهنيين ، للأشخاص الطبيعيين والمعنويين الخاضعين للقانون الخاص بإنشاء مؤسسات للتكوين والتعليم المهنيين¹⁴ .

3.1. شبكة المؤسسات العمومية للتكوين المهني التابعة للوزارات الأخرى : إن التكوين الذي تتكفل به القطاعات العمومية

الأخرى يبقى جد محدود حيث يبلغ عدد هذه المؤسسات 70 مدرسة تدرّب 23 500 عامل أو متعلم سنويا . وتخص قطاعات الفلاحة ، الأشغال العمومية ، الصحة ، الصناعة ، الصيد البحري ، البريد والمواصلات والشباب والرياضة¹⁵ .

4.1. شبكة مؤسسات التكوين التابعة للشركات الاقتصادية : تشمل هذه الشبكة مدارس التكوين التابعة للمؤسسات الكبرى في

ميدان الطاقة ، المناجم والصناعة حيث تبلغ قدرتها 13000 منصب تكوين¹⁶ .

II. مخرجات قطاع التكوين المهني :

جدول رقم (1) يوضح أعداد المنتسبين لقطاع التكوين المهني حسب النمط والجنس لسنة 2010

المتخرجون	المجموع	المستوى 5	المستوى 4	المستوى 3	المستوى 2	المستوى 1	
91631	219049	61434	19248	41623	95824	920	الإجمالي
46.8	45.6	49	55.5	54.4	37.6	49.6	منهم فتيات %
98563	246570	27919	19786	44080	153573	1212	التمهين
26.3	29.2	56.8	61	49.4	14.5	13.2	منهم فتيات %
4963	20997	8301	7227	2059	3410	0	الدروس المسائية
45	41.3	33.4	42.5	48.1	53.8	0	منهم فتيات %

المصدر: إحصائيات 2010 مديرية التخطيط والإحصائيات بوزارة التكوين والتعليم المهنيين.

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن النمط الأكثر اقبالا من طرف الشباب هو التكوين عن طريق التمهين بنسبة 51 بالمائة ، يليه التكوين الإقامي بنسبة 45 بالمائة ، ويمثل المستوى الثاني الفئة الأكثر عددا بالنسبة للتكوينين الإقامي والتمهين ، يتخرج من كل هذه الأعداد ما نسبته 41.8 بالمائة في مختلف المستويات ، والملاحظ أن الفتيات يمثلن النصف تقريبا من أعداد المتكونين ، في جميع الأنماط والمستويات ويشغل أغلبهن في المجالات المتعلقة بالإدارة والتسيير إلى جانب النشاطات الحرفية والتقليدية .

III. علاقة قطاع التكوين المهني بقطاعي التعليم والعمل :

يتكفل قطاع التكوين المهني بضم التلاميذ المتسربين من قطاع التربية و التعليم ، حيث بلغ سنويا عدد التلاميذ الذين يتسربون من مراحل النظام التربوي العام حسب تقرير المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي 500 000 تلميذ ، يستقبل قطاع التكوين المهني سنويا حوالي 200 000 منهم. تبلغ نسبة التسرب من مرحلة التعليم الأساسي إلى غاية مرحلة التعليم العالي 95 بالمائة ، هذا يعني أن 5 بالمائة فقط من الأطفال الذين دخلوا إلى المدرسة يصلون إلى مرحلة التعليم العالي .

ثم يتوجه هؤلاء المتربصون بعد حصولهم على شهادات مهنية نحو سوق العمل قصد البحث عن مناصب عمل وتجنب البطالة ، مما يعني أن هناك سلسلة مترابطة بين القطاعات الثلاثة حيث أن مخرجات قطاع التعليم تعتبر مدخلات لقطاع التكوين المهني ، والذي تشكل مخرجاته مدخلات لسوق العمل ، كما يوضحه الشكل التالي :

الشكل رقم (1) يوضح العلاقة بين التكوين المهني وقطاعي التعليم والعمل



المصدر : من إعداد الباحثان

تشكل البطالة في الجزائر ما نسبته 10 بالمائة ، حوالي 76.7 بالمائة يشكلون فئة الشباب بين 20 و 34 سنة ، وتأخذ البطالة منحى تصاعديا بشكل مقلق بالنسبة لهذه الفئة إذ ارتفعت من 70.4 خلال 2006 إلى 76.7 بالمائة سنة 2010، والشكل في الملحق رقم (01) يعطينا نظرة تفصيلية عن نسب البطالة لدى الشباب حسب مستوى التعليم والشهادة المتحصل عليها بين الجنسين إذ أن معدل الشباب البطالين من حاملي الشهادات العليا يمثل 21.4 بالمائة من نسبة البطالة الإجمالية ، يأتي في المرتبة الثانية وبشكل أقل البطالة لدى الشباب حاملي الشهادات من مؤسسات التكوين المهني بمعدل 12.5 بالمائة ، ويعود الفرق في ذلك كون التعليم العالي يخرج أعدادا أكبر من التخصصات الغير مطلوبة في عالم الشغل ، أما التكوين المهني فإنه يخرج شباب إن لم يسعفهم الحظ في مناصب عمل لدى المؤسسات فإنهم يلجأون للعمل الخاص ريثما يتم الحصول على عمل ، كما يلاحظ أن ارتفاع نسبة البطالة تمس الفتيات بشكل أكبر قد يتعدى في الغالب الضعف بالنسبة للذكور البطالين .

إن وجود البطالة في المجتمع مشكلة ، وكون أن العاطل شابا فالمشكلة أعظم ، أما أن يكون العاطل شابا ومتعلما فالمشكلة صارت أزمة يجب الإمعان فيها وجمع العلماء وصانعي القرار للنظر فيها بشكل أكثر عمقا ، ففي سنة 2010 سجلت نسبة البطالة 10 بالمائة ، ونسبة العاطلين ذوي الفئة العمرية (20-34 سنة) 76.7 بالمائة ، أي 825 000 شاب عاطل دخله يساوي الصفر دينار ، ومساهمته في الناتج الوطني تساوي الصفر . واضح كم هو حجم الناتج الضائع على الاقتصاد الجزائري ، إنها بحق مفارقة عجيبة إننا نعيش اليوم تناقضا من نوع الندرة مع الوفرة¹⁷ .

ثانيا: المقاولاتية كأحد الحلول الممكنة لمشكلة البطالة :

I. المقاولاتية: التعريف والأسس النظرية:

أخذ موضوع المقاولاتية والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة حيز اهتمام كبير بالمقارنة مع الماضي، حيث كان الاهتمام يخص فقط المؤسسات الكبيرة باعتبارها المولد الوحيد للوظائف والثروة، لكن سرعان ما تغيرت هذه النظرة بعد بروز الأهمية المتنامية لقطاع المقاولات خاصة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، التي غالب ما يرتبط اسم المقاول بها.

لذا أصبح موضوع تطوير الروح المقاولاتية يشغل حيز اهتمام كبير خاصة عند شريحة الشباب، لأنه يمس مشكلة البطالة. وباعتبار المقاولاتية باتت تعرف حاليا كمجال للبحث¹⁸ فقد أسندت لها العديد من التعريف والمقاربات، لعل أكثرهما ملائمة مع طبيعة بحثنا هي المقاربة المرحلية (L'approche processuelle) والتي تعرف المقاولاتية على أنها مجموعة من المراحل المتسلسلة والتي تقود في الأخير للفعل المقاولاتي وتأخذ قرار إنشاء المؤسسة، وهدف هذه المقاربة هو التحليل ضمن منظور زمني وموقفي، المتغيرات الشخصية والمحيطية التي تشجع أو تمنع وتعيق روح المقاولاتية، الأعمال والسلوكيات المقاولاتية.

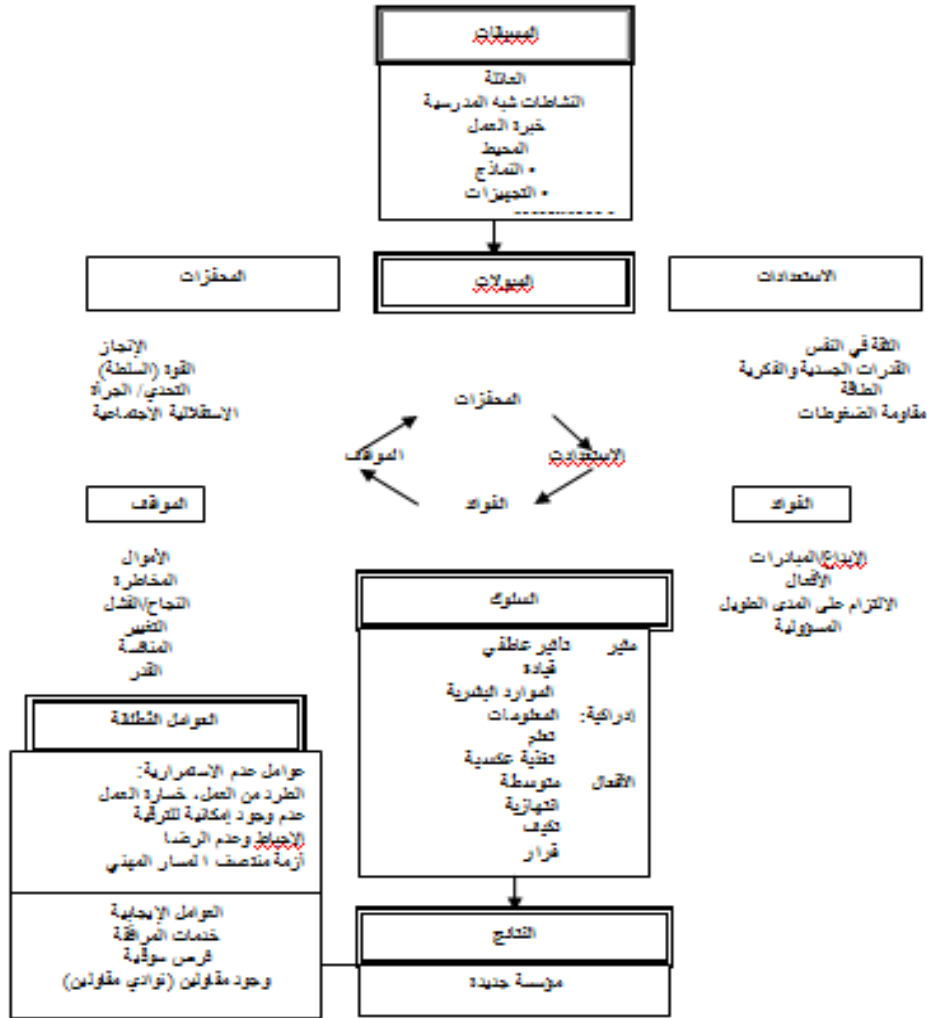
وأول الباحثين الذين تبنا مفهوم المقاولاتية على أنها مجموعة من المراحل تتم خلال الزمن (Processus) والتي تقود إلى إنشاء مؤسسة نجد A.SHAPERO و L.SOKOL (1982) اللذان حاولا تفسير كيفية انطلاق الحدث المقاولاتي بتبني هذا المنظور، وذلك بربط الحدث المقاولاتي بالعوامل الظرفية والفردية، ولاحظوا أن نهاية كل مرحلة هي بداية لأخرى.

كما أن هناك العديد من الباحثين الذين تبنا هذه المقاربة، نذكر منهم HERNANDEZ، BYGRAVE، BRUYAT، GASSE و SABOURIN. وكل من هؤلاء الباحثون قدموا نماذج في المقاولاتية، تعتبر كمرجع للعديد من الدراسات، نعرض منها نموذج¹⁹ J.-P SABOURIN et Y.GASSE (1989) الذي يبرز المراحل التي تقود لبروز وظهور المقاولين بين فئة المتمدسين، بالأخص الذين تابعا تكوين في مجال المقاولاتية، حيث ومن خلال تحليل ثمانية برامج تكوينية لاحظ الباحثان أنه توجد علاقة إيجابية بين التوجهات المقاولاتية للفرد والإمكانات المقاولاتية. أما عن العوامل التي تؤثر على هذا النموذج فنقسم إلى ثلاثة مجموعات:

- أ. المسبقات (Les antécédents) : وتمثل مجموع العوامل الشخصية والمحيطية التي تشجع على ظهور الاستعدادات عند الفرد. حيث لاحظ الباحثان بأن الطلبة الذين لديهم آباء يعملون لحسابهم الخاص لديهم إمكانات مقاولاتية أكبر بالمقارنة مع الآخرين.
- ب. الاستعدادات Les prédisposition: وهي مجموع الخصائص النفسية التي تظهر عند المقاول. وهي المحفزات، المواقف، الأهلية والفائدة المرجوة، والتي تتفاعل في ظل ظروف ملائمة لتتحول إلى سلوك.
- ج. تجسيد الإمكانات والقدرات المقاولاتية في مشروع: وهذا يكون تحت تأثير الدوافع المحركة والتي تشمل العوامل الإيجابية وعوامل عدم الاستمرارية (انقطاع).

فكلما زادت كثافة الدوافع المحركة فهي تشجع الأفراد أكثر على خلق مؤسسة، والأفراد الذين يملكون إمكانيات وقدرات مقاوالية أكبر فهم يحتاجون لدوافع محرّكة أخف.

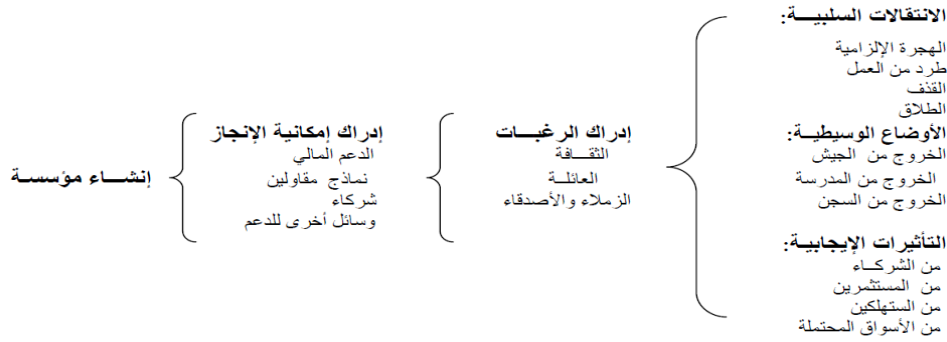
شكل رقم 2: نموذج (J.-P SABOURIN et Y.GASSE(1989)



المصدر: Tounés, Op.Cit., p44

II. دوافع الشباب نحو المقاولة: يمكننا تلخيص العوامل التي يمكن أن تقود الفرد لجال المقاولة في نموذج يعتبر أساس الدراسات في المقاوالية وهو نموذج تكوين الحدث المقاوالية لـ A.SHAPERO et L.SOKOL حيث قام الباحثان بتأسيس نموذج بقي لحد الآن المرجع الأساسي للأبحاث في مجال المقاولة. والفكرة الأساسية للنموذج تقول: "أنه لكي يبادر الفرد بتغيير كبير ومهم لتوجهه في الحياة، مثل اتخاذ قرار إنشاء مؤسسته الخاصة، فيجب أن يسبق هذا القرار حدث ما يقوم بإيقاف وكسر الروتين المعتاد".²⁰ وهذا ما يشير إليه في نموده بثلاث مجموعات من العوامل، كما تظهر في الشكل رقم (3):

مسار التغيير في الحياة



المصدر: Touñès 2003, Op.Cit., p163

يمكننا تفسير متغيرات النموذج كما يلي: ²¹

- أ. الانتقالات السلبية (Les déplacements négative): مثل التسريح من العمل، الطلاق، الهجرة، عدم الرضا عن العمل،... الخ.
- ب. الانتقالات الإيجابية (Les déplacements positifs): مثل تأثير العائلة، وجود سوق أو مستثمرين محتملين،... الخ.
- ت. الأوضاع الوسيطة (Les situations intermédiaire): مثل الخروج من الجيش، من المدرسة، أو من السجن.

وتعتبر هذه العوامل أساس إحداث التغيير في مسار حياة الأفراد، والمحركة للحدث المقاولاتي؛ فالانتقالات السلبية مثل الهجرة، يمكن أن تحث الفرد على العمل المقاولاتي، وهذا ما تم ملاحظته فعليا في بعض البلدان من خلال قيام بعض المجموعات العرقية بإنشاء مؤسسات. ²² أما الانتقالات الإيجابية والأوضاع الوسيطة، فتؤثران على نظام القيم للأفراد وعلى رغباتهم. وما بين المتغيرات المفسرة للنموذج والتي تتمثل في المجموعات الثلاثة من العوامل، والمتغيرة المفسرة التي تتمثل في إنشاء المؤسسة (Company formation)، يعرف الكاتبان مجموعتين من المتغيرات الوسيطة هما: إدراك الشخص لرغباته وإمكانية الإنجاز، واللذان يكونان نتاج المحيط الثقافي، الاجتماعي والاقتصادي. وهما تختلفان من فرد لآخر، وتساعدان في تحديد الأفعال الواجب القيام بها.

أ. إدراك الرغبة (Perception de désirabilité): وهي تضم العوامل الاجتماعية والثقافية التي تؤثر على نظام القيم للأفراد. فكلما يولي المجتمع أهمية للإبداع، المخاطرة، الاستقلالية الذاتية، كلما زاد عدد المؤسسات المنشأة. ويتشكل نظام القيم من خلال تأثير العائلة خاصة الأبوين اللذان يلعبان دور مهم في تكوين الرغبة، بالإضافة للتجارب السابقة وال فشل في تجارب مقاولاتية سابقة، كلها عوامل تساعد على تقوية الرغبة لدى الشخص.

ب. إدراك إمكانية الإنجاز (Perceptions de faisabilité): تنشأ إمكانية الإنجاز من خلال إدراك الفرد لجميع أنواع الدعم والمساعدة المتوفرة لتحقيق فكرته. فتوفر الموارد المالية يؤثر مباشرة على التوجه المقاولاتي الفرد، وهذا الميل يتولد نتيجة امتلاك الفرد لمدرجات خاصة أو مساهمات العائلة، ومن خلال أفراد المجموعة (في حالة المجموعات العرقية Ethnie). كما تؤثر كل من مساعدة الزوج(ة)، والأصدقاء، النصائح والاستشارات، والتكوين الخاص في كيفية إنشاء المؤسسات على إدراك إمكانية الإنجاز لدى الفرد. كما يشير الباحثان لأهمية التكوين الخاص في المقابلة على إدراك الفرد لرغباته وإمكانية إنجازها.

بالإضافة للعناصر السابقة أفرزت الدراسات على مجموعة أخرى من العوامل من شأنها دفع الشخص نحو مجال المقابلة وهي كما يلي:

- نموذج مقال لتقليده: حيث وجدت الدراسات، أنه يوجد رابط قوي بين وجود نموذج مقال في المحيط و بروز مقالين جدد (Shapero et Sokol) ؛ كما وجد أن جنس المقال -النموذج- له تأثير كبير، حيث يتأثر الأفراد في طموحاتهم واختياراتهم بأشخاص من نفس جنسهم.²³
- **الخبرة:** إن الخبرة الملائمة عنصر ضروري في جميع مراحل المسار المقاوالتى، أي منذ تحديد الفرص إلى غاية التسيير الفعلي للمؤسسة. وحسب نظرية رأس المال البشري²⁴، فكلما كان هذا الأخير يتكون من أفراد ذو مستوى علمي مرتفع، كلما ساعد ذلك على تنفيذ المهام المطلوبة بشكل أفضل، فاكتشاف واستغلال الفرص يعتمد بشكل كبير على الخبرات السابقة المحصلة خلال الدراسات والحياة العملية.
- **دور نوادي وجمعيات (Réseaux):** حيث الانضمام إليها يساعد في الحصول على المعلومات وتبادل الخبرات؟
- **الموارد المالية:** فكما نعلم، فأى شخص يريد إنشاء مؤسسة، فيجب أن يمتلك السيولة الكافية لذلك، وقيمة أموال بدء المشروع هي التي تحدد نوع الفرص المستغلة، والتي تختلف حسب حجم الأموال المسخرة لها.
- **المحفزات الاجتماعية الاقتصادية:** مثال ذلك تلبية لحاجات أساسية متعلقة بالبقاء، الحصول على دخل، رفع القدرة الشرائية، تحسين الشروط المعيشية.
- **المحفزات الشخصية:** والتي تختلف باختلاف الفرد والجنس، مثال ذلك الانفتاح (l'épanouissement) ، الحصول على الاستقلالية الذاتية، إمكانية التحكم في الوقت، دخل أكبر واستقلالية مالية، النمو الشخصي والرضا في العمل.
- **الحوافز المهنية:** فهي عموماً تخص الإطارات والموظفين الذين يرغبون في تغيير نشاطهم، والعمل لحسابه الخاص.
- **الحوافز التجارية:** الرغبة في استغلال فرص عمل، أو سوق معينة. (Créneau- porteur).
- **العوامل الدافعة (السلبية):** وهي تضم الحاجة للنقد، شروط عمل غير مقبولة، التمييز في منح المناصب والحرمان من الترقيات، وفي بعض الدول تعتبر نسبة البطالة العالية كمحفز.
- **الدوافع النفسية:** وهي التي تؤثر بشكل كبير على نفسية الفرد، حيث يضيف ويقول أنه لكي يتجه الفرد نحو مسار المقاولة، فلا بد أن تتدخل في حياته إثارة نفسية قوية، مثال ذلك عدم توفر فرص عمل، فصل أو عدم الرضا في العمل، هجرة. ويشير الباحث في هذه النقطة، بأن مثل هذا الانشقاق النفسي، يولد شعور بالذنب، حالة من الخوف، وأخيراً حاجة ملحة وإرادة صارمة للنجاح.
- **أنظمة المساندة والدعم لإنشاء المؤسسات:** وهذه الأنظمة هي عوامل محتملة، يمكنها أن تؤثر بشكل ملائم أو غير ملائم على القدرات المقاوالتية للفرد، بمعنى من ناحية التمويل، والذي بدوره يقوي التوجه المقاوالتى للأفراد ، ويقود أيضاً إلى إنشاء مؤسسة.

وهذه الأنظمة بدورها تنقسم إلى:

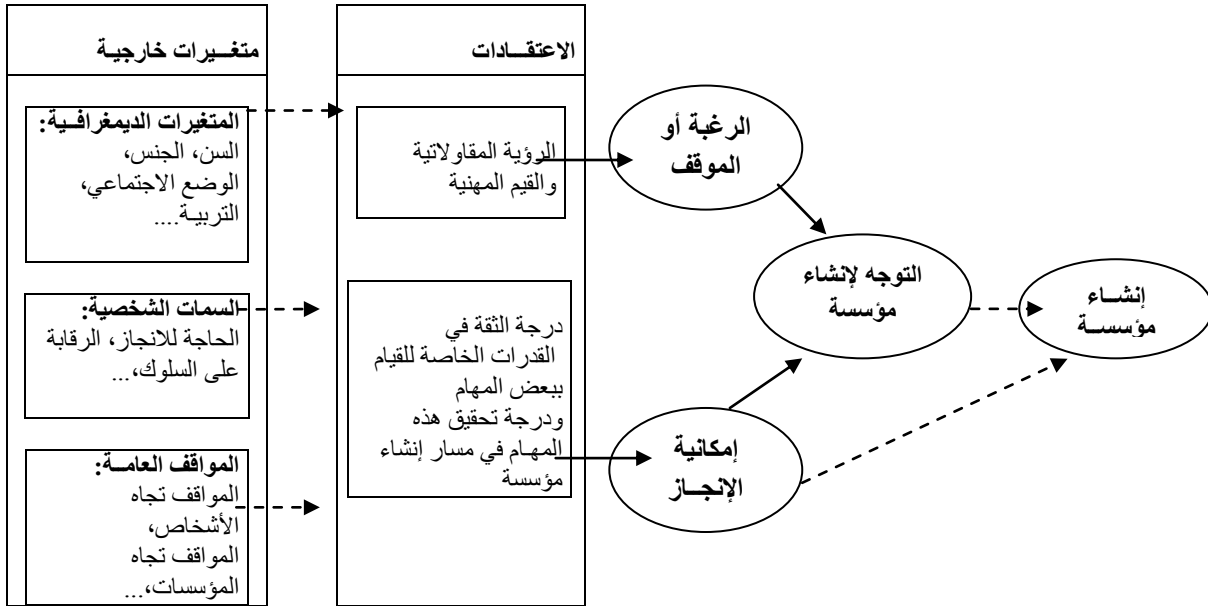
- أ. **الدعم المالي:** وهنا كما سبق وذكرنا، يتأتى سوى من خلال شبكة علاقاته الخاصة، بمعنى محيطه العائلي أو أصدقاءه، أو أفراد آخرون (مصادر تمويل غير رسمية). أو من خلال وجود مؤسسات رأس المال المخاطر، بالإضافة للوكالات الخاصة بدعم إنشاء المؤسسات من طرف الشباب (مثال ذلك في الجزائر ANSEJ).
- ب. **النصائح والتكوين:** وهي تمثل عامل مهم في مسار العمل المقاوالتى، حيث عادة ما تقدم الجامعة من خلال تكوينها خاصة إذا كان في مجال المؤسسات والأعمال، وأيضاً التكوين الذي يجرى على مستوى مراكز التكوين المهني - كما هو حال دراستنا- .

ت. الدعم السوقي: وهنا نخص بالذكر، وجود حاضنات المؤسسات والمرافقين لها، والتي يتمثل دورها في تقليص تكاليف بدء المشروع، والذي من شأنه تسهيل إنشاء المؤسسات. وكذا توعية الشباب بكيفية متابعة نجاح مؤسساتهم، وهذا ما سيتم مناقشته من خلال الجزء الثاني من هذه المداحلة.

ثالثا : الدراسة الميدانية:

I. إختيار نموذج قياس الدراسة: من أجل الإجابة على إشكالية الدراسة والتي تمس قياس مدى توجه فئة متربصي مؤسسات التكوين المهني نحو المقاولاتية والعمل الخاص ومعرفة أهم العوامل التي تتحكم في هذا التوجه ، اعتمدنا عند وضع مقاييس الدراسة (أسئلة الاستبيان المستخدم في الدراسة) على النموذج الموحد لنظريتين هامتين في تفسير توجه الأفراد نحو المقاولاتية وهما نظرية السلوك المخطط لـ Ajzen ، إضافة إلى نموذج تكوين الحدث المقاولاتي لـ Shapero et Sokol ، وقد تم الاعتماد على هذا النموذج خلال عدة دراسات سابقة من أجل قياس التوجه المقاولاتي²⁵ ، والشكل التالي يوضح هذا النموذج :

الشكل رقم 4 : نموذج موحد لنظرية السلوك المخطط ونموذج تكوين الحدث المقاولاتي



المصدر : سلامي منيرة ، التوجه المقاولاتي للمرأة في الجزائر، مرجع سابق ، ص 29.

ويمكن تفسير النموذج الموحد كالتالي حيث أن الرغبات يؤثر عليها كل من موقف المتربص تجاه فكرة إنشاء مؤسسة والذي يستند على قيمة المهنية أي (المميزات المهنية التي يطمح إليها) ، ونظرتة للمقاولة (أي الحاجيات التي يمكنه إرضائها من خلال النشاط المقاولاتي) ، بالإضافة لتأثير متغيرة المعيار الاجتماعي والتي تتكون من مواقف الأشخاص المهمين له في حال اتخاذه لقرار إنشاء مؤسسة وهو ذو تأثير إلا في حال كان المتربص يولي له أهمية عند القيام باختياره. أما بالنسبة لإمكانية الإنجاز ، فهي تعتمد على ثقة المتربص في قدراته على القيام بالنشاطات اللازمة والضرورية لنجاح المسار المقاولاتي²⁶.

II. عينة الدراسة :

تم توزيع 300 استبيان على مجموعة من المترشحين بمؤسسات التكوين المهني للمدن الثلاثة لمنطقة الجنوب الشرقي متمثلة في (ورقلة - تقرت - حاسي مسعود) ، وذلك خلال شهري ماي وجوان 2012 ، وقد تم استرجاع 235 استبيان من إجمالي الاستبيانات الموزعة ، أي بفاقد (65 استبيان) ، ويعود ذلك لتزامن توزيع الاستبيانات مع فترة الامتحانات ما جعل المترشحين يختفون بمجرد انقضاء الامتحانات الفصلية ، ودخولهم في العطلة الصيفية ، وبعد الاطلاع على الاستبيانات المسترجعة تم استبعاد 37 استبيان نظرا لتخللها فراغات كثيرة مما يجعلها غير قابلة للاستغلال ، لنحصل في النهاية على 198 استبيان قابل للاستغلال يشكل عينة الدراسة .

وقد جرى اختيار العينة مع مراعاة موضوع الدراسة ، ومعايير الجنس والعمر ، إلى جانب التخصص ونمط ومستوى التكوين ، مع الأخذ بعين الاعتبار بعض المعايير الأخرى محل الدراسة ، وقد توزعت العينة والتي تتكون من 198 متربصا وفق الجدول التالي :

الجدول رقم 2 يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس و نمط التكوين والمدينة

حاسي مسعود	المدينة			النمط			الجنس		التكرار	النسبة المئوية	
	تقرت		ورقلة	الرجل	المرأة	المتعدد	أنثى	ذكر			
INSFP محجوبي الداودي	CFPA النزلة	INSFP الأمير عبد القادر	CFPA رقم 3	CFPA خليل عبد القادر	CFPA زويبيدي عبد القادر	CFPA شننين قدور	الرجل	المرأة	المتعدد	أنثى	ذكر
43	5	41	15	38	26	30	2	60	136	94	104
43	61			94			2	60	136	94	104
%22	%31			%47			1%	30%	69%	%47	%53

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج الدراسة الميدانية

بالنسبة للأعمار فإن 81 بالمائة من أعمار العينة بين 20 و 25 سنة ، بينما نجد الفئتين 17-19 سنة و 26-34 سنة تمثلان 10 بالمائة ، 10 بالمائة على التوالي من أفراد العينة . أما بالنسبة للمستويات فإن 57 بالمائة من العينة هم من ذوي المستوى الخامس والذين يسعون للحصول على شهادة تقني سامي ، وهو ما نبحت عنه من خلال هذا الاستبيان إذ المطلوب أكثر هم هؤلاء الذين أنخوا تكوينهم وعلى أبواب التخرج ويملكون شهادات عالية ، ويتوجهون الآن للتفكير في مستقبلهم المهني ، بعد ذلك يأتي المستوى الثاني بـ 18 بالمائة ، ثم 11 بالمائة تمثل المستويين الثالث والرابع على التوالي ، بينما 3 بالمائة فقط يمثلون المستوى الأول .

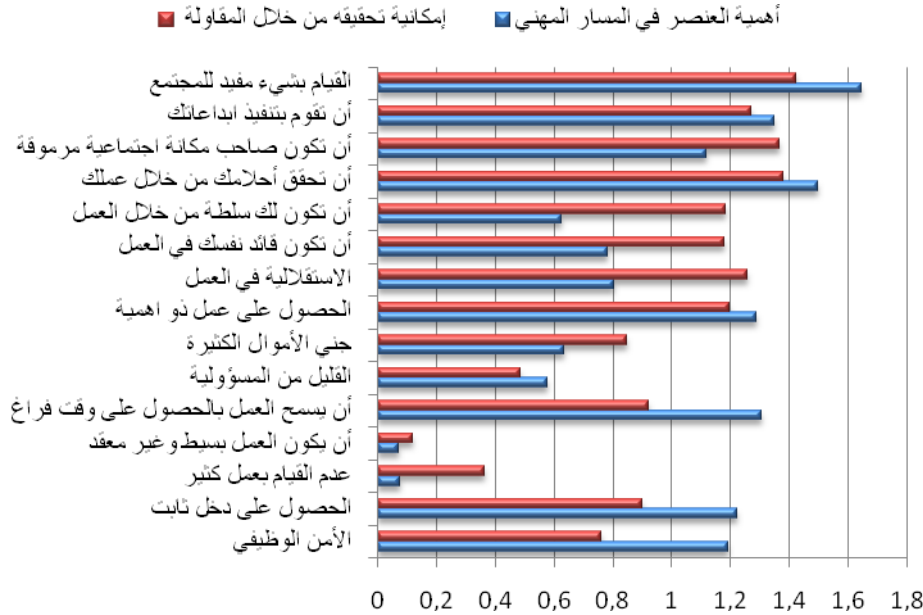
كما أنه تم تقسيم التخصصات إلى مجموعة فروع حتى يسهل العمل عليها فنجد فرع التسيير والاقتصاد ممثلا عن التخصصات التي تعنى بالإدارة والبنوك والتأمينات وغيرها والتي تمثل ما نسبته 47 بالمائة من العينة ، ثم فرع التخصصات التقنية كالصيانة والميكانيك وغيرها وتمثل 39 بالمائة من العينة ، وتبقى التخصصات الحرفية كالبتستنة والخياطة والحلاقة وغيرها وتمثل ما نسبته 14 بالمائة من مجمل العينة .

III. تحليل متغيرات الدراسة :**1. الرغبة في الإنشاء:****1.1. متغيرة جاذبية الحقل المقاولاتي وفكرة إنشاء المؤسسة**

من أجل دراسة مدى رغبة متربصي مؤسسات التكوين المهني في التوجه نحو المقاولة وإنشاء العمل الخاص، قمنا بطرح مجموعة من الأسئلة الهدف منها قياس أبعاد الدراسة، حيث فيما يخص جاذبية فكرة المقاولة، يرى 64 بالمائة من العينة بأن المقاولة وإنشاء المؤسسة الخاصة تعتبر فكرة جذابة، فيما يرى 11 بالمائة بأن الفكرة ليست جذابة، فيما التزم 25 بالمائة الحياد. ويمكن القول أن الفكرة قد تكون جذابة في حد ذاتها كونها تختصر الكثير من آمال المتربصين وتعفيهم من مشكلة البحث عن الوظيفة والتي تأخذ عادة وقتا طويلا جدا.

2.1. تحليل نتائج متغيرة توقعات الحياة المهنية المتعلقة بالرغبة في إنشاء المؤسسة: قد تكون هناك توجه وجاذبية نحو فكرة إنشاء المؤسسة الخاصة لدى المتربصين، ولكن يختلف توجه متربصي التكوين المهني نحو المقاولة حسب موقفهم من هذه الفكرة، من خلال أهمية وإمكانية تحقيق طموحاتهم المهنية من خلال المقاولة، أو كما يطلق عليها الباحثون الاعتقادات الخاصة بإدراك الرغبات. ومن خلال حساب المتوسطات الحسابية لإجابات العينة نحصل على الشكل التالي:

شكل رقم 5 يوضح تمثيل الطموحات المهنية وإمكانية تحقيقها من خلال المقاولة بالنسبة لأفراد العينة



المصدر : بالاعتماد على تحليل نتائج الاستبيان

ومن خلال تحليل النتائج، فنلاحظ أن الحصول على دخل ثابت وتحقيق الأمن الوظيفي والحصول على عمل ذو أهمية والحصول على وقت فراغ، تعتبر من الأمور المهمة لدى متربصي التكوين المهني، وهذه المتغيرات لا تعكس التوجه المقاوالاتي بقدر ما تمثل توجهها واضحا نحو التوظيف إذ ان الدخل الثابت والأمن الوظيفي بالتحديد لا يمكن الحصول عليهما من خلال المقاولة، والتي تركز على عدم الثبات والخطر الدائم واحتمالية فقدان العمل، كما أن الحصول على وقت فراغ يتنافى مع بذل الوقت الطويل والتضحية الذي يتطلبه القيام بإنشاء مؤسسة والسهر على نجاحها، والحصول على عمل ذو أهمية لا يتأتى إلا من خلال التوظيف، فالمقاولة كما هو معلوم لا يسعى في الأساس لأن يكون عمله ذا أهمية بقدر ما يكون عمله ناجحا ويمكن تحقيقه. وفي جانب آخر فإن تحقيق الاستقلالية وقيادة الذات والسلطة في العمل ليست على قدر من الأهمية لدى متربصي التكوين المهني، ولكن تحقيقها لا يتأتى إلا من خلال المقاولة وإنشاء المؤسسة الخاصة.

3.1. تحليل نتائج متغيرة القدرة على انشاء المؤسسة:

تعتبر القدرة على إنشاء المؤسسة الشرط الثاني من متغيرة الاعتقادات إلى جانب الرغبة في إنشاء المؤسسة كما أشرنا سابقا ، فرغم وجود الرغبة والتوجه نحو المقاولة إلا أن هذا يتحكم فيه مدى قدرة المتربص على إنجاز المهام المقاولة ، ومن خلال النتائج المتحصل عليها والموضحة في الشكل رقم 6، يتضح أن المشكلة الأبرز هي عدم قدرة المتربصين على تأمين الأموال الخاصة للمشروع ، بسبب كثرة التعقيد والإجراءات للحصول على قرض بنكي ، وعدم اعتماد المتربصين على المعارف ، بينما نجد أن البنود الخاصة بالقدرة على إدارة وتسيير الأشخاص والتخطيط للمشروع وإيجاد أشخاص أكفاء للعمل مع المتربص تأخذ قيما مرتفعة وهذا يعود لطبيعة التكوين المهني وخصوصا أنه يجري وفق طريقة الفرق المهنية والتي تتيح للمتربص العمل وسط فريق ما يقوي لديهم العمل الجماعي . بينما مجموعة البنود التي تمثل المقدرة على دراسة جدوى المشروع فقد أخذت قيما لا ترقى إلى حد القدرة الجيدة ، ويعود الأمر في ذلك إلى كون هؤلاء لم يتلقوا تكويننا حول المقاولة ولا يستطيعون دراسة البيئة المحيطة بهم من منافسين وزبائن .. الخ .

شكل رقم 6 يوضح القدرة على القيام بالمهام المقاولة



المصدر : بالاعتماد على تحليل نتائج الاستبيان

وقصد التعرف بشكل مباشر على مدى قدرة المتربصين على إنشاء المشروع ، فقد أجاب 68 بالمائة منهم أنهم قادرون على إنجاز المشروع ، بينما يرى 12 بالمائة أنهم غير قادرين على ذلك ، والتزم 20 بالمائة الحياد . كما يرى 31 بالمائة بأن نسب النجاح في المشاريع قد تكون مرتفعة ، ويرى 11 بالمائة منهم أن النسب تكون منخفضة ، أما 58 بالمائة فيرون أنها متوسطة ، ويجمع غالبية أفراد العينة على أن غياب التمويل ونقص الخبرة والخوف من المخاطرة ، تشكل أهم العوائق التي تحول دون إنجازهم لمشاريعهم ، وكلها أسباب تتلخص في الخوف من تبني المقاولة .

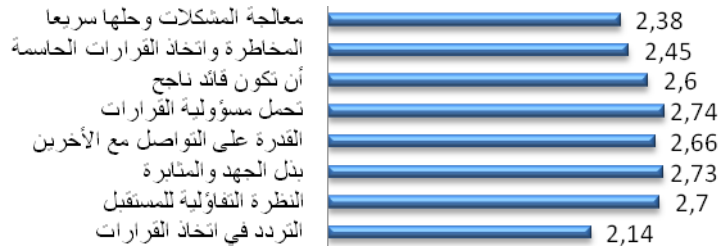
2. تحليل نتائج متغيرة التوجه المقاولة: وقد تم قياس التوجه من خلال السؤال عن احتمالية البحث عن وظيفة أو المقاولة وإنشاء

المشروع الخاص ، أو المفاضلة بينهما ، وقد أجاب 38 بالمائة من أفراد العينة بأن لديهم توجهها نحو المقاولة ، بينما يرى 11 بالمائة من

العينة أنه ليس لديهم أي توجه نحو المقاولاتية ويفضلون التوظيف في أحد المؤسسات الموجودة ، فيما التزم 51 بالمائة أي نصف العينة الحياذ أو منطقة الشك بين التوجه نحو المقاولاتية أو البحث عن وظيفة ، ومن خلال سؤال العينة حول استعداد المتربص للعمل الخاص في حال توفر الظروف اللازمة، فقد كانت نسبة الموافقة 81.8 بالمائة مقابل 6.6 بالمائة غير موافقون ، وهذا ما يعكس لنا التوجه المقاولاتي لدى المتربصين الذين يقعون في منطقة الشك فرما لو توفرت لهم الأسباب الداعمة فإنهم على الأرجح سيكون لهم توجه مقاولاتي.

3. تحليل متغيرة الصفات الشخصية للمتربص: نجد أن الكثير من المقاربات التي تناولت المقاول تركز على الصفات الشخصية التي يملكها الفرد والتي توحى بعد فترة أنه ربما سيكون مقاولا ، أو أنه يستطيع النجاح في المجال المقاولاتي إن حدث ذلك ، والشكل التالي يوضح المتوسطات الحاسوبية لإجابات المتربصين حول مدى امتلاكهم لبعض هذه الصفات :

شكل رقم 6 يوضح السمات الشخصية لأفراد العينة



المصدر : بالاعتماد على تحليل نتائج الاستبيان

من خلال الشكل يتضح لنا أن البند الخاص بالتردد في اتخاذ القرارات جاء بمتوسط أقل مما يعكس وجود ثقة أكثر في نفسية المتربصين حول قراراتهم ، كما يعني بالمقابل أنهم يتحلون بالمخاطرة وهو الأمر المطلوب في المقاول ، أما باقي المتوسطات فقد جاءت متقاربة، على غرار تحمل المسؤولية وبذل الجهد والمثابرة والنظرة المتفائلة للمستقبل ، والتي كانت القيم فيها عالية حوالي 2.7 ، وهذه الصفات تكشف عن بعض صفات المقاولين والتي في حال امتلاك المتربص لها حقا فإن ذلك يساعده على النجاح في العمل المقاولاتي.

كما بينت الدراسة بأنه لا يوجد أي فرق بين الجنسين حول التوجه المقاولاتي ، وهو ما يبين أن المجتمع لم يعد يرى في عمل المرأة حرجا أو مشكلة ، ويمكن أن يعود السبب في ذلك كون العمل الحر يتيح للمرأة أن تشتغل غالبا أمام محل إقامتها ، كما يعكس أيضا توجه الفتاة نحو المقاولاتية وإدراكها لأهمية العمل الحر والإنتاج بدل المكوث في البيت ، كما تظهر هذه النتائج الدعم والتشجيع الذي تلقاه الفتاة أو المرأة الماكثة في البيت من طرف الدولة والآليات الموضوعية لدعم إنشاء المؤسسات المصغرة النسوية ، إذا علمنا أن 70 بالمائة من القروض التي يقدمها الصندوق الوطني للقرض المصغر موجهة للنساء²⁷.

أما عن محل الإقامة فإنه يؤثر بشكل واضح على قرار المتربصين إذ أن مدينة حاسي مسعود تتميز بتواجد المؤسسات وتوجه أبنائها نحو التوظيف بدل التوجه نحو العمل الحر وكانت نسبة الذين لديهم توجه نحو المقاولاتية هو 33 بالمائة مقابل 16 بالمائة ليس لديهم توجه مقاولاتي وهذا بدون احتساب منطقة الشك ، عكس مدينتي ورقلة و تقرت أين نجد الغالبية يتوجهون نحو المقاولاتية بنسبة

42 و 38 بالمائة على التوالي مقابل 13 و 3 بالمائة على التوالي ليس لديهم توجه مقاولاتي ، طبعاً بدون احتساب منطقة الشك ، إذ أن إنشاء المؤسسة الخاصة في نظرهم يعتبر السبيل الوحيد لتجنب البطالة .

4. تحليل متغيرة المحيط الاجتماعي التابعة لاعتقادات الرغبة في إنجاز المشروع

1.4. المحيط العائلي : تعتبر العائلة المؤثر المباشر على التوجهات المهنية للأفراد، فحسب دراسات سابقة فإن التوجه المهني للأبوين يؤثر على توجه الأبناء ، إضافة إلى مدى تواجد المقاولين في محيط التربص ومدى نجاح تجاربهم أو فشلها، إلى جانب مدى تأثير المحيطين كالعائلة والأصدقاء والأساتذة والأشخاص المهمين على المتربص في حال اتخاذه لقرار إنشاء مؤسسته الخاصة. وتميزت عينة الدراسة بوجود 55.1 بالمائة من الأباء موظفين ، و28.2 بالمائة منهم بدون عمل ، في حين 16.2 بالمائة المتبقية يعملون لحسابهم الخاص، أما الأمهات فإن 85.9 بالمائة منهن غير عاملات، و11.1 بالمائة موظفات، و3 بالمائة فقط يعملن لحسابهن الخاص . وأردنا من هذا التمييز دراسة تأثير التوجهات المهنية على الخيار المقاولاتي ؛ كما أن نسبة 76 بالمائة من أفراد العينة يوجد في محيطهم مقاولون ، كان 85 بالمائة منهم أصحاب تجارب ناجحة ، بينما فشل 15 بالمائة منهم في تحقيق مشاريعهم ، بينما 24 بالمائة من أفراد العينة لا يوجد في محيطهم مقاولون ، والنجاح يعطي بلا شك دفعا للمتربصين من أجل اتباع نفس خطوات سابقهم في مجال المقاولاتية كما يمكن للفشل أيضاً أن يزيد من عزيمة المتربصين نحو العمل على إنجاز ما فشل غيرهم في تحقيقه .

وقد تم الاستعانة ببرنامج المجموعة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS 16) ، لإعداد الجداول التقاطعية ، وحساب معاملات الارتباط بين متغيرة التوجه المقاولاتي و متغيرة المحيط الاجتماعي كما هو موضح في الجدول أدناه، وقد جاء معامل الارتباط بيرسون ليؤكد عدم وجود علاقة ذات دلالة بين عمل الوالدين من جهة ، وبين وجود نماذج المقاولين ومدى نجاح تجاربهم من جهة أخرى على توجه المتربصين نحو العمل المقاولاتي ، حيث تراوح المعدل بين 0.001 و 0.071 ، وهو معدل ضعيف جداً ، وهذا يدل على أن العلاقة مستقلة تماماً بين المتغيرين إذ أنها تقترب من قيمة الصفر ، كما أن معدلات الدلالة تؤكد ذلك من خلال مقارنتها بالمستوى المطلوب (sig) .

جدول رقم (03) يوضح نتائج اختبار بيرسون ومعدل الدلالة حول تأثير متغيرات المحيط العائلي على التوجه المقاولاتي

معدل الدلالة (bilatérale) Sig.	اختبار بيرسون	
,320	,071	عمل الأب
,385	,062	عمل الأم
La corrélation est significative au niveau sig= 0.05 (bilatéral).		
,392	,061	نماذج المقاولين
,986	,001	النجاح والفشل في تجاربهم المقاولاتية
La corrélation est significative au niveau sig= 0.01 (bilatéral).		

المصدر : بالاعتماد على تحليل نتائج الاستبيان برنامج SPSS v 16

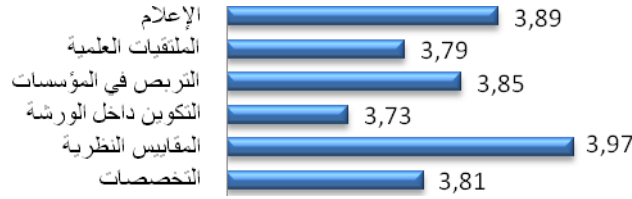
2.4. المحيط العلمي: يعتبر التخصص المؤثر المباشر على الاختيارات المهنية للأفراد، ولمعرفة مدى تأثير التخصص على الخيار المقاولاتي وتسهيل استخراج النتائج ، فقد قمنا بجمع التخصصات في ثلاث مجموعات :

1. مجموعة التسيير والاقتصاد ويضم 9 تخصصات ؛
2. المجموعة التقنية وتضم 12 تخصصاً ؛

3. المجموعة الحرفية وتضم 6 تخصصات .

وباستعمال تقنية الجداول التقاطعية تبين أنه لا وجود لفروق ذات دلالة بين التوجه المقاولاتي وبين التخصصات المدروسة لدى المجموعات الثلاثة ، وما يؤكد ذلك أكثر هو نتيجة اختبار بيرسون والتي تساوي 0.089 وهي قيمة بعيدة عن 1 ، و قيمة الدلالة = 0.212 وهي أكبر بكثير من القيمة المطلوبة 0.05 .
وباعتبار أن المحيط العلمي أكثر شمولاً من التخصص المدروس ، فقد أفردنا لهذا المتغير سؤالاً منفرداً يتضمن ستة بنود لقياس أثر كل بند على التوجه المقاولاتي وتوليد الأفكار الريادية على المتربص ، كما هو موضح في النتائج التالية :

شكل رقم 8 يوضح المتوسطات الحسابية لتأثير المحيط العلمي على التوجه المقاولاتي لأفراد



المصدر : بالاعتماد على تحليل نتائج الاستبيان

ومن خلال الشكل يتضح أن المقاييس النظرية التي يتلقاها المتربصون كان لها الأثر الواضح في توليد أفكار المشاريع لديهم وتوجههم نحو المقاولاتية، وجاء الإعلام في المرتبة الثانية بمتوسط 3.89 ، إذ أنه يربط دوماً بين التكوين المهني وعالم الشغل وإنشاء المؤسسات المصغرة ، ويركز على تبني الخيار المقاولاتي كبديل عن التوظيف ، كما يأتي بنماذج ناجحة عن المقاولين الشباب ، ثم تتفاوت باقي البنود في درجة التأثير إلا أنها كلها لها تأثير على تبني المتربصين للمقاولاتية .

3.4. هيئات الدعم والمرافقة: وتعتبر آخر جزئية بالنسبة لمتغيرة المحيط الاجتماعي ، وكان الهدف الرئيسي من خلال هذا الجزء هو التعرف على مدى علم المتربصين بهذه الهيئات الداعمة ومدى تحفيز المزايا التي تقدمها للمتربصين ، ونجد أن 42 بالمائة من المتربصين لا علم لهم بوجود هيئات تدعم الشباب لإنشاء مشاريعهم الخاصة ، بينما نجد أن 58 بالمائة من المتربصين يعلمون بوجود هيئات دعم ومرافقة ، رغم ذلك فإن أغلبهم لا يعرفون إلا وكالتي (Ansej- Angem) وهما الوكالتان الأكثر وصولاً إلى الشباب ، كما أنهم لا يميزون بين آليات الدعم والهيئات العمومية كالبنوك العمومية أو هيئات الضمان الاجتماعي مثلاً ، وهذا ما يعكس الغياب شبه التام لمختلف الهيئات والآليات الكثيرة التي وضعتها الدولة لدعم العمل المقاولاتي في أوساط مؤسسات التكوين المهني من خلال تنظيم أيام تعريفية أو ما شابه ذلك، كما أن أغلب هؤلاء المتربصين لا يدركون المزايا التي تقدمها هيئات الدعم ، وقصد التعريف بهذه الميزات وكذا معرفة مدى تحفيزها للمتربصين ، فقد أدرجنا سؤالاً يحمل 6 بنود حول مدى تحفيز هذه المزايا المقدمة للمتربصين وكانت النتائج كالتالي :

شكل رقم 9 : دور آليات هيئات الدعم في تحفيز أفراد العينة لتبني المقاولاتية



المصدر : بالاعتماد على تحليل نتائج الاستبيان

ومن خلال النتائج يتضح أن المساعدة في الحصول على عقار يعتبر التحفيز الأهم بمتوسط 4.09 ، إذ أن مشكلة العقار تشغل اهتمام متربصي التكوين المهني كون مختلف أنشطتهم تحتاج إلى الورشات والمحلات، يأتي في المرتبة الثانية ضمان قروض الاستثمار إذ أن غالبية المتربصين يعلمون مسبقا أن أول خطر يدهمهم عند التفكير في إنشاء المؤسسات المصغرة والمشاريع الخاصة هو فقدان رأس المال الاستثماري ، وفي المرتبة الثالثة فإن تقديم الاستشارة القانونية والإدارية إلى جانب الإعفاء من الضرائب تعد من المحفزات حسب رأي المتربصين إذ كانت المتوسطات الحسابية لهذين البندين 3.86 و 3.77 على التوالي، وفي الأخير نجد بأن تقديم مساهمة مالية صغيرة في بداية المشروع يلحقها تمويل للمشاريع بمعدلات فائدة منخفضة تعتبر من الأمور غير المحفزة ، وذلك يعود في المقام الأول لإجماع المتربصين حول حرمة الفوائد المالية في الدين الإسلامي باعتبارها شكلا من أشكال الربا ، ما يجعل الكثير من الشباب والمتربصين يصرفون النظر عن الاستفادة من هذه الآليات جملة وتفصيلا . ومن خلال النتائج السابقة نجد أن وجود هيئات الدعم والمرافقة من شأنه أن يحفز المتربصين للاستفادة من خدماتها وبالتالي إطلاق مشاريعهم الخاصة ، مع إعادة النظر في مسألة القروض بفائدة .

خلاصة :

تقع علاقة التكوين المهني بالشغل في قلب المجموعات المكونة للمجتمع بكل ما يحمله من طموحات في بلوغ الأمن الاجتماعي والاقتصادي ، و بكل ما يحتاجه من يد عاملة مؤهلة حيث يسعى التكوين إلى تخريج حاملي الشهادات تبعا للمقتضيات الكيفية والكمية لسوق الشغل ، وخلال هذه الدراسة قمنا بقياس التوجه المقاولاتي لدى متربصي التكوين المهني وأهم الدوافع التي تجعلهم يتجهون نحو تبني الفكر المقاولاتي ، وفي المقابل تعرفنا على أسباب عزوف المتربصين عن التوجه نحو تبني العمل المقاولاتي ، وذلك لأسباب قد تكون خاصة أو في محيط الشباب تشكل له عائقا يمنعه من إنشاء مشروعه الخاص .

وبعد إجراء الدراسة الميدانية نستنتج بأنه لا يوجد فهم واضح لمعنى المقاولاتية لدى متربصي التكوين المهني ، كما أن التوجه المهني لديهم لازال يقع ضمن منطقة شك كثيفة ، وعند الخروج من منطقة الشك فإن الغالبية يجذبون التوجه نحو المقاولاتية ، وهو الأمر الذي يجب تشجيعه ودعمه ، كما أن عندهم استعداد واضح ليكونوا مقاولين وينشأوا مؤسساتهم الخاصة مستقبلا إذ أن فكرة المقاولاتية تعتبر فكرة جذابة بالنسبة إليهم ، بالإضافة إلى أن المتربصين يدركون طموحاتهم المهنية ويسعون إلى تحقيقها ، ويرون أن المقاولاتية تضمن لهم تحقيق جملة من هذه الطموحات ، كما أن التوجه المقاولاتي لدى متربصي التكوين المهني لا يختلف باختلاف الجنس ، ولكن هناك

فرق من حيث محل الإقامة إذ أن المناطق التي لا تحوي شركات كبرى يكون أغلب توجه المتربصين فيها نحو المقاولاتية وتبني المبادرات الفردية .

ويعتبر المحيط الاجتماعي بما فيه المحيط العلمي داخل وخارج المؤسسة التكوينية ، إضافة إلى التشجيع الذي يجده من طرف المحيطين ، دافعا للمتربص نحو العمل المقاولاتي ، إلا أن مشكل التمويل والحصول على عقار يقف حجر عثرة أمام التوجه المقاولاتي لدى متربصي التكوين المهني ، خصوصا إذا علمنا أن هيئات الدعم والمرافقة غير حاضرة بقوة بين أوساط الشباب ، فالغالبية لا يعرفونها ولا يدركون المزايا التي تقدمها ، إذ أن الدراسة بينت أن المزايا التي تقدمها هيئات الدعم والمرافقة تعتبر أمرا يحفز المتربصين لاختيار مجال المقاولاتية ، رغم وجود بعض الأمور التي تجعل المتربصين يمتنعون عن الاستفادة من آليات الدعم ، كالتمويل بقروض تحمل نسبة فائدة معينة .

من خلال دراستنا وجدنا أن قطاع التكوين المهني أضحى في السنوات الأخيرة محط توجه جميع أفراد المجتمع لما يوفره من فرص مناسبة للتكوين بشقيه النظري والتطبيقي، ويعتبر أحد آليات تخرج وتكوين المقاولين.

الاقتراحات والتوصيات :

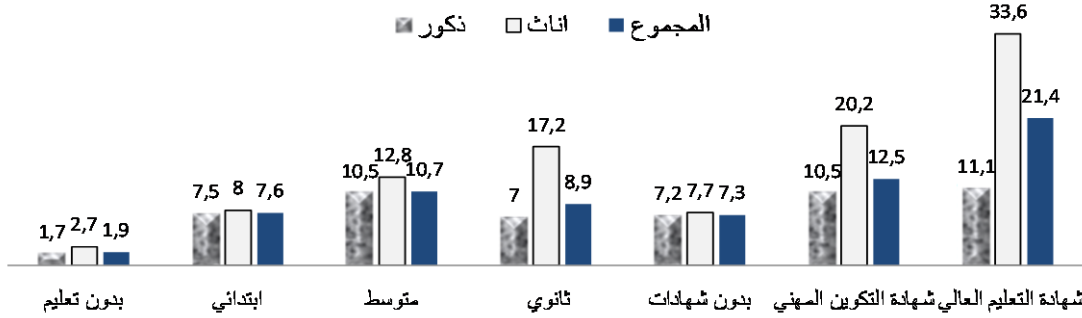
من خلال دراستنا لموضوع المقاولاتية لدى متربصي التكوين المهني فقد توصلنا لمجموعة من الاقتراحات تتمثل في :

- يجب زيادة الاهتمام بقطاع التكوين المهني وتجاوز النظرة الدونية لهذا القطاع ، وأن يحاول القائمون عليه حل المشاكل التي مازال يعاني منها ، وخصوصا ما يتعلق بالتوفيق بين متطلبات سوق العمل وما يتم تدريسه في مؤسسات التكوين المهني ؛
- التركيز على النوعية قبل الكمية في التعليم ، والعمل على تأهيل الفرد بشكل لائق يجعله يستطيع مواجهة سوق العمل بكل ثقة في قدراته ومكتسباته ؛
- إعادة النظر في سياسات التشغيل ، والتركيز على توظيف ذوي الكفاءات والشباب المتعلمين لتجنب أزمات على المدى الطويل منها بطالة المتعلمين ؛
- إن مجال المقاولاتية وإنشاء المؤسسات المصغرة من شأنه أن يحل أزمة البطالة لدى المتربصين ، ولكن قبل ذلك يجب تعريف هؤلاء المتربصين بمعنى المقاول إذ أن الغالبية يخلطون بينها وبين مسير أشغال البناء ؛
- تعريف المتربصين بمجال المقاولاتية يستدعي المزيد من الجهود الإعلامية والتوعوية ، والتي يجب ان تضطلع بها مؤسسات التكوين المهني ، من خلال زيادة تفعيل دور خلايا الإرشاد والتوجيه المتواجدة في كل مؤسسة تكوينية ؛
- تشجيع المبادرات الفردية ونشر الثقافة المقاولاتية بين متربصي التكوين المهني من خلال تخصيص حصص دروس تقدم من خلالها شروحات لمفهوم المقاولاتية ، أو على الأقل تقديم برنامج تكويني حول المقاولاتية ؛
- على المحيط الاجتماعي بما فيه العائلة أن يساعد الشباب ويشجعهم من أجل تبني أفكارهم المقاولاتية ومساعدتهم في تحقيق ذلك من كل الجوانب ؛
- العمل مع الجهات المعنية على تبسيط كافة الإجراءات الإدارية المتعلقة بإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، وذلك من خلال تكيف الإدارة مع التحولات الاقتصادية الراهنة والمستقبلية ، والقضاء على الظواهر السلبية التي لا تزال تنخر الإدارة الجزائرية مثل المحسوبية والبيروقراطية ؛

- يخلف غياب هيئات الدعم والمرافقة إعلاميا عن أوساط المتربصين خللا كبيرا ، إذ أن المتربصين بمجرد علمهم بتواجد هيئات ترافقهم في إنشاء مؤسساتهم شكل لهم هذا حافزا للتوجه نحو المقاولاتية ، فيجب على هذه الهيئات أن تتقرب أكثر من الشباب بما فيهم متربصي التكوين المهني ، وأن تعمل على استغلال الأيام الإعلامية لخلايا التوجيه والإرشاد وترسل ممثلين عنها للالتقاء بالمتربصين وتبادل المعلومات ووجهات النظر حتى يكون المتربصون على اطلاع كاف بهذه الهيئات ؛
- البحث وبسرعة عن البدائل الشرعية لتمويل المشروعات الصغيرة والمتوسطة حتى يشعر الشباب بالاطمئنان تجاه الأموال التي يتلقونها لدعم مشاريعهم بعيدا عن المعاملات المالية المشبوهة .

الملاحق :

ملحق رقم (01) يوضح نسب البطالة بالنسبة للمستوى التعليمي والجنس لسنة 2010



المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على معطيات الديوان الوطني للإحصاء .

المراجع والهوامش المعتمدة :

- ¹ المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، مشروع تقرير حول التكوين المهني، الدورة الثالث عشر، ماي 1999، ص 25 .
- ² دليل التكوين المهني، منشورات وزارة الشباب والرياضة، الجزائر، 2000، ص 3 .
- ³ عبد الرحمان عيسوي، علم النفس والإنتاج، الجزء الأول، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، 2003، ص 57.
- ⁴ بوفلجة غيات، الأسس النفسية للتكوين ومناهجه، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984، ص 5.
- ⁵ ضياف زين الدين شينار سامية التكوين المهني كنظام لتنمية مهارات الكفاءة الاجتماعية، الملتقى الوطني حول استراتيجية التكوين المهني في عالم الشغل، جامعة المسيلة 23-2012/04/24، ص 75.
- ⁶ المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، مشروع تقرير حول التكوين المهني، الدورة الثالث عشر، ماي 1999، ص 261-263.
- ⁷ عرابة رايح، حضري دليلة، إصلاح منظومة التكوين والتعليم المهني في الجزائر وآثاره على سوق العمل في ظل التحولات الاقتصادية الحالية، مداخلة ضمن الملتقى الوطني حول: استراتيجية التكوين المهني في عالم الشغل، جامعة المسيلة 23-2012/04/24، ص 112-114 بتصرف .
- ⁸ ميلاط صبرينة ميلاط نضرة التكوين المهني كاستراتيجية للاستثمار في رأس المال البشري وعلاقته بسوق العمل، الملتقى الوطني حول استراتيجية التكوين المهني في عالم الشغل، جامعة المسيلة 23-2012/04/24، ص 212 .

- ⁹ جلسات وطنية يوم الأحد من أجل وضع استراتيجية وطنية لنظام التكوين، نقلا عن موقع الشروق أونلاين :
(تاريخ الاطلاع: 2012/09/17) <http://www.echoroukonline.com/ara/?news=12676>
- ¹⁰ الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، قانون رقم 07-08 المؤرخ في 2008/02/23 يتضمن القانون التوجيهي للتكوين والتعليم المهنيين، العدد 11، ص 4.
- ¹¹ الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، مرسوم تنفيذي رقم 11-333 مؤرخ في 2011/09/19 والمتضمن كفايات إنشاء خلايا الإرشاد والتوجيه في مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين، العدد 52، ص ص 28-29.
- ¹² المدونة الوطنية لتخصصات التكوين المهني – طبعة 2007، منشورات وزارة التكوين والتعليم المهنيين .
- ¹³ الماحي ثريا، نحو إستراتيجية فعالة لخلق علاقة مستقرة بين سوق التعليم و سوق العمل كحل للبطالة و طريق للتنمية المستدامة، مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول إستراتيجية الحكومة للقضاء على البطالة و تحقيق التنمية المستدامة، مخبر الاستراتيجيات والسياسات الاقتصادية في الجزائر جامعة المسيلة 15-16 نوفمبر 2011م، ص ص 6-7.
- ¹⁴ الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، القانون رقم 07-08 المؤرخ في 2008/02/23 يتضمن القانون التوجيهي للتكوين والتعليم المهنيين .
- ¹⁵ دحماني أدريوش، بوطالب قويدر، فعالية نظام التعليم والتكوين في الجزائر وانعكاسه على معدلات البطالة، مداخلة ضمن المؤتمر الدولي حول أزمة البطالة في الدول العربية، القاهرة 17-18 مارس 2008، ص 11.
- ¹⁶ دحماني أدريوش، بوطالب قويدر، نفس المرجع، ص 11.
- ¹⁷ لحسن دردوري، بن عامر نبيل، تشخيص لقوة العمل في الاقتصاد الجزائري، مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول: إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، يومي 15-16/11/2011، ص 9، بتصرف .
- ¹⁸ Voir: Christian Bruyat , création d'entreprise: contribution Epstémologiques et modélisation", thèse de doctorat ès science de gestion (France : université Pierre Mendès ex-Grenoble II, 1993) , p.32 .
- ¹⁹ Azzedine Tounès:" L'intention entrepreneuriales ; une recherche comparative entre des étudiants suivant des des formations en entrepreneuriat (bac+5) et des étudiants en DESS CAEE", Thèse pour le Doctorat ès sciences de gestion (France : université de Rouen, 2003), Op.Cit., p.45.
- ²⁰ Mohamed Bayad et Malek Bourguiba , " De l'universalisme à la contingence culturelle : Réflexion sur l'intention entrepreneuriale ", d'après 8ème CIFE PME, Op.Cit. , p.7
- ²¹ Tounès 2003, Op.Cit., pp.162-165.
- ²² مثال ذلك ما لوحظ بفرنسا، من خلال قيام بعض الأفراد من الجالية اللبنانية بإنشاء مؤسسات خاصة، بالإضافة لمجموعات عرقية أخرى.
- ²³ بمعنى أن الشخص يتأثر أكثر بوالديه، حيث أثبتت الدراسات أن البنت تتأثر أكثر إذا كانت الوالدة تعمل لحسابها الخاص، ونفس الشيء بالنسبة للرجل حيث يتأثر أكثر بعمل والده.
- ²⁴ مع العلم أن رأس المال البشري يتكون من المعارف والقدرات التي تساعد الأفراد على اكتشاف واستغلال الفرص. لذا، تختلف استعدادات الأفراد في اكتشاف واستغلال الفرص حسب مستوى رأس المال البشري، وذلك من ناحية الحصول على مختلف المعلومات وطرق تحليلها المختلفة
- ²⁵ للمزيد حول النموذج الموحد لمقارنتي السلوك المخطط و تكوين الحدث المقاولاتي، يرجى الاطلاع على الدراسات التالية :
- دراسة سلامي منيرة حول التوجه المقاولاتي للمرأة في الجزائر، 2007، دراسة ميدانية تناولت طالبات على أبواب التخرج من جامعة ورقلة للموسم الجامعي: 2006-2007 .
 - دراسة (توفيق خذري -عماري علي) حول المقاولاتية كحل لمشكلة البطالة لخريجي الجامعة، دراسة حالة لطلبة جامعة باتنة المسجلين والذين يزالون دراستهم في السنة الجامعية 2010/2011 .
- بالإضافة للدراسات الأجنبية التالية :
- Jean –Pierre Boissin ,Barthelemy Chollet ,Sandrine Emin, **les croyances des étudiants envers la creation d'entreprise : un etat des lieux** , <http://www.entrepreneuriat.com/fileadmin/ressources/actes05/Boissin%20Emin%20et%20Chollet.pdf>
 - Jean –Pierre Boissin ,Barthelemy Chollet ,Sandrine Emin, **Etude de l'intention Entrepreneuriale des étudiant** , maison de l'entrepreneuriat , Grenoble , juin 2004.
- ²⁶ سلامي منيرة، قريشي يوسف، التوجه المقاولاتي للمرأة في الجزائر، مجلة الباحث، العدد 08، جامعة قاصدي مرباح – ورقلة، 2010، ص 61.
- ²⁷ زولا سومر، استراتيجية تكوين ومرافقة الماكثات بالبيت والريفات، مقال ضمن جريدة المساء الالكترونية، (تاريخ الاطلاع: 2012/10/15) <http://www.el-massa.com/ar/content/view/4064>