

## دور التكوين في دعم الروح المقاولة لدى الأفراد

أ. لفكير حمزة

جامعة برج بوعرييج.

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 -

### Résumé:

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

En concentrant sur l'étude de cas du programme CREE GERME, qui est appliqué 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 و المنافسة الشديدة لذلك فإن أكبر هذه الأخطار تتمثل في التسيير غير الكفاء 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 المقاولة 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 ال صغيرة 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 التحديد والمحافظة على حيوية النشاط في المؤسسة .

وفي هذا الإطار تأتي هذه الدراسة باعتبارها محاولة بحثية لاستقصاء دور التدريب في خلق روح المقاولة لدى المتكويين ومتابعة تأثيرها على مدى نجاح المتكويين 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 لبرنامج تكوينية متخصصة أن تنمي الحس المقاولي لدى المشاركين فيها وتمكنهم من إنشاء 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 ؟

وكمحاولة لحل الإشكالية من خلال الإجابة على التساؤلات الفرعية فإننا نفتح 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. المقاولة: المفهوم و الخصائص.

### 1.1 تعريف المقاولة.

المقاولة "Entrepreneurship" هي كلمة انجليزية الأصل تم اشتقاقها من الكلمة الفرنسية "Entrepreneur"، و قد ترجمت من طرف الكيبيكيين (كندا) إلى اللغة الفرنسية بـ "Entrepreneuriat".<sup>i</sup> المقاولة "Entrepreneurship" = حاول، بدأ، خاض، وتتضمن فكرة التجديد والمغامرة.<sup>ii</sup> لقد عرف "ROBERT HISRIH" المقاولة على أنها: "السيرورة التي تهدف إلى إنتاج منتج جديد ذو قيمة وذلك بإعطاء الوقت والجهد اللازمين، مع تحمل المخاطر الناجمة عن ذلك بمختلف أنواعها (مالية، نفسية، اجتماعية)، وبمقابل ذلك يتم الحصول على إشباع مادي ومعنوي".<sup>iii</sup> وهذا التعريف يشير صراحة إلى فكرة تحمل المخاطر التي تنجم عن المغامرة باقتراح منتج جديد على المستهلك قد يلقي القبول كما قد يلقي الرفض.

وأعطى الاتحاد الأوروبي سنة 2003 التعريف التالي للمقاولة: "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".<sup>iv</sup> وفي الإجمال فإنه من خلال التعاريف السابقة الذكر وتعريف أخرى تم الاطلاع عليها يمكن أن نستنتج أن مفهوم المقاولة يتمحور حول النقاط التالية:

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

### 2.1 تعريف المقاول.

لقد اعتمدت أغلب الدراسات التي تطرقت إلى موضوع المقاول على أسلوبين لتعريف المقاول هما:<sup>v</sup>

- 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 " :<sup>vi</sup> ظهرت هذه الكلمة في فرنسا خلال القرن 16 و هي كلمة مشتقة من الفعل " entrepreneur " 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 ".<sup>vii</sup>
- David McClelland : "المقاول هو الشخص الديناميكي الذي يخوض مخاطر محسوبة ".<sup>viii</sup>
- Knight : " المقاول هو الذي يتصرف على أساس توقعاته لتقلبات السوق، ويتحمل اللايقين في ديناميكية عمل السوق ".<sup>ix</sup>

▪ J-B Say : " المقاول هو الفرد الذي يملك ويسير مؤسسته ".<sup>x</sup>

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، وإتم ا 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.<sup>xi</sup>

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 وتطو ير 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 اجتم اعية 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.

أما عند Schumpeter فإن المقاول لا ينفصل أبدا عن الإبداع لذلك فإنه 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 تمويل 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 " .<sup>xii</sup>

#### الخصائص السلوكية:

تتضمن 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 أبرز هذه المهارات ما يلي:<sup>xiii</sup>

#### 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 تتضمن على تشكيلة أو توليفة متنوعة من المهارات نذكر منها ما يلي:<sup>xiv</sup>

#### 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 والخبرة 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، وتتم المهارات التحليلية بتفسير العلاقات بين العوامل والمتغيرات المؤثرة حالياً ومستقبلياً على أداء المشروع، وتتم 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، ومعرفة 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 الملا بس والأقمشة، أو الشركات ذات الطبيعة التصنيعية والفنية كالنجارة والمشاغل الأخرى، وحتى في بعض المجالات الخدمية كالصيانة للأجهزة الكهربائية والمعدات الأخرى، حيث ينظر العاملون إلى الرياديين كأهم المرجع الأساسي لهم في هذا النشاط.

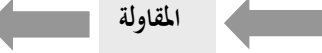
والمخطط الموالي يوضح العلاقة بين خصائص ومميزات المقاول و بين نجاح المشروع وديمومته.

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

- القدرة على التوجيه والقيادة و الحسم.
- القدرات الذهنية و الفكرية .
- القدرات الإنسانية.
- القدرة على بناء نظم اتصالات فاعلة.
- المعرفة العلمية و التقنية.
- القدرة على اتخاذ القرارات.

نجاح مشروعات  
الأعمال الصغيرة

المقاولة



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 الماثل أن يمتلك مجموعة من الخصائص والمهارات المتميزة والتي تضمن نجاح وديمومة 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 بالماثل 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 التماثل 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 المقاولة؟

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

المقاولة فن وعلم، وهنا تكمن صعوبة التعلم فالكفاءات المطلوب توافرها Anderson حسب متعددة ومختلفة.<sup>xv</sup>

## 2. البرنامج التكويني SIYB المتخصص في دعم الروح المقاولة.

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 انتشاراً واسعاً في جميع أنحاء العالم (أكثر من 90 دولة عبر العالم)، حيث اعتمده 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 وتطوير 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 الهيئات الوطنية المتخصصة في هذا المجال، كان من بينها الغرفة الوطنية للصناعات التقليدية والحرف، حيث ومنذ ذلك الحين بدأت في تكوين الماثلين ميدانياً.

### 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<sup>xvi</sup> أي أنشئ مؤسستك وسيروها بشكل أفضل.

و SIYB هي منهجية تكوينية تهتم بدعم إنشاء وتطوير المؤسسات الصغيرة والصغيرة ويهتم كذلك بخلق مناصب العمل الجديدة عن طريق تطوير أداء المؤسسات ويتركز على تطوير المهارات التقنية التسييرية للماثلين 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).<sup>xvii</sup>

### التطور التاريخي لبرنامج SIYB.<sup>xviii</sup>

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

سنة 1977 اعتمدت (SIDA) Swedish International Development Agency على الحقبة التدريبية "look after your firm" كأساس لإعداد برنامج تكويني يهتم باحتياجات صغار المقاولين في الدول النامية، هذه الحقبة 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 الحقبة التكوينية IYB ومنهجية (ILO) للتكوين برنامج (IYB)، سنة 1990 قام technical cooperation project التابع للمنظمة الدولية للعمل (ILO) في فيجي (Fiji) بالبدا في تطوير الحقبة التدريبية Start your business (SYB) أنشئ مؤسستك.

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

في نهاية 1990 ظهرت حقبة تدريبية أخرى مكمل ل (SYB) هي (GYBI) Generate your business Idea والتي طورت كذلك من طرف (ILO) كحقبة مكمل ل(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 اس تطاع برنامج (SIYB) خلال هذه الفترة أن يدخل إلى أكثر من 90 دولة في مختلف قارات العالم.

### أهداف برنامج SIYB.<sup>xix</sup>

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 و المنظمات المهتمة بتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول من أجل توظيف برنامج (SIYB) و ربطه بنشاط المقاولين (مقاولين حاليين أو محتملين).
- دعم صغار المقاولين وتمكينهم من بدأ مشاريعهم ورفع من أداء المؤسسات الناشطة لأجل خلق مناصب عمل جديدة.

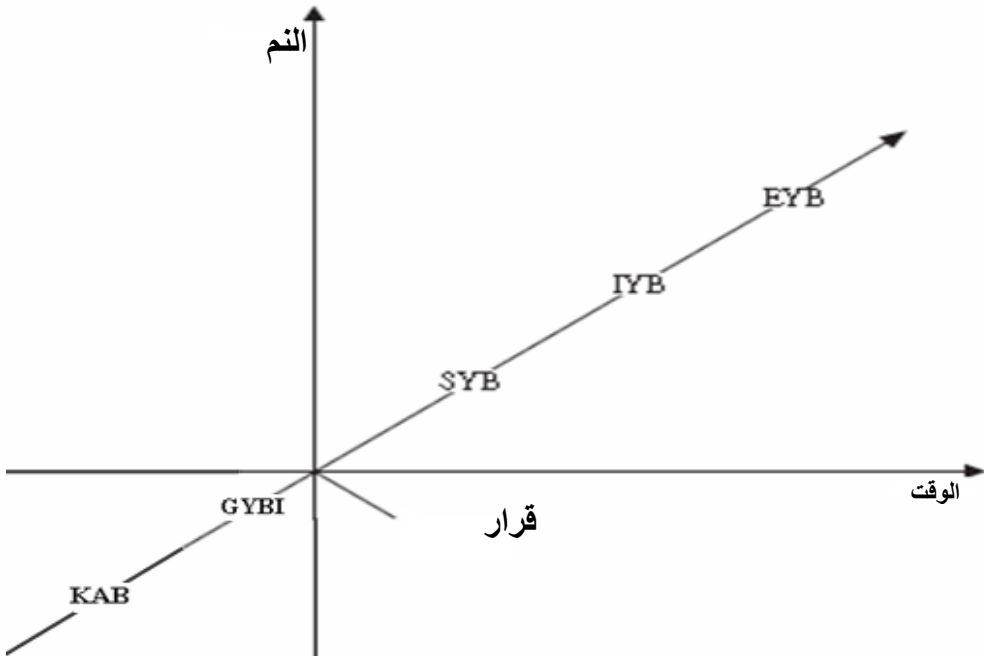
### 2.2 الحقائق التكوينية لبرنامج SIYB.

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:

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



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

### 3.2 برنامج CREE-GERME المطبق في الغرفة الوطنية للصناعات التقليدية.

لقد سجلت عملية التطبيق الفعلي لبرنامج CREE-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 مؤسستك SYB" 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 بجملمها فيما يلي:

- نشر روح المقاولاة 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 وبالتالي 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 (CREE ; GERME ; TRIE)، وبلتتح المقاولون بالدورة التكوينية عن طريق تسجيلهم في الدورات المبرمجة من طرف غرف الصناعة التقليدية والحرف التابعين لها، حيث تقوم هذه الأخيرة بملا استمارة معلومات لكل مترشح يتم من خلالها التعرف على عدة معلومات تمكن من تحديد احتياجاته التكوينية التي سوف ترمج الدورات التدريبية على أساسها.

#### - أوجد فكرة مؤسستك TRIE<sup>xx</sup>.

مدة التكوين هي من 3 إلى 5 أيام، حيث في نهاية هذه الدورة التكوينية يجب أن يكون المشاركون قادرا على إيجاد فكرة مؤسسته، من خلال مجموعة من المحاور التي تركز عليه 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 مقاولاً: التعرف على جانبه الشخصي ولماذا يريد إنشاء مؤسسته، ومن أين يأتي بأفكار 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 مؤسسته.
  - حلل أفكارك واختر أحسنها: حيث تمكن المقاول من اختيار أحسن الأفكار مؤسسته 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 مستعداً لان يكون مقاولاً 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 مؤسستهم الخاصة، وتركز الدورة التكوينية على محورين مهمين هما:

إعداد دراسة الجدوى	كيف تنشئ مؤسستك (تتكون من 10 مراحل).
المرحلة 01: صف فكرة مؤسستك.	المرحلة 01: اجمع المعلومات الناقصة.
المرحلة 02: حضر مخططك التسويقي.	المرحلة 02: أكمل دراستك للجدوى.
المرحلة 03: قدر مبيعاتك.	المرحلة 03: قيم دراستك للجدوى.
المرحلة 04: خطط للإنتاج و المشتريات.	المرحلة 04: هل تمسك بإنشاء مؤسستك.
المرحلة 05: قرر ما تحتاجه من مستخدمين.	المرحلة 05: دافع عن دراستك للجدوى.
المرحلة 06: حدد طبيعة الاستثمارات المطلوبة.	المرحلة 06: قدم دراستك للجدوى للمؤسسات المالية.
المرحلة 07: أعد ملخصاً لتكاليفك و خطط للربح.	المرحلة 07: سجل مؤسستك.
المرحلة 08: أسعار تكلفة منتجاتك و خدماتك.	المرحلة 08: نظم نفسك للانطلاق.
المرحلة 09: أحسب رأس مال الانطلاق وقدر احتياجاتك للقروض.	المرحلة 09: تناقش مع أهل الاختصاص.
المرحلة 10: اختر الشكل القانوني و اعرف مسؤولياتك.	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 10 أيام يزود فيها المتكون بمختلف المهارات والتقنيات التي تساعد على التسيير الجيد لمؤسسته وتركز هذه الدورة على الجوانب التالية : التسويق، التموين، تسيير المخزون، ح ساب 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 بمهدف 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 تعبيراً كمياً وكيفياً 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 المقاول لديهم.

واعتمدنا في هذه الدراسة لأجل تقييم البرنامج التكويني CREE–GERME نموذج Kirkpatrick لتقييم البرامج التكوينية، حيث بناء 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 بناء على ما تعلموه؟
- النتائج: هل اثر التغيير في السلوك في المؤسسة بشكل إيجابي؟

و لقد تم اختيار هذا النموذج لأنه الأكثر وضوحاً من بين كل النماذج الأخرى المستخدمة في تقييم البرامج التكوينية، ولأنه تقريباً 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 تضم 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 مقالو 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 الزم

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

### 3.3 مجتمع وعينة 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 مقالو.

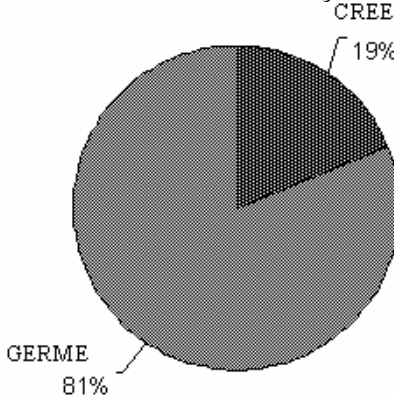
#### عينة الدراسة.

لقد تم اختيار عينة عشوائية تمثل ما نسبته 15% من مجتمع الدراسة المقدر عدده بـ 1100 أي ما عدده 165 مقالو

مقسمين إلى 31 مقالو مشاركين في الدورة التكوينية (CREE) و 134 مقالو مشاركا في الدورة التكوينية

GERME، وتوزع نسبهم على كلا الحقيبتين التكوينيتين CREE و GERME حسب الشكل الموالي:

شكل رقم 03: 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 بنا الاستبيان على النحو التالي:<sup>1</sup>

#### ■ البيانات الأولية:

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

بالإضافة إلى مجموعة من الأسئلة العامة (الأسئلة من 01 إلى 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 مؤسستهم.

### 4.3 تحليل بيانات الدراسة:

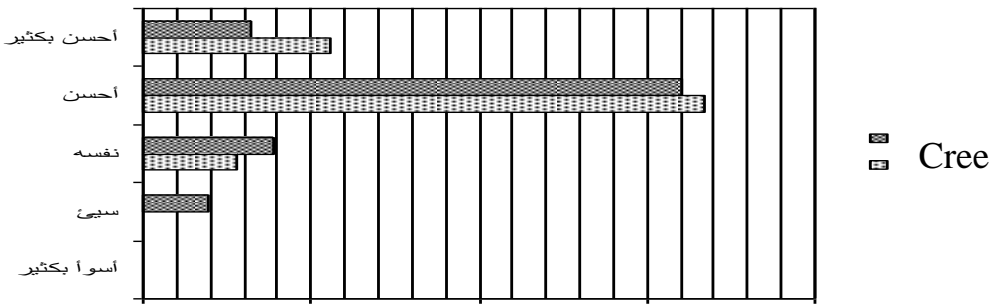
لقد تم تقسيم الأسئلة في الاستمارة إلى أربع مستويات هي كالتالي: رد الفعل (الانطباع)، التعلم، السلوك، النتائج في الواقع العملي، وذلك استنادا إلى نموذج Kirkpatrick لتقييم البرامج التكوينية. ونشير هنا إلى أنه لا يتسع المجال لتحليل كل الإجابات على الأسئلة الواردة في استمارة البحث بل سوف نكتفي فقط ببعض الأسئلة 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 رقم 04: نظرة المتكونين لمستقبل مشاريعهم عند نهاية الدورة التكوينية.

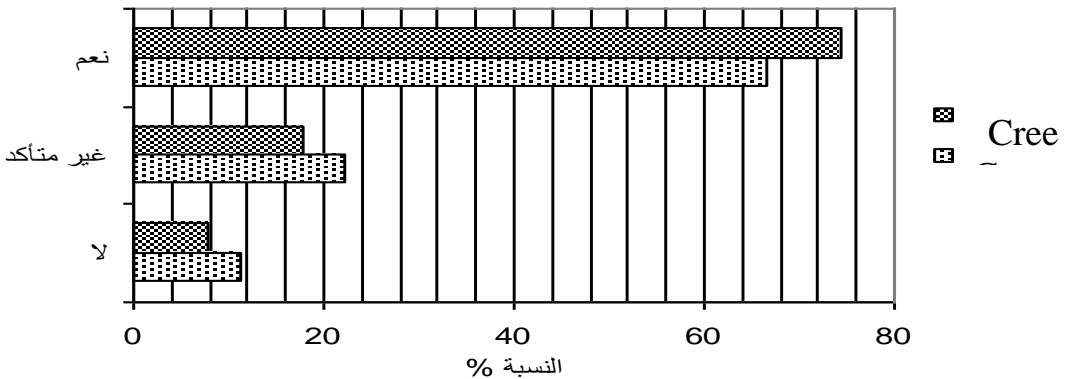


لقد ترك التكوين انطبعا جيدا لدى المشاركين و أصبح عامل محفز لهم حيث أن إجابات السؤال رقم 10 الموضحة في الشكل رقم 04 تدل على أن نظرة المشاركين إلى مستقبل مشاريعهم تحسنت بعد التكوين حيث أن ما نسبته (22.22%) من متكويي CREE و(12.82%) من متكويي GERME يرون أن نظرتهم لمستقبل مشروعهم أصبحت أحسن بكثير، بينما يرى (66.67%) من متكويي CREE و(64.10%) من متكويي GERME أن مستقبل مشروعهم سيكون أحسن، وترى نسبة (14.58%) من مجموع المتكويين أن التكوين لم يؤثر على نظرتهم لمستقبل مشروعهم، في حين هناك نسبة صغيرة تقدر بـ (6.25%) من مجموع المتكويين 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 راوه في التكوين، ونجد أنه لا أحد من المستجوبين أجاب بـ (أسوأ بكثير).

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

مستوى التعلم:

شكل رقم 05: تحسن فهم المشاركين في الدورة التكوينية لأدوارهم كمقاولين.



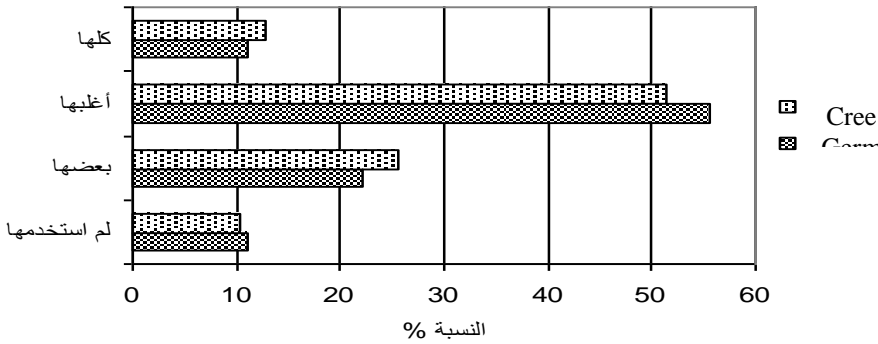
نلاحظ من خلال الشكل رقم 05 أن إجابات أفراد العينة على السؤال رقم 16 من الاستبيان حول مدى تحسن فهم المشارك لدوره كمقاول كانت أغلبيتها (نعم) حيث أجاب (66.67%) من متكوني CREE و (74.36%) من متكوني GERME (نعم) وهو ما يشكل (72.92%) من مجموع المتكونين مقابل (18.75%) أجابوا تنهم غير متأكدين و (8.33%) أجابوا ب (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 والاجتماعي هو أهم هدف تعليمي تسعى الدورة لتحقيقه.

### السلوك:

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

شكل رقم 06: 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 منهجية CREE-GERME على التأثير في المتكونين أولاً وثانياً إلى أهمية ما تعلموه وعلاقته المباشرة وبواقعهم العلمي .

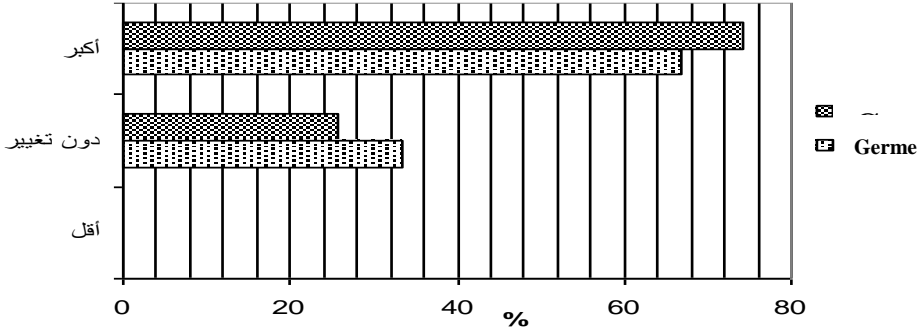
### النتائج:



## دور التكوين في دعم الروح المقاوامة لدى الأفراد

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 رقم 07: القدرة على المبادرة و استغلال الفرص المتاحة بعد التكوين.



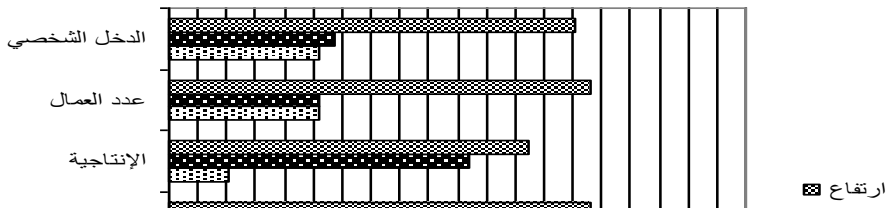
نلاحظ من الجدول رقم 07 الذي يلخص إجابات أفراد العينة على السؤال رقم 24 من الاستبيان (كيف تصف قدراتك على المبادرة واستغلال الفرص المتاحة من التكوين ؟) أن الأغلبية تشير إلى أنها أصبحت أكثر مبادرة واستغلال للفرص بعد التكوين منه قبل التكوين، حيث أصبحوا متنبهين للبيئة الخارجية لمؤسساتهم ويعرفون محيطهم مما 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 ارتفاعاً واستطاعت تخفيض تكاليف إنتاجها مما أدى إلى أرباح أكبر لأن 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 وهذا 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 وبالتالي حاجتهم إلى يد عاملة إضافية حيث أن (58%) من أفراد العينة قد زادوا من عدد عمالهم بعد التكوين، وهذا ما يحقق أحد أهم أهداف البرنامج التكويني CREE-GERME الذي يسعى إلى خلق مناصب شغل جديدة والتقليل من البطالة كما نلاحظ كذلك أن (56.25%) من أفراد العينة قد زاد دخلهم الشخصي جراء التغيرات الحاصلة في مؤسساتهم بفعل التكوين.

شكل رقم 48: 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 المقاوله لدى المشاركين فيها، حيث أخذت عينة من 165 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،أثى) 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 يدعو 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 إنجاز هذه الدورات المهمة، هو ما يوحي بحقيقة وعمق الاستثمار الذي قامت به الغرفة في جانب مواردها البشرية من خلال تحميلها معارف 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. وهذا 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 وعلى 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 كفضية 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 وزيادة حجم العمال، وهكذا تبدو مؤشرات توسع النشاط ظاهرة خصوصا بعد الحصول على التكوين وهي 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 والذي 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 لسطييف و من خلال البرنامج التكويني CREE-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 إيجابيا على كل المستويات التي وضحتها 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.

—تكثيف الدورات التكوينية م المستوى التعليمي و سن المتكويين.

— 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 تتمين إيجابيات و تفادي السلبيات.

المراجع:

1- pierre-Andre JULIEN et Michel MARHESNAY, **l'entrepreneuriat**, édition economica, 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 والإبداع**، رسالة ماجستير غير منشورة في العلوم الاجتماعية، تخصص 42 . تنظيم و عمل، جامعة الجزائر، 2003، ص

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](http://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](http://www.lanic.utexas.edu/pyme/eng/publications/idb) , 18-03-2010, 14:00

xviii [www.germe-site.org](http://www.germe-site.org), op cit .

xix -Cite of the SIYB program , [www.ilosiyb.co.zw](http://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.