

أهمية تنمية الموارد البشرية في النهوض

بقطاع الصناعات التقليدية والحرف في الجزائر

The importance of human resource development in promoting the
handicrafts and handicrafts sector in Algeria

L'importance du développement des ressources humaines dans la
promotion du secteur de l'artisanat et de l'artisanat en Algérie

الطالبة/ بوجنون فاطمة الزهرة *

تاريخ قبول النشر: 2019/12/08

تاريخ استلام المقال: 2018/11/10

Abstract:

In all sectors of the economy, vocational training and apprenticeships are the most reliable way to develop human resources in the traditional industries and crafts sector by developing the skills of craftsmen.

Key words: Human Resources Development, Traditional and Artisanal Industry Sector, Developing Craftspeople Skills.

* طالبة دكتوراه علوم - جامعة الجزائر 2

مخبر الصناعات التقليدية (LITA)

Abstract:

Dans tous les secteurs de l'économie, la formation professionnelle et l'apprentissage constituent le moyen le plus fiable pour développer les ressources humaines dans le secteur des industries et de l'artisanat traditionnels, en développant au mieux les compétences des artisans.

Mots clés: Développement de ressources humaines, Secteur de l'industrie traditionnelle et artisanale, Développer les compétences des artisans.

ملخص:

في كل القطاعات الاقتصادية، يعد التكوين المهني والتمهين أهم وسيلة يمكن الاعتماد عليها من أجل تنمية الموارد البشرية في قطاع الصناعات التقليدية والحرف بتنمية مهارات الحرفين نحو الأفضل.

الكلمات المفتاحية: تنمية الموارد البشرية، الصناعات التقليدية والحرفية، بتنمية مهارات الحرفين.

مخطط المقال:

مقدمة

- 1) مدخل لتنمية الموارد البشرية للصناعات التقليدية والحرف
 - 1-1) ماهية تنمية الموارد البشرية
 - 2-1) ماهية الصناعات التقليدية والحرف
 - 3-1) تنمية الموارد البشرية للنهوض بالصناعات التقليدية والحرف
- 2) التكوين في الصناعات التقليدية والحرف أساس التنمية البشرية
 - 1-2) أهم برامج التكوين المهني في الصناعات التقليدية والحرف
 - 2-2) تنمية الموارد البشرية و تطوير الصناعات التقليدية والحرف -المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني في الصناعات التقليدية (تلمسان) نموذجاً

خاتمة

مقدمة:

يعد قطاع الصناعات التقليدية والحرف أحد ركائز التنمية الاقتصادية والاجتماعية نظرا لمساهمته الكبيرة في خلق مناصب الشغل والحد من البطالة وتأمين المنتجات المحلية وكذلك المحافظة على القيم والموروث الثقافي الوطني، وهو بهذا يحتل أحد أماكن الصدارة في محاور التنمية الإستراتيجية للبلاد. وقد ألحق هذا القطاع بداية بقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وقد كان لهذا القرار بعدا إستراتيجيا تم من خلاله وضع مخطط عمل تنمية الصناعات التقليدية (2003-2010)، حيث عمل كخطوة أولى على إجراء تقييم وفحص شامل لوضعية القطاع، يتبعه وضع الأهداف المتوخى تحقيقها من هذه التنمية، ومن ثم تحديد أهم الإجراءات الواجب اتخاذها لتحقيق الأهداف المسطرة، والتي من بينها ضمان التواجد الكمي والكيفي للموارد البشرية المتخصصة في مجال الصناعات التقليدية والحرف. ولقد كان من الضروري إنباء الاهتمام للتكوين المهني في هذا المجال من خلال تسطير برامج للتكوين تمكن من تطوير القطاع وضمان استمراره واستشراف آفاقه المستقبلية، وكذلك من خلال إشراك قطاع التكوين المهني والتمهين في عملية إعداد وتنمية الموارد البشرية المتخصصة في هذا المجال،

مما سبق، نتساءل: ما مدى أهمية تنمية الموارد البشرية عن طريق التكوين المهني في النهوض بقطاع الصناعات التقليدية والحرف في الجزائر؟

1) مدخل لتنمية الموارد البشرية للصناعات التقليدية والحرف:

في كل المجالات، يعني مفهوم تنمية الموارد البشرية بصفة عامة إعداد العنصر البشري إعدادا صحيحا بما يتفق واحتياجات المجتمع، وانطلاقا من مبدأ أن زيادة المعرفة وقدرة الإنسان يزداد ويتطور معه استغلاله للموارد الطبيعية. ولقد تطور هذا المفهوم ولم يعد يقتصر فقط على التعليم والتدريب "بل أصبح يركز على تطوير أنماط التفكير والسلوك ونوعية التعليم والتدريب ونوعية مشاركة الجمهور في إتخاذ القرارات والعلاقات الاجتماعية والعادات والتقاليد، وثقافة الشعوب وطرق وأساليب العمل والإنتاج، أي تعبئة الناس بهدف زيادة قدراتهم على التحكم في مهاراتهم وقدراتهم"¹.

1-1) ماهية تنمية الموارد البشرية:

تتعدد مفاهيم تنمية الموارد البشرية بتعدد الغرض من التعريف، ولكنها تتلاقى في نقاط عدة، ومنها:

- "عملية زيادة المعارف والقدرات لدى جميع أفراد المجتمع القادرين على العمل، أما من الناحية الاقتصادية فيقصد بها تجميع رأس المال البشري واستثماره بصورة فعالة في تطوير النظام الاقتصادي للدولة"²؛
- "تلك العمليات المتكاملة المخططة موضوعيا والقائمة على معلومات صحيحة والهادفة إلى إيجاد قوة عمل متناسبة مع متطلبات العمل في مؤسسات محددة والمتقزمة لظروف وقواعد وأساليب الأداء المطلوبة وإمكاناته"³.
- مما سبق، نعرف تنمية الموارد البشرية على أنها عملية زيادة المعرفة والمهارات والقدرات للفئة القادرة على العمل في جميع المجالات والتي يتم انتقاؤها واختيارها من خلال إجراء اختبارات مختلفة بغية رفع مستوى كفاءتهم الإنتاجية لأقصى حد ممكن.

يمكن إيجاز هذه الأهداف فيما يلي:

- زيادة الفعالية والإتقان: إن تجديد وتحديث البناء المعرفي للمورد البشري وتحسن المعلومات يواكبه أليا انتقال المورد البشري إلى مستوى أعلى من المهارة الأدائية يعكس في ذلك عمق التفاعل بين ذاته ومكتسباتها وبين موضوع العمل وأدوات الأداء ومن ثمة يصبح الأداء أكثر إتقاناً⁴؛
- زيادة الفعالية بتنمية الاتجاهات الإيجابية: إن تجديد وتحديث البناء المعرفي للمورد البشري ينعكس بالضرورة على بناءه القيمي اتجاه مهنته ومضموناتها المادية والمعنوية،

- التي تكون الثقافة التنظيمية لديه، ومن ثمة فانه يقوي ارتباطه بها ويرفع معدل الشعور بالانتماء لها، وبالتالي تحقيق التوافق والتكيف المهنيين للمورد البشري؛
- تقليل الأخطاء المهنية وحوادث العمل: إن التكوين المهني يعني أخذ معرفة معمقة حول موضوع العمل، طرائق الأداء، أدوات العمل وصيانتها.... الخ، تصبح كل تلك القضايا واضحة وسلسة عند المورد البشري مما يجعل الأداء أكثر سلامة وأمن على العامل، بمعنى أن قلة أخطاء وحوادث العمل التي تحدث من عدم معرفة العمل أو مضمونه⁶؛
 - إن تنمية الموارد البشرية تهدف إلى تحديد وتنمية المهارات والخبرات المطلوبة للمورد البشري بالمستقبل ووضع الاستراتيجيات الملائمة لتحقيق ذلك، وتوعيته بأهمية التكوين والتنمية لتحسين أدائه وزيادة إنتاجيته⁷.
- وحتى تتحقق تنمية الموارد البشرية، فإن هذا يتطلب تحليل الفرص والخطط المستقبلية، وبما أن هذه التنمية تعتبر عملية لتدعيم فعالية المستقبل الوظيفي للمورد البشري فإن الهدف الأساسي منها هو تحقيق أربعة مخرجات تقيس فعالية المستقبل الوظيفي وهي: الأداء، الاتجاهات، الهوية الذاتية، التكيف⁸.

1-2) ماهية الصناعات التقليدية والحرف:

تعرف الصناعات التقليدية والحرف في الجزائر من خلال أحكام المادة الخامسة (05) من الأمر 96-01 المؤرخ في 10 جانفي 1996 المحدد للقواعد التي تحكم الصناعة التقليدية والحرف، حيث جاء فيها أن "... الصناعة التقليدية والحرف، كل نشاط إنتاج أو إبداع أو تحويل أو ترميم فني أو صيانة أو تصليح أو أداء خدمة يطغى عليها العمل اليدوي⁹.

تمارس الصناعات التقليدية والحرف¹⁰:

- بصفة رئيسية ودائمة؛
- في شكل مستقر، أو متنقل، أو معرضي، في أحد مجالات: الصناعة التقليدية، والصناعة التقليدية الفنية، الصناعة التقليدية الحرفية لإنتاج المواد، والصناعة التقليدية الحرفية للخدمات؛
- وحسب الكيفيات الآتية: إما فرديا، إما ضمن تعاونية للصناعة التقليدية والحرف، وإما ضمن مقولة للصناعة التقليدية والحرف".

حسب المرسوم التنفيذي 07-339، تضم قائمة نشاطات الصناعة التقليدية والحرف تضم 24 قطاع نشاط موزعين على الميادين الثلاثة المشار إليهم في الأعلى، وهي مرتبة ومرقمة وموزعة كما يلي¹¹:

1. نشاطات الصناعات التقليدية والصناعات التقليدية الفنية*:
تضم كل صنع يغلب عليه العمل اليدوي ويستعين به الحرفي أحيانا بالآلات لصنع أشياء نفعية و/أو تزيينية ذات طابع تقليدي وتكتسي طابعا فنيا يسمح بنقل مهارة عريقة، وتعتبر الصناعة التقليدية صناعة تقليدية فنية عندما تتميز بأصالتها وطابعها الانفرادي والإبداعي.
2. نشاطات الصناعات التقليدية الحرفية لإنتاج المواد**:
تضم نشاطات الصناعات التقليدية الحرفية لإنتاج المواد الإنتاج والصناعة أو التحويل المرتبطة بكل صنع لمواد استهلاكية عادية لا تكتسي طابعا فنيا خاصا، وتوجه للعائلات وللصناعة وللزراعة.
3. ونشاطات الصناعات التقليدية الحرفية للخدمات***:
تضم نشاطات الصناعات التقليدية الحرفية للخدمات مجمل النشاطات التي يمارسها الحرفي والتي تقدم خدمة خاصة بالصيانة أو تصليح أو ترميم الفني باستثناء تلك التي تسري عليها أحكام تشريعية خاصة.

* تشمل 75 نشاط، وتضم 8 نشاطات مرتبطة بصناعات: (1) المواد الغذائية، (2) الطين، الجبس، الحجر، الزجاج وما يماثلهم، (3) المعادن (بما في ذلك المعادن الثمينة)، (4) الخشب ومشققاته وما مائله، (5) الصوف والمواد المماثلة له، (6) القماش، (7) الجلود، (8) مواد مختلفة.

** تشمل 131 نشاط، وتضم 9 نشاطات الإنتاج والصناعة أو التحويل المرتبطة بقطاعات: (1) المناجم والمقالع، (2) الميكانيك والكهرباء، (3) الحديد، (4) التغذية، (5) النسيج والجلود، (6) الخشب، التآثيث، الخردوات والأدوات المنزلية، (7) الأشغال العمومية للبناء ومواد البناء، (8) الحلي، (9) نشاطات الصناعة التقليدية الحرفية لإنتاج مواد مختلفة.

*** تشمل 132 نشاط، وتضم 7 نشاطات الخدمات لمختلف فروع النشاط الاقتصادي المرتبطة بـ: (1) التركيب والصيانة والخدمة ما بعد البيع للتجهيزات والمعدات الصناعية المخصصة، (2) تصليح وصيانة التجهيزات والمواد المستعملة، (3) الأشغال الميكانيكية، (4) التهيئة، الصيانة، التصليح، وزخرفة وتزيين المباني المخصصة لكل الاستعمالات التجارية والصناعية والسكنية، (5) النظافة وصحة العائلات، (6) الألبسة، (7) نشاطات الصناعة التقليدية الحرفية للخدمات المختلفة.

1-3) تنمية الموارد البشرية للنهوض بالصناعات التقليدية والحرف:

إن أهمية تنمية الموارد البشرية يمكن اكتشافها ولمسها من خلال دور هذه التنمية في صيانة الموارد البشرية الموجودة في الدولة سواء من حيث ضمان حقها في الحياة وتحسين ظروفها الصحية والمعيشية وفسح مجال التعليم والتكوين لها. ويمكن أن نكتشف أهمية تنمية الموارد البشرية من خلال الوقوف على الدور الهام الذي تلعبه هذه الموارد في المجال الإنتاجي، حيث أنها ساهمت وما تزال تساهم في زيادة الدخل الوطني للمجتمعات البشرية عبر التاريخ، فالموارد البشرية هي القوة المحركة للموارد المختلفة ولعناصر الإنتاج المتنوعة، فالذي كان يزرع الأرض هو البشر والذي يشغل الآلة هو البشر¹². ولما كان قطاع الصناعات التقليدية من أهم القطاعات المعول عليها في النهوض باقتصاديات الدول، كان لزاما على هذه الدول الاعتناء بالموارد البشرية التي تنشط في هذا القطاع من خلال تكوينها وتدريبها، وهو ما يعود بالفائدة على الأفراد من خلال منحهم فرصة للحصول على تأهيل، وعلى المجتمع من خلال محاربة الآفات الاجتماعية وكذا على الاقتصاد من خلال خلق مناصب شغل ومحاربة البطالة.

يعتبر العنصر البشري أكثر عناصر الإنتاج أهمية على الإطلاق فهو المستخدم للموارد وهو المنتج للسلع والخدمات وهو مستهلكها أيضا. وفي هذا الإطار، يعتبر التكوين المهني خصوصا التكوين عن طريق التمهين وكذا التكوين المستمر والتكوين عن بعد من أهم الطرق لتأهيل الموارد البشرية لهذا القطاع، وهذا لا يتأتى إلا من خلال¹³:

- إعداد مخططات التكوين للحرفيين؛
- إدماج الحرفي المعلم في مراكز التكوين المهني؛
- تنمية قدرات الحرفيين في مجال المعلوماتية؛
- تشجيع التكوين الفردي في إطار التكوين المستمر،
- إعداد برامج التمهين في إطار الصندوق الوطني لترقية نشاطات الصناعة التقليدية؛
- تعزيز وتفعيل برامج إحداث وتسير المؤسسة "حسن تسير مؤسستك" لتأهيل الحرفيين؛
- تعزيز ودعم قدرات القطاع في عملية التكوين عن بعد؛
- إعداد دليل التكوين عن بعد؛
- تطوير التكوين في الحرف الرقمية الجديدة؛
- تأسيس مراكز الامتياز لبعض الحرف؛
- تطوير مهام رصد احتياجات السوق من المهارات والأنشطة الجديدة أو المستقبلية.

2) التكوين في الصناعات التقليدية والحرف أساس التنمية البشرية:

يعتبر التكوين المهني في شكله النظامي من أحدث أنواع التعليم حيث لم يبرز بالشكل الذي يمكن مقارنته بما هو عليه الآن إلا بعد انطلاق الثورة الصناعية. لكن كل الدلائل توحي بأن جل الحضارات القديمة عرفت أشكالاً من التدريب الذي يمكن أن نسميه بغير النظامي أو غير المهيكل¹⁴.

2-1) أهم برامج التكوين المهني في الصناعات التقليدية والحرف:

من أجل تحقيق أهداف تنمية الموارد البشرية الناشطة في قطاع الصناعات التقليدية والحرف قامت السلطات الوطنية بتبني مجموعة من البرامج التكوينية والتأهيلية بهدف تأهيل إطارات القطاع وكذا ترقية الحرفي وتطوير مؤهلاته، وهو ما سيرجع بالإيجاب على قطاع الصناعات التقليدية والحرف.

⊕ برنامج نظام الإنتاج المحلي:

يرجع أصل نظام الإنتاج المحلي (SPL) إلى نظام الإنتاج المحلي في الاقتصاد الصناعي المحلي كشكل من أشكال العمل الجماعي التعاوني¹⁵. ويمكن تعريفه على أنه تنظيم لمجموعة مقاولين حرفيين يعملون في نفس النشاط الحرفي وفي نفس المنطقة، وترتبطهم علاقات تعاون، وبهدف إنجاز مشاريع مشتركة تؤثر إيجابياً على التنافسية الفردية والقطاعية في الصناعة التقليدية والحرف¹⁶.

وتكمن أهمية نظام الإنتاج المحلي في¹⁷:

- المنافسة الميدانية وتحسين القدرات الاقتصادية؛
- تنشيط عملية الاتصال بين الحرفيين؛
- إنشاء شبكات تضامن وتعاون بين المتعاملين مع الربط بين الغرف، الحرفيين والمؤسسات العامة والخاصة؛
- تشكيل إستراتيجية فرعية مبنية على اقتحام جماعي للأسواق؛
- تطوير المؤهلات والكفاءات المهنية والتسييرية؛
- قابلية خلق مؤسسات جديدة وتخصصات جديدة؛
- تشجيع الإبداع مع التفاعل مع النسيج المؤسساتي؛
- والشراكة بين المتعاملين العموميين والخواص.

والجدول التالي يوضح برامج نظام الإنتاج المحلي المسجلة

الجدول 01 - أهم برامج نظام الإنتاج المحلي المسجلة

الغرف	البرامج	الغرف	البرامج
الأغواط	صناعة تحويل الصوف والنسيج	ام البواقي	صناعة تحف من الرمل
بجاية	صناعة الفخار والطين	باتنة	صناعة المعادن والتلحيم
بسكرة	صناعة تحويل مشتقات النخيل	بشار	صناعة العجائن الغذائية التقليدية
تمنراست	صناعة الحلوى التقليدية	تلمسان	صناعة الدباغة التقليدية للجلود
تيارت	صناعة سراجة	تيزي وزو	صناعة الرخام
الجلوفة	صناعة نسيج الوبر	جيجل	حرفة العمارة
سطيف	الترصيص الصحي	سكيكدة	صناعة الجبس
قسنطينة	صناعة النحاس	مستغانم	صناعة الخزاري
وهران	ترميم البنايات القديمة	الوادي	
تيزازة	صناعة الفخار	غرداية	

المصدر: الغرفة الوطنية للصناعات التقليدية والحرف، الجزائر، 2017.

✦ برنامج أنشئ وحسن تسيير مؤسستك لدعم روح المقاولنة *

هو البرنامج الذي لقي انتشارا واسعا في جميع أنحاء العالم، من خلال اعتماد منظمة العمل الدولية ILO على إستراتيجية الشراكة مع المنظمات المحلية لدعم وتطوير

* تعتبر SIYB منهجية تكوينية تهتم بدعم إنشاء وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خلال تطوير المهارات التقنية التيسيرية للمقاولين الجدد. ويحاول البرنامج أن يلبي الاحتياجات التكوينية في مجال التسيير لقطاع كبير من المقاولين الحاليين والمستقبليين في عدد من دول العالم. ويعود أصل البرنامج إلى الحقبة التكوينية المتخصصة في تسيير المشاريع والأعمال "look after your firm" التي طورت من قبل الفيدرالية السويدية للعمال "Swedish Employers Fédération" في الـ 70 من القرن الماضي. ليتم تطويرها سنة 1990 من قبل منظمة العمل الدولية. ارجع في هذا الشأن إلى:

- لفقيه حمزة، "دور التكوين في دعم روح المقاولانية لدى الأفراد"، جامعة برج بوعريش، ص 8، 2010

<http://www.germe-site.org/>

- المكتب الدولي للشغل، أوجد فكرت مؤسستك، الترجمة والطباعة: الغرفة الوطنية للصناعات التقليدية والحرف (الجزائر)، 2008، ص ص 16-70.

المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. وفيما يخص الجزائر، نجد أن منظمة العمل الدولية قامت منذ سنة 2004 بتنظيم ملتقيات تكوينية لمكونين، استقادت منها عدد من الهيئات الوطنية المتخصصة في هذا المجال، كان من بينها الغرفة الوطنية للصناعات التقليدية والحرف، حيث ومنذ ذلك الوقت بدأت في تكوين المقاولين ميدانيا. وبهدف هذا البرنامج إلى ¹⁸:

- إن الهدف العام لبرنامج (SIYB) هو المساهمة في النمو الاقتصادي وخلق فرص عمل جديدة مستقرة وأفضل؛
 - إشراك كل الهيئات والمنظمات المهمة بتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول من أجل توظيف برنامج (SIYB) وربطه بنشاط المقاولين (مقاولين حاليين أو محتملين)؛
 - دعم صغار المقاولين وتمكينهم من بدأ مشاريعهم والرفع من أداء المؤسسات الناشئة لأجل خلق مناصب عمل جديدة.
- وتسعى الغرفة الوطنية للصناعات التقليدية والحرف من اعتماد هذا البرنامج إلى تحقيق مجموعة من الأهداف من أهمها تزويد الحرفيين الممارسين وحاملي المشاريع بالمهارات والمعارف الأساسية في التسيير والتي تمكنهم من النجاح في مشاريعهم بالإضافة إلى عديد الأهداف الأخرى.

يلتحق المقاولون بالدورة التكوينية عن طريق تسجيلهم في الدورات المبرمجة من طرف غرف الصناعات والحرف التابعين لها، حيث تقوم هذه الأخيرة بملأ استمارة معلومات لكل مترشح يتم من خلالها التعرف على عدة معلومات تمكن من تحديد احتياجاته التكوينية التي سوف تبرمج الدورات التدريبية على أساسها. وتتمثل أهم خطوات هذه الحقائب التدريبية الثلاثة ¹⁹:

- المرحلة الأولى - أوجد فكرة مؤسستك TRIE:

مدة التكوين هي من 3 إلى 5 أيام، حيث في نهاية الدورة التكوينية يجب أن يكون المشارك قادرا على إيجاد فكرة لمؤسته، من خلال مجموعة من المحاور التي يتركز عليها الدورة التكوينية. إذا أستطاع المتكون بعد انتهاء الدورة التكوينية من تحديد فكرة مؤسته وأصبح مستعدا لأن يكون مقاولا فإنه يستطيع أن ينتقل إلى مرحلة التكوين الخاصة بـ "أنشئ مؤسستك CREE". وتتمثل محاور مرحلة الدورة التكوينية في:

- ✓ ما هي فكرة المؤسسة؟: معرفة ما هي فكرة المؤسسة وما هي المعايير التي تسمح بالحصول على فكرة مؤسسة جيدة؛
- ✓ كيف تصبح مقاولا؟: التعرف على جانبه الشخصي ولماذا يريد إنشاء مؤسته، ومن أين يأتي بأفكار مؤسته، وكذلك ما هي قدراته كمقاول (نقاط القوة والضعف) والفرص والتحديات التي يمكن أن تواجهه؛
- ✓ أوجد فكرة مؤسستك؟: تزويد المقاول بطرق منهجية يستطيع من خلالها إيجاد قائمة أفكار لمؤسته؛

✓ وحل أفكارك وأختر أحسنها: حيث تمكن المقاول من اختيار أحسن الأفكار لمؤسسته من خلال الارتكاز في التحليل على: توجيهات السوق، المصالح الشخصية، الخصائص الشخصية وكذلك تحليل نقاط القوة والضعف.

- المرحلة الثانية - أنشئ مؤسستك CREE:

تتوّم مدة التكوين من 3 إلى 4 أسابيع حيث بعد تلقي الدروس يطلب من المقاولين تطبيق ما تعلموه ثم يتم توجيههم ومتابعتهم، وبعد نهاية الدورة يجب أن يكون المشاركون قادرين على تطبيق أفكارهم وإنشاء مؤسساتهم الخاصة، وتركز الدورة التكوينية على محورين مهمين* وفق الجدول:

الجدول 02 - مراحل إنشاء المؤسسة الخاصة من قبل المقاولين

إعداد دراسة الجدوى	كيف تنشئ مؤسستك (من 10 مراحل)
1- صف فكرة مؤسستك	1- أجمع المعلومات الناقصة.
2- حضر مخططك التسويقي	2- أكمل دراستك للجدوى
3- قدر مبيعاتك	3- قيم دراستك للجدوى
4- خطط للإنتاج والمشتريات	4- هل تتمكن بإنشاء مؤسستك
5- قرر ما تحتاجه من مستخدمين	5- دافع عن دراستك للجدوى
6- حدد طبيعة الاستثمارات المطلوبة	6- قدم دراستك للجدوى للمؤسسة المالية
7- أعد ملخصا للتأليف وللربح	7- سجل مؤسستك
8- أسعار تكلفة منتجاتك وخدماتك	8- نظم نفسك للانطلاق
9- أحسب رأس مال الانطلاق وقدر احتياجاتك للقروض	9- تناقش مع أهل الاختصاص
10- اختر الشكل القانوني وأعرف مسؤولياتك	10- خطط ليومك الأول

المصدر: دربال سمية & بن العمودي جلييلة، «سياسة دعم المؤسسات الحرفية في الجزائر»،،، الملتقى الوطني حول «إشكالية استدامة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر»، كلية العلوم الاقتصادية العلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة الوادي، يومي 6 و 7 ديسمبر 2017، ص 15.

* تساعد مرحلة الدورة التكوينية على فهم جميع مراحل دراسة الجدوى ومحاكاتها مع الواقع، وتحليل التفاصيل للتمكن من تكييفها مع فكرة المؤسسة، بالإضافة إلى المراحل العشر لإنشاء المؤسسة ويجب أن يضع المتكون خطة لمشروعه وينطلق في تنفيذها بعد التكوين.

- المرحلة الثالثة - حسن تسيير مؤسستك CERME:

تدوم مدة التكوين فيه من 04 إلى 10 أيام يزود فيها المتكون بمختلف المهارات والتقنيات التي تساعده على التسيير الجيد لمؤسسته وتركز هذه الدورة على الجوانب التالية: التسويق، التمويل، تسيير المخزون، حساب التكاليف، المحاسبة، التخطيط المالي، العمال والإنتاج، المؤسسة والعائلة.

✚ برنامج (NUCLEUS) لدعم تآزر الحرفيين:

هو برنامج يهدف إلى تآزر العمل بين الحرفيين الذين يمارسون نفس النشاط، تم تطويره بالتعاون مع وكالة التعاون الألماني GTZ²⁰، وهو عبارة عن نواة اتصال تسمح بتبادل الخبرات والأفكار بين الأعضاء ويسمح بتحديد هيكلية وتنظيم الطلب على الخدمات من الأسفل إلى القمة، وتحسين أداء غرف الصناعة التقليدية وكذا الربط الشبكي بين هاته الأخيرة وباقي المرافق والمؤسسات العمومية والخاصة، كما له أهداف جمة يجنيها الحرفيين المنخرطين فيه والمتمثلة في إعانة الأعضاء على إنشاء، تطوير، تحديث، تعليم، تكوين ورقي مؤسساتهم، ويتمثل الحجم الأمثل للنواة الواحدة بين 12 و 30 مقال²¹، ولعل العامل الرئيسي المحفز لسلوك هذا الطريق كان النجاح الكبير الذي حققه الحرفين في زخرفة القاعة الشرقية لمطار الجزائر الدولي بتأطير من ثلاثة غرف للصناعة التقليدية والحرف: الجزائر، البلدية، تلمسان. وبعد سنة من طرح الفكرة تم تشكيل 13 غرفة، 126 تجمعاً حرفياً تضم في طياتها 1200 حرفي مقال يتوزعون على 3 مناطق (شرق، غرب، وسط)، شملت هذه التجمعات على 37 حرفة مختلفة²².

✚ برنامج التوأمة "P3A" بين الوكالة الوطنية للصناعة التقليدية والاتحاد الأوروبي:

في إطار برنامج دعم لتنفيذ اتفاقية الشراكة مع الاتحاد الأوروبي P3A، أبرم قطاع الصناعات التقليدية والحرف اتفاقية توأمة في سنة 2010 الغرض منها هو تحقيق ثلاث نتائج هي²³:

- وضع نظام معلوماتي منسجم ومتطور؛
 - تطوير حرفتين هما النحاس والحلي التقليدي؛
 - وتطوير أداء الحرفيين والتسويق.
- ويقوم البرنامج على اليتين تتمثلان في²⁴:

1. الية توأمة المؤسسات: تسمح هذه الآلية من استفادة الإدارة الجزائرية من دعم هيئة من إحدى الدول الأعضاء لتحسين أو تحديث القوانين والتنظيمات وكذا تنظيمها في مجال التعاون المقرر في اتفاق الشراكة.

2. آلية التايكس (دعم التقني وتبادل المعلومات): تهدف إلى تقديم دعما على المدى القصير لإدارات الدول المجاورة في مجال التشريع ومنح قواعد معلومات إضافية إلى توفير خبراء من دول الأعضاء. وتقدر مدة برنامج P3A بـ 30 شهرا، وذلك بإقامة خمس عمليات توأمة بين إدارات جزائرية وأوروبية وتنفيذ 30 عملية مساعدة تقنية وتبادل المعلومات وتكوين أدوات التدخل في هذا البرنامج ومرافقة الطاقم الوطني لوحدة تسيير البرنامج وتنظيم ملتقيات، وقد تم تحقيق النتائج التالية:
- ✓ إعداد قائمة النشاطات الصناعة التقليدية حسب المواصفات الدولية؛
 - ✓ إعداد دليل للتسجيل في سجل الصناعة التقليدية والحرف وكذا إجراء عملية نموذجية لصالح خمسة ولايات لتطهير سجل الصناعات التقليدية والحرف ومقارنته مع سجلات CASNOS /DGI /ONS/ RC؛
 - ✓ إعداد علامة النوعية لنحاس قسنطينة مع دفتر الأعباء؛
 - ✓ إعداد الدعامة المرجعية لحرفتي النحاس والحلي التقليدي وإعداد إستراتيجية المسار المهني؛
 - ✓ ومرافقة مجموعة من المؤسسات الحرفية نحو المصادقة على علامة ISO 9001.

ولقد وقعت الجزائر سابقا مع الاتحاد الأوروبي اتفاق شراكة في أبريل 2002 ودخل حيز التطبيق في سبتمبر 2005، وتقدر قيمة تنفيذ البرنامج بـ 10 ملايين أورو لتقريب الإطار التشريعي والتنظيمي الجزائري مع إطار الاتحاد الأوروبي وتعزيز الشراكة بين المؤسسات الجزائرية الأوروبية²⁵.

2-2 تنمية الموارد البشرية و تطوير الصناعات التقليدية والحرف - المعهد الوطني

المتخصص في التكوين المهني في الصناعات التقليدية (تلمسان) نموذجا:

يكتسي التكوين والتأهيل في الصناعات التقليدية والحرف أهمية كبيرة في توفير يد عاملة حرفية مؤهلة من جهة، والاستجابة لاحتياجات السوق من جهة أخرى. ولقد أولى قطاع التكوين والتعليم المهنيين أهمية خاصة للصناعات التقليدية والحرفية باعتباره قطبا استراتيجيا يساهم في التنمية الاقتصادية والاجتماعية للبلاد، فعلى غرار العيد من فرص التكوين التي توفرها مختلف مراكز التكوين المهني والتمهين في هذا المجال، تم إنشاء عدد من هذه المراكز لتتخصص بالأساس في مجال الصناعات التقليدية والحرف، نذكر على سبيل المثال، المعهد الوطني للتكوين المهني المتخصص في الصناعات التقليدية "إمامة" بتلمسان، الذي تم إنشائه سنة 2003، حيث يحتوي على 150 مقعدا بيداغوجيا وقدرة إتباع بحوالي 300 متربص في

التكوين النظري، ويشمل 11 ورشة و 05 أقسام تدريس وقسمين متخصصين بالإضافة إلى مكتبة، كما له القدرة على استقبال 180 متربص منها 140 ذكور و 40 إناث الذين يقيمون خارج الولاية. وهو يكون تقنيين، وتقنيين سامين، وعمال ذات مهارة بمستوى عال في عدة تخصصات في الصناعات التقليدية كما يعمل على البحث فيها وتثمينها²⁶.

يوفر المعهد التكوين في التخصصات التالية:

- الخشب والأثاث: النقش على الخشب، النجارة وصناعة الأثاث، صناعة الآلات الموسيقية؛
- الزجاج: الرسم على الزجاج، النفخ على الزجاج، الحفر على الزجاج؛
- الفخار: الخزف الفني، الرسم الفني، الفنون التشكيلية، الفخار؛ الألبسة: اللباس التقليدي (ذكور، إناث)، الطرز، القطة، المجدوب؛
- النسيج التقليدي: النسيج التقليدي وفن النسيج (جلابة، برنوس، منسوج)؛
- الجلود: صناعة الجلود، الطرز التقليدي الحديدي على الجلد؛
- الصياغة: الذهب، الفضة، المرجان؛
- النحاس: النقش على النحاس؛
- البناء: النحت على الجبس، النحت على الحجر والرخام، ترميم المعالم والآثار؛
- التركيب الحديدي: الحدادة الفنية؛
- فن الخط؛
- الزجاج؛
- والفندقة: مرشد سياحي، سياحة وكالة أسفار، طبخ.

الملاحظ، أن هذا المعهد يقدم تكوين في مجالات النشاطات الثلاثة التي نصت عليهم في الأمر 01-96 والمرسوم التنفيذي 339-07 (المذكورين سلف)، والمتمثلة في الصناعات التقليدية والصناعات التقليدية الفنية، الصناعات التقليدية الحرفية لإنتاج المواد، الصناعات التقليدية الحرفية للخدمات، وهو ما يتماشى مع طبيعة المجتمع التلمساني الذي عرف منذ القدم بممارسة سكانه للصناعات التقليدية والحرف المختلفة والتي تم توارثها عن مختلف الحضارات المتعاقبة على المدينة منذ العصور القديمة مثل الدباغة والخرازة والصباغة وصناعة الخزف وصناعة الحلّي والحدادة وصناعة المعادن... الخ، حيث يتمثل الهدف من ذلك في الحفاظ على هذا الموروث الثقافي من الاندثار وتطويره والمحافظة عليه، وكذا تكوين

* يوفر المعهد عدة أنماط تكوينية، تتمثل في: التكوين الإقامي، التكوين عن طريق التمهين، التكوين التعاقدية، التكوين عن طريق الدروس المسائية، التكوين والتعليم عن بعد، والتكوين الموجه للمرأة الماكثة في البيت.

يد حرفية قادرة على مواكبة مختلف التغيرات التي تطرأ على مجال حرفتهم وقادرة على فرض نفسها في ظل المنافسة التي تعرفها المنتجات الحرفية الوطنية بسبب دخول السلع الأجنبية إلى سوق الوطن.

تتمثل آفاق العمل للمخرجين من هذا المركز في إمكانية التوظيف كمكونين في قطاع التكوين المهني، وإمكانية إنشاء تعاونية حرفية والاستفادة من القروض التي تشرف عليها الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب والحفاظ على الحرفة من الاندثار.

وتتجسد آفاق المعهد الوطني المتخصص في الصناعات التقليدية "إمامة" تلمسان في المساهمة في تكوين يد عاملة مؤهلة في مجال الصناعات التقليدية والحرف وتسهيل عملية إدماج المترشحين في عالم الشغل والحفاظ على التراث الثقافي التي تشتهر به ولاية تلمسان، وإعادة إحياء الحرف التقليدية خاصة المندثرة منها.

في هذا الشأن، استقادت ولاية تلمسان في إطار المشاريع الموجهة لقطاع الصناعات التقليدية والحرف والهادفة أساسا لتوفير محيط ملائم للتنمية البشرية وإعادة الاعتبار للأعمال اليدوية وتنشيط الجهد والإبداع، من مشروعين هما ²⁷:

1. مركز تنمية المهارات المحلية ببلدية سبدو: يشتمل هذا المركز على عدد من الورشات مجهزة باستفيد منها الحرفيين على تنوع تخصصاتهم ومجلات للتكوين والإنتاج وكذا قاعات للعرض والتسويق وجناح إداري ويهدف هذا المركز إلى:

- ✓ توريث المهارات للشباب؛
- ✓ تمكين العمل اليدوي بالتركيز على الفعل التطبيقي؛
- ✓ إمداد سوق الشغل بيد عاملة كفئة في وقت قياسي وبتكلفة أقل؛
- ✓ مرافقة أصحاب المشاريع وتنشيط برامج التنمية الريفية وتقديم الاستشارة؛
- ✓ وإحداث مناصب شغل والتخفيف التدريجي لنسب البطالة.

2. دار الصناعة التقليدية ببلدية منصورة: هي فضاء للترقية والإبداع والتكوين في مجال الصناعة التقليدية والفنية تساهم في تنمية هذا الموروث الحضاري والثقافي وتضطلع بالمهام التالية:

- ✓ تزويد السلطات المحلية بالمعلومات والآراء والمقترحات كما تقوم بأي عمل يرمي لترقية القطاع؛
- ✓ التنظيم والمشاركة في اللقاءات والتظاهرات والمعارض... الخ؛
- ✓ تكوين الحرفيين وتحسين مستواهم؛
- ✓ وإحداث مناصب شغل.

خاتمة:

عملنا من خلال هذا الطرح على تسليط الضوء على أهمية تنمية الموارد البشرية للنهوض بقطاع الصناعات التقليدية والحرف في الجزائر، من خلال إبراز الدور الذي يقوم به قطاع التكوين المهني والتمهين في هذا المجال، باعتباره أحد القطاعات التعليمية الأساسية المعول عليها لتكوين يد عاملة فنية متخصصة.

توصلنا إلى النتائج التالية:

- يعتبر التكوين من أهم الطرق المتبعة لتنمية الموارد البشرية في مختلف القطاعات وخاصة قطاع الصناعات التقليدية والحرف التي تعتمد على المهارات اليدوية؛
- لقد أعطت الدولة أهمية كبيرة لقطاع الصناعات التقليدية والحرف باعتباره أحد ركائز التنمية الاقتصادية والاجتماعية وهذا ما يتجلى من خلال فتح مختلف التخصصات في هذا المجال لإجراء تكوينات بها؛
- وبالرغم من الأهمية التي منحت لقطاع الصناعات التقليدية والحرف من ناحية التكوين إلا أنه لم يزل بعيدا نوعا ما عن المستوى المطلوب حيث لا يوجد سوى مركزين فقط عبر التراب الوطني متخصصين في التكوين في قطاع الصناعات التقليدية والحرف.

الهوامش والمراجع:

- 1 مكتب العمل العربي، «الموارد البشرية العربية ودورها في الحياة الاقتصادية»، مجلة العمل العربي، منظمة العمل العربية، القاهرة، عدد 98، 1997، ص 117.
- 2 محمد ماهر عليش، «إدارة الموارد البشرية»، وكالة المطبوعات، الكويت، 1985، ص 15.
- 3 محمد سمير أحمد، «الإدارة الإستراتيجية وتنمية الموارد البشرية»، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، 2009، ص 78.
- 4 عبد الباري إبراهيم، «تكنولوجيا الأداء البشري في المنظمات (الأسس النظرية ودلالاتها في البيئة العربية)»، المنظمة العربية للتنمية، القاهرة، 2003، ص 117.
- 5 VATIER Raymond, «Développement de l'Entreprise et Promotion de l'Homme». Entreprise Moderne, Paris, 1984, p. 203.
- 6 VATIER Raymand, op. cit., p. 203
- 7 GRIEVES Jim, «Strategic Human Resource Development», Thousand Oaks, CA: Sage, London, 2003, p.1.
- 8 محمد سمير احمد، مرجع سبق ذكره، ص 78.
- 9 Unesco, culture, créativité, artisanat et design, 23/9/2009, http://portal.unesco.org/culture/fr/ev.phpURL_ID=35418&URL_DO=DO-TOPIC&URL_SECTION=201.html
- 10 الأمر 01-96 المؤرخ في 19 شعبان 1416 هـ الموافق لـ 10 جانفي 1996م المحدد للقواعد التي تحكم الصناعة التقليدية والحرف (الجريدة الرسمية، العدد 03-1996م).
- 11 المرسوم التنفيذي 339-07 المؤرخ في 19 شوال 1428 هـ الموافق لـ 31 أكتوبر 2007 (الجريدة الرسمية، العدد 70-2007م) المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي 140-97 المؤرخ في 23 ذي الحجة 1417 هـ الموافق لـ 30 أفريل 1997م (الجريدة الرسمية، العدد 27-1997م) المتضمن قائمة نشاطات الصناعة التقليدية والحرف.
- 12 لعلى بوكميش، منخل إلى تنمية الموارد البشرية»، دار الراية للنشر والتوزيع، عمان، 2012، ص 21.
- 13 بن زعرور شكري، «تجربة الجزائر في تنمية قطاع الصناعة التقليدية والحرف 1992-2009»، الندوة العربية الرابعة حول «الصناعات التقليدية والحرف الفنية والتراثية»، دمشق، 2009، ص 38.
- 14 بن حمودة محبوب، «النظام الضريبي المحلي أسلوب فعال لدعم الصناعات التقليدية والحرفية في الجزائر»، مجلة "دراسات في الاقتصاد والتجارة والمالية"، مخبر الصناعات التقليدية (LITA)، جامعة الجزائر 3، المجلد- العدد 01، 2012، ص ص 11-48.
- 15 بن حمودة محبوب، مرجع سبق ذكره.

- 16 بن العمودي جليلة، «إستراتيجية تنمية قطاع صناعة التقليدية والحرف بالجزائر في الفترة 2003-2010: دراسة حالة تطوير نظام إنتاج محلي "SPL" بحرفة النسيج التقليدي بمنطقة تڨرت»، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص اقتصاد وتسيير المؤسسة، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة ورقلة، 2012، ص 132.
- 17 صديقي شفيقة، «دور المضمون الثقافي في تحديد قيمة المنتجات الموجهة نحو الأسواق الأجنبية»، أطروحة دكتوراه علوم في علوم التسيير، تخصص تسيير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 3، 2002، ص 260.
- 18 دربال سمية & بن العمودي جليلة، «سياسة دعم المؤسسات الحرفية في الجزائر»، الملتقى الوطني حول «إشكالية استدامة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر»، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة الوادي، يومي 6 و 7 ديسمبر 2017، ص 14.
- 19 بن زعرور شكري، مرجع سبق ذكره، ص 23.
- 20 بن العمودي جليلة، مرجع سبق ذكره، ص 132.
- 21 بن زعرور شكري، مرجع سبق ذكره، ص 23.
- 22 وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعة التقليدية، «تطور قطاع الصناعة التقليدية والحرف في الجزائر 1962-2009»، الجزائر، ص 114.
- 23 سعيداني مراد، «مشروع التوأمة P3A بين الوكالة الوطنية للصناعة التقليدية والإتحاد الأوربي»، مجلة الحرفي، العدد 7، 2011، ص 22.
- 24 سعيداني مراد، مرجع سبق ذكره، ص 35.
- 25 التومي إبراهيم، «دور التأهيل والتدريب المهني في تنمية المهارات البشرية». القاهرة، الندوة القومية حول «دور منظمات أصحاب الأعمال في تضيق الفجوة القائمة بين مخرجات التدريب واحتياجات سوق العمل»، منظمة العمل العربية، القاهرة، 08-10 نوفمبر 2009، ص 4.
- https://alolabor.org/wp-content/uploads/2010/10/ibrahim_altomy.doc?amp=1
- 26 بن صديق نوال، «التكوين في الصناعات والحرف التقليدية بين المحافظة على التراث ومطلب التجديد: دراسة انتروبولوجية بمنطقة تلمسان»، رسالة ماجستير في العلوم الإنسانية والاجتماعية، تخصص انتروبولوجيا التنمية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة تلمسان، 2013، ص 128.
- 27 وزارة السياحة والصناعة التقليدية، الجزائر، 2019، على الخط،
https://www.mta.gov.dz/?page_id=1681