دور التكوين في دعم الروح المقاولاتية لدى الأفراد

أ. لفقير حمزة

جامعة برج بوعريريج.

hamza.lefkir@gmail.com

الملخص:

تناولنا في هذه الدراسة، البحث فيما إذا كان بإمكان برامج تدريبية متخصصة أن تنمي روح المقاولة لدى المشاركين فيها و تمكنهم من إنشاء مؤسساتهم الخاصة و تسييرها بطريقة فعالة مع التركيز على دراسة حالة برنامج Cree Germe المعتمد في الغرفة الوطنية للصناعات التقليدية و الحرف – سطيف –

Résume:

L'objectif de cette étude et de savoir si les programmes de formation spécialisées sont capables de développer l'esprit d'entrepreneuriat chez les participant et rendre utile de créer et gérer d'une manière efficace leur propres entreprises.

En concentrant sur l'étude de cas du programme CREE GERME, qui est applique dans la chambre de l'artisanat et les métiers de setif.

مقدمة.

إن نشوء و استمرار المؤسسات الصغيرة و المتوسطة محاط بمخاطر كثيرة و متنوعة، و هنا يبرز الدور الكبير الذي يلعبه المورد البشري في التصدي لكل هذه الظروف و تحمل المخاطر الناجمة عن إنشاء مؤسسة صغيرة أو متوسطة وتسييرها بطريقة فعالة تسمح لها بالحياة في ظل محيط اقتصادي يتميز بعدم التأكد والمنافسة الشديدة لذلك فإن أكبر هذه الأخطار تتمثل في التسيير غير الكفء الذي يتسبب بالإخفاق والفشل في أعمال هذا النوع من المؤسسات.

إن دخول المورد البشري كأحد أهم عوامل نجاح المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، جعل الباحثين يربطون بين مفهوم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة من جهة ومفهوم المقاولاتية والمقاول من جهة أخرى، على أساس أن هذا الأخير يمتلك القدرات و المهارات التي تمكنه من تحمل مخاطر إنشاء مثل هذه المؤسسات و النجاح في المضي بها نحو الاستقرار والتوسع، والربط بين المفهومين السابقين في ظل التنامي الكبير لدور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحياة الاقتصادية، جعل الكثير من الدول والمنظمات المحلية والدولية المهتمة بدعم وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تبحث عن المعادلة الصحيحة التي تسمح لها بتنشئة وإيجاد هذا المقاول الذي أعتبر حجر الزاوية في إنشاء وتنمية مثل هذا النوع من المؤسسات.

ولقد قامت الكثير من الدول والهيئات الحكومية وغير الحكومية المهتمة بدعم و تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة باعتماد التدريب كأسلوب لخلق روح المقاولة لدى الشباب وتزويدهم بالمهارات والمعارف اللازمة لنجاح مشاريعهم واستمرارها، ذلك لأن التدريب الجيد يساعد كثيرا في رفع الكفاءة والخبرة المهنية للموارد البشرية كما يؤدي إلى زيادة المعرفة المتخصصة والمهارة الخاصة بالفرد واللازمة لإنجاز عمل معين، كما تتمثل أهمية التدريب في عملية التجديد والمحافظة على حيوية النشاط في المؤسسة .

وفي هذا الإطار تأتي هذه الدراسة باعتبارها محاولة بحثية لاستقصاء دور التدريب في خلق روح المقاولة لدى المتكونين ومتابعة تأثيرها على مدى نجاح المتكونين في إطلاق مؤسساتهم و تسييرها بطريقة سليمة وفعالة، وذلك من خلال دراسة تقييمية لبرنامج CREE–GERME وهو النسخة الفرنسية للبرنامج Start and improve your SIYB business وتعني ابدأ و حسن تسيير مؤسستك، وهو البرنامج المعتمد من طرف الغرفة الوطنية للصناعات التقليدية والحرف بالجزائر.

و من ثم فإن الإشكالية المطروحة في موضوعنا هذا يمكن صياغتها من خلال السؤال الرئيسي التالي:

هل يمكن لبرامج تكوينية متخصصة أن تنمي الحس المقاولاتي لدى المشاركين فيها وتمكنهم من أنشاء مؤسساتهم الخاصة وتسييرها بطريقة فعالة ؟

و للإجابة على هذه الإشكالية، يجب البحث في الأسئلة الفرعية لها و هي:

- ما هي المقاولة، وما هي الخصائص التي يمتاز بها المقاول ؟
- هل هناك ظروف (اجتماعية و ثقافية واقتصادية ...الخ) هي وحدها كفيلة بتنشئة المقاول؟
- ما هو تقييم التكوين، وما هي المستويات التي يمكن من خلالها تقييم برنامج تكويني معين ؟
- ما هو برنامج CREE–GERME التكويني وإلى أي مدى نجح هذا البرنامج في تنمية روح المقاولة لدى المشاركين فيه ؟

و كمحاولة لحل الإشكالية من خلال الإجابة على التساؤلات الفرعية فإننا نقترح الفرضيات التالية:

1. المقاول هو الفرد القادر على إنشاء مؤسسته وتسييرها والتعامل مع المخاطر التي تواجهها.

2. تلعب العائلة وطريقة التنشئة والبيئة الثقافية التي ينتمي لها الفرد عاملا مهما في تكوين روح المقاولة لديه.
3. تقييم التكوين هو معرفة مدى تحقيق البرنامج التكويني لأهدافه، ويتم ذلك من خلال الوقوف على النتائج التي حققها في الواقع العملي.
4. استطاع برنامج CREE–GERME التكويني أن يساعد المشاركين فيه كثيرا على إنشاء مؤسساتهم وتطوير طريقة تسييرهم لها.

1. المقاولاتية: المفهوم و الخصائص.

1.1 تعريف المقاولاتية.

المقاولاتية " Entrepreneurship" هي كلمة انجليزية الأصل تم اشتقاقها من الكلمة الفرنسية "Entrepreneur"، و قد ترجمت من طرف الكيبيكيين(كندا) إلى اللغة الفرنسية بـ "Entrepreneuriat".[i]

المقاولاتية "Entrepreneurship" = حاول، بدأ، خاض، وتتضمن فكرة التجديد والمغامرة.[ii]

لقد عرف "ROBERT HISRIH" المقاولاتية على أنها: " السيرورة التي تهدف إلى إنتاج منتج جديد ذو قيمة وذلك بإعطاء الوقت و الجهد اللازمين، مع تحمل المخاطر الناجمة عن ذلك بمختلف أنواعها (مالية، نفسية، اجتماعية)، وبمقابل ذلك يتم الحصول على إشباع مادي ومعنوي".[iii]

وهذا التعريف يشير صراحة إلى فكرة تحمل المخاطر التي تنجم عن المغامرة باقتراح منتج جديد على المستهلك قد يلقى القبول كما قد يلقى الرفض.

وأعطى الاتحاد الأوروبي سنة 2003 التعريف التالي للمقاولاتية: " هي الأفكار والطرق التي تمكن من خلق وتطوير نشاط ما عن طريق مزج المخاطرة والابتكار و/أو الإبداع والفاعلية في التسيير وذلك ضمن مؤسسة جديدة أو قائمة ".[iv]

وفي الإجمال فانه من خلال التعاريف السابقة الذكر وتعاريف أخرى تم الاطلاع عليها يمكن أن نستنتج أن مفهوم المقاولاتية يتمحور حول النقاط التالية:

1. المقاولاتية تتطرق إلى المقاول على أساس انه شخص يتفرد بخصائص معينة.
2. المقاولاتية عموما تتحدث عن الإبداع.
3. المقاولاتية هي خلق أو إنشاء منظمة جديدة.
4. المقاولاتية هي خلق القيم.
5. المقاولاتية تهتم بالمؤسسات ذات نسبة النمو المرتفعة.
6. المقاولاتية تتضمن المخاطرة.
7. المقاولاتية تهتم بالمسيرين الملاك.

2.1 تعريف المقاول.

لقد اعتمدت أغلب الدراسات التي تطرقت إلى موضوع المقاول على أسلوبين لتعريف المقاول هما:[v]

– الأسلوب الوظيفي: وهو يركز على أعمال المقاول وسلوكاته ووظائفه، وهذه الطريقة تعرف المقاول على حسب سلوكاته وأفعاله، حيث أنها تصف وظائف المقاول، تلك التي على أساسها يتم تحديد المقاول من غيره.

– الأسلوب الوصفي: هو الذي يصف المقاول في حد ذاته أي صفاته وخصائصه.

والفرق بينهما أن النظرة الوظيفية هي أكثر واقعية من النظرة الوصفية التي تميل إلى التجريد والمثالية.

المقاول " Entrepreneur ": [vi] ظهرت هذه الكلمة في فرنسا خلال القرن 16 و هي كلمة مشتقة من الفعل " entreprendre" و الذي معناه: باشر، التزم، تعهد، و بالنسبة للغة الانجليزية فانه تستعمل نفس الكلمة " Entrepreneur" للدلالة على نفس المعنى في اللغة الفرنسية.

- " المقاول هو صاحب رأس المال الذي يتحمل المخاطر الناجمة عن لا يقين (عدم التأكد) البيئة ".[vii]
- David McClelland: "المقاول هو الشخص الديناميكي الذي يخوض مخاطر محسوبة ".[viii]
- Knight : " المقاول هو الذي يتصرف على أساس توقعاته لتقلبات السوق، ويتحمل اللايقين في ديناميكية عمل السوق ".[ix]
- J-B Say : " المقاول هو الفرد الذي يملك ويسير مؤسسته ".[x]

المقاول حسب Say هو عنصر مهم في الديناميكية الرأسمالية فهو ينقل الموارد الاقتصادية من مستوى إنتاجية إلى مستوى أعلى، وهو لا يختلف مع التعريفين السابقين في أن المقاول يتحمل المخاطر ويعمل في محيط لا يقيني، وإنما يشترط في المقاول أن يكون هو صاحب المؤسسة والمسير في نفس الوقت وهذا ما يجعله منه شخصا فريدا له القدرة على اتخاذ القرارات الصائبة والحكيمة .

- I Kirzner : يرى أن المقاول عليه مواجهة مخاطر التجارة، لأنه يعمل في سوق لا يقينية وأمام لا يقين السوق لا بد على المقاول أن يطور المميزات التي تسمح له بمواجهة مخاطر السوق ويتمثل فعله في استغلال الفرص التجارية التي لم تستغل من طرف الآخرين، وسلاحه في ذلك اليقظة في محاولة توقع المستقبل.[xi]

بعد التمعن مليا في التعاريف المذكورة سابقا وتماشيا مع أهداف البحث ولأجل تحديد تعريف واضح لكل من المقاول والمقاولة يتم اعتمادهما خلال هذه الدراسة يمكن أن نعطي التعريفين التاليين:

- المقاول : " المقاول هو الشخص الذي يمتلك الصفات والقدرات والمهارات الشخصية التي تؤهله لاستغلال الفرص المتاحة وتحمل المخاطر الناجمة عن خلق وتطوير مؤسسة ما في ظل بيئة لا يقينية، معتمدا في ذلك على الإبداع بمختلف أشكاله".
- المقاولة: " هي الظاهرة الناتجة عن نشاط المقاول ".

3.1 خصائص و مميزات المقاول.

عندما نحاول تحديد خصائص ومميزات المقاول فإننا لا نجد أنفسنا أمام نوع محدد من الناس أو طبقة اجتماعية محددة، لكنهم جميعا يشتركون في بعض الخصائص التي سوف نحاول تلخيصها فيما يلي:

الخصائص الشخصية:

1. الاستعداد و الميل نحو المخاطرة.
2. الثقة بالنفس.
3. الاندفاع للعمل.
4. الالتزام.

5. التفاؤل.

أما عند Schumpeter فان المقاول لا ينفصل أبدا عن الإبداع لذلك فانه يمكن أن نضيف صفة الإبداع إلى المقاول، ويكون إبداع المقاول في عدة أشكال (إنتاج سلع أو خدمات جديدة، إدخال طرق إنتاج جديدة ، فتح أسواق جديدة، إيجاد مصادر تموين بديلة، وصف طريقة تنظيمية جديدة).

وكذلك تربط H.Vérin بين المقاول و روح المبادرة حيث تقول " أن تطور التحليل الاقتصادي بما فيه شبكة المفاهيم سمح بظهور شكل جديد للرجل الاجتماعي، فهو يبادر حسب عقلانية غاياته ويصبح بذلك مقاولا ".[xii]

الخصائص السلوكية:

تشتمل الخصائص السلوكية على مجموعة من المهارات والتي تتضح من خلال التعرف على السلوك اليومي والاستراتيجي وإدارة طبيعة العلاقات مع الأفراد العاملين معه أو مع المجموعات الإستراتيجية والتنافسية في البيئة، ولذلك فالمقاول إنما يوظف هذه الخصائص السلوكية لصالح تطوير الأعمال وتعزيز إنتاجيتها وتحسين أدائها بشكل متميز، وعليه وضمن هذا الإطار فإن المقاول إنما يمتلك نوعين من المهارات تتجسد سلوكيا في تصرفاته ومواقفه، ومن ابرز هذه المهارات ما يلي: [xiii]

1. المهارات التفاعلية Interaction skills.

وتمثل مجموعة المهارات الإنسانية من حيث بناء و تكوين علاقات إنسانية بين العاملين و الإدارة والمشرفين على الأنشطة والعملية الإنتاجية، والسعي لخلق بيئة عمل تفاعلية تستند إلى التقدير والاحترام والمشاركة في حل المشكلات ورعاية أو تنمية الابتكارات، فضلا عن تحقيق العدالة في توزيع الأعمال وتقسيم الأنشطة وإقامة قنوات اتصال متفاعلة تضمن سير العمل بروح الفريق الواحد وهذه المهارات توفر الأجواء لتحسين الإنتاجية وتطوير العمل.

2. المهارات التكاملية Integration skill.

المقاولون يسعون باستمرار إلى تنمية مهاراتهم التكاملية بين العاملين، حيث تصبح المنظمة أو المشروع وكأنه خلية عمل متكاملة وتضمن إنسانية الأعمال والفعاليات بين الوحدات والأقسام.

الخصائص الإدارية Managerial Skills.

وتمثل مجموعة المهارات التي يمتلكها أو يكتسبها المقاول والتي تضمن قدرته على اتخاذ القرارات وممارسة الأنشطة الإدارية المتعلقة بالتخطيط والتنظيم والرقابة والتحفيز، وهذه الفعاليات الجوهرية تكون حاسمة وضرورية لنجاح المشروعات، وهذه المهارات الإدارية إنما تشتمل على تشكيلة أو توليفة متنوعة من المهارات نذكر منها ما يلي: [xiv]

1. المهارات الإنسانية.

وتمثل المهارات الخاصة بالتعامل الإنساني والتركيز على إنسانية العاملين، ظروفهم الإنسانية والاجتماعية وتهيئة الأجواء الخاصة بتقدير واحترام الذات فضلا عن احترام المشاعر الإنسانية والكيفية التي يتم فيها استثمار الطاقات خلال بناء بيئة عمل تركز على الجانب السلوكي والإنساني وانعكاس ذلك على تعميم التنظيمي وتحسين الأداء والتميز .

2. المهارات الفكرية.

وتتطلب عملية إدارة المشروعات أن يمتلك المقاول مجموعة المهارات الفكرية والخاصة وامتلاك المعارف والجوانب العلمية والتخطيطية والرؤيا لإدارة مشروعه وكيفية استناده وارتكازه إلى الأطر والمفاهيم العلمية والمعرفية، والقدرة على تحديد السياقات والنظم وصياغة الأهداف على أسس الرشد والعقلانية.

3. المهارات التحليلية.

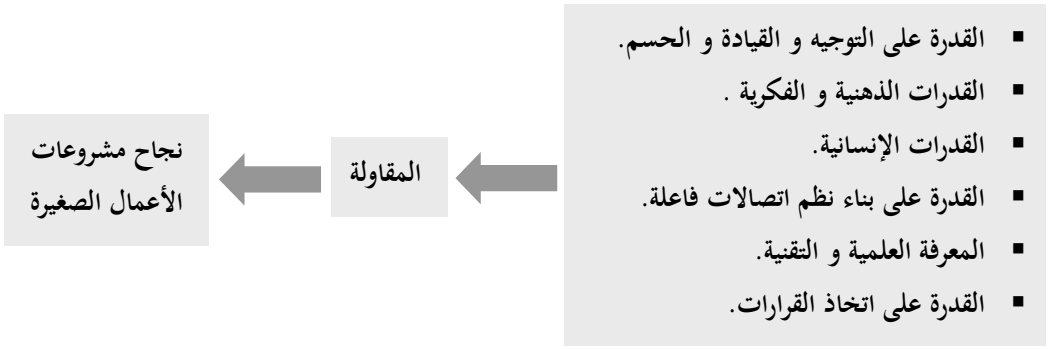
وترتبط المهارات التحليلية مع المهارات الفكرية والنظرية، وتهتم المهارات التحليلية بتفسير العلاقات بين العوامل والمتغيرات المؤثرة حاليا ومستقبليا على أداء المشروع، وتهتم هذه المهارات في تحليل الأسباب وتحديد عناصر القوة والضعف الخاصة بالبيئة الداخلية للمشروع، وكذلك تحليل عناصر الفرص والتهديدات المحيطة بالمشروع في بيئته الخارجية، وتحديد أثر ذلك على المركز التنافسي للمؤسسة، كما تركز هذه المهارات التحليلية على تحليل العديد من السلوكيات الخاصة بالمنافسين وتصوراتهم المستقبلية ودراسة وتحليل سلوكيات المستهلكين وأثر ذلك على الحصة السوقية للمشروع وغير ذلك من المجالات الخاصة بالجوانب المالية والمحاسبية والإنتاجية والتسويقية وغير ذلك.

4. المهارات الفنية (التقنية).

وتتمثل في المهارات الأدائية ومعرفة طبيعة العلاقات بين المراحل الإنتاجية، والمهارات التصميمية للسلع ومعرفة كيفية أداء العديد من الأعمال الفنية خاصة فيما يتعلق بتصميم المنتج وكيفية تحسين أداءه وكل ما يرتبط بالجوانب التشغيلية، و معرفة كيفية تركيب الأجزاء وصيانة بعض المعدات والآلات، والمكونات الأساسية للآلات والمعدات، وهذه المهارات تكون ذات تأثير كبير في بعض المشروعات، كما هو الحال في مصانع الملابس والأقمشة، أو الشركات ذات الطبيعة التصنيعية والفنية كالنجارة والمشاغل الأخرى، وحتى في بعض المجالات الخدمية كالصيانة للأجهزة الكهربائية والمعدات الأخرى، حيث ينظر العاملين إلى الرياديين وكأنهم المرجع الأساسي لهم في هذا النشاط.

والمخطط الموالي يوضح العلاقة بين خصائص و مميزات المقاول و بين نجاح المشروع وديمومته.

الشكل رقم 01: العلاقة بين الخصائص والقدرات الشخصية وبين نجاح المشروعات الصغيرة.



المصدر: فلاح الحسيني، **إدارة المشروعات الصغيرة : مدخل استراتيجي للمنافسة و التميز**، دار الشروق للنشر و التوزيع، غزة، 2006، ص 48

يتضح من تحليل مكونات المخطط أعلاه أنه على المقاول أن يمتلك مجموعة من الخصائص والمهارات المتميزة والتي تضمن نجاح و ديمومة مشروع الأعمال الصغير، حيث لا بد من توافر الخصائص والسمات القيادية وخاصة في مجال توجيه العاملين وإرشادهم إلى الآلية الفاعلة لتنفيذ مهامهم، كما أن عملية الحسم وعدم التردد في مسألة اتخاذ القرارات والتوجيهات تعد أساسية وضرورية، لأنها في الوقت الذي تعزز فيه من ثقة العاملين بالمقاول وصواب توجهاته فإن اتخاذ القرار السليم في الوقت المناسب سوف يساهم في استثمار الفرصة واقتناصها و بالتالي الاستفادة منها قبل أن يستثمرها الآخرون.

إن تعلم التقاول إنشاء وإعادة بعث المؤسسات وسلوكيات محددة) التوجه للفرص،أخذ المبادرة ،قيادة التغيير،تقييم المخاطر، تحديد وكسب الموارد النادرة (... وهذا يتضح في عمليات تخضع لعوامل مؤقتة وظرفية. لكن هل يمكن التكوين على المقاولاتية ؟

هناك اختلاف في هذا الشأن يعود ذلك إلى الانقسام الحاصل بين مؤيد للفطرة ومؤيد للاكتساب،فمؤيدي الفطرة يقولون بأن الحس المقاولاتي يكتسب بالفطرة فلا جدوى من معرفة التقنيات، في حين يدافع الاتجاه الثاني عن إمكانية اكتسابه في اللحظة التي يكون فيها ذلك مناسبا ومتناسقا؛ إذ صحيح أن المقاول يتطلب بعض المهارات الفطرية غير أن التكوين والتعليم في المقاولاتية يكشف ويصقل هذه المواهب لدى الأفراد.

المقاولاتية فن وعلم، وهنا تكمن صعوبة التعلم فالكفاءات المطلوب توافرها Anderson حسب متعددة ومختلفة .[xv]

2. البرنامج التكويني SIYB المتخصص في دعم الروح المقاولاتية.

قام المكتب الدولي للشغل ILO في سبيل مساعدة الدول، خاصة النامية منها بتطوير مجموعة من البرامج لدعم وتأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ومن بين هذه البرامج نجد البرنامج التكويني لدعم المقاولة " أنشئ و حسن تسيير مؤسستك SIYB "، وهو البرنامج الذي لقي انتشارا واسعا في جميع أنحاء العالم (أكثر من 90 دولة عبر العالم) ، حيث اعتمدته الكثير من الدول وقامت بتطبيقه بغية رفع قدرة الأفراد على المقاولة، ويعتمد المكتب الدولي للشغل ILO في سبيل تطبيق هذا البرنامج ونشره إستراتيجية الشراكة مع المنظمات المحلية لدعم و تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

أما فيما يخص الجزائر نجد أن المكتب الدولي للشغل ILO قام منذ سنة 2004 بتنظيم ملتقيات تكوينية للمكونين، استفادت منها عدد من الهيآت الوطنية المتخصصة في هذا المجال، كان من بينها الغرفة الوطنية للصناعات التقليدية والحرف، حيث ومنذ ذلك الحين بدأت في تكوين المقاولين ميدانيا.

1.2 نظرة عامة حول برنامج SIYB .

Start and improve your business SIYB وتعني ابدأ و حسن تسيير مؤسستك، والنسخة الفرنسية منه (النسخة المطبقة في الجزائر) تحمل اسم CREE–GERME أي Créez et Gérez mieux votre entreprise[xvi] أي أنشئ مؤسستك وسيرها بشكل أفضل.

وSIYB هي منهجية تكوينية تهتم بدعم إنشاء وتطوير المؤسسات المصغرة والصغيرة ويهتم كذلك بخلق مناصب العمل الجديدة عن طريق تطوير أداء المؤسسات ويركز على تطوير المهارات التقنية التسييرية للمقاولين الجدد، لأن البرنامج يعتبرها ذات أهمية كبيرة في نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

ويحاول البرنامج أن يلبي الاحتياجات التكوينية في مجال التسيير لقطاع كبير من المقاولين الحاليين والمستقبليين في عدد من دول العالم ويستفيد من هذا البرنامج كلا الجنسين (ذكور وإناث).[xvii]

التطور التاريخي لبرنامج SIYB.[xviii]

أصل برنامج SIYB هو الحقيبة التكوينية المتخصصة في تسيير المشاريع والأعمال "look after your firm " اعتني بمؤسستك"، هذه الحقيبة التكوينية طورت من طرف الفدرالية السويدية للعمال " Swedish Employer's Fédération " سنة 1970.

سنة 1977 اعتمدت (SIDA) Swedish International Development Agency على الحقيبة التدريبية "look after your firm" كأساس لإعداد برنامج تكويني يهتم باحتياجات صغار المقاولين في الدول النامية، هذه الحقيبة التكوينية الجديدة سميت " Improve your business" (IYB) وفي نفس الوقت طورت (ILO) المنظمة الدولية للعمل منهجية تكوينية خاصة تعتمد على التعليم بالمشاركة وعلى طريق الأنشطة الموجهة.

وشكل كل من الحقيبة التكوينية IYB ومنهجية (ILO) للتكوين برنامج (IYB)، سنة 1990 قام الtechnical cooperation project التابع للمنظمة الدولية للعمل (ILO) في فيجي (Fiji) بالبدء في تطوير الحقيبة التدريبية Start your business (SYB) أنشئ مؤسستك.

وقد تم تطوير هذه الحقيبة لتكملة دور البرنامج (IYB) وكذلك لتلبية الطلب الكبير من المقاولين المحتملين الذين يريدون البدا في مشاريعهم.

في نهاية 1990 ظهرت حقيبة تدريبية أخرى مكملة لـ (SYB) هي (GYBI) Generate your business Idea والتي طورت كذلك من طرف (ILO) كحقيبة مكملة لـ(SYB) ولأجل مساعدة الشباب في إيجاد أفكار لمؤسساتهم المستقبلية.

هذه الحقائب التدريبية تبدو منفصلة عن بعضها البعض لكنها في الحقيقة تشكل وحدة متكاملة تندرج كلها تحت اسم برنامج(SIYB).

ولقد استطاع برنامج (SIYB) خلال هذه الفترة أن يدخل إلى أكثر من 90 دولة في مختلف قارات العالم.

أهداف برنامج SIYB.[xix]

1. الهدف العام (التطويري).

- الهدف العام لبرنامج (SIYB) هو المساهمة في النمو الاقتصادي وخلق فرص عمل جديدة مستقرة وأفضل.

2. الأهداف الوسيطة.

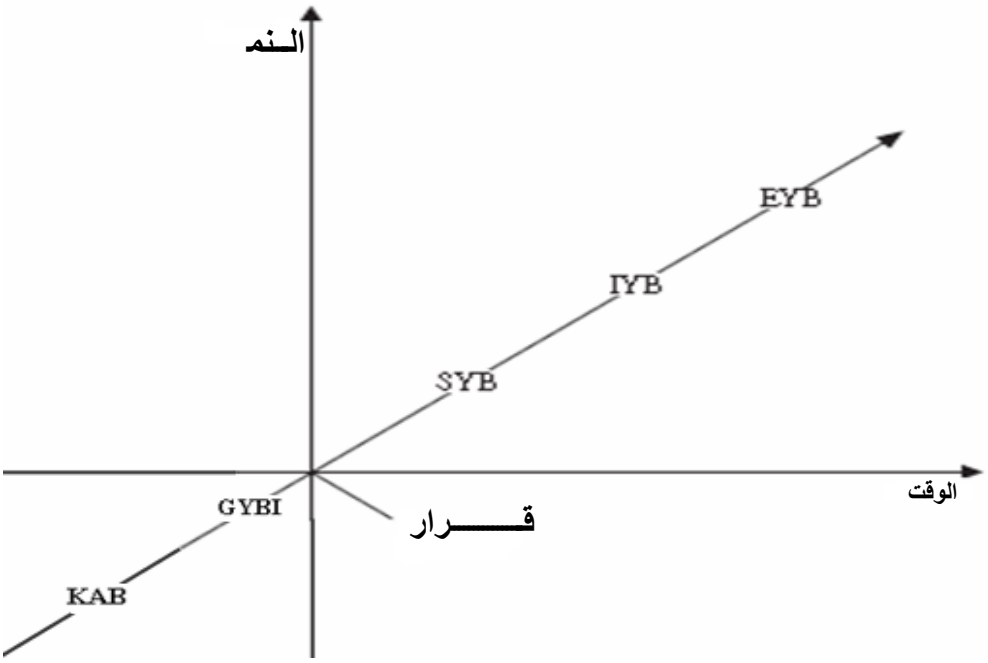
- إشراك كل الهيئات والمنظمات المهتمة بتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول من أجل توظيف برنامج (SIYB) وربطه بنشاط المقاولين (مقاولين حاليين أو محتملين).
- دعم صغار المقاولين وتمكينهم من بدأ مشاريعهم والرفع من أداء المؤسسات الناشطة لأجل خلق مناصب عمل جديدة.

2.2 الحقائب التكوينية لبرنامج SIYB.

كما ذكرنا سابقا فإنه نظرا للأهمية الكبيرة التي توليها المنظمة الدولية للعمل (ILO) للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة على أساس أنها المسؤولة الأولى عن خلق أغلبية مناصب الشغل الجديدة عبر العالم وبهدف دعم وحفز خلق مثل هذه

المؤسسات وتطويرها ونموها، طور المنظمة الدولية للعمل (ILO) برنامج تكويني متكامل أطلقت عليه برنامج SIYB، يتكون من مجموعة من الحقائب التكوينية تطورت عبر الزمن لتكون مجموعة متكاملة تلبي كل متطلبات الأفراد لإنشاء وتطوير وتوسيع مؤسساتهم ونلخص أهم هذه الحقائب التكوينية فيما يلي:

1. أعرف حول الأعمال والمشاريع	**KAB**	Know about business
2. جد فكرة مؤسستك	**GYBI**	Generate your business idea
3. أنشئ مؤسستك	**SYB**	Start your business
4. حسن تسيير مؤسستك	**IYB**	Improve your business
5. وسع مؤسستك	**EYB**	Expand your business



SOURCE: Klaus Hoftendorm, **promotion of entrepreneurship for income generation experiences from ILO programmes**, in the cite **www.diwec.org** , 18-03-201 , 14 :00 .

3.2 برنامج CREE–GERME المطبق في الغرفة الوطنية للصناعات التقليدية.

لقد سجلت عملية التطبيق الفعلي لبرنامجCREE–GERME على مستوى غرف الصناعات التقليدية والحرف وطنيا تقدما كبيرا منذ سنة 2004، حيث إلى غاية سنة 2007 تحقق ما يلي:

- تأهيل أكثر من 120 مكون معتمد من طرف المكتب العالمي للشغل ILO على المستوى الوطني.
- تكوين 6000 حامل مشروع جديد (مقاول محتمل) في الحقيبتين التكوينية "جد فكرة مؤسستك GYBI" و"أنشئ مؤسستكSYB " بتنظيم 300 دورة تكوينية مست كل جهات الوطن.
- تكوين 7000 مقاول ممارس في الحقيبة التكوينية " حسن تسيير مؤسستك IYB " بتنظيم 360 دورة تكوينية بهدف تحسين قدرة التسيير والتدبير وتحسين النوعية والقدرة التنافسية للمنتجات.

وتسعى الغرفة الوطنية للصناعات التقليدية والحرف من اعتماد هذا البرنامج إلى تحقيق مجموعة من الأهداف نجملها فيما يلي:

- نشر روح المقاولة بين الحرفيين.
- تمكين أصحاب الحرف و خريجي مراكز التكوين المهني من إنشاء مؤسساتهم الحرفية الخاصة.
- تزويد الحرفيين الممارسين وحاملي المشاريع بالمهارات والمعارف الأساسية في التسيير والتي تمكنهم من النجاح في مشاريعهم.
- تخفيض نسبة موت المؤسسات الحرفية وبالتالي تحقيق استمرارية المشاريع الحرفية.
- التقدم بالمؤسسات الحرفية إلى الاحترافية وبالتاي القدرة على المنافسة ودخول الأسواق الدولية.

وهناك العديد من الأهداف الأخرى الوسيطة التي تسعى الغرفة الوطنية للصناعات التقليدية والحرف تحقيقها ولكن جميع هذه الأهداف تصب في تطوير قطاع الصناعات التقليدية والحرف ليأخذ دوره الطبيعي في:

- المساهمة الفعالة في التنمية الاقتصادية.
- خلق مناصب شغل والتقليل من البطالة.
- المحافظة على التراث والهوية الوطنية.

ولقد اعتمدت الغرفة الوطنية للصناعات التقليدية والحرف ثلاث حقائب تدريبية من برنامج CREE–GERME هي(GERME; CREE ;TRIE)، ويلتحق المقاولون بالدورة التكوينية عن طريق تسجيلهم في الدورات المبرمجة من طرف غرف الصناعة التقليدية 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.

- **أوجد فكرة مؤسستك TRIE** .[xx]

مدة التكوين هي من 3 إلى 5 أيام ، حيث في نهاية هذه الدورة التكوينية يجب أن يكون المشارك قادرا على إيجاد فكرة لمؤسسته، من خلال مجموعة من المحاور التي تركز عليها الدورة التكوينية نلخصها في ما يلي:

- ما هي فكرة المؤسسة: معرفة ما هي فكرة المؤسسة وما هي المعايير التي تسمح لك بالحصول على فكرة مؤسسة جيدة.
- كيف تصبح مقاولا: التعرف على جانبه الشخصي ولماذا يريد إنشاء مؤسسته، ومن أين يأتي فأفكار مؤسسته، 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 لمؤسسته.
- حلل أفكارك واختر 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 و الفرص و التهديدات.

إذا استطاع المتكون بعد انتهاء الدورة التكوينية من تحديد فكرة مؤسسته وأصبح مستعدا لان يكون مقاولا فإنه يستطيع أن ينتقل إلى التكوين "أنشئ مؤسستك CREE ".

- **أنشئ مؤسستك CREE**.

تدوم 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 هما:

إعداد دراسة الجدوى	كيف تنشئ مؤسستك (تتكوم من 10 مراحل).
المرحلة 01: صف فكرة مؤسستك. المرحلة 02: حضر مخططك التسويقي. المرحلة 03: قدر مبيعاتك. المرحلة 04: خطط للإنتاج و المشتريات. المرحلة 05: قرر ما تحتاجه من مستخدمين. المرحلة 06: حدد طبيعة الاستثمارات المطلوبة. المرحلة 07: أعد ملخصا لتكاليفك و خطط للربح. المرحلة 08: أسعار تكلفة منتجاتك و خدماتك. المرحلة 09: أحسب رأس مال الانطلاق وقدر احتياجاتك للقروض. المرحلة 10: اختر الشكل القانوني و اعرف مسؤولياتك.	المرحلة 01: اجمع المعلومات الناقصة. المرحلة 02: أكمل دراستك للجدوى. المرحلة 03: قيم دراستك للجدوى. المرحلة 04: هل تتمسك بإنشاء مؤسستك. المرحلة 05: دافع عن دراستك للجدوى. المرحلة 06:قدم دراستك للجدوى للمؤسسات المالية. المرحلة 07: سجل مؤسستك. المرحلة 08: نظم نفسك للانطلاق. المرحلة 09: تناقش مع أهل الاختصاص. المرحلة 10: خطط ليومك الأول.

حيث تساعد هذه الدورة 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.

- **حسن تسيير مؤسستك GERME**.

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

و نشير إلى أن الغرفة الوطنية قد قامت بترجمة كل الدلائل التكوينية إلى اللغة العربية، حيث أن كل دورة تكوينية تحتوي على دليل أو أكثر يقدم إلى المتكونين بهدف مساعدتهم على الفهم والرجوع إليه في حال النسيان أو بعد التكوين، ونشير إلى أنها مكتوبة بطريقة مبسطة وتسهل الفكرة

كما أنها مزودة برسوم وأشكال توضيحية، وهي كذلك تحتوي على تمارين، واستمارات و جداول للملئ الهدف منها هو مساعدة المتكون من تطبيق الجانب النظري من التكوين.

3. الدراسة الميدانية.

1.3 منهج الدراسة.

استخدم في هذه الدراسة المنهج الوصفي الذي يعبر عن الظاهرة المدروسة تعبيرا كميا وكيفيا و الذي لا يتوقف عند حد وصف الظاهرة إنما يتعدى إلى تحليلها وكشف العلاقات بين أبعادها المختلفة من أجل تفسيرها والوصول إلى استنتاجات عامة تسهم في تحسين الواقع وتطويره.

و لقد استخدم في دراسة الحالة هذه مدخل المسح الاجتماعي بالعينة، من أجل استقصاء أفراد عينة الدراسة حول دور البرنامج التكويني CREE–GERME في دعم روح المقاولة لديهم.

واعتمدنا في هذه الدراسة لأجل تقييم البرنامج التكويني CREE–GERME نموذج Kirkpatrick لتقييم البرامج التكوينية، حيث بناءا على هذا النموذج يتم التقييم على أساس أربع مستويات هي:

- رد الفعل: هل كان المشاركون سعداء بالبرنامج ؟
- التعلم: ماذا تعلم المشاركون من البرنامج ؟
- السلوك: هل غير المشاركون سلوكهم بناءا على ما تعلموه ؟
- النتائج: هل اثر التغيير في السلوك في المؤسسة بشكل ايجابي ؟

و لقد تم اختيار هذا النموذج لأنه الأكثر وضوحا من بين كل النماذج الأخرى المستخدمة في تقييم البرامج التكوينية، ولأنه تقريبا كل النماذج الأخرى تتشابه معه إلى حد بعيد، ذلك أن معظمها أخذ عنه.

إطار الدراسة الميدانية.

- الإطار البشري: اقتصرت الدراسة على المقاولين الذين شاركوا في الدورات التكوينية لبرنامج CREE–GERME ضمن نشاطات الغرفة الوطنية للصناعات التقليدية والحرف.

- الإطار المكاني: اقتصرت الدراسة على غرفة الصناعة التقليدية والحرف –سطيف– والتي تظم كلا من ولايتي سطيف و برج بوعريريج.

ونشير إلى أن غرفة الصناعة التقليدية والحرف –سطيف– قد نظمت 75 دورة تكوينية منذ سنة 2006 موزعة كالتالي:

- 30 دورات CREE
- 45 دورة GERME

حيث استطاعت غرفة الصناعة التقليدية و الحرف –سطيف– أن تكون 1100 مقاول موزعين على مختلف المجالات ومن كلا الجنسين.

ونشير إلى انه تم اختيار غرفة الصناعة التقليدية والحرف –سطيف– كإطار مكاني للبحث نظرا لعدة عوامل منها الموضوعية و منها الذاتية نذكر منها:

- صعوبة أن لم نقل استحالة القيام بدراسة تشمل كل مناطق الوطن نظرا للإمكانات المادية والمجال الزمني المخصص لهذه الدراسة.
- غرفة الصناعة التقليدية والحرف –سطيف– تعتبر من أوائل الغرف على المستوى الوطني التي طبقت هذا البرنامج التكويني.

- تواجد مكونين معتمدين من طرف المكتب العالمي للشغل ILO بغرفة الصناعة التقليدية والحرف –سطيف–.
- التسهيلات الكبيرة والتعاون الذي قدم لي من طرف مسؤولي غرفة الصناعة التقليدية والحرف –سطيف–

- الإطار الزماني: لقد تم إجراء الدراسة الميدانية خلال الفصل الثاني من السنة الجامعية 2014/2013.

3.3 مجتمع و عينة الدراسة.

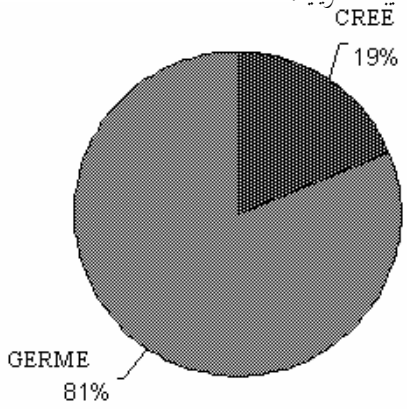
مجتمع الدراسة.

يتشكل مجتمع الدراسة من جميع المقاولين التابعين لغرفة الصناعة التقليدية و الحرف –سطيف– الذين شاركوا في أي من الدورات التكوينية لبرنامج SIYB منذ بداية تطبيقه، ويقدر عددهم حسب غرفة الصناعة التقليدية والحرف –سطيف– بـ 1100 مقاولا.

عينة الدراسة.

لقد تم اختيار عينة عشوائية تمثل ما نسبته 15% من مجتمع الدراسة المقدر عدده بـ 1100 أي ما عدده 165 مقاولا مقسمين إلى 31 مقاولين مشاركين في الدورة التكوينية (CREE) و 134 مقاولا مشاركا في الدورة التكوينية GERME، وتتوزع نسبهم على كلا الحقيبتين التكوينيتين CREE وGERME حسب الشكل الموالي:

شكل رقم03: توزيع العينة حسب نوع الحقيبة التكوينية.



أداة الدراسة.

لقد تم جمع البيانات الميدانية عن طريق استبيان، و ذلك خدمة لأغراض الدراسة، حيث صممت أسئلة الاستبيان على نحو يمكن من تحديد آراء المقاولين و إجاباتهم حول البرنامج التكويني CREE–GERME المطبق في غرفة الصناعة التقليدية والحرف –سطيف–، ولقد جاء بنأ الاستبيان على النحو التالي:[1]

- البيانات الأولية:

اشتملت على الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة و تكونت من أربع فقرات هي: السن، الجنس المستوى التعليمي، الحالة الاجتماعية.

بالإضافة إلى مجموعة من الأسئلة العامة (الأسئلة من 01الى 06) و هي أسئلة لها أهمية كبيرة من حيث البناء على أساسها عند تحليل البيانات الأخرى.

- البيانات الجوهرية: ركزت أسئلة البيانات الجوهرية من الاستبيان على أربع محاور رئيسية هي:

1. رد فعل (انطباع) المشاركين في الدورات التكوينية حول البرنامج.
2. كمية المعارف و المهارات الذي استطاع المشاركون في الدورات التكوينية تحصيلها.
3. التغيرات الحاصلة في سلوك المشاركين في التكوين أثناء العمل.
4. نتائج برنامج CREE–GERME في الواقع العملي للمقاولين المشاركين و مؤسساتهم.

4.3 تحليل بيانات الدراسة:[*]

لقد تم تقسيم الأسئلة في الاستمارة إلى أربع مستويات هي كالتالي: رد الفعل (الانطباع)، التعلم، السلوك، النتائج في الواقع العملي، وذلك استنادا إلى نموذج Kirkpatrick لتقييم البرامج التكوينية.

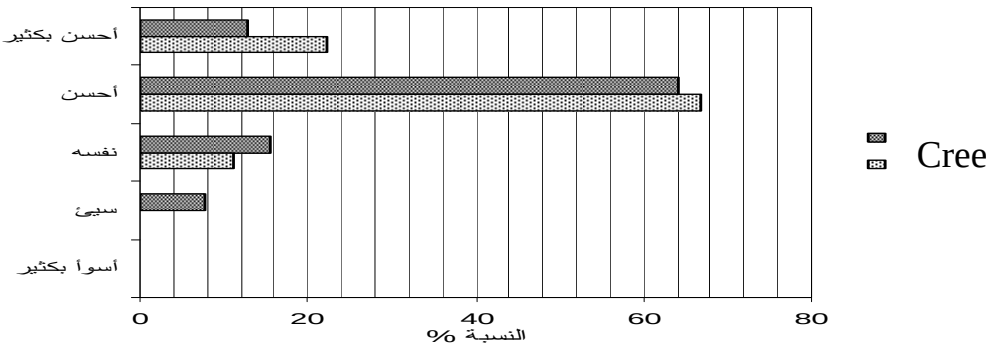
ونشير هنا إلى أنه لا يتسع المجال لتحليل كل الإجابات على الأسئلة الواردة في استمارة البحث بل سوف نكتفي فقط ببعض الأسئلة في كل مجال ثم نمر إلى النتائج المتوصل إليها.

مستوى رد الفعل (الانطباع):

حيث من بين أهم الأسئلة الموجهة لأفراد العينة السؤال رقم (11) والذي كان حول نظرة المتكون لمستقبل مشروعه في نهاية الدورة التكوينية؟

والشكل الموالي يبين إجابات أفراد العينة.

شكل رقم04: نظرة المتكونين لمستقبل مشاريعهم عند نهاية الدورة التكوينية.

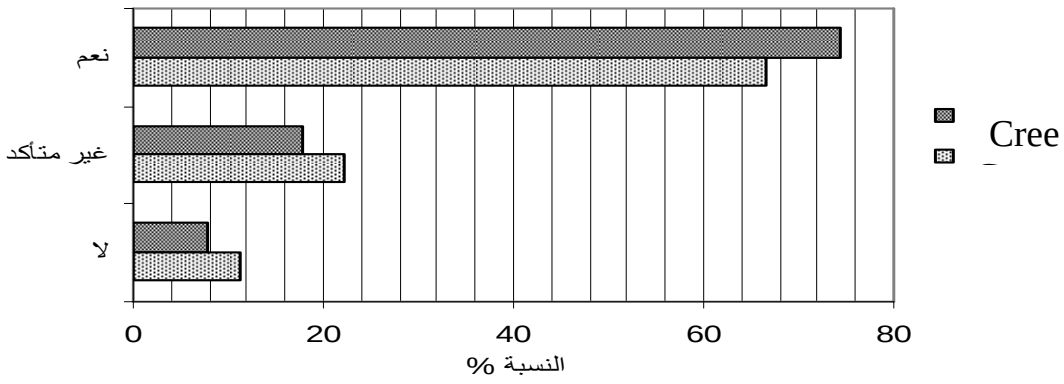


لقد ترك التكوين انطباعا جيدا لدى المشاركين و أصبح عامل محفز لهم حيث أن إجابات السؤال رقم 10 الموضحة في الشكل رقم 04 تدل على أن نظرة المشاركين إلى مستقبل مشاريعهم تحسنت بعد التكوين حيث أن ما نسبته (22.22%) من متكوني CREE و(12.82%) من متكوني GERME يرون أن نظرتهم لمستقبل مشروعهم أصبحت أحسن بكثير، بينما يرى (66.67%) من متكوني CREE و(64.10%) من متكوني GERME أن مستقبل مشروعهم سيكون أحسن، وترى نسبة (14.58%) من مجموع المتكونين أن التكوين لم يؤثر على نظرتهم لمستقبل مشروعهم ، في حين هناك نسبة صغيرة تقدر بـ (6.25%) من مجموع المتكونين ترى أن نظرتهم أصبحت أسوأ لمشروعهم بعد التكوين وقد يرجع ذلك إلى أنهم أدركوا بعد التكوين أن ظروفهم وبيئة عملهم لن تسمح بتسيير مؤسستهم بالشكل الذي رأوه في التكوين ، ونجد أنه لا أحد من المستجوبين أجاب بـ (أسوأ بكثير).

ومن تحليل نتائج الاستبيان نستطيع القول أن المتكونين قد استفادوا من التكوين ولكن كل حسب مؤهلاته وطبيعة شخصيته ومستواه التعليمي، حيث أن التدريب ترك انطباعا جيدا لدى المشاركين، إذ كانت أغلبية إجاباتهم عن مدى وضوح أهداف الدورة التكوينية، و مدى تماشيها مع احتياجاتهم ايجابية إلى حد كبير، و كانت إجابتهم على سؤال هل تنصح الآخرين بالمشاركة في مثل هذا البرنامج التكوينية (بنعم) من طرف الأغلبية .

مستوى التعلم:

شكل رقم05: تحسن فهم المشاركين في الدورة التكوينية لأدوارهم كمقاولين.



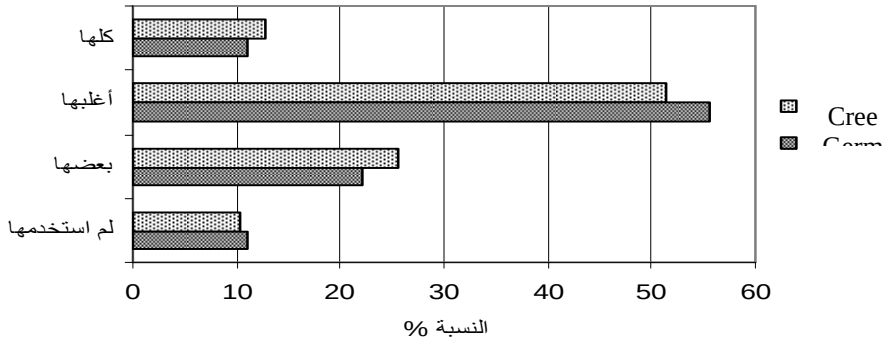
نلاحظ من خلال الشكل رقم 05 أن إجابات أفراد العينة على السؤال رقم16 من الاستبيان حول مدى تحسن فهم المشارك لدوره كمقاول كانت أغلبيتها(نعم) حيث أجاب(66.67%) من متكونيCREE و(74.36%) من متكوني GERME بـ(نعم) وهو ما يشكل (72.92%) من مجموع المتكونين مقابل (18.75%) أجابوا تنهم غير متأكدين و(8.33%) أجابوا بـ (لا) وهذا يدل على أن الدورات التكوينية قد حققت جانب كبير من أهدافها وهو الوصول بالمشاركين إلى إدراك أدوارهم الاقتصادية والاجتماعية كمقاولين وتطوير مهاراتهم لأداء مهامهم من خلال مجموعة من المواد التكوينية والأدوات المساعدة.

وتجدر الإشارة هنا إلى أن فهم المقاول لدوره الاقتصادي و الاجتماعي هو أهم هدف تعليمي تسعى الدورة إلى تحقيقه.

السلوك:

عندما نتكلم عن أي دورة تكوينية فإننا نتكلم عن تعلم مهارات ومعارف وتغيير قناعات تنعكس على السلوك حيث أن هذا الأخير هو تتويج لنجاح الجانب الأول وهو جانب التعلم وفيما يلي إجابات المستجوبين عن الأسئلة المتعلقة بجانب السلوك.

شكل رقم06: استخدام المهارات المكتسبة في الواقع العملي.



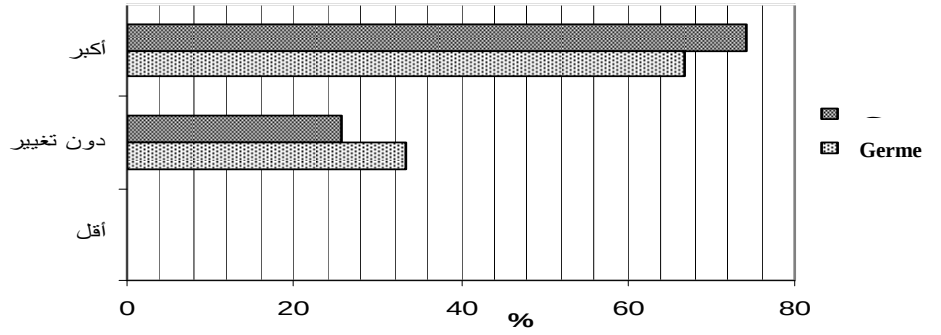
كانت إجابات أفراد العينة على السؤال رقم 17 من الاستبيان الذي يدور حول إذا ما استخدم المتكونون المهارات التي اكتسبوها في التكوين أثناء أداء مهامهم كمقاولين ، بالشكل التالي :

أكثر من نصف المستجوبين (52.08%) أجابوا أنهم استخدموا اغلب ما تعلموه في التكوين بينما فقط (12.5%) استطاعوا أن يطبقوا كل ما تعلموه ، ونسبة (25%) من أفراد العينة أجابت أنها طبقت بعض ما تعلمته ، بينما (10.42%) لم يستخدم المعلومات والمهارات التي اكتسبها خلال التكوين ، وهذه النتائج التي تبين ارتفاع نسبة الذين استخدموا كل أو بعض ما تعلموه تشير إلى قدرة منهجيةCREE–GERMEعلى التأثير في المتكونين أولا وثانيا إلى أهمية ما تعلموه وعلاقته المباشرة وبواقعهم العلمي .

النتائج:

إن المستوى الأكثر أهمية في عملية تقييم التكوين هو مستوى النتائج حيث أن نجاح أي برنامج تكويني يقاس بناء على النتائج التي حققها على أرض الواقع، وفيما يلي تحليل ردود أفراد العينة المتعلقة بجانب CREE–GERME النتائج في التكوين.

شكل رقم07: القدرة على المبادرة و استغلال الفرص المتاحة بعد التكوين.



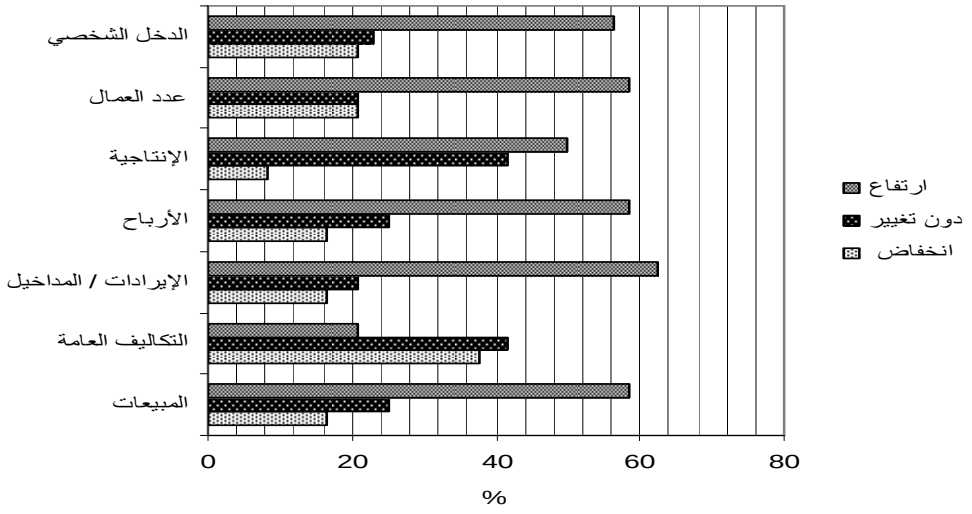
نلاحظ من الجدول رقم 07 الذي يلخص إجابات أفراد العينة على السؤال رقم 24 من الاستبيان (كيف تصف قدراتك على المبادرة واستغلال الفرص المتاحة من التكوين ؟) أن الأغلبية تشير إلى أنها أصبحت أكثر مبادرة واستغلال للفرص بعد التكوين منه قبل التكوين، حيث أصبحوا متنبهين للبيئة الخارجية لمؤسساتهم ويعرفون محيطهم مما يسمح لهم بالحصول على المعلومات واتخاذ القرارات المناسبة خاصة فيما يخص شراء استثمارات أو مواد أولية أو دخول أسواق جديدة من عدمه، ونلاحظ كذلك أن نسبة (27.08%) أجابت بأنها غير متأكدة ، فيما لم يجب أي من أفراد العينة أن قدرته على المبادرة واستغلال الفرص قلت بعد التكوين.

من الجدول رقم 36 نلاحظ أنه كان للبرنامج التكويني نتائج جد إيجابية على أداء المؤسسة، فكما تشير إليه الأرقام فإن أغلبية أفراد العينة قد حققت مبيعاتها ارتفاعا و استطاعت تخفيض تكاليف إنتاجها مما أدى إلى أرباح أكبر لان مداخيلها هي الأخرى ارتفعت.

وكذلك استفاد المقاولون من المهارات التي تعلموها في مجال تسيير الموارد البشرية حيث أدت إلى فهمهم للأسلوب الصحيح للتعامل مع اليد العاملة و هذا ما أسهم في رفع إنتاجيتهم حيث أجاب نصف أفراد العينة أن إنتاجية مؤسساتهم قد ارتفعت بعد التكوين.

وكل هذه العوامل في الأخير أدت إلى توسيع نشاط المؤسسة و بالتالي حاجتهم إلى يد عاملة إضافية حيث أن (58%) من أفراد العينة قد زادوا من عدد عمالهم بعد التكوين ، و هذا ما يحقق أحد أهم أهداف البرنامج التكوينيCREE–GERME الذي يسعى إلى خلق مناصب شغل جديدة و التقليل من البطالة كما نلاحظ كذلك أن (56.25%) من أفراد العينة قد زاد دخلهم الشخصي جراء التغيرات الحاصلة في مؤسساتهم بفعل التكوين.

شكل رقم48: التغييرات الحاصلة على مستوى المؤسسة.



نتائج الدراسة:

لقد قمنا في هذه الورقة البحثية بمحاولة لتقييم البرنامج التكويني CREE–GERME المطبق في غرف الصناعات التقليدية والحرف، وذلك على شكل دراسة حالة في هذا الفصل، حيث تطرقنا من خلاله إلى البرنامج CREE–GERME على المستوى العالمي و على مستوى غرف الصناعات التقليدية و الحرف بالجزائر، ثم قمنا بعرض المعطيات الميدانية (التي تم جمعها من خلال الاستبيان) وتحليلها بالاستناد إلى المعطيات النظرية التي كانت الأساس لتحليل العلاقة بين البرامج التكويني و دعم روح المقاولة لدى المشاركين فيها، حيث أخذت عينة من165 متكونا أو مستفيدا من التكوين لتمثيل مجموع المستفيدين أو المجتمع الأصلي من حيث الأخذ بعين الاعتبار جملة من الخصوصيات المتعلقة بمجتمع البحث من حيث الجنس(ذكر،أنثى) والمستوى التعليمي، الحالة الاجتماعية وبيانات أخرى.

وقد خلص التحليل إلى جملة من الاستنتاجات متعلقة بجملة المؤشرات التي شملها استجواب المبحوثين:

–إنشاء المشاريع في الصناعة التقليدية لا يقتصر على أفراد ذوو مستوى تعليمي محدد بل نجد أن أصحابها من مختلف المستويات التعليمية كما أن ذلك لا يقتصر على الذكور أو الإناث وإنما كلا الصنفين، رغم التفاوت بين عدد الذكور والإناث مما يدعوا إلى التركيز أكثر على فئة الإناث.

–تشير نتائج التحليل إلى الرضا الكامل حول التكوين الذي استفاد منه المتكونين على اختلافهم سواء في مجال إنشاء أو سير المؤسسة مما يوحي بالاهتمام الذي أولته غرفة الصناعة التقليدية الحرف وسهرها على إنجاح هذه الدورات المهمة، هو ما يوحي بحقيقة وعمق الاستثمار الذي قامت به الغرفة في جانب مواردها البشرية من خلال تحميلها لمعارف قادرة على لعب دور إيجابي في المحيط الاقتصادي.

–تفيد نتائج التحليل المعبرة عن المهارات المهنية أن أغلب الملتحقين بالقطاع من أفراد العينة هم إما أصحاب دبلوم من التكوين المهني، وإما أصحاب شهادات تثبت خبرتهم المهنية أو شهادات تأهيل من الغرف في حين أنهم في الغالب لا

يحملون شهادات عليا.و هذا ما يدفع إلى ضرورة التفكير في تكوين مستمر ومستدام لهذه الشريحة باعتبار أن مؤهلاتها لممارسة المهنة هي ممارسات تقنية مرتبطة بالنشاط أكثر من ارتباطها بالتسيير وكيفية التعامل مع المحيط.

–أجابت نتائج التحليل على سؤال جوهري بشأن فائدة التكوين وعلاقته بالتشغيل إذ بينت أن هناك زيادة في عدد العمال بعد الحصول على التكوين إذ شهد عدد العمال زيادة في العدد و على اختلاف أشكال الدوام التي يستغلون وفقا لها سواء بدوام كامل بنصف دوام أو مؤقتين.

وتجدر الإشارة إلى أن التنويه لهذه النتيجة من أجل متابعة ما إذا كان زيادة عدد العمال يرتبط فعليا بالحصول على التكوين واعتبارها كفرضية مهمة ينبغي أن يسعى القطاع إلى التحقق منها.

–كما تشير النتائج إلى أن الغالبية من المستفيدين من التكوين أصبحت نشاطاتهم أكثر توسعا من السابق من خلال تسجيل الرضا العام عن رقم الأعمال المحقق، حيث ينظر غالبية المستجوبين إلى أهمية رقم الأعمال المحقق إضافة إلى تصريحهم أن مبيعاتهم قد شهدت ارتفاعا مقارنة بالسابق.

وتبقى نتائج التحليل تشير إلى أن الرغبة قائمة أيضا من جانب توسيع وتحسين الأعمال، فالتكوين لم يساعد فقط على تحقيق التوسع بل أنه يبقى كهدف مستقبلي يسعى نشطاء القطاع لأجل تحقيقه فالغالبية تفكر في الاستثمار مستقبلا من عدة جوانب كتحسين ظروف العمل اقتناء أدوات عمل و زيادة حجم العمال، و هكذا تبدو مؤشرات توسع النشاط ظاهرة خصوصا بعد الحصول على التكوين و هي مؤشرات إيجابية

–وإن كانت الرغبة الأساسية في الحصول على التكوين تكمن في معرفة تسيير الأعمال ، فإن ذلك يعبر بجلاء عن النقص المعرفي الذي يعانيه أفراد العينة و الذي ينبغي أن يؤخذ كمؤشر دال على ضرورة تكثيف جهود التكوين، إذا ما كانت السياسة العامة القطاعية تهدف إلى أن تحافظ على النشاطات و تطويرها.

إن غرفة الصناعات التقليدية و الحرف لسطيف و من خلال البرنامج التكوينيCREE–GERME تمكنت من مساعدة الكثير من المقاولين الحاليين و المحتملين على إنجاح مؤسساتهم و تحسين طريقة تسييرهم لها من خلال تزويدهم بالمهارات و المعارف اللازمة لذلك، و تثبت نتائج الدراسة أن هذا البرنامج قد استطاع أن يحقق نجاحا واضحا، ذلك أنه استطاع أن يؤثر ايجابيا على كل المستويات التي وضحها كيرك باتريك لتقييم التكوين (رد الفعل، التعلم،السلوك،النتائج).

التوصيات المقترحة:

–على الدول والمنظمات المهتمة بدعم و تطوير قطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة أن يهتموا بخلق روح المقاولة لدى الأفراد و دعم المقاولين لأجل امتلاك المهارات التسييرية لإنشاء مؤسساتهم و تطويرها.

–ضرورة تخصيص برنامج تكويني نوعي يركز على خصوصيات ومميزات المقاول حتى يضاف للمهارات الخاصة بالجانب التقني للتسيير والتي وفرها التكوين الحالي.

–توفير المعلومات الكافية حول أخطار المقاولة فإن ذلك سيدفع فئات أخرى أقل قدرة على المجازفة إلى الدخول لمثل هذه النشاطات بحكم وضوح الرؤية وهو ما سيوسع من القاعدة التشغيلية بالقطاع و بالتالي زيادة الفاعلية الاقتصادية من خلال خلق ثروة ومناصب الشغل.

–إدراج المقاولة كمادة تعليمية ضمن كل مراحل النظام التعليمي.

–تطبيق الدورات التكوينية المتخصصة في المقاولة في الجامعات و مراكز التكوين المهني لأجل توسيع الفئة المستفيدة.

–تكييف الدورات التكوينية م المستوى التعليمي و سن المتكونين.

–تتعزز احتمالات خطر نجاح المشاريع أو إمكانية الفشل نتيجة المعارف المنعدمة أو غير المكتملة بشأن المقاولة وما تتطلبه من خصوصيات ذاتية في المقاول وإدراكه للمحيط العام الذي ينشط فيه، وهنا نشير إلى ضرورة تخصيص برنامج تكويني نوعي لصالح هذه الفئة يركز على خصوصيات ومميزات روح المقاول حتى يضاف في الخصوصيات والمميزات المتعلقة بالجانب التقني للتسيير والتي وفرها التكوين الحالي.

–التقييم المستمر من طرف القائمين على هذه الدورات التكوينية بهدف قياس أثرها الحقيقي و تثمين ايجابيات و تفادي السلبيات.

المراجع:

1- pierre-Andre JULIEN et Michel MARHESNAY, **l'entrepreneuriat,** édition économica, paris , 1996, p 08.

2- A – FRANCOI, **manuel d'organisation, organisation de l'entrepreneur**, les éditions d''organisation, tome 2, paris , 1983, p 15.

3- ROBERT D HISRICH et MICHEL P. PETERS, **ENTREPRENEURSHIP : lancer, élaborer et gérer une entreprise**, édition de nouveaux horizons, France, 1989, p 07.

4- Nadim Ahmad and Richard G. Seymour, **DEFINING ENTREPRENEURIAL ACTIVITY,** p 08 , from the site http://www.oecd.org/dataoecd/2/62/39651330.pdf, on 16/12/2010 at 13:51.

5- MARK CASSON, **L'entrepreneur**, édition d'economica, paris, 1991, p 21.

6- Alain FAYOLL et Azzedine TOUNES, " L'odyssée d'un concept et les multiples figures de l'entrepreneur ", In **Problèmes économiques**, N° 2.918, février 2007.

7- ROBERT D HISRICH et MICHEL P. PETERS, op cite, p 07.

8- ibid.

9- Nadim Ahmad and Richard G. Seymour , op cite , p 08 .

10- Drucker Peter , **Les entrepreneur** , traduit de l'américain par hoffman Patrice , éditions Jean – Claude Lattes , 1985 p 53.

11- حياة مراح، **المقاول الجزائري الجديد بين المعاناة و الإبداع**، رسالة ماجستير غير منشورة في العلوم الاجتماعية، تخصص تنظيم و عمل، جامعة الجزائر، 2003، ص 42 .

[xii] Vérin Hélène , " entrepreneurs , entreprises : quelques remarques historiques pour leur définition " , In **Actes du colloque entreprises et entrepreneurs en Afrique (XIX eme et XX eme siècle)** , tom 1 , éditions l'harmattan Paris , 1983 , p 33 .

[xiii] فلاح الحسيني، **إدارة المشروعات الصغيرة : مدخل استراتيجي للمنافسة و التميز**، دار الشروق للنشر و التوزيع، غزة، 2006، ص 48.

[xiv] - نفس المرجع السابق، ص ص 49-50.

xv- Antoine Perrouchoud , Béatrice Girod, **formation a l'entrepreneuriat par immersion :analyse du programme BUSINESS EXPRIENCE**, http://www.groupe-esc-troyes.com/colloque/communications/18.pdf

[xvi] **www.germe-site.org** , le 30-03-2010, 12 :17 .

[xvii] - Hanse HOFMEIJER, Management training for small and medium sized enterprise **www.lanic.utexas.edu/pyme/eng/publications/idb** , 18-03-2010, 14:00

[xviii] **www.germe-site.org**, op cit .

[xix]-Cite of the SIYB program , **www.ilosiyb.co.zw** , 18-03-2010 , 14 :00 .

[xx] المكتب الدولي للشغل، **أوجد فكرة مؤسستك**، الترجمة و الطباعة: الغرفة الوطنية للصناعات التقليدية و الحرف (الجزائر)،2008 ، ص ص 16، 32، 56، 70.