

التوجه المقاوالاتي لدى خريجي التكوين المهني - دراسة ميدانية بمركز التكوين المهني قويدري
قادة بزاية كنتة -

**Entrepreneurial Orientation Among Vocational Training 'Alumnes
. Kaoudry Kada Center of Vocational Training in Zaouit Konta as
Example.**

الدهي عمر^{1*}، بوكميش لعل²

¹ جامعة أحمد درايعية أدرار (الجزائر)، dahbibbm@univ-adrar.edu.dz

² جامعة أحمد درايعية أدرار (الجزائر)، boukemiche@yahoo.com

تاريخ الاستلام: 2024/05/06 تاريخ القبول: 2024/09/19 تاريخ النشر: 2024/10/06

ملخص: تعد العلاقة بين التكوين والتشغيل علاقة إتصال، وما يعكس ذلك التناسب والتلازم بين الغاية والمهمة الأساسية للتكوين والتمهين المهنيين، وهي إعداد الأفراد وتأهيلهم لإكتساب الخبرة العلمية، والكفاءة الضرورية من أجل تحسين القابلية للتشغيل وأداة لتأهيل كفاءات المؤسسات، لذا حظي هذا القطاع بإهتمام، نظري وإمريقي واسع النطاق لما له من أهمية في تكوين المورد البشري لسد الحاجيات من اليد العاملة الماهرة التي تعتبر عنصرا أساسيا من عناصر الإنتاج للنهوض ببرامج التنمية الاقتصادية والإجتماعية، وفي نفس السياق يعتبر تشجيع التوجه حول آليات التشغيل والمبادرة الخاصة رافدا مهما لإحداث مواطن الشغل ومنطلقا أساسيا لمعالجة مشكلة البطالة بإعتبار، ان التشغيل والعمل المأمور لم يعد كافيا لإستيعاب الطلبات الإضافية للعاطلين عن العمل.
كلمات مفتاحية: التشغيل؛ التوجه؛ المقاوالاتية؛ التكوين المهني.

Abstract: Training and employment have a correlated relation. It reflects in the combination and cohesion between the aim and the main task of formation and vocational training. It means that task is a way to qualify persons and make them more competent in their work and advanced the competency of establishments too .so, this sector gets a great care because it contributes in the forming of human

*المؤلف المرسل

resource to fulfill the need in working by skilled labour, which is an essential element of productivity to improve the economic and social development. Also, the encouragement of creating private business is a way of getting solution for the unemployment. Then, the paid employment hasn't been enough to receive more requests of employment.

Keywords : Employment ; Orientation; Entrepreneurial ; Vocationl Training.

مقدمة:

للعمل أهمية كبيرة في حياة الفرد والمجتمع والدولة أيضا، وبالعامل تبني الحضارات والأمم، وهو أساس نهضتها.

في هذا الإطار سعت الحكومة الجزائرية إلى بذل كل ما بوسعها من أجل استحداث فرص ومناصب عمل سواء تعلق الأمر بالتشغيل والتوظيف المباشر أو من خلال التشجيع لخلق مؤسسات من شأنها توفير مناصب عمل.

إن الشريحة الأكبر في المجتمع الجزائري هي فئة الشباب وهي التي نجدها الأكثر طلبا وتنقبيا عن مناصب العمل ومن كلا الجنسين ونجدها من مستويات مختلفة، منهم جامعيين و خريجين من المعاهد ومراكز التكوين ومنهم من تسرب ولفظته المدرسة مبكرا.... الخ

نجد الحكومة قامت بعدة مبادرات هدفت إلى تشجيع الشباب للتوجه نحو إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وكذا التوجه نحو المقاولاتية باعتبارها أداة فعالة لإحداث التنمية الاقتصادية والاجتماعية وحل أمثل للبطالة، وقامت أيضا باستحداث وكالات وهيئات وصناديق لدعم وتمويل المؤسسات ومنح أيضا قروض للشباب الراغبين في ممارسة المقاوله.

إشكالية الدراسة:

إن ولوج عالم التكوين والتمهين أصبح شرطا ضروريا لولوج عالم الشغل، كما ان الاستفادة من أي قرض أو عقد إمتياز مستصلحة فلاحية أو إنشاء مؤسسة أصبح مرهون بامتلاك شهادة في التخصص أو النشاط المراد مزاولته، كما حظي هذا القطاع بإهتمام كبير لما له من أهمية راهنة

التوجه المقاولاتي لدى خريجي التكوين المهني

دراسة ميدانية بمركز التكوين المهني قويدري قادة بزواوية كنته

ومستقبلية في تكوين وتنمية وإستثمار الطاقات البشرية للإستفادة منها في تكوين الثروة وتحقيق التنمية الاقتصادية على المستوى المحلي والوطني معا.

في هذا الصدد نجد مراكز التكوين والتمهين المهنيين يتخرج منها كل سنة المئات من المتربصين والمتربصات، مقابل فرص وبدائل من صناديق وهيئات الدعم المادي والمعنوي والمرافقة من الفكرة إلى التجسيد، مقابل وضع مخيف للبطالة وتنمية محلية ضعيفة وغائبة، بالإضافة إلى العدد الهائل من طلبات العمل المسجلة لدى الملاحق المحلية والفروع الولائية للتشغيل، والعدد في تزايد مستمر وبشكل يومي وهذا ما أعيشه بصفتي موظف مستشار في التشغيل لدى الوكالة الوطنية للتشغيل بملحقة زواوية كنته، رغم توجيهاتنا للشباب طالبي العمل حول برامج التشغيل المتاحة من أجل إنشاء مؤسسات مصغرة، وتحسيسهم حول أهمية فكرة المشروع، بدلا من التجول بين المكاتب بحثا عن وظيفة، والتي قل ما نجدها وظيفة دائمة، حتى لو تحصلوا عليها، فهي مجرد عقود محددة المدة، وأحيانا مدتها 3 أشهر بحكم أن العروض المقدمة، هي من شركات ومؤسسات وطنية تعمل وتستثمر بصفة مؤقتة، حسب أحواض الشغل الموجودة على مستوى المنطقة، ومؤخرا تم إستحداث منحة البطالة من طرف الدولة للشباب الذين تتراوح أعمارهم من 19 سنة الى 40 سنة الذين لم يسبق لهم العمل وكذا توجيهه من ليست لديه شهادة لمزاولة التكوين في إطار هذه الإستفادة.

وعلى أساس ما سبق ذكره يجعلنا نتساءل: ما مدى توجه خريجي التكوين المهني نحو آليات التشغيل المستحدثة من اجل انشاء مؤسساتهم؟

الفرضيات:

إختيار التخصص الأنسب دافع للتوجه حول البرامج لإنشاء مؤسسة.

- ضعف التوعية والتحسيس بدور آليات الدعم يؤثر على التوجه المقاولاتي لمتربصي التكوين المهني.

للبيئة الاجتماعية دور في تحديد التوجه المقاولاتي.

أهداف الدراسة:

- رصد التوجهات المقاولانية لدى متربصي التكوين المهني.
- التعرف على العوامل والأسباب المؤثرة في التوجه المقاولاتي.
- التعرف على النية المقاولانية عند متربصي التكوين.
- التعرف على مدى إقبال طلبة التكوين والتمهين المهنيين على المقاولانية من خلال القرض المصغر والوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية.
- محاولة إكتشاف مدى تعرف طلبة التكوين على مختلف صناديق الدعم والتمويل المتاحة.
- التعرف على الثقافة والافكار التي يحملها طلبة التكوين.
- محاولة التنبؤ بمستقبل خريجي التكوين والغاية من التكوين ومدى مساهمتهم في التنمية.
- التعرف على العراقيل والصعوبات التي يواجهها الشباب في تجسيد مشاريعهم.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في توضيح الأهمية التي يلعبها التكوين المهني في صقل مهارات المتكويين وتدريبهم وإكسابهم مهارات تمكنهم من الاعتماد على أنفسهم في إنشاء مؤسسات وتجسيد مشاريعهم من خلال استغلال أجهزة الدعم والمرافقة التي أوجدتها الحكومة واقعيًا وميدانيًا.

الإطار النظري للدراسة:

المطلب الأول: المقاولاتية الأسس والمفهوم

إن الاهتمام بالمقاولاتية في تزايد مستمر، كما لايزال تعريف هذا المفهوم محل جدل ونقاش بين الباحثين والأكاديميين، فبحكم الطبيعة المعقدة والغير متجانسة لظاهرة المقاولاتية أضطر كل باحث إلى تعريفها حسب وجهة نظره وتفكيره.

أولاً: تعريف المقاولاتية

لقد عرفت المقاولاتية من وجهات نظر عديدة ومختلفة بإعتبارها من أكثر المفاهيم التي لم يتم الإتفاق على تعريف موحد لها بين الباحثين والكتاب حيث يعرف **Gartner** المقاولاتية : هي عملية إنشاء منظمات جديدة، وحتى يتسنى لنا فهم هذه الظاهرة يتوجب علينا الدراسة

التوجه المقاولاتي لدى خريجي التكوين المهني

دراسة ميدانية بمركز التكوين المهني قويدري قادة بزواوية كنته

العملية التي تؤدي إلى ولادة وظهور هذه المنظمات، بمعنى آخر مجموع النشاطات التي تسمح للفرد بإنشاء مؤسسة جديدة (A.Fayolle, 2004, p. 29).

- كما يعرفها **Robert Hisrich** على أنها "السيرورة التي تهدف إلى إنتاج منتج جديد ذو قيمة، وذلك بتخصيص الوقت والجهد اللازمين مع تحمل المخاطر المالية، النفسية، والإجتماعية الناتجة عن ذلك، ومقابل ذلك يتحصل على إشباع مادي ومعنوي". (Hisrich, 1989, p. 09)

ثانيا: التعريف الإجرائي للمقاول

بناء على المفاهيم التي تم ذكرها يمكن تعريف المقاول على أنها إنشاء الفرد لمؤسسة جديدة كانت أو موجودة يراد توسيعها، سواء لوحده أو شراكة مع غيره في ذلك لتحقيق الربح والمساهمة في العملية الاقتصادية.

ثالثا: العوامل المشجعة على المقاولاتية

1-التوجه المقاولاتي

ليس من السهل الحديث عن التوجه المقاولاتي، كما انه ليس من السهل وضع تعريف موحد له وذلك نظرا لتعدد وجهات نظر الباحثين.

التوجه لغة: أصل كلمة التوجه هو الفعل اللاتيني (**intender**) الذي يعني (**tendre vers**)، أي توجه نحو.

التوجه اصطلاحا: فعل التوجه نحو شيء ما.

وقد ترجم مفهوم "intention" في قاموس المنهل بـ: القصد والنية. (إدريس، 2007، صفحة 677)

وقد عرفه **Bird** بأنه "الحالة الذهنية التي توجه إهتمام الفرد، ومن ثم خبرته وتصرفه أو سلوكه إتجاه هدف محدد أو مسار ما من أجل تحقيق غاية ما" (saleh, 2011, p. 66).

التوجه في مجال المقاولات:

يعرفه **Thompson (2009)** "انه إقتناع ذاتي معترف به من طرف شخص أنه ينوي القيام بمشروع عمل جديد ويخطط بشكل واعي للقيام بذلك في وقت ما في المستقبل" (R.Thompson, 2009, p. 676)

- كما يرى **Choo and Wong (2009)** التوجه المقاولاتي كـ"بحث وإكتشاف المعلومات التي يمكن إستخدامها للمساعدة في تحقيق هدف إنشاء مشروع.

- أما **B.J.BIRD (1988)** فكتب أن التوجه مرحلة تولد مع الحاجات، القيم، العادات وأعتقادات الفرد كما كتب (1992) أن إنشاء مؤسسة هو نتيجة مباشرة لتوجهات الأفراد التي تتأثر طبعاً بالمتغيرات المحيطية. (saleh, 2011, p. 58)

2- روح المقاولاتية

وهي مبادرة أولئك الأفراد الذين يملكون إرادة قوية لتجريب أشياء جديدة، والقيام بها بشكل مختلف وهذا نظراً لوجود إمكانية التغيير، كما أنه ليس بالضرورة أن يكون لهؤلاء الأفراد إتجاه أو رغبة في إنشاء مؤسسة، أو حتى تكوين مسار مقاولاتي، لأن هدفهم يسعى لتطوير قدرات خاصة للتماشي ومواكبة التغيير عن طريق عرض وتوظيف أفكارهم وتجريبها. (شراطين، 2018، صفحة 12)

وحسب مج مجموعة المختصين في الإتحاد الأوروبي المكلفين بتدريس المقاولاتية يرون بأنه لا يجب أن تنحصر روح المقاولاتية فقط في إنشاء المؤسسات، بل يجب النظر إليها كموقف عام يمكن إستعماله بفائدة من طرف كل فرد في حياته اليومية وفي مختلف الأنشطة المهنية.

3- النية المقاولاتية

حسب (**pird, 1988**) النية المقاولاتية هي الحالة الذهنية التي توجه الفرد نحو تطوير وتنفيذ الأعمال، الأساس لهذا الإطار، وهذا المنظور موجه نحو العمليات، ويوجه الإنتباه نحو العلاقات المعقدة بين أفكار تنظيم المشاريع والنتائج الناجمة عن هذه الأفكار. (**Boyd.N, 1994, p. 63**)

التوجه المقاولاتي لدى خريجي التكوين المهني

دراسة ميدانية بمركز التكوين المهني قويدري قادة بزاية كنته

المطلب الثاني: التكوين المهني

أولاً: تعريف التكوين

التكوين لغة: تكوين، تكون، إخراج المعدوم من العدم إلى الوجود، ومعناه، التدريب، التربية، التعليم، التأليف، الصنع والإنشاء، الهيئة والشكل. (مرشد الطلاب، 2002، صفحة 178)

التكوين المهني إصطلاحاً: هو ذلك النشاط المستمر والمنظم لتزويد الفرد بالمهارات والخبرات التي تجعله صالحاً لمزاولة عمل ما. (عمر عبد الباقي، 1975، صفحة 205)

ثانياً: التكوين إجرائياً: هو عملية تعليمية منظمة ومخططة يقوم بها التكوين المهني تحت إشراف وتأطير أساتذة مختصين، بهدف إكساب الأفراد المتربصين بالمعلومات والمهارات، وتحسين قدراتهم وتمكينهم شهادات تساعد من مزاولة تخصصاتهم وفتح آفاق الشغل امامهم.

ثانياً: أهمية التكوين

للتكوين أهمية بالغة في تكوين الثروة من خلال الطاقات البشرية التي تؤدي دور مهم في عملية تحقيق التنمية الاقتصادية، لذا تحرص جميع الدول على تنظيم مواردها البشرية، باعتبارها عنصراً أساسياً من عناصر الإنتاج وذلك من خلال تكوينها وتوجيهها، ورفع كفاءتها الإنتاجية للاستفادة منها أكثر، وتتجلى الأهمية الثانية للتكوين لسد الحاجيات من العمال المهرة للتهوض ببرامج التنمية الاقتصادية والاجتماعية التي تتطلب قوى عاملة مكونة مهنياً، وفي هذا الصدد أهتمت الأجهزة المشرفة على كل من التعليم والتكوين المهني بكافة أنواعه بمشكلة الحاجة للعمال المتكويين، وترتب تزايد الحاجة لها ودورها في عملية الإنتاج. (سلاطنية، 1998، صفحة 128)

المطلب الثالث: الجانب التطبيقي للدراسة

أولاً: الإطار المنهجي للدراسة الميدانية

1- **مجتمع وعينة الدراسة:** يتمثل مجتمع الدراسة في طلبة مركز التكوين المهني والتمهين

"قويدري قادة" بزاية كنته، دورة فيفري 2023 والعينة المأخوذة لإجراء هذا البحث

تمثلت في 51 طالب من ثلاثة تخصصات وهي: تركيب وصيانة أجهزة التبريد

والتكيف، التركيب الصحي والغاز، النجارة المعمارية والبلاستيك، اخترت هذه التخصصات لأنها حرفية وتفيدني أكثر في الدراسة من التخصصات الأخرى مثل الاعلام الآلي والسيكرتارية.

2- أدوات الدراسة والقياس المستعمل

تم الإعتماد على الإستبيان كطريقة لجمع المعلومات والبيانات، بحيث تكون من محورين، المحور الأول يشمل المعلومات الشخصية لأفراد العينة وتوجههم الى التكوين المهني، والمحور الثاني التوجه لإنشاء المشروع المقاولاتي.

وقبل البدء في البحث كانت لي زيارة إستطلاعية للطلبة داخل ورشات التكوين اثناء الدرس وكانت لي نقاشات معهم حول الشغل وحول التخصصات التي يزاوّلونها وهذا جعلني اكتشف طريقة نقاشهم وفهم ثقافتهم والافكار التي يحملونها، وتبين لي ان مستواهم وقدراتهم العلمية والعقلية ضعيفة نوعا ما، وهذا ما ساعدني على تصميم استمارة تتناسب ومؤهلاتهم العلمية، حيث كانت أسئلة الاستبيان بسيطة وسهلة للإجابة عليها لتزويدنا بمعلومات تساعدنا على مجريات الدراسة.

ثانيا: عرض نتائج الدراسة

جدول: 01 (يوضح المستوى التعليمي لأفراد العينة)

الخيارات	التكرار	النسبة
إبتدائي	2	3,9
متوسط	33	64,7
ثانوي	16	31,4
المجموع	51	100,0

المصدر: من إعداد الباحثين، 2023، بالإعتماد على نظام الحزم الإحصائية (spss)

التوجه المقاولاتي لدى خريجي التكوين المهني

دراسة ميدانية بمركز التكوين المهني قويدري قادة بزواوية كنته

من المهم جيدا التعرف على المستوى التعليمي للمتربين حيث نجد أكبر نسبة وهي 64.7 من ذوي المستوى المتوسط وهو المستوى الذي له اولوية لمزاولة معظم التخصصات في التكوين المهني، كما نلاحظ ان هذه الفئة هي التي لم توفق في مواصلة الدراسة بحيث يتم توجيهها الى الحياة العملية وولوجها عالم التكوين من اجل ضمان مستقبلها.

جدول:02(يوضح مدى تلقي المعلومات من طرف الأستاذ المكون حول اهمية التخصص ومجالات العمل به مستقبلا)

الخيارات	التكرار	النسبة
نعم	44	86,3
لا	7	13,7
المجموع	51	100,0

المصدر: من إعداد الباحثين، 2023، بالإعتماد على نظام الحزم الإحصائية (spss) من خلال الجدول نجد نسبة 86.7 من المتربين الذين يتلقون معلومات حول أهمية التخصص وفرص العمل به المتاحة مستقبلا وهو شيء مهم للطلبة، من أجل تحفيزهم وتشجيعهم وتوليد الرغبة لديهم وجعلهم أكثر احترافية في التكوين والتحصيل العلمي والمهاري لديهم، وهذا قد يدفعهم مستقبلا لإنشاء مؤسسات خاصة بهم سواء بمساهمتهم الشخصية أو باستغلالهم للفرص المتاحة من هيئات الدعم المستحدثة من طرف الدولة.

جدول:03 (يوضح مكان أفضلية العمل بعد نهاية التكوين)

الخيارات	التكرار	النسبة
العمل لدى مؤسسات الدولة العمومية	13	25,5
العمل لدى شركة	16	31,4
العمل بنفسه	22	43,1
المجموع	51	100,0

المصدر: من إعداد الباحثين، 2023، بالإعتماد على نظام الحزم الإحصائية (spss)

في السؤال عن أفضلية مكان العمل بعد التخرج من التكوين أجاب 43.1 أنهم يعملون بأنفسهم وذلك بفتح مؤسسات خاصة بهم، و25.5 يفضلون العمل لدى مؤسسات الدولة، و31.4 يفضلون العمل لدى الشركات.

من خلال الجدول يظهر لنا ان توجه طلبة التكوين في سوق الشغل متجه للعمل لدى مؤسسات الدولة والعمل لدى الشركات اي ما يمثل نسبة 56.9 وهذا يرجع للامتيازات الموجودة في القطاعين خاصة ما يتعلق بالأمان الوظيفي وهذا ما صرح به احد المتربصين خ.محمد من خلال المقابلة رقم 1 بتاريخ 2 مارس 2022 "نخدم في بلدية ولا سبيطار خير لي رسمية وعندي كارطة الشفاء" وهو مطلب الكثير من الشباب اصبح يبحث عن الاستقرار فقط وخاصة الدراسة جاءت في وقت عرفت الكثير من القطاعات دمج فئات الادماج حاملي الشهادات CIP خريجي التكوين و CID خريجي المعاهد والجامعات في مناصب دائمة ولحد الساعة الكثير من الشباب حينما رأوا زملائهم استفادوا من مناصب دائمة ينتظرون فتح باب الادماج من جديد للظفر بمنصب عمل، اما عن العمل بالشركات مطلب الكثيرين ايضا وخاصة ان المنطقة بها احواض شغل فيها العديد من الشركات البترولية والشباب دوما يبحثون عن الاجر المرتفع وهذا ما صرح لي به احد المتربصين، المقابلة رقم 2 المدعو: ب، عبد الكريم حينما سألته عن سبب حبه للعمل لدى الشركة كانت اجابته " الشركة مليحة، الكونجي شهر بشهر، لا باي طالعة وشهريتي ما نتوشها " اي بمعنى فيه فترة راحة مدة شهر كامل ويستغل كل هذه الفترة ليمتحن حرفة اخرى ويكون لديه دخل مضاعف، أضف الى ذلك راتبه لا ينقص منه شئ لان الإطعام والمبيت على عاتق المؤسسة ولا حاجة له به المال فترة تواجد بالعمل، وفي هذا الصدد نجد رغم ان العمل في هذه المؤسسات هي عبارة عن عقود عمل محدودة المدة الا ان الكثير من الشباب يفضلون العمل بها خاصة وأنهم يرون أن الدخل الذي يتقاضونه مرتفع، حتى أصبح ينظر للعامل في مثل هذه الشركات أنه شخص لا بأس به ماديا في أذهان المجتمع، وهذا دليل على أنهم يفتقدون الى المبادرة

التوجه المقاولاتي لدى خريجي التكوين المهني

دراسة ميدانية بمركز التكوين المهني قويدري قادة بزواوية كنته

الذاتية لإنشاء مؤسسات خاصة بهم حتى ولو انه يوجد من صرح بأنه يعمل بنفسه ولكن قد يبقى تصريح حبيس التنفيذ.

جدول:04 (يوضح فكرة إختيار التخصص)

النسبة	التكرار	الخيارات
84,3	43	أنا من أختارته
3,9	2	تم توجيهي من طرف الإدارة
11,8	6	لم أجد التخصص الذي أريده
100,0	51	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثين، 2023، بالإعتماد على نظام الحزم الإحصائية (spss)

يعد اختيار التخصص من أهم القرارات المصيرية ، وهو الذي يحدد ماهية المستقبل، ومن خلال الجدول نجد ان 84.3 أختاروا تخصصاتهم بإرادتهم الشخصية وقد يكون مبني على رغبات مهنية ومتطلبات السوق وطبعا مخرجات هذا مكلفة بالنجاح في المستقبل لأن الإختيار قد يكون دافع قوي لبناء المستقبل ونجد 3.9 ممن تم توجيههم من طرف الإدارة وربما يرجع هذا لإحداث توازن بين عدد المترشحين والمتكويين وأحيان قد يكون التوجيه من غير رغبة اصحابه ناجحين وليس بالضرورة يكون المصير عدم النجاح ونجد 11.8 لم يجدوا التخصص المرغوب فيه اختاروا هذه التخصصات وهي في الحقيقة كلها تخصصات حرفية، مطلوبة في جميع الاماكن وتصلح ان تكون مؤسسات خاصة، تقدم خدمات اذا فهم أصحابها كيفية توظيف قدراتهم ومهاراتهم الفنية وهذا واضح لنا جميعا كأفراد نعيش في المجتمع ونحتاج لمثل هذه الخدمات وأحيانا نبحت عنهم ولا نجدهم بسهولة، قد يصل بنا الأمر الإنتظار لوقت طويل أي بالموعد للحصول على هذه الخدمة.

جدول:05 (يوضح التخصص المدروس)

النسبة	التكرار	الخيارات
39,2	20	تركيب وصيانة أجهزة التبريد والتكييف
37,3	19	التركيب الصحي والغاز
23,5	12	التجارة المعمارية
100,0	51	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثين، 2023، بالاعتماد على نظام الحزم الإحصائية (spss)

الجدول يوضح نسبة المترشحين في كل تخصص وهي تخصصات كلها حرفية ومطلوبة في الحياة بحيث لا يمكن الاستغناء عنها وهي حرف مرتبطة بالإنسان إرتباط وثيق، بحيث لا تكاد تختفي عن أنظارنا في الحياة اليومية ان لم نقول اننا نحتاج من يصلح لنا بعض الأعطاب التي تحدث لنا في الاجهزة المنزلية سواء تعلق الامر بالتكييف او الدارة المائية والحاجة لبعض المستلزمات الحديدية في المنزل والبنائيات الجديدة، فكلها حرف بإمكان أصحابها فتح ورشات خاصة بهم للعمل وتقديم خدمات للغير. وهي تخصصات مدرجة في الانشطة التي يتم تمويلها لدى اجهزة التشغيل، الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية ولدى القرض المصغر لمن يريد إنشاء مؤسسة.

جدول:06 (يبين رغبة التوجه للتكوين المهني

النسبة	التكرار	الخيارات
92,2	47	من إرادتك
7,8	4	من طرف الوالدين
100,0	51	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثين، 2023، بالاعتماد على نظام الحزم الإحصائية (spss)

التوجه الى التكوين المهني له إرتباط قوي بعالم الشغل ونجاح عملية التكوين يتوقف على الدوافع التي جعلت المتربص يدخل عالم التكوين، فمن خلال المعطيات نجد 92.2 من الطلبة كان إختيارهم للتكوين نابع من إرادتهم من أجل ضمان مستقبلهم وهو مؤشر على النية الحقيقية

التوجه المقاولاتي لدى خريجي التكوين المهني

دراسة ميدانية بمركز التكوين المهني قويدري قادة بزاوية كنته

لدخول عالم الشغل وينتظر منها المشاركة في العملية الانتاجية سواء عملت في مؤسسات عمومية او في قطاع خاص أو عملت لدى نفسها بفتح مؤسساتها الخاصة، ونجد 7.8 توجهوا الى التكوين من طرف الوالدين باعتبار العائلة مؤثر على التوجهات المهنية للأبناء وهنا يمكن القول ان هذه الفئة نجدها أقل حماسا في البحث عن وظيفة ونجد طموحاتها قليلة وضعيفة في مجال سوق العمل وهذا يجعلنا نحس بمحدودية الافكار الاستثمارية لها.

جدول: 07 (يبين عدد الشهادات المتحصل عليها من قبل)

الخيارات	التكرار	النسبة
شهادة واحدة	10	19,6
2 شهادة	11	21,6
3 شهادات	4	7,8
المجموع	25	49,0

المصدر: من إعداد الباحثين، 2023، بالإعتماد على نظام الحزم الإحصائية (spss)

من خلال الجدول يتضح لنا ان 49 لديهم شهادات أخرى من قبل، فهذا ليس أول تكوين لهم وهذا يفسر ان مخرجات التكوين لا ينتظر منها ما هو مطلوب من الاستغلال العقلاني للموارد البشرية التي تساهم في زيادة الإنتاج، وقد يرجع السبب الى عدم توفر شروط تحقيق تكوين وتمهين علمي وتقني مما يؤثر على قضايا التشغيل، وتناقص حجم الإستثمارات هذا من جهة، ومن جهة أخرى هؤلاء المتربصين الذين لهم شهادات من قبل يتبين لنا انهم ليست لديهم نية لفتح مؤسسات خاصة بهم.

جدول:08 (يبين حالة العمل بالشهادات التي بحوزة المترشحين المتحصل عليها من قبل)

الخيارات	التكرار	النسبة
نعم	1	2,0
لا	24	47,1
المجموع	25	49,0

المصدر: من إعداد الباحثين، 2023، بالإعتماد على نظام الحزم الإحصائية (spss)

من خلال الجدول يتضح لنا ان 45.1 لديهم شهادات من قبل ولا يعملون بها وهذا مؤشر على ان حتى التخصصات التي هم بصدد مزاولتها سوف يكون مصيرها نفس السابقة، وسوف يبقى جاري البحث عن منصب عمل لدى المؤسسات العمومية او الشركات بالتسجيل لدى وكالات التشغيل، وعند توجيهي لبعض الاسئلة لبعض الطلبة حول عدم تمكينهم هذه الشهادات من منصب عمل وجدت عدة اجابات منهم من ارجعها الى "المعرفة" ومنهم من صرح بأنه لم يبحث اصلا عن عمل وكل عام يسجل بالتكوين من اجل الإستفادة فقط من المنحة الدراسية التي يتقاضونها طيلة مدة التكوين، وهذا قد يعكس هذا محدودية الثقافة المقاولاتية لدى المترشحين.

جدول:09 (يبين رغبة إنشاء مؤسسة عن طريق أحد الصيغ)

الخيارات	التكرار	النسبة
نعم	22	43,1
لا	29	56,9
المجموع	51	100,0

المصدر: من إعداد الباحثين، 2023، بالإعتماد على نظام الحزم الإحصائية (spss)

من خلال الجدول يتضح لنا ان نسبة 56.9 لا يريدون إنشاء مؤسسات بإحدى الصيغ سواء عن طريق الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية او الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة او القرض المصغر.... الخ ويمكن ان نفسر هذا ان معظم هؤلاء الطلبة يرون انفسهم صغار وانهم ليسوا في مستوى مسؤولية انشاء مؤسسات وهذا ما كان يبدو جليا في تصريحاتهم ، خاصة واني أعمل في وكالة التشغيل اقوم بدور توجيه طالبي العمل نحول برامج التشغيل المتاحة فالكثير حينما اذكر

التوجه المقاولاتي لدى خريجي التكوين المهني

دراسة ميدانية بمركز التكوين المهني قويدري قادة بزواية كنته

له مبلغ التمويل بالتقدير يندهش، بل ويتخوف من خوض غمار تجربة انشاء مؤسسة ، واحيانا يرجعها اخرون الى نسبة الفائدة الموجودة بإعتبارها ربا وفيها شبه وبما اننا من نفس المنطقة ونعرف بعضنا يصرح لك أنظر فلان توفي، والاكثر من ذلك أصبح الكثير يربط سبب الوفاة هو القروض الربوية وفلان غارق في الديون بسبب عدم تمكنه من تسديدها وفلان متشاجر مع اهله بسبب إستفادته من لونساج سابقا، كونهم انهم محافظين وهذا الابن يشوه ربما صورتهم مع السكان المحيطين بهم، بمعنى تبقى وصمة عار عليهم كلهم بسبب توجههم الى هذه البرامج التشغيلية.

جدول:10(يبين السبب الذي يمنع من إنشاء مؤسسة)

الخيارات	التكرار	النسبة
الأسرة	12	23,5
لا أعرف الطريقة	13	25,5
صعوبة التنقل لهذه الإدارات	2	3,9
المجوع	27	52,9

المصدر: من إعداد الباحثين، 2023، بالاعتماد على نظام الحزم الإحصائية (spss)

الجدول يوضح السبب الذي يمنع بعض الطلبة من إنشاء مؤسسة حيث أجاب 25.5 بأنهم لا يعرفون الطريقة أي بمعنى لا يفهمون الجانب الإداري والقانوني لهذه الآليات وهو عائق يواجه الكثير من الشباب في وسط الشباب الكنتي وقد يرجع الى الإنغلاق وعدم المخالطة وتبادل الافكار مع امثالهم من الشباب على مستوى الولاية وتبادل الخبرات في مجال الشغل والمقاولاتية، ونجد ايضا 23.5 بسبب معارضة الأسرة، فالأسرة هي الموجه الاول للفرد في حياته، وهذا ليس بجديد، بل له إمتداد تاريخي ولكل منطقة خصوصياتها فالتواجد المستمر لأفراد العائلة مع بعضهم البعض ينتج عنه انهم شخص واحد وبالتالي إذا اردت ان تخالف قوانينها وقفوا لك بالمرصاد، فإنشاء مؤسسة بهذه الطريقة فهو امر يعاب عليه وانك تدنس صورة العائلة وتقلل من شأنها في رأيهم، ونجد ممن يرغبون في انشاء مؤسسة تمنعهم الظروف المادية المكلفة اذا ما نويت انشاء

مؤسسة، فمعظم إدارات هذه المؤسسات يتمركز بمقر الولاية وهذا يستلزم قطع مسافة 100 كيلو متر من مقر السكن يوميا من أجل القيام بالإجراءات اللازمة من إستشارة ووثائق متداخلة مع إدارات أخرى وهذا مع محدودية الفكر والثقافة لهؤلاء الشباب وبالتالي من خلال تعايشنا مع بعض الاحداث الكثير من الشباب وصل إلى المراحل النهائية لإنشاء مؤسسته وانسحب في الأخير بسبب هذه المسافات .

جدول: 11 (يوضح مدى معرفة المتريصين بآليات الدعم لونساج ولونجام التي تساعد من يريد إنشاء مؤسسة)

الخيارات	التكرار	النسبة
نعم	21	41,2
لا	30	58,8
المجموع	51	100,0

المصدر: من إعداد الباحثين، 2023، بالإعتماد على نظام الحزم الإحصائية (spss)
من خلال الجدول يتضح لنا ان 58.8 لا يعرفون تماما هذه المؤسسات الداعمة للمقاولاتية والشباب وهذا ربما يرجع الى غياب دور التحسيس والندوات من طرف هذه المؤسسات لإبراز دورها وأهميتها في الحياة الاجتماعية، وحينما نتكلم عن دور الإعلام نقصد غيابه على المستوى المحلي خاصة وان الولاية بها قصور وتجمعات سكانية كثيرة ومترامية الأطراف وبالتالي الكثير من شباب هذه القصور محروم من التزود وتلقي المعلومة التي من شأنها جعلهم شباب منتجين ومبدعين.

خاتمة:

من خلال تحليل النتائج وإستقراء الإحصائيات التي وصلنا لها ميدانيا والملاحظات المسجلة وعرضها لإثبات مدى تحقق الفرضيات، تبين لنا انه هناك غياب كبير لثقافة المقاولات والتوجه المقاولاتي لدى خريجي التكوين والتمهين المهنيين، كما ان التأثير المفترض لمختلف البرامج التشغيلية على توجهات ودوافع هذه الفئة من الشباب ضعيف وقد يرجع ذلك الى نقص الحملات التوعوية والتحسيسية ميدانيا لا الكترونيا، لان الكثير من الشباب اليوم يحتاج من بحثك

التوجه المقاولاتي لدى خريجي التكوين المهني

دراسة ميدانية بمركز التكوين المهني قويدري قادة بزواية كنته

به لفترات طويلة لتزويده بمعلومات حول كيفية إنشاء مؤسسة وتحفيزهم وتزويدهم بالإجراءات المعمول بها ويحتاجون أيضا الى طرح أسئلة وانشغالات للإجابة عليها في الحين حتى لا تكون هناك قطيعة تحول بينهم وبين فكرة تجسيد مشاريعهم، كما أثبتت نتائج الدراسة ان للبيئة الاجتماعية دور في عدم إقبال هذه الفئة على التوجه لآليات التشغيل المستحدثة وهذا يرجع الى الثقافة المجتمعية التي تنظر الى أصحاب المشاريع المستحدثة عن طريق لونساج وغيرها أنهم شبهة بسبب التعامل مع البنك وأنهم يعيشون بأموال الدولة أي ينظر لهم نظرة دونية. كما توجد خصوصيات للمنطقة، منها إنتشار الزوايا القرآنية ومنه الفتاوى التي تصدرها حول المعاملات البنكية، وهذا ما تأكد لي من خلال موقعي في العمل، ملحقة التشغيل أثناء توجيهي للشباب الباحثين عن العمل حول برامج التشغيل من أجل إنشاء مؤسسات خاصة بهم والخروج من البطالة، معظم الردود تكون بالإجابة على أنها ربا وقال الشيخ فلان فيها شبهة.... الخ

ومن بين النتائج أيضا أن معظم المتربصين دوافعهم نحو التكوين من اجل الحصول على شهادة بهدف الحصول على منصب عمل في إطار الإدماج المهني فئة **CIP** وهم خريجي التكوين وهذا بهدف إدماجهم في مناصب عمل دائمة. ومنهم من يفضل منصب عمل لدى الشركات المستثمرة في المنطقة تم توجيههم من ملاحق التشغيل التابعين لها وهذا بسبب طول مدة انتظارهم لتوجيههم في عروض العمل المودعة لدى مصالح التشغيل والتي معظمها تتطلب شهادة في الحرف والمهن المطلوبة حسب مدونة المهنة المشتركة بين المؤسسات الاقتصادية والوكالة الوطنية للتشغيل، فهم يفضلون العمل نظرا للإمتيازات والعلاوات التي يتلقونها من طرف الشركات والمؤسسات الوطنية وأحيانا وفي هذا الصدد الكثير من الشباب يشترطون الشهادات وهم غير متمكنين أصلا من التخصص المدرج بها وهذا ما يعكس عدم رغبتهم في العمل المقاولاتي.

التوصيات:

- التكتيف من الحملات التوعوية من طرف المؤسسات الممولة للمشاريع وذلك بالتقرب من القرى والمداشر لأن الكثير من المتربصين بالتكوين لا يعرفون هذه البرامج، خاصة فئة الإناث

اللواتي لا يتنقلن بعيدا عن منازلهن وهذا يرجع الى تقاليد وأعراف المنطقة، بمعنى البنت ليست لديها حرية التنقل مثل الولد

- التنسيق بين المؤسسات الممولة للمشاريع ومراكز التكوين من أجل تشجيع المترشحين وحثهم على تجسيد مشاريعهم وإيجاد خطة لمرافقتهم وتذليل الصعوبات التي قد يتعرضون لها وتكون عائق في الوصول الى ما يطمحون له.

- إيجاد صيغ أخرى للتمويل مثال قروض مالية بدون اي فائدة بالنسبة للذين لا يرغبون في التوجه لمثل هذه المؤسسات ويتكفل المعني بإقتناء المنتج الذي يرغب فيه بنفسه وحسب قدراته.

- إيجاد طرق بديلة ومقننة من أجل تشجيع ومرافقة خريجي التكوين وتوجيههم نحو صناديق التمويل مثل ما هو الحال بالنسبة للمستفيدين من منحة البطالة وهو توجيههم نحو التكوين بشكل ممنهج ومنظم.

المراجع:

الكتب:

1. عمر عبد الباقي، عبد الرحمن. (1975). إدارة الأفراد. القاهرة: مكتبة عين الشمس.

المقالات:

2. بلقاسم سلاطينية. (1998). سوسيولوجيا التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر: معهد علم الاجتماع جامعة منتوري قسنطينة. العدد-10- صفحات 127-143
3. شراطي. ن. (2018). نشر التعليم المقاولاتي كمدخل لتعزيز روح وثقافة المقاوله لدى الطلبة الجامعيين والحد من بطالتهم. مجلة البحوث والدراسات العلمية، المجلد 13، العدد(01)، الصفحات 177-199.

القواميس والمعاجم:

4. مرشد الطلاب. (2002). قاموس مرشد الطلاب. الجزائر: إبن رشد للنشر والتوزيع.
5. د. سهيل إدريس. (2007). قاموس المنهل : فرنسي-عربي (المجلد 39). بيروت: دار الادب.

6. A.Fayolle .(2004) .Entrepreneuriat .Dounod Paris.
7. Edmund R.Thompson، .(2009) .Individual Entrepreneurial Intent:Construct Clarification and Development of an Internationally Reliable Metric,Entrepreneurship Theory and Practice .
8. G.Vozikis,G.S Boyd.N .(1994) .The Influence of self-Efficacy on The Development of Entrepreneurial Intention and Action.ENTREPENEURSHIP THEORY and PRACTICE .
9. 1 Robert Hisrich et michael P.Peters (1989). Entrepreneurship :lancer,élaborer et gérer une entreprise,édition de nouveaux horizons. France.
10. saleh, L. (2011). "L'intention entrepreneuriale des étudiants:cas du liban Thèse de Doctorat és Nouveau Régime Siences de Gestion,Université de Nancy2. France.