

تثمين مكتسبات الخبرة المهنية كمنهج لتطوير الكفاءات الحرفية

دراسة حالة تثمين الخبرات الحرفية بولاية معسكر

مشرور محمد الأمين* ، بوتلجة حسين** ، ثابتي الحبيب***

ملخص الدراسة :

تهدف هذه الدراسة إلى بيان أهمية تثمين خبرات المورد البشري (فئة الحرفيين بوجه خاص) ومساهمة هذه العملية في تطوير كفاءاته بهدف رفع مستوى تأهيل اليد العاملة الحرفية، حيث قمنا بإجراء دراسة ميدانية لدى غرفة الصناعة التقليدية والحرف بمعسكر على اعتبار أن هذه الغرف هي الوحيدة المخولة عبر مختلف الولايات بتثمين مكتسبات الخبرة المهنية للحرفيين، في إطار السياسة الوطنية الهادفة إلى ترقية الصناعات الحرفية والتكفل بالحرفيين الشباب، وقد توصلت هذه الدراسة إلى إبراز أهمية تثمين الكفاءات الحرفية كوسيلة حتمية ومصدر لخلق القيمة، الأمر الذي دفع العديد من الدول إلى إنشاء مراكز تهتم بتثمين الكفاءات والخبرات المهنية والاعتراف بها والمصادقة عليها في مختلف المجالات، فيما تبقى الجزائر متخلفة عن هذه الديناميكية العالمية، حيث يقتصر تثمين الخبرات المهنية على النشاطات الحرفية فقط لحد الآن، وهو ما يشكل تجربة هامة قد تكون لها انعكاسات إيجابية على باقي القطاعات إذا ما قدر لها النجاح والاستمرار.

الكلمات المفتاحية : الخبرة المهنية، الاعتراف، الشهادة، الحرف، تطوير الكفاءة.

Abstract:

This study aims to highlight the importance of valuing the human resources experience (especially craftsmen) and the contribution of this process in the development of crafts skills. At this effect we have conduct a survey in the Chamber of Crafts and Trades of Mascara. The study revealed the importance of crafts skills, the study highlighted the importance of the certification of crafts skills as inevitable means to values creation, prompting many countries to establish institutions for the assessment of skills and recognition of professional experience. In Algeria the valorization of professional experience is still limited by the crafts activities. However, this operation is an important experience that has great effects on the development of the other sectors, if it is received the required attention.

Keywords: *The Professional experience, certification, diploma, jobs, skill development.*

* طالب دكتوراه، جامعة مصطفى اسطمبولي معسكر، الجزائر، amn.grh@gmail.com

** طالب دكتوراه، جامعة مصطفى اسطمبولي معسكر، الجزائر، hocine.bout@yahoo.com

*** أستاذ التعليم العالي، جامعة مصطفى اسطمبولي معسكر، الجزائر، habib_tabeti@hotmail.com

1. مقدمة :

إن الفرد الحرفي مطالب بتعلم كل جديد حول عمله بحثا منه عن رسم مساره المهني، وذلك من خلال مختلف المراكز التي تتمتع وتعتزف بكفاءاته مما يكفل له قابلية استخدامها وتطويرها والحركية المهنية التي يرغب فيها، حيث تمثل عملية الاعتراف بمكتسبات الخبرة المهنية تميينا للتعلم غير الرسمي ، الأمر الذي يشجع الحرفيين وينمي رغبتهم في تطوير مهاراتهم وكفاءاتهم المهنية لتحسين نمط حياتهم والمساهمة أيضا في تقليص البطالة وتوفير فرص عمل لمن ليس له عمل، ما دام بالإمكان استصدار شهادة تعترف بهذه الكفاءات والمهارات ، وهذا ما يساعد على تطوير الصناعة الحرفية وقطاع السياحة عموما، في هذا الإطار ومن خلال ما تقدم يمكن طرح الإشكالية التالية :

كيف تتم عملية الاعتراف والإشهاد على الكفاءات في الجزائر ،وما مدى مساهمة هذه العملية في تطوير كفاءات الحرفي ؟

للوصول إلى تحليل إشكالية بحثنا، انطلقنا من الفرضيتين التاليتين :

- تتم عملية الاعتراف والإشهاد على الكفاءات في الجزائر من قبيل المستجدات الحديثة و التي مازالت تستعمل في نطاق ضيق إلى حد الآن.
- تساهم عملية تمييز مكتسبات الخبرة المهنية في تطوير كفاءات الحرفي من خلال إضفاء صفة الشرعية على تولي أعمال حرفته .

2. أهمية الدراسة:

إن أهمية هذه الدراسة تكمن في اعتبار تمييز مكتسبات الخبرة المهنية من أهم المواضيع الجديرة بالدراسة من طرف المفكرين والمختصين في إدارة الموارد البشرية في السياق الدولي إلا أنها تعتبر من الدراسات القليلة في الجزائر المهتمة بهذا النشاط وهذا النوع من الأفراد خصوصا، حيث تسجل المكتبة الجزائرية نقص كبير في البحوث النظرية والتطبيقية التي اهتمت بهذا الموضوع، فنحن نسلط الضوء على هذا المجال الذي يحظى بالاهتمام في الدول الغربية ويعتبر محورا أساسيا في تطوير كفاءات الأفراد فيها على خلاف الجزائر التي حظي فيها بالتهميش وفي نفس الوقت يعتبر تطوير الكفاءات من الميكانيزمات التي ستخرج الجزائر من الوضع الحالي الذي تعيشه في بحثها عن الاقتصاد البديل .

3. أهداف الدراسة:

نسعى من خلال هذه الدراسة بصفة أساسية إلى الإجابة على إشكالية الدراسة ميدانيا، من خلال التعرف على مسار المصادقة على مكتسبات الخبرة المهنية في غرفة الصناعة التقليدية والحرف في ولاية معسكر وبيان الجهود المبذولة في هذا المجال وعرض بعض الإحصائيات محاولة منا لإبراز أهمية هذا الموضوع، ووضع في الواجهة عند الحديث عن المشاريع الوطنية لتطوير الكفاءات الحرفية.

4. منهجية الدراسة:

للإجابة عن الإشكالية المطروحة تم تقسيم الدراسة إلى جانبين:

الجانب النظري: يستعرض مختلف المصطلحات المتعلقة بموضوع الدراسة إلى جانب التحليل النظري للعناصر ذات الصلة كبيان أهمية الموضوع وكذا عرض بعض نماذج مسار المصادقة على مكتسبات الخبرة المهنية ودور هذه الأخيرة في تطوير الكفاءات الحرفية.

الجانب التطبيقي: تم التطرق فيه إلى أهداف المؤسسة محل الدراسة ومجالات ممارستها وكذا التعرف على مسار الاعتراف بالكفاءات الحرفية، إلى جانب تحليل الإحصائيات التي أفادتنا بها الغرفة حول عدد الشهادات الممنوحة وعدد المشاركين في الدورات التكوينية التي تنظمها ومدى مساهمتها في تطوير هذه الكفاءات الحرفية.

5. الإطار النظري :

1.5. مراجعة بعض المصطلحات:

- **المدونة المرجعية للوظائف والكفاءات:** هي وثيقة توضح مختلف الوظائف وتفاصيل المهام فيها بشكل تحليلي وكذا الكفاءات التي تقابل كل وظيفة وتتناسب معها بحيث الفرد الذي يمتلك تلك الكفاءة يمكنه مزاولة الوظيفة التي تقابلها بشكل مريح تقوم بإعدادها مراكز بحث متخصصة تحوي خبراء محللون للوظائف والكفاءات .

- **الخبرة مهنية:** إن الخبرة هي استشارة تطلب لدى خبير بهدف إبراز قيمة وضعية ما، أسبابها، مخاطر ومخالفات القواعد على أساس التحليل والخبرات القائمة على معارف تقنية معمقة ، أما الخبرة المهنية فتعرف على أنها مجموع وضعيات العمل التي زاو لها شخص ما والتي مكنته من تطوير مختلف كفاءاته (بيريتي، ثابتي وبن عبو، 2015، ص137)، كما يمكن تعريفها بأنها المعارف والمهارات المكتسبة من خلال الممارسة الطويلة والمدعومة بالملاحظة ، وتختلف درجة الاكتساب من شخص لآخر حسب استعداد وقابلية كل واحد والعناية التي يبديها بموضوع الممارسة ، لذلك قد تطول أقدمية شخص ما دون أن تحقق له خبرة كبيرة مقارنة بآخرين . (ثابتي وبندي، 2012، ص 418)

- **الكفاءة :** عرفت المجموعة المهنية الفرنسية (medef) الكفاءة على أنها تركيبة من المعارف والمهارات والخبرة والسلوكيات التي تمارس في إطار محدد، وتتم ملاحظتها من خلال العمل الميداني والذي يعطي لها صفة القبول، ومن ثم يتم تحديدها تقويمها وقبولها وتطويرها (ثابتي وبن عبو، 2009، ص98)

-**الشهادة :** هي الوثيقة الرسمية التي تصدر من قبل السلطات المعنية تثبت مصداقية امتلاك حاملها لمعارف ما علمية أو عملية و تمكنه من مزاولة نشاط حسب التخصص المذكور في الوثيقة بصفة قانونية.

- **الصناعة التقليدية /الحرف:** هي كل نشاط إنتاج أو إبداع أو تحويل أو ترميم فني أو صيانة أو تصليح أو أداء خدمة يطغى عليها العمل اليدوي ويمارس بصفة رئيسية ودائمة أو بشكل مستقر أو متنقل أو معرضي. (الأمر 96-01، 1996، ص 04)

- **الحرفي :** هو كل شخص طبيعي مسجل في سجل الصناعة التقليدية والحرف يمارس نشاطا تقليديا، ويثبت تأهिला ويتولى بنفسه ومباشرة تنفيذ العمل، وإدارة نشاطه وتسيير وتحمل مسؤوليته.

- **الحرفي المعلم:** هو كل حرفي مسجل في سجل الصناعة التقليدية والحرف، يتمتع بمهارة تقنية خاصة، وتأهيل عال في حرفته، وثقافة مهنية، أما الصانع فهو كل عامل أجير له تأهيل مهني مثبت. (الأمر 96-01، 1996، ص 05)

- **الاعتراف:** نجد لهذه الكلمة عدة صيغ تتمثل فيما يلي : تتمين المكتسبات المهنية VAP وهو إدراج الخبرة المهنية وكذا الممارسات الفردية الخارجة عن النطاق المهني كمصدر للكفاءة لتحديد التطورات المهنية، كما نجد أيضا مصطلح تتمين

مكتسبات الخبرة VAE الذي يعبر عن الاعتماد على الخبرة المهنية للسماح جزئيا أو كليا، بالحصول على شهادة ذات غرض مهني في إطار قانون يناير 2002. (بيريتي وآخرون، 2015، ص 67)

كما يعرفه Bertrand بأنه : عملية توثيق و تصديق كفاءات ومهارات فرد ما مقارنة بمعيار رسمي، وتتجسد هذه العملية في وثيقة ذات قيمة قانونية (Bertrand, 1997, p 5)

يمكن تعريف تثمانين مكتسبات الخبرة المهنية أيضا على أنها : "طريقة أخرى للحصول على شهادة إلى جانب الطرق الكلاسيكية للتكوين المعتادة أو التعلم أو التكوين المتواصل، هذه الطريقة تهتم بتثمانين الكفاءات التي تم تطويرها من قبل الفرد بطريقة غير رسمية ، هذه الشهادة يتم التحقق منها جزئيا أو كليا دون المشاركة في التكوين الذي مر به الفرد، كما يوضح هذا القانون بأن استئناف الدراسة ليس إلزاميا بحيث لا تنقص قيمة الشهادة المحصل عليها.

(Pierre-Yves, Sandrine et Pascal, 2010, p 08)

من التعاريف السابقة يمكننا القول بأن الاعتراف (تثمانين) بمكتسبات الخبرة هو مجموعة إجراءات منتظمة لإضفاء الصبغة الرسمية لكفاءات الأفراد غير المعترف بها عبر تقييمها في مراكز مختصة تنتهي بمنح الفرد شهادة كفاءة تؤهله لممارسة النشاط الذي يتناسب مع تلك الكفاءة بصفة رسمية وكذا الأنشطة الفرعية التي يمكن للفرد ممارستها إضافة إلى النشاط الرئيسي كل ذلك يتم بالاعتماد على المدونة الوطنية أو الدولية للوظائف والكفاءات.

2.5. لمحة تاريخية عن تثمانين مكتسبات الخبرة المهنية :

بدأ العمل بنظام الاعتراف على مكتسبات الخبرة في العصور الوسطى عند حربي الطوائف ، حيث طورت هاته الفئة ما يعرف بنظام " التلمذة الصناعية " - Apprenticeship - كنظام لتأهيل الحرفيين بشروط تشمل كل من واجبات المعلم وتلميذه، حيث يحصل هذا الأخير على شهادة اعتراف من مدربه بامتلاكه المؤهلات اللازمة لممارسة الحرفة (الطائي، الفضل والعبادي، 2006 ، ص55) ، غير أن هذه العملية ظهرت كمصطلح لأول مرة في الولايات المتحدة الأمريكية في الأربعينات كحل لمشكلة أفراد الجيش الأمريكي العائدين من الحياة العسكرية والذين كانوا قد اكتسبوا خبرات أثناء عملهم العسكري ، وذلك بهدف تحويلهم المهني ودمجهم في الحياة المدنية. (ثابتي وبندي، 2012، ص 421) وما قد يكون غريبا نوعا ما هو أن تاريخ تثمانين مكتسبات الخبرة المهنية هو أقدم من تاريخ التكوين المتواصل ، فالأول إضافة إلى المرافقة يستندان إلى نفس الفكرة بالنسبة للتكوين في العمل ، حيث كان تقديمها رسميا عام 1934 بفرنسا في قانون 1934/05/10 ، والذي حاول أن يربط بين الانفتاح الاجتماعي ونخبة المدارس الكبيرة ، بإصدار شهادة مهندس معترف به من قبل الدولة تحت اسم : لجنة المهندسين، في خطوة للمساواة مع خريجي المدارس الكبيرة (مركز باريس ، فنون و حرف ... إلخ) ، هذا النظام يتطابق نوعا ما مع خطوات تثمانين مكتسبات الخبرة المهنية لسنة 2002، والذي لا يزال العمل به حاليا و الذي يصل إلى تثمانين مكتسبات الخبرة المهنية ل : 3500 فرد .

في مراحل حديثة أخرى كانت الحاجة إلى التأكد من تثمانين مكتسبات الخبرة المهنية التي نعرفها اليوم أنها مرت

بالمراحل التالية :

أ. قانون 27 جانفي 1984 و قانون 20 جويلية 1992 اللذان مكنا من خلق نظام تثمانين المكتسبات المهنية VAP للعاملين بقطاع التعليم العالي ما عدا الشهادات المطلوبة للتسجيل في الدورات الدراسية الجامعية .

ب. قانون التحديث الاجتماعي ل : فيفري 2002 الذي يتضمن تامين مكتسبات الخبرة المهنية والذي مهد الطريق للاتفاق الوطني المهني ANI في سنة 2003، و قانون Fillon في ماي 2004 ، و l'ANI في جانفي 2009 ثم قانون 24 نوفمبر 2009 المتعلق بالتوجه نحو التكوين المهني مدى الحياة ليعزز مكانة و الدور VAE في أنظمة التكوين المهني (Pierre-Yves et autres , 2010, p 12).

3.5. أهمية تامين مكتسبات الخبرة:

يلبي هذا النظام حاجة أساسية لدى الفرد، وهي "الحاجة إلى الاعتراف والتقدير"، وبذلك يمكن اعتبار عملية الاعتراف بالمكتسبات المهنية عامل تحفيز قوي لبذل مجهودات أكبر في مجال التعلم والتطور الشخصي (ثاني، 2012، ص422)، حيث يظهر ذلك من خلال عدة أبعاد، فمن ناحية البعد المعرفي نجد نظرة الفرد للأمر وكيفية تعايشه، حيث يجب عليه تحويل التجارب إلى معارف عن طريق ترتيبها وتصنيفها ثم الإفصاح عنها وبالتالي تحسين أداءه و ما يترتب عنه من تحسين أداء مؤسسته واكتسابها ميزة تنافسية تضمن لها البقاء. يقول المدير العام لشركة HP : "لو تعلم HP كل ما تعلمه لكنت 3 مرات أكثر نجاحاً" دليل على أهمية تامين كفاءات الأفراد، أما فيما يخص البعد العاطفي، نجد بأنه يحقق التقدير الشخصي من خلال إحساس الفرد برضاه عن نفسه وعن المؤسسة وولائه لها وهذا ما يدفعه إلى تطوير قدراته و بذله جهداً كبيراً من أجلها، وأخيراً البعد الاجتماعي الذي يعطي للفرد إمكانية تحسين مستواه المعيشي من خلال تطوير أجره ومساواة المهني وإعطائه فرص لشغل مهن جديدة أعلى عن طريق الترقية وكذا إشباع رغباته.

4.5. دور الإسهاد على الكفاءات بواسطة الخبرة المهنية بالنسبة لمختلف الفاعلين :

يمكن لهذه الشهادة أن تحقق مجموعة من الأهداف المختلفة باختلاف الأفراد المستفيدين منها، أرباب العمل ومختلف الفاعلين، لذا نجد هناك عدة أسباب تحتم خلق نظام فعال لإصدار هذه الشهادات مع بعض التحفظات كما يلي : (Bertrand , 1997 , p :07)

1.4.5. وجهة نظر الأفراد : بالنسبة لهم ، يمكن لهذه الشهادة أن تشكل ضماناً لنوعية التكوين الذي تلقونه (على افتراض أنه مؤمن عليهم)، كما أن حقيقة الاستثمار في هذا التكوين معترف به وذا قيمة ، هذه الأخيرة تمكن الأفراد من الوصول إلى مستوى تعليم عالي أو الحصول على وظيفة أو على مكانة اجتماعية عالية ، كما يمكن أن تكون هذه الشهادة وسيلة لتعريف هوية الأفراد والمهن، حيث يمكن أن ترسم خط فاصل بين أولئك الذين يحوزون على شهادات والذين لا يملكونها.

2.4.5. وجهة نظر أرباب العمل والعلاقة مع سوق العمل: إن تامين مكتسبات الخبرة المهنية واستصدار شهادات الاعتراف يمكن أن تساعد أرباب العمل في توفير طريقة للتعرف على مميزات ومعارف وخبرات الأفراد الذين يرغبون في الحصول على عمل، حيث أن هذه الشهادة تكون أول خطوة تسمح بدخول الأطراف الفاعلة إلى سوق العمل (أرباب عمل وعمال) للتواصل بفعالية، حيث تختلف تبعاً لأنواع الوظائف، وهي تتطور وفقاً لأنماط أسواق العمل. (Bertrand, 1997, p 08) إن حقيقة تحولات أنماط تنظيم العمل ، محتواه ، مهارات وممارسات التوظيف للمؤسسات يمكن أن نقول بأنها تأثرت بدور شهادات تامين مكتسبات الخبرة المهنية.

5.5. نماذج لأنظمة الاعتراف بالكفاءات في العالم :

1.5.5. تامين مكتسبات الخبرة المهنية في الو.م.أ.

أصبح الاعتراف بالخبرات المهنية المكتسبة في مكان العمل من القضايا الرئيسية للاقتصاد الأمريكي حيث أرادت الولايات المتحدة أن تنضم للدول الرائدة في هذا المجال مثل أستراليا واليابان وكندا وبريطانيا، واعتبار المصادقة على مكتسبات الخبرة المهنية وسيلة للرد على العولمة والتكيف مع التكنولوجيات الجديدة (Lejeune, 2008, p : 42)، وفي منتصف الستينات كان هناك أكثر من 120 وكالة خاصة بالإشهاد على الكفاءات الفردية تشارك فيها النقابات ضمن عملية التقييم في مختلف القطاعات كالبناء، والزراعة، والمبيعات والسياحة وغيرها (Wills,1995)، ومن بين أهم هذه الوكالات ما يلي:

أ. المنظمة الوطنية لضمان الكفاءة (NOCA) : وهي وكالة تعمل على ضمان الجودة العالمية لوكالات التأهيل المهني، وتنظيم المؤتمرات السنوية والندوات والمطبوعات الإقليمية، فيعتبر NOCA مرصد للاتجاهات الجديدة في إصدار الشهادات والتراخيص وتطوير القوى العاملة وذلك بمنح الشهادات في مجال العناية الشخصية والصحية وغيرها...

ب. مجلس تنفيذ التراخيص والتنظيم (CLEAR) : هي منظمة دولية تشرف على عدد من الوكالات المتخصصة في تنظيم جهات منح الشهادات والتراخيص أو سجلات الدول، وتوثيق المشاكل المتعلقة بالتأهيل في مجال التعليم والحراك المهني، وهي تتألف من ممثلين عن الحكومة والقطاع الخاص .

ج. المعهد الوطني الأمريكي للمعايير (ANSI) : هو عبارة عن وكالة لضمان الجودة في مجال إصدار الشهادات الخاصة وهو متخصص في معايير الجودة ISO 9000 و ISO 14000 وتمثل مهمته في تسهيل وضع معايير وطنية عن طريق اعتماد الوكالات المتخصصة.

تجدر الإشارة إلى أن الاعتراف بالخبرة والمهارات المكتسبة في الولايات المتحدة يخضع لقوى السوق، وهناك أيضا العديد من الوكالات المتخصصة بشأن مسألة تقييم الكفاءات أكثر من 400 وكالة تنظيمية، 2000 كلية وجامعة تقوم بتقديم الشهادات.

2.5.5. تهمين مكتسبات الخبرة المهنية في بريطانيا

قامت بريطانيا خلال سنوات الثمانينات في إطار التأهيلات المهنية بتطوير نظام المؤهلات المهنية الوطنية NVQ، فقد كان نظام التأهيل يدمج الشهادات الأكاديمية والتقييم في المنظمات الذي كان يفتقر إلى الاعتراف الخارجي، حيث برز هذا الجهاز نظرا لأن التعليم والتكوين المهني كانا يستوفيان حدودا ضيقة من متطلبات سوق العمل.

إن المملكة المتحدة تولى حاليا اهتماما خاصا بالاعتراف والتهمين على مكتسبات الخبرة سواء في سياق التعليم النظامي أو في التكوين المهني والتقني، حيث أن التعلم غير الرسمي أصبح تحديا رئيسيا للاقتصاد البريطاني، ويظهر ذلك من خلال مختلف المراكز المتخصصة في هذا المجال، وهي كما يلي:

- وكالة تطوير الكفاءات القطاعية SSDA « Sector skills development Agency » :تقوم بتوحيد 25 منظمة قطاعية على شكل مجالس للكفاءات القطاعية SSC، حيث أن كل مجلس يتولى مسؤولية تحديد وتعريف وتحديث مرجعيات الكفاءات المهنية المتوافقة مع قطاعه بعد تهمينها عن طريق خبراء متخصصين في مجالات ذلك القطاع. (Lejeune, 2008, p : 74)
- هيئات الإشهاد أو المصادقة على الكفاءات « Awarding body » : تعتبر مسؤولة هي أيضا على مناهج تقييم المؤهلات المهنية الوطنية، وكذا مراقبة مسارات تقييم الكفاءات والمصادقة عليها، وهي مكلفة أيضا بمهام تقديم عروض NVQ، حيث نجد عدة هيئات في هذا الصدد نذكر منها على سبيل المثال :

Assessment and qualification alliance (AQA) , Edexcel , City and Guild (C&G) , british computer Society (BCS) , association of accounting Technicians (AAT)

ج. مراكز التقييم والمسؤولين عن التقييم « Assessment centers and assessors » : تلعب منظمات التقييم دورا مركزيا في مسار NVQ كخبراء في مراكز التقييم أو في مؤسسات أكاديمية ، تقوم بتقديم عروض NVQ ، كما يمكن أن يكونوا معلمون وأساتذة مشاركون في برامج التأهيل وإصدار الشهادات . (Lejeune, 2008, p : 76)

إن الميزة الأساسية في نموذج بريطانيا لـ VAE هو مدى التزامه بتوضيح جميع مستويات التأهيل المتمثلة في التكوين ونتائجه، التقييم ، المصادقة والاعتراف، بغض النظر عن أماكن التكوين، فقد يكون هذا الأخير داخل مكان العمل أو في مركز أو مدرسة خاصة ، من خلال التعلم الرسمي أو غير الرسمي.

3.5.5. تثمين مكتسبات الخبرة المهنية في فرنسا

أنشئت جمعية الاعتراف بالكفاءات المهنية ACCP في 1998 بهدف السماح للمؤسسات الراغبة باستصدار شهادات اعتراف بكفاءات مستخدميها، ويرتكز هذا النظام على ثلاثة مبادئ أساسية، يتمثل الأول في المصادقة على الكفاءات والاعتراف بقيمتها بصفة مستقلة عن مكان اكتسابها و بدون الإشارة إلى المسار التكويني، أما المبدأ الثاني فيتمثل في إنجاز التقييم والاعتراف من قبل طرف خارجي، وأخيرا إقحام المؤسسة في العملية باعتبارها طرفا معنيا وموضع اكتساب الكفاءات وبالتالي لا يمكن إجراء التقييم ومنح الاعتراف بدون موافقة المؤسسة . (ثابتي وبندي ، 2012 ، ص : 424)

6.5. مسار تثمين مكتسبات الخبرة:

تختلف مراحل عملية التحقق من مكتسبات خبرة الأفراد حسب كل مركز تقييم ، إلا أن أغلب المراكز يقوم فيها المترشح بداية بالتسجيل على مستوى مركز المصادقة الذي يتولى مرافقته في تحديد "حقيبة الكفاءات" وجمع الأدلة المتعلقة بممارسة الكفاءات اللازمة، و يمكن للمترشح الحصول على شهادة أو تأهيل في وحدة كفاءة أو عدة وحدات متعلقة بمهنة في قطاع نشاط معين، ويتمثل الدور الأساسي لهذا المركز في تقييم المترشح في الوضعية المهنية ، بعد ذلك تندخل الهيئة المكلفة بالإشهاد أو الإقرار لإجراء تقييم آخر تصدر على إثره شهادة أو تأهيل لفائدة المترشحين الذين هم في نشاط أو بدون نشاط ، عندهم تأهيل أو لا يملكونه ، غير أنهم قادرون على تبرير ثلاث سنوات على الأقل من الخبرة التي لها علاقة مع الشهادة المطلوبة ، أما فيما يخص التكاليف فهي متغيرة حسب المؤسسات والشهادات المطلوبة ، تتراوح ما بين 300 إلى 3000 أورو. (Pierre-Yves et autres, 2010 , p 11)

وسنحاول فيما يلي عرض منهجين فرنسيين مختلفين باختصار، الأول حسب المركز الأكاديمي للمصادقة على المكتسبات CAVA ، أما الثاني حسب المركز الوطني للفنون والحرف CNAM.

1.6.5 منهجية CAVA

بعد الاطلاع على موقع CAVA : <http://www.vae.gouv.fr> حول كيفية الإعداد والتحقق من الخبرة واختيار التخصص المناسب من خلال فحص المترشح للاقتراحات المقدمة، تتم دراسة تحضيرية من قبل المركز لقبول الطلب ، وبعد القبول يتقدم المترشح إلى المركز حيث يتلقى المساعدة في تحليل الأنشطة التي يستطيع تنفيذها وتكوين سجل لتلك الأنشطة التي سوف تقدم للجنة التحكيم فيما بعد ، كما يتم إجراء المقابلة مع لجنة التحكيم التي تضم متخصصين حسب كل نشاط

مع دراسة سجل الأنشطة ، وأخيرا يتم إجراء مداولة حول إصدار قرار المصادقة على صحة كل ما تم عرضه في سجل الأنشطة أو تخصيص الجزء الذي يستطيع القيام به فقط ، ليتم منحه شهادة التأهيل.(CAVA , 2002 , p : 09)

2.6.5. منهجية CNAM

يتقدم المترشح إلى أقرب مركز لـ CNAM بعد الاستفسار والذي يمكنه من معرفة باقي المعلومات على موقع المركز : <http://vae.cnam.fr> ليقوم بعد ذلك بالتسجيل ، ثم تتم دعوته لحضور اجتماع لتقديم خدمة الإعلام والاستشارة الخاص به حيث يحصل على المعلومات فيما يخص إجراء VAE ونصائح فيما يتعلق بخبرته، ليقوم بعد ذلك مركز CNAM بدراسة قبول طلبه، وإذا تم قبول الطلب يعين له اختياريا مستشار يساعده في وصف وتحليل الأنشطة الخاصة بخبرته المعبر عنها في سجل المركز، ثم يتم صياغة وتقديم السجل كاملا من خلال الاستعانة بالمستشار الخاص به حيث يُبلغ بالجدول الزمني لجلسات لجنة التحكيم على شكل مقابلات التي تقرر بناء على طلب التحقق من صحة الخبرة المهنية التي اكتسبها المترشح من خلال فحص السجل الخاص به، وبعد المقابلة تتخذ اللجنة قرار المصادقة الكلية ، والمصادقة الجزئية أو الرفض ، كما يمكن المتابعة في حالة التحقق من الصحة الجزئية أو الرفض ليتمكن مستشاره مساعدته في متابعة حياتك المهنية مستقبلا.

(Cnam , 2010 , p : 01)

7.5. تطوير الكفاءات :

في ظل اقتصاد السوق الحالي المتسم بالتغير المستمر، أصبحت عملية تطوير الكفاءات تشكل أهمية بالغة حتى تصل المؤسسة الى ضمان بقاءها في السوق.

1.7.5. مفهوم الكفاءة

قد تعددت تعريف الكفاءة وذلك حسب سياق استعمالها، فهي تلك المعارف والسلوكيات والمهارات المتغيرة أو القابلة للتغيير بغية القيام بمهمة محددة (Peretti , 1999 , p 58)، وتشتمل الكفاءة على ثلاثة أنواع من المعارف : معرفة نظرية ، معرفة عملية متمثلة في الخبرة ومعرفة سلوكية، مستعملة أو قابلة للاستعمال والتي ينفذها الفرد لأداء المهمة الموكلة إليه بشكل جيد، قد تكون مستخدمة أو قابلة للاستخدام، مؤكدة أو احتمالية، عملية أو شخصية .(بيريتي وآخرون ،2015، ص 231)

كما عرفت المجموعة المهنية الفرنسية (medef) الكفاءة المهنية على أنها تركيبة من المعارف والمهارات والخبرة والسلوكيات التي تمارس في إطار محدد، وتتم ملاحظاتها من خلال العمل الميداني والذي يعطي لها صفة القبول *la validité*، ومن ثم يتم تحديدها و تقويمها وقبولها وتطويرها (ثابتي وبن عبو، 2009 ، ص 98)

2.7.5. تقييم الكفاءات

يرتكز على تقدير الكفاءات التي يمتلكها فردا أو عدة أفراد ، فالتقييم هو تحديد التوافق و التساوي ما بين الأداء والأهداف، ويقصد به أيضا إعطاء حكم مسبق انطلاقا من إنجاز قياسات و تحاليل حول فعالية الأعمال، فهو يركز بشكل رئيسي على معرفة مرتبطة بالنشاط المنجز، خبرة أو مهارات تثبت الحكم المهني لنشاط منجز ، و معرفة تسيير الاستعدادات الضرورية لشغل منصب من حيث السلوك والمهارات.(Thierry , 2003 p : 184)

يتم تحديد عند المترشح المقيم الكفاءات التي يتحكم فيها بنجاح، والكفاءات المطلوبة والتي لا يجوزها، وأخيرا الكفاءات التي يجوزها ولكن لا يتحكم فيها تماما مقارنة مع متطلبات عمله، هذا النوع من التقييم يسمح بضمان أحسن ملائمة بين الكفاءات المكتسبة من طرف العامل والمطلوبة من طرف رب العمل، وكذا أحسن تعريف لاحتياجات التكوين وأخيرا الاعتراف بالكفاءات الفردية من خلال التطور الوظيفي أو ارتقاء الفرد أو العامل.

3.7.5. مفهوم تطوير الكفاءات :

عرفها Jean-Jacques Rosa على أنها تراكم لرأس المال البشري بهدف بلوغ مستوى عال من الاحترافية (ثابتي، 2009، ص 45)، كما يمكن تعريفها بأنها مجموع النشاطات التعليمية التي تؤدي إلى زيادة المردودية الحالية والمستقبلية للأفراد بهدف رفع قدراتهم الخاصة لإنجاز المهام الموكلة إليهم وذلك عن طريق تحسين معارفهم، مهاراتهم، استعداداتهم واتجاهاتهم. (Dolan, 2002 , p : 307)

4.7.5. أهمية تطوير الكفاءات :

تتعدد عناصر أهمية تطوير الكفاءات في ظل التقدم التكنولوجي السريع و إعادة تنظيم عميقة للأنظمة الاقتصادية، كما تساعد على تعزيز فعالية الأفراد والإنتاجية لديهم، حيث تعتبر هذه العملية بمثابة أداة لرفع الشعور بالانتماء وتدعيم الولاء للأفراد مما ينتج عنه انخفاض معدل التغير وقلّة الصراعات والنزاعات، كما تساعد في حدوث الهدوء والأمن النفسي للأفراد نتيجة بث الثقة و تحسيسهم بمدى امتلاكهم لمهارات وخبرات ومعارف كفيّة بإحداث ذلك. (برود ونيوستورم، 1997، ص21)، إضافة إلى أنها تساعد في سد الثغرات والنقص التي تتم ملاحظتها في مخطط الأداء الخاص بالأفراد حاضرا ومستقبلا، كما تعتبر أداة لتعزيز عملية اكتساب ميزة تنافسية، إضافة إلى أن أغلب المؤسسات اليوم تحتاج إلى الحصول على جودة جيدة لمنتجاتها وخدماتها، فتسعى من خلال ذلك إلى اعتماد أنظمة عالمية للتقييس ك"الايزو" لتضمن تصريف منتجاتها إلى الخارج ولا سبيل لتحقيق ذلك إلا أن تملك المؤسسة يد عاملة مؤهلة، إذن فعلمية تطوير الكفاءات هي أفضل وسيلة لتحقيق ذلك. (Dolan, 2002 , p : 308)

5.7.5. آليات ومناهج تطوير الكفاءات :

تتصل عملية تطوير الكفاءات بمجموعة من الآليات التي تضمن المرافقة المستمرة للأفراد لكي يكونوا دوما على قدر المهام المطلوبة منهم مشكلة بذلك مسار يبدأ منذ التخطيط لاستقطاب الكفاءات إلى أن يتم إحالتها على التقاعد نذكر على سبيل المثال ما يلي:

- آليات تخطيط الموارد البشرية.

يعرف تخطيط الموارد البشرية على أنه مجموعة العمليات التي تسعى المنظمة من خلالها لاستخدام موارد بشرية بالعدد والنوعية الملائمة في الوقت المناسب لسد احتياجات المنظمة، من هذا المنطلق فإن التخطيط للموارد البشرية يساهم في تطوير الكفاءات وذلك بضخ مختلف الكفاءات ذات المستويات المتنوعة إلى المنظمة مما ينتج عنه تفاعل بين مختلفها مما ينشأ عنه مهارات جديدة ونقل للمعارف والخبرات في مختلف المجالات فعلمية تخطيط الموارد البشرية تمثل نفس جديد لواقع الكفاءات في المنظمة.

- آليات التكوين.

يساهم التكوين في تطوير الكفاءات من خلال تحسين قابلية الأفراد ومهارتهم في حل المشاكل التي تواجههم في بيئة العمل وذلك بإكسابهم معلومات جديدة عن كيفية تحسين مهاراتهم القيادية والاتصالات والاتجاهات ويساعد العاملين في التغلب على حالات القلق والتوتر والصراع داخل المنظمة وهذا ما يقلل أيضا من أخطاء العاملين ومن حوادث العمل كما يقلل من دوران العمل نتيجة لازدياد الاستمرار والثبات في حياة العاملين وزيادة رغبتهم في خدمة المنظمة والإخلاص لها (مؤيد وحرشوش، 2002، ص133).

- تطوير آليات الأجور و الحوافز

تعتبر سياسات الأجور الحوافز التعويضات ، من أهم الآليات ذات التأثير المباشر على سلوك وإنتاجية الفرد العامل فهي تعتبر آلية هامة في تطوير كفاءات الأفراد قد لا تكون بشكل مباشر لكنها تخلق دافع لدى الأفراد لتحفيزهم لاستغلال معارفهم في العمل والسعي الذاتي إلى تعلم أشياء جديدة بدافع تحسين الأداء لتحسين نسبة المقابل المالي الذي يتلقونه. وبسبب التطورات الحاصلة في تكنولوجيا الإعلام والاتصال ، والاهتمام الشديد بالمعارف والكفاءات، فقد تعددت أدوات ومناهج تطوير الكفاءات - إضافة إلى الآليات سابقة الذكر- على المستويين التنظيمي والفردى، ففي المستوى الأول نجد نموذج زهرة المارغريت (la marguerite) التي ابتكرها J.L.Ermine و فريقه سنة 1989 بجامعة bordeaux ، بحيث انطلقا من فكرة مفادها أن المعرفة أمر ضروري ، وكذا طريقة استرجاع الخبرات (REX retour d'expérience)، أما في المستوى الثاني فنجد منهج ترمين الخبرة المهنية و الذي يعتبر من أهم طرق لتطوير الكفاءات الفردية ، إضافة إلى التكوين الذي يعتبر بمثابة الشعاع الرئيسي لتطوير الكفاءات .

8.5. ترمين مكتسبات الخبرة المهنية كأداة لتطوير الكفاءات الحرفية :

يعد ترمين مكتسبات الخبرة المهنية من المناهج الحديثة التي تلجأ إليها المؤسسات المعاصرة كإستراتيجية لتطوير كفاءات أفرادها أو حتى الأفراد أنفسهم يعهدون إلى ترمين مكتسبات خبراتهم المهنية لتطويرها فهناك حكمة شهيرة تقول "كل ما لا يقاس...لا يمكن تطويره" فمعرفة كفاءات الفرد سواء من طرف المؤسسة أو الفرد نفسه يعطيه نظرة شمولية لحدود قدراته الأمر الذي يمكنه من اتخاذ الإجراءات التي من شأنها تطويرها أو رسم مسار حياته المهنية بما يتوافق مع قدراته. فالموظفين الذين قاموا بترمين (بالاعتراف) مكتسبات خبراتهم المهنية تكون لديهم نظرة أفضل حول إمكانيات التغيير الوظيفي والتطور داخل المؤسسة و هم أكثر قدرة على التكيف مع استكمال مهاراتهم فيما يتعلق بالتغييرات في أعمالهم ومشاريعهم المهنية بالإضافة إلى شعورهم بالرضا وهذا ما يعزز مواقفهم الإيجابية اتجاه وضعيات عملهم توفقا مع نمط تسيير الكفاءات، وعليه فان إظهار الكفاءات وتثمينها يتطلب جهدا إضافيا في مجال التحفيز، بما يكفل استفادة المؤسسة من قدرات وكفاءات الأفراد العاملين لديها إلى أقصى حد ممكن على اعتبار أن ترمين مكتسبات الخبرة المهنية للموارد البشرية والاعتماد على الكفاءات تعتبر عامل نجاح له دور كبير في المساهمة في تنمية المؤسسة في ظل موجة التجديدات في الأفكار والتكنولوجيات وأنماط وطرق التسيير (إبراهيمي ، 2005 : ص14)، كما أن منح الفرد شهادة تثبت كفاءاته لم يكن يحوزها من قبل يعطيه أمل في تولى أعمال بصفة شرعية وهذا ما يحفزها إلى تطويرها لتلبية لطموحاته المهنية، وحتى ترقى الممارسات إلى مستوى إكساب الفرد

المعارف والخبرات المهنية ، ينبغي سن تشريعات تنشئ وتنظم عمليات تثمين مكتسبات الخبرة المهنية وإصدار شهادات اعتراف بمستوى الكفاءات المحصلة (ثابتي ، 2005 : ص 247).

إن تحديد خصائص الاعتراف والإشهاد على الكفاءات الحرفية يعد أمرا ضروريا لتحديد دورها في ترقية الفرد الحرفي ، حيث نجد أهم خاصية والتي تتمثل في سهولة وبساطة متطلبات إنشاء عمل حرفي خاص به بعد تأهيله مهما كانت إمكانياته محدودة ، علاوة على انخفاض تكلفة الفرصة البديلة للبدل العاملة أي النسبة بين رأس المال والعمالة متدنية ، وهكذا يمكن بأقل قدر من الاستثمارات نسبيا خلق المزيد من فرص العمل ما يجعل هذا القطاع محورا رئيسيا لأية إستراتيجية مفتوحة لتوفير مناصب شغل انطلاقا من كونه مكثفا للعمالة وغير كثيف لرأس المال ، وهذا ما يتماشى مع معظم الدول التي تعاني من مشكلة البطالة ، ففي الجزائر مثلا يعتبر قطاع الصناعة التقليدية والحرف من أهم القطاعات التي تمنح مناصب شغل لصالح الشباب وبأقل تكلفة من بين 11 قطاع آخر (عطية، 2003، ص : 19) ، إضافة إلى أن الموارد البشرية الناشطة بالقطاع في الجزائر على وجه أخص تتسم بضعف مستوى تكوينها المهني ، كما تربطها أيضا علاقات عائلية أو أسرية مع صاحب العمل ، ففي أغلب الحالات يستوعب القطاع طالبي التأهيل المنقطع عن التعليم في وقت مبكر، إذ يتم التكوين المهني للمورد البشري في عين المكان عن طريق الملاحظة والممارسة المباشرة والمستمرة ، هذا التكوين الميداني الذي غالبا ما يقع تحت إشراف صاحب الورشة أو المؤسسة لا يستدعي تدريبا طويلا ومكلفا، وفي حالة تطلب المهنة مهارات مميزة فإن التكوين يتم في مؤسسات متخصصة مجانا أو بأجور زهيدة و لأوقات محدودة، وهو ما يعد أيضا سببا في انخفاض تكلفة الفرصة البديلة للعمالة ، حيث كشف تقرير Ecotechnics لسنة 2010 أن 27.2 % فقط من أصحاب المشاريع الحرفية المسجلين هم من تلقوا تكوينا مهنيا بمراكز تكوين متخصصة، من بينهم 35 % صرحوا أنهم يمتلكون شخص أو أكثر من محيطهم القريب يمارس نفس الحرفة ، 63.5 منهم هم أفراد من العائلة، كما وجد أيضا أن 71.4 % من أرباب المشاريع هم ذو مستوى تعليمي دون المتوسط، وأن 28.9 % من الحرفيين تلقوا تدريبا حول الحرفة من طرف حرفيين معلمين دون أن يتلقوا تكوينا بالتوازي في مراكز تكوين إضافة إلى انخفاض تكاليف وسرعة إعداد وتدريب الموارد البشرية في قطاع الصناعة التقليدية والحرف كون أن مجالات العمل في هذا القطاع متخصصة جدا (Ecotechnics, 2010 , p : 20)، كل هذا يبرز أهمية الدور الذي يلعبه التثمين والاعتراف بالكفاءات في تنمية الموارد البشرية المعبرة عن فئة الحرفيين من خلال تأهيلهم وبالتالي يعتبر مصدرا بالغ الأهمية في توفير فرص العمل .

6. مجالات ممارسة الصناعة التقليدية والحرف :

حسب المرسوم التنفيذي رقم 07-339 المؤرخ في 2007/10/31 تضم مدونة نشاطات الصناعة التقليدية والحرف 24 قطاع نشاط مرتبة و مرقمة و موزعة حسب ثلاث مجالات كما يلي :

1.6. الصناعة التقليدية والصناعة التقليدية الفنية

هما كل صنع يغلب عليه العمل اليدوي و يستعين فيه الحرفي أحيانا بآلات لصنع أشياء نفعية أو تزيينية ذات طابع تقليدي وتكتسي طابعا فنيا يسمح بنقل مهارة عريقة، وتعتبر الصناعة التقليدية صناعة تقليدية فنية عندما تتميز بأصالتها وطابعها الانفرادي وإبداعها ، ويحتوي نشاط الصناعة التقليدية والصناعة التقليدية الفنية على ثمانية قطاعات نشاط موزعة و مرقمة من 01-08 تضم 75 نشاطا ومرتبطة حسب المادة الأولية المستعملة والمتمثلة في : المواد الغذائية، العمل على الطين أو الجبس أو الحجر أو الزجاج ، المعادن... إلخ

2.6. الصناعة التقليدية الحرفية لإنتاج المواد

وهي كل صنع لمواد استهلاكية عادية، لا تكتسي طابعا فنيا خاصا و توجه للعائلات وللصناعة والفلاحة ، وتحتوي هذه الأخيرة على تسعة قطاعات نشاط موزعة ومرقمة من 09-17 ومرتبة حسب مختلف نشاطات الإنتاج الموجودة والتي يمكن ممارستها بصفة تقليدية والتي تضم 131 نشاط أبرزها النشاطات المرتبطة بقطاع الميكانيك والكهرباء والحديد ، وكذا نشاطات الإنتاج والصناعة أو التحويل المرتبطة بالتغذية والنسيج والجلود، الخشب، التأثيث، الخردوات والأدوات المنزلية، الأشغال العمومية للبناء ومواد البناء، الحلي ... إلخ

3.6. الصناعة التقليدية الحرفية للخدمات

وهي محمل النشاطات التي يمارسها الحرفي و التي تقدم خدمة خاصة بالصيانة أو التصليح أو الترميم الفني باستثناء تلك التي تسري عليها أحكام تشريعية خاصة ، وتكون إما فرديا أو ضمن تعاونية للصناعة التقليدية و الحرف أو ضمن مقولة الصناعة التقليدية والحرف ، ويحتوي هذا النشاط على سبعة قطاعات نشاط مرقمة من 18-24 ومرتبة حسب طبيعة الأشغال المنجزة والتقنيات المستعملة وميادين التدخل و تضم 132 نشاط أبرزها نشاطات الصناعة التقليدية الحرفية للخدمات المرتبطة بتكيب، صيانة والخدمة ما بعد البيع للتجهيزات والمعدات الصناعية المخصصة لمختلف فروع النشاط الاقتصادي، تصليح وصيانة التجهيزات والمواد المستعملة في مختلف فروع النشاط الاقتصادي والعائلات، الأشغال الميكانيكية التهيئة، الصيانة، التصليح، وزخرفة وتزيين المباني المخصصة لكل الاستعمالات التجارية، الصناعية والسكنية .

إن العدد الإجمالي للأنشطة هو 338، حيث يرقم كل نشاط بسبعة أرقام ، يمثل الرقمين الأولين مجال النشاط أما الرقمين المواليين قطاع النشاط، في حين أن الأعداد الثلاثة المتبقية تمثل التسلسل الزمني للتسجيل في قطاع النشاط، ويمكن أن تمارس مختلف هذه النشاطات بكيفيات مختلفة، إما فرديا أو في شكل مؤسسة مصغرة أو صغيرة أو متوسطة، وفي عدة أشكال، إما في طابع قار، أي داخل محل ملائم، أو بالمنزل أي ممارسة النشاط بالبيت وذلك وفق المدونة قائمة النشاطات الحرفية، أو غير قار، أي منتقل وطبعا بناء على مدونة قائمة النشاطات الحرفية الذي يحتويها سجل الصناعة التقليدية والحرف.

7. أهداف غرفة الصناعة التقليدية و الحرف - معسكر -

تسعى غرفة الصناعة التقليدية والحرف إلى تحقيق جملة من الأهداف تلخص في إبراز المواهب في مجال الصناعة التقليدية الفنية ، إضافة إلى خلق روح المنافسة بين الحرفيين ، وكذا تشجيع الحرفيين ماديا ومعنويا لخلق روح الإبداع ، وحماية الصناعة التقليدية والحرف وتممينها ، تحسين إطار تنمية الصناعة التقليدية والحرف ، ترقية الصناعة التقليدية عن طريق رفع مستوى الجودة للمنتوج التقليدي ، إضافة إلى إدماج نشاطات الصناعة التقليدية والحرف في مناطق الشمال ومرافقة الحرفيين المسجلين من خلال برامج التكوين ، وكذا توجيه الحرفيين والإجابة عن انشغالاتهم وإعانة وتحسيس الشباب المستثمر ، وأخيرا التعريف والمحافظة بالموروث الثقافي الجزائري وضمان تداوله ما بين الأجيال.

8. عملية التأهيل والمصادقة في غرفة الصناعة التقليدية بمعسكر :

إن فرصة التأهيل هي لمن يملك الحرفة ولا يملك شهادة وكذا لتزلاء المؤسسات العقابية ، حيث تقوم الغرفة بإعلام جميع أصحاب المهارات الحرفية والذين يرغبون في ترسيم وإعطاء صبغة مهنية وقانونية لنشاطهم والاستفادة من جميع الحقوق والامتيازات المتعلقة بقطاع الشغل، وكذا الدخول في إنجاز المشاريع والاستفادة من القروض التي تمنحها مختلف أجهزة الدعم (ANSEJ, ANGEM, CNAC..)، كما أنه بإمكانهم الحصول على شهادة تأهيل معتمدة من طرف الدولة في مجال

حرفتهم على أن تكون هذه الحرفة مسجلة في مدونة الحرف المقيدة في سجل الصناعة التقليدية، هذه الشهادة تمنحها غرفة الصناعة التقليدية والحرف لولاية معسكر بعد إجراء امتحان تأهيلي للتعرف على مستوى المهارة التي يملكها الشخص الذي يرغب في التأهيل، الامتحان التأهيلي يجري كل يوم أربعاء صباحا من الساعة 8.30 إلى 12.00 بمقر غرفة الصناعة التقليدية والحرف لولاية معسكر من طرف لجنة تأهيل التي يرأسها رئيس الغرفة وتضم 8 أعضاء تنتخب من طرف أعضاء الجمعية العامة، مكلفة بإجراء امتحانات تأهيلية بمقر الغرفة كل أسبوع، مهمتها تقييم احترافية المرشحين لماته الامتحانات، إضافة إلى تأهيل نزلاء إعادة الإدماج للاستفادة من أجهزة الدعم مستقبلا وإدماجهم في المجتمع بعد انقضاء مدة الحكم، لذا نجد بأن هذه العملية تكنسي أهمية بالغة في إنشاء مناصب شغل جديدة وكذا حث الأشخاص الذين تتوفر فيهم شروط التأهيل على العمل بصفة قانونية وشرعية .

9. إجراءات وشروط عملية الاعتراف والإشهاد على الكفاءات :

يتم استقبال طالبي التأهيل من طرف المصلحة المكلفة بتسيير سجل الصناعة التقليدية والحرف لدى الغرفة المختصة، حيث تحرر طلبات التأهيل على استمارات تقدمها الغرفة والتي ترفق بنسخة من ب.ت.و، وصورة شمسية للمتدرب طالب التأهيل وكذا وصل دفع حقوق الامتحان في حساب الغرفة المعنية الذي يقدر ب : 1000 دج، بالإضافة إلى إثبات المترشح لتأهيله حسب الشروط المطلوبة في كل رتبة كما يلي :

- 1.9. بالنسبة للحرفي العامل : يمكن أن يترشح لرتبة الحرفي العامل كل شخص يحمل شهادة تمهين أو شهادة تثبت كفاءته في نشاط حرفي معين مسلمة إما من طرف الغرفة أو مؤسسات التكوين العمومية أو الخاصة المعتمدة من الدولة.
- 2.9. بالنسبة للحرفي : يتم منح صفة الحرفي في إطار قرار وزاري مشترك بين الوزير المكلف بالصناعة التقليدية ووزير التكوين المهني الذي يحدد شروط الامتحان التأهيلي وكيفيةه والذي لا زال قيد الدراسة والمناقشة حاليا بين الوزارتين.
- 3.9. بالنسبة لرتبة الحرفي المعلم : يمكن أن يترشح لرتبة حرفي معلم في حرفته في حالتين ، الأولى هي الحرفي الذي له دبلوم يتوج مستوى عال من التأهيل تسلمه إياه مؤسسة للتكوين عمومية أو خاصة معتمدة من طرف الدولة إضافة إلى الممارسة الفعلية للنشاط الحرفي المعني لمدة خمس سنوات على الأقل، أما الحالة الثانية تتمثل في الحرفي الذي مارس فعليا نشاطا حرفيا من مستوى عال لمدة عشر سنوات مثبتا بشهادة تسلمها الغرفة الوطنية للصناعة التقليدية والحرف، والاعتراف بصفة الحرفي المعلم في الحالتين المذكورتين مرهون بالنجاح في امتحان مهني وطني تنظمه الغرفة الوطنية للصناعة التقليدية.

بعد إيداع الملف كاملا من طرف طالب التأهيل لدى المصلحة المكلفة بتسيير سجل الصناعة التقليدية والحرف لدى الغرفة المختصة، يسلم للمتدرب طالب التأهيل استدعاء يحدد فيه موعد إجراء الامتحان التأهيلي ومكانه ، هذا التأهيل يكون من قبل مختصين حسب كل نشاط ، حيث يخضع المترشح طالب التأهيل إلى اختبارات تطبيقية ونظرية حسب النشاط، كما يتم فتح سجل خاص بمداومات لجنة التأهيل على مستوى كل غرفة، مؤشر ومختوم في كل صفحاته من طرف مدير الغرفة، يمضي رئيس لجنة التأهيل على محضر المداومات رفقة أعضاء اللجنة ويرسل نسخة منه مع الملف الكامل للمترشح إلى مدير الغرفة المعنية كي يقوم بإمضاء شهادة التأهيل ، ثم يبلغ المترشح طالب التأهيل بنتائج المداومات في أجل لا يتعدى 48 ساعة بعد الامتحان .

تقوم غرفة الصناعة التقليدية والحرف بالإشهاد على كفاءات المترشح المستوفي جميع الشروط وتقدم له شهادة تأهيلية في أجل لا يتعدى 07 أيام من تاريخ إجراء الامتحان التأهيلي، تحدد بدقة الصفة الممنوحة لطالب التأهيل (حرفي عامل، حرفي أو حرفي معلم)، حيث يتم تحديد شكل الشهادة التأهيلية من قبل الغرفة الوطنية للصناعة التقليدية والحرف والتي يجب أن تحتوي على: رتبة التأهيل، رقم محضر اجتماع لجنة التأهيل وتاريخه، ذكر النشاط و رمزه، تقدير النجاح، رقم تسلسلي مدون في سجل خاص بتسليم الشهادات، وأخيرا يفتح سجل خاص بتسليم الشهادات مؤشر ومختوم من قبل مدير الغرفة في كل صفحاته، يمضي فيه صاحب التأهيل الذي تم الاعتراف بكفاءته عند استلامه الشهادة.

10. الحالات المحتملة للتأهيل المهني :

هناك حالتين محتملتين للمصادقة على الكفاءات وهي كما يلي :

- الحالة الأولى : حيازة دبلوم أو شهادة

حيث تقبل كل شهادة صادرة عن هيئة تكوين عمومية أو خاصة معتمدة من طرف الدولة بما في ذلك دبلوم مهني (CAP, CMP) أو دبلوم مهني مستوى عالي (تقني، تقني سامي، مهندس) مع سند إثبات يتمثل في نسخة من هذه الشهادة مصادق عليها من طرف مصالح البلدية .

- الحالة الثانية : حيازة خبرة مهنية

يمكن النظر للخبرة المهنية من زاويتين أساسيتين (القطاع العام، القطاع الخاص) كما يلي :

جدول (1) : الخبرات المهنية .

القطاع الأصلي	أجير سابق في القطاع العام	أجير سابق في القطاع الخاص	مدة الخدمة
أكثر من 03 سنوات عمل	معفى من الامتحان التأهيلي	امتحان تأهيلي إجباري	
أقل من 03 سنوات عمل	امتحان تأهيلي إجباري	امتحان تأهيلي إجباري + تصريح شرطي مستخرج من مصالح البلدية.	

المصدر : دليل إجراءات تسيير سجل الصناعة التقليدية والحرف، ص 22.

11. مشاريع غرفة الصناعة التقليدية لمعسكر في مجال تطوير الكفاءات الحرفية

1.11. تعاونية الصناعة التقليدية والحرف

تعاونية الصناعة التقليدية والحرف هي شركة خاصة يكونها أشخاص، ولها رأس مال غير قار و تقوم على حرية انضمام الذين يتمتعون جميعا بصفة الحرفي، حيث تهدف هذه التعاونية إلى إنجاز كل العمليات وأداء كل الخدمات التي من شأنها أن تساهم بصفة مباشرة أو غير مباشرة في ترقية أعضائها وتطوير كفاءاتهم الحرفية، علاوة على تنمية النشاطات التقليدية والحرف وممارسة هذه النشاطات جماعيا، كما يتمتع المتعاونون بحقوق متساوية مهما كانت قيمة حصة كل واحد منهم في رأس المال التأسيسي، ولا يمكن التمييز بينهم اعتبارا لتاريخ انضمامهم إلى التعاونية . (الأمر 96-01، 1996، ص 05)

2.11. مقالة الصناعة التقليدية .

تم تقسيم المؤسسة الحرفية إلى قسمين، يتمثل الأول في مقالة الصناعة التقليدية وهي كل مقالة مكونة حسب أحد الأشكال المنصوص عليها في القانون التجاري الجزائري وتتوفر على عدة خصائص أهمها وجوب ممارسة أحد نشاطات الصناعة

التقليدية والحرف وكذا تشغيل عدد غير محدد من العمال الأجراء، إضافة إلى إدارة يشرف عليها حرفي أو حرفي معلم أو بمشاركة أو تشغيل حرفي آخر على الأقل يقوم بالتسيير التقني للمقالة عندما لا يكون لرئيسها صفة الحرفي (الأمر 96-01، 1996، ص 06)، أما القسم الثاني فيتمثل في المقاوله الحرفية لإنتاج المواد والخدمات والتي هي كل مقاوله تنشأ وفق أحد الأشكال المنصوص عليها في القانون التجاري الجزائري و تتوفر فيها عدة خصائص تتمثل في ممارسة نشاط الإنتاج أو التحويل أو الصيانة أو التصليح أو أداء الخدمات في ميدان الحرف لإنتاج المواد والخدمات ، إضافة إلى تشغيل عدد من العمال الأجراء الدائمين أو صناع لا يتجاوز عددهم 10 ولا يحسب ضمنهم كل من رئيس المقاوله والأشخاص الذين لهم روابط عائلية مع الرئيس ومتمنون لا يتعدى عددهم ثلاثة يربطهم بالمقاوله عقد تمهين، أما تسيير الإدارة فيكون من طرف حرفي أو حرفي معلم (الأمر 96-01، 1996، ص 07).

3.11. برنامج CREE-GERME : إن التسيير الحسن لمؤسستك (GERME) هو برنامج تكويني خاص بالتسيير للمؤسسات معتمد من طرف المكتب الدولي للعمل ، حيث وزع هذا البرنامج على أكثر من 80 دولة في العالم (أوروبا، إفريقيا، آسيا وأمريكا اللاتينية) ، وترجم هذا البرنامج من اللغة الإنجليزية إلى أكثر من 40 لغة من بينها: الإسبانية، البرتغالية، الفرنسية، الفيتنامية واللغة العربية، فقد أعطى برنامج “التسيير الحسن لمؤسستك” عبر شبكة شراكة في العالم منهجية في التكوين ووسائل عمل مستعملة بنجاح على المستوى العالمي وموجهة لمنثشي ومسيري المؤسسات الصغيرة، فخصائص هذا البرنامج أنه مبسط وسهل الاستعمال، ينقسم هذا التكوين إلى ثلاث استراتيجيات متكاملة فيما بينها:

- جد فكرة مؤسستك (TRIE) : خاصة بالمرشحين ذوي الكفاءات المقبلين على إنشاء المؤسسات عن طريق التكوين في مقاييس مختلفة مثل دراسة الجدوى، دراسة التسويق ... الخ .

- أنشئ مؤسستك (GREE) : الخاصة بالمرشحين ذوي الكفاءات حاملي المشاريع ، عن طريق التكوين في مقاييس مختلفة مثل: احتياجات الموارد البشرية، الهيكل التنظيمي ، رأس المال الابتدائي ... الخ

- حسن تسيير مؤسستك (GERME) : الخاصة بالمرشحين ذوي الكفاءات مسيري المؤسسات .

من أهم أهداف هذا البرنامج هو المساهمة في تطور الاقتصاد وكذا خلق مناصب عمل ، وترتكز أهداف البرنامج على مستويين يتمثلان في دعم ومساندة هياكل ترقية المؤسسات والحرف وتنمية خبرات ومهارات الحرفيين ذوي الكفاءات ، إضافة إلى التحسين المستدام لسيرورة المؤسسات والصناعة التقليدية من خلال تكوين وتأهيل حاملي المشاريع أو الشباب ، كما أن إحدى أهم مميزات برنامج “حسن تسيير مؤسستك” هي الإستراتيجية التي يعتمدها لتطبيقه ، فالأمر لا يتعلق بإنشاء هياكل جديدة وثقيلة في الدول التي تطلب هذا البرنامج، بل يكفني بالبحث عن هيئات موجودة أصلا مهتمة بتطوير عملها وتنمية خبراتها ولو كان بسيطة وتزويدها بتقنيات تحسين تسيير مؤسساتها وأنشطتها.

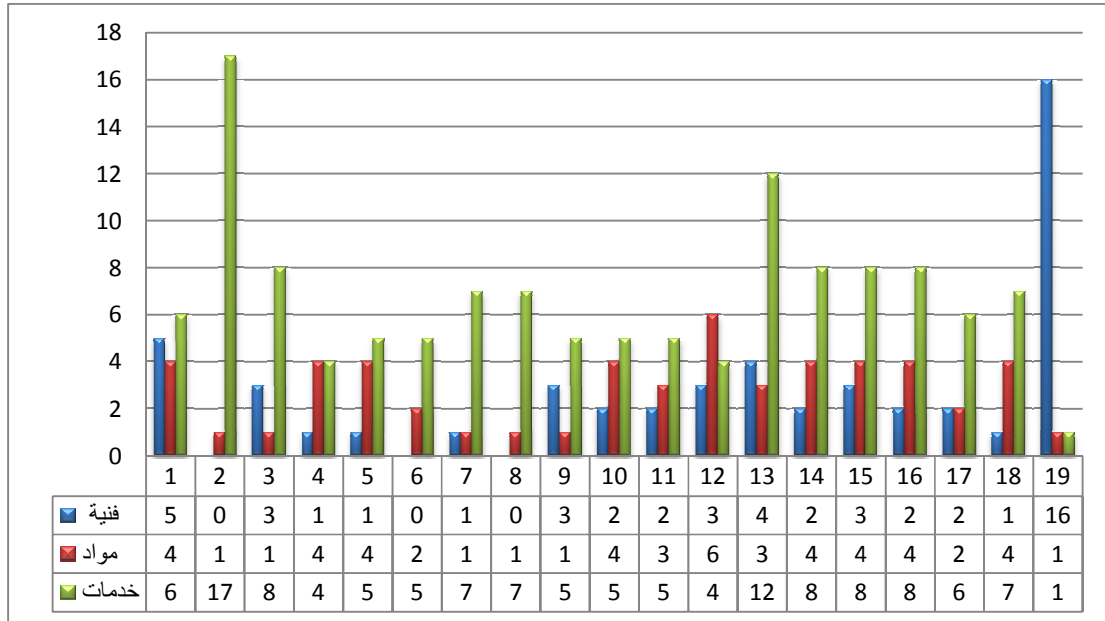
جدول (2) : المتكونين خلال 19 دورة الأخيرة .

الدورات	نوع التكوين	العدد	بمجال النشاط			المستوى التعليمي		
			خدمات	مواد	فنية	جامعي	ثانوي	أساسي
الدورة الأولى	GERME	15	06	04	05	00	05	10
الدورة الثانية	GERME	19	17	01	00	00	05	06
الدورة الثالثة	GERME	15	08	01	03	01	04	02

00	09	00	01	04	04	10	GERME	الدورة الرابعة
02	07	0	01	04	05	13	GERME	الدورة الخامسة
04	05	00	00	02	05	09	GERME	الدورة السادسة
02	04	01	01	01	07	09	GERME	الدورة السابعة
05	03	02	00	01	07	10	CREE	الدورة الثامنة
02	04	05	03	01	05	13	GERME	الدورة التاسعة
09	03	00	02	04	05	13	GERME	الدورة العاشرة
07	00	00	02	03	05	10	GERME	الدورة الحادي عشر
03	05	01	03	06	04	19	GERME	الدورة الثاني عشر
06	06	03	04	03	12	21	GERME	الدورة الثالث عشر
08	03	02	02	04	08	14	GERME	الدورة الرابع عشر
09	02	04	03	04	08	15	GERME	الدورة الخامس عشر
06	01	00	02	04	08	15	GERME	الدورة السادس عشر
12	02	01	02	02	06	15	GERME	الدورة السابع عشر
08	04	00	01	04	07	12	GERME	الدورة الثامن عشر
07	07	04	16	01	01	20	CREE	الدورة التاسع عشر
							230	المجموع

المصدر : من إعداد الباحثين حسب وثائق المؤسسة.

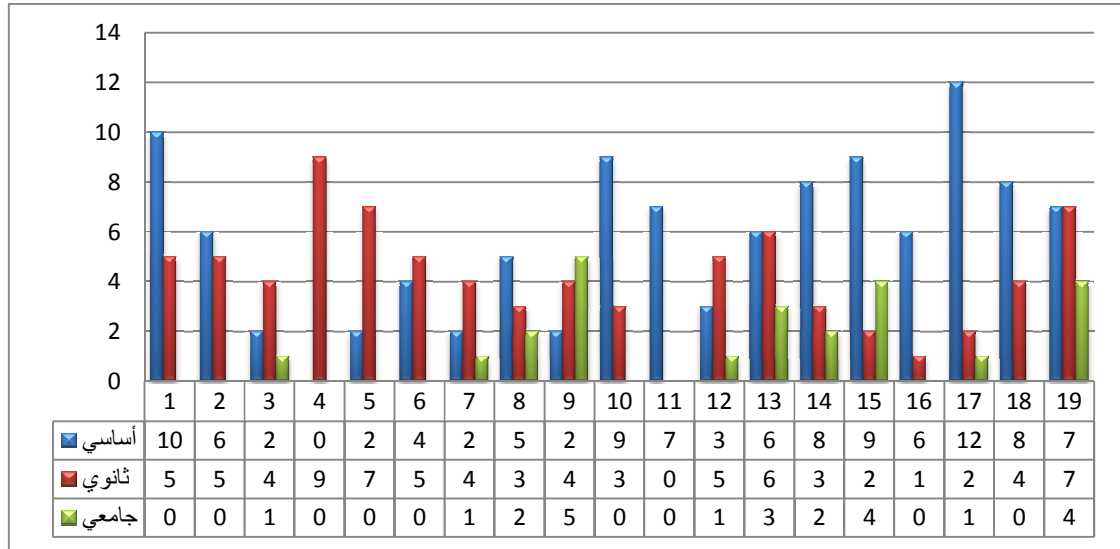
يبين الجدول رقم 02 التغير في عدد المتكويين وفقا لتسعة عشر دورة تكوينية في مجالي : "أنشئ مؤسستك" و"حسن تسيير مؤسستك" ، والملاحظ أنه في بداية هذا المشروع-الدورات التكوينية- كانت نسبة المشاركة أعلى مقارنة مع تلك التي تلت فيما بعد حيث سجل في خمس دورات الأولى مشاركة 72 متكون بينما في خمس دورات التي تليها سجل مشاركة 54 متكون وهذا دليل على أن المهتمين بالموضوع كانوا أكثر حماسا عند انطلاق المشروع بينما قل ذلك بعد خمس دورات تقريبا، أما فيما يخص عشر دورات التالية فعاد المتكويين إلى الحضور بقوة خاصة لما تبيننت النتائج الإيجابية للدورات الأولى حيث كان عدد المتكويين الذين شاركوا في الدورات تلك ما يعادل 141 متكون وهذا ما يدل على أنه زاد الاهتمام من طرف الأفراد بهذا الشأن وبدأت العلية تؤتي ثمارها خاصة أن موضوع "أنشئ مؤسستك" و"حسن تسيير مؤسستك" من المواضيع الحساسة عند بداية إنشاء المؤسسات و كذا أثناء تسييرها وخاصة وأن أغلب المتكويين ليست لهم مؤهلات تعليم عالية حيث أن أغلبيتهم من المستوى الابتدائي والثانوي ، فهم يرون أنهم سيستفيدون من حضور دورات تكوينية مثل هذه.



المصدر : من إعداد الباحثين حسب وثائق المؤسسة.

شكل (1) : المتكويين حسب مجال النشاط خلال 19 دورة الأخيرة .

يمثل الشكل رقم 01 أعداد المتكويين المشاركين في 19 دورة الخاصة بمشروع "أنشئ مؤسستك" و"حسن تسيير مؤسستك" المتعلق بالشباب الذين الراغبين في تحسين كفاءاتهم الإدارية والتنظيمية بمؤسستهم وفق ثلاثة مجالات نشاط مختلفة والملاحظ أن أغلب المشاركين (54.95%) في الدورات التكوينية هم مقاولين في مجال الخدمات أي ما يقابله 128 فردا مشاركا وهذا يعكس ميول الأفراد إلى الاستثمار في هذا المجال نظرا لسهولة النشاط فيه كما أن النشاط في حد ذاته لا يتطلب جهد كبير مقارنة بالأرباح المحققة كل هذا أثر على توجه المقاول المحلي إلى مثل هذه المشاريع إضافة إلى أن تسيير مثل هذه المؤسسات تحتل على البعض مما يجعلهم يشاركون في الدورات التكوينية لإعطائهم فكرة حول تنظيم المشروع و تسييره، أما في ما يخص مجال النشاط الذي يحظى بالمرتبة الثانية بنسبة 23.17% أي ما يعدله 54 مشارك في 19 دورة تكوينية التي تجربها الغرفة ألا وهو نشاط المواد كصناعة مواد البناء والنسيج وصناعة الحلويات... الخ، وهو أيضا مجال نشاط يكثر الطلب عليه على المستوى المحلي وهذا ما يدفع المهتمين إلى إجراء دورات تكوينية حوله لتحسين كفاءاتهم وتعلم كل ما هو جديد في المجال بغية تغطية الطلب بأفضل جودة من جهة وتنمية حصصهم من جهة أخرى، وبالحدوث عن الفئة الثالثة التي تتذيل الترتيب حسب مجال النشاط هم الأفراد المهتمين بإجراء تكوين في مجال الأعمال الفنية كالعامل على الطين، الجبس والحجر حيث يمثل عدد الأفراد (51) المنضمين في هذا المجال نسبة 21.88% من المجموع الكلي وهي نسبة قريبة من سابقتها ونظرا لطبيعة ممارسة هذا النشاط هناك صعوبة يتلقاها المزاول له من ناحية التنظيم والتسيير الذي يعهد إلى إجراء تكوين في هذا السياق من خلال تطوير الكفاءات الفردية لأنها السبيل الوحيد لترقية هذا النشاط ولضمان البقاء و تحقيق نتائج يمكن أن تغطي الجهود المبذول.



المصدر : من إعداد الباحثين حسب وثائق المؤسسة.

شكل (2) : المتكونين حسب المستوى التعليمي خلال 19 دورة الأخيرة.

يبين الشكل رقم 02 توزيع الأفراد المشاركين في الدورات التكوينية الخاصة ب"أنشئ مؤسستك" و"حسن تسيير مؤسستك" حسب مستواهم التعليمي حيث نلاحظ أنه كلما ارتقى المستوى التعليمي للمشاركين كلما انخفضت نسبة مشاركتهم، أي أن الأفراد المشاركين في الدورات التكوينية الذين لديهم المستوى التعليمي الابتدائي هم الأكثر مشاركة حيث يقدر مجموعهم الكلي ب116 أي ما نسبته 49.9% من المجموع الكلي وهذا إن دل على شيء إنما يدل على اهتمام المشاركين برفع مستواهم التعليمي في هذا المجال وتطوير كفاءاتهم الخاصة بالتنظيم والتسيير التي يرون أنها تضمن لهم البقاء وتحقيق الأرباح، ونفس الشيء يمكن قوله بشأن الأفراد المشاركين ذوي المستوى التعليمي الثانوي الذين يقدر ب85 أي ما يقابله نسبة 36.4% من المجموع الكلي فهم أيضا يسعون إلى رفع مستواهم في مجال الإدارة و التسيير لكن بشكل أقل من سابقه، أما بالحديث عن المشاركين في الدورة التكوينية الذين يشكلون أضعف نسبة مشاركة فهم الأفراد الذين لديهم مستوى جامعي بنسبة 13.7% ما يعادل 32 مشارك ويعتبرون الأفراد الذين لديهم أعلى مستوى تعليمي في المجموعة المشاركة في الدورة التكوينية وهم يعتبرون أنفسهم لديهم المستوى الكافي لإنشاء وتسيير مؤسساتهم بطريقة جيدة إلا القلة منهم الذين يرون عكس ذلك خاصة إذا كانوا لا يزالون يزاولون دراستهم فليس لديهم الوقت الكافي للمشاركة في مثل هاته الدورات.

4.11. المزايا الجبائية الممنوحة لذوي الكفاءات الحرفية

- في مجال الرسم على القيمة المضافة: تطبيق المعدل المخفض للرسم على القيمة المضافة (7%).

- في مجال الضريبة على الدخل الإجمالي والرسم على النشاط المهني:

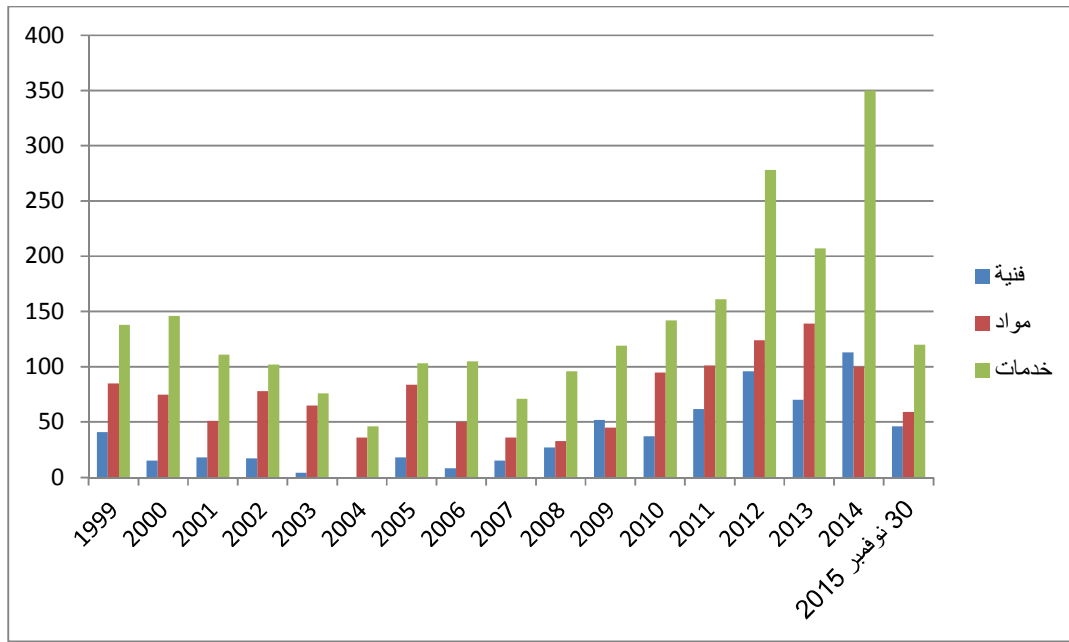
يستفيد من الإعفاء الكلي من الضريبة على الدخل الإجمالي ومن الرسم على النشاط المهني لمدة عشر سنوات (10) الحرفيون التقليديون وكذلك أولئك الممارسون لنشاط حرفي في.

- في مجال الضريبة الجرافية الوحيدة

يستفيد من الإعفاء الدائم من الضريبة الجزافية الوحيدة، الحرفيون التقليديون و كذا الأشخاص الذين يمارسون نشاطا حرفيا فيا والمقيدين في دفتر الشروط الذي تحدد بنوده عن طريق التنظيم.

إضافة إلى المزايا الجبائية التي تستفيد منها هذه الفئة من المكلفين بالضريبة، منحت أحكام المادة 77 من قانون المالية التكميلي لسنة 2009 إعفاء من كفالة حسن التنفيذ بالنسبة للحرفيين والمؤسسات الصغيرة الخاضعة للقانون الجزائري عندما ينشطون في العمليات العمومية لترميم الممتلكات الثقافية .

12. إحصائيات طلب ترميم مكتسبات الخبرة المهنية في غرفة الصناعة التقليدية والحرف بمعسكر :



المصدر : من إعداد الباحثين بالاعتماد على وثائق المؤسسة.

شكل (3) : إحصائيات عدد المترشحين الذين تم ترميم مكتسبات خبرتهم المهنية حسب مجال النشاط.

يبين الشكل رقم 03 تسجيلات الأفراد المشاركين في مركز ترميم مكتسبات خبرتهم المهنية في المجال الحرفي للفترة الزمنية الممتدة من سنة 1999 إلى 30 نوفمبر 2015 والملاحظ من هذا الشكل أن مجال الخدمات يعتبر المجال الذي عرف إقبالا كبيرا من حيث المترشحين في كل هذه الفترة حيث يقدر عدد المسجلين فيه ب 2371 فرد وهذا ما يقابله 55.57% من المجموع الكلي ويضم هذا المجال تقديم مختلف الخدمات مثل : صيانة وتركيب الأجهزة والخدمات ما بعد البيع، الأشغال الميكانيكية والنظافة، وما يعرف عن طبيعة هاته النشاطات هو سهولة تعلمها وانتشار ممارستها على المستوى المحلي ما يدفع المهتمين إلى التأطير القانوني لهذا النشاط من خلال المصادقة على مكتسبات الخبرة المهنية فيها، يأتي في المرتبة الثانية من حيث نسبة التسجيلات في المجالات الثلاث مجال المواد بنسبة 29.44% ويقابله عدد المسجلين الذي يقدر ب 1256 ويضم هذا المجال مختلف الأنشطة التي تمارس لصنع المواد الاستهلاكية العادية التي تكتسي طابعا فنيا خاصا وتوجه للعائلات والصناعة وللزراعة، وهذا أيضا مجال يكثر الناشطين فيه خاصة أنه لا يتطلب رأسمال كبير والطلب عليه وافر على المستوى المحلي نأخذ على سبيل المثال الميكانيك الذي يعتبر من الأنشطة البارزة على مستوى ولاية معسكر الذي تعجز فيه محلات تصليح المركبات على تلبية كل الطلبات نظرا لعددتها الكبير وهو ما يدفع الراغبين في اغتنام هذه الفرصة للحصول على وثيقة قانونية تسمح لهم

بفتح مخلات لذلك من خلال المصادقة على خبرتهم المهنية، أما بالحديث عن المجال الفني فنلاحظ أنه الأقل اهتمام من طرف الأفراد نظرا لتوجههم نحو المجالين السابقين خاصة مجال الخدمات فالنشاط الفني لم يسجل فيه سوى 639 فرد تقريبا نصف عدد المسجلين في نشاط المواد وثلث أولئك المسجلين في نشاط الخدمات وهذا يعود إلى أن هذا النشاط لا يلقى إقبالا من طرف الزبائن عليه فلا يروج له كثيرا كما أنه يتطلب مجهود أكبر في العمل خاصة لما نتحدث مثلا عن العمل على الجلد، المعادن، الصوف فلذلك نجد القلة القليلة من يهتم بهذا المجال المندثر فضعف نسبة التسجيل فيه راجعة أساسا إلى قلة من يمارسه.

13. خاتمة :

إن ما يمكن استخلاصه من هذا البحث المتواضع هو أن عملية التثمين أو المصادقة على مكتسبات الخبرة المهنية تعتبر كوسيلة حتمية ومصدر لخلق القيمة نظرا لأهميتها كأداة لتطوير الكفاءات الحرفية، غير أن تفعيل هذه العملية في الجزائر يقتصر أساسا على حيز محدود من الكفاءات والتي يمثلها فئة الحرفيين فقط، وكانت أهم نتائج الدراسة التي توصلنا إليها هي أن تثمين مكتسبات الخبرة المهنية هو القيمة المضافة للحرفي ما يؤدي ذلك إلى تطوير كفاءاته، كما أن المستوى التعليمي الغالب على المتكويين هو المستوى الابتدائي الذي يقدر عددهم بـ : 116، إضافة إلى أن نشاط الخدمات هو النشاط الذي كان التسجيل أغلب المترشحين نظرا لطبيعة النشاط ومكانته في سوق الخدمات المحلية إذ كان عدد المسجلين 2371 فرد، وهذه الأرقام تعكس مدى مساهمة هذا المركز في تطوير كفاءات الأفراد، وأخيرا نجد بأن غرفة الصناعة التقليدية والحرف بمعسكر قد قامت بمنح 4266 بطاقة حرفي خلال 16 سنة الأخيرة بالإضافة إلى إجراء أكثر من 19 دورة تكوينية لـ : 267 مشارك في مشاريع "أنشئ مؤسستك" و"حسن تسيير مؤسستك".

من خلال ما توصلت إليه هذه الدراسة من نتائج يمكن تقديم مجموعة من الاقتراحات كما يلي :

العمل على تحقيق تناسب برامج وسياسات التكوين والتأهيل مع الاحتياجات الداخلية لقطاع الصناعة التقليدية والحرف، بما يرمي ذلك نحو رفع قدرات ومؤهلات الحرفيين وتطوير كفاءاتهم، وبالتالي تحسين جودة ونوعية المنتجات، إضافة إلى تعميم اعتماد منهجية التكوين عن طريق التمهين وكذا التكوين المتواصل والتكوين عن بعد لكل من الحرفيين وموظفي هياكل القطاع بهدف مساهمة التحولات، وكذا تأهيل ورفع كفاءة الطاقم البشري لهياكل القطاع في مجال التسيير لضمان نجاح وحسن تنفيذ البرامج والإصلاحات الموضوعية للنهوض بالقطاع وتطويره، وتوسيع قائمة الأنشطة الحرفية الخاضعة للتقييم والمعيارية لتشمل كل الحرف، كما يمكن للوزارة المكلفة التعاقد مع مكاتب دراسات متخصصة وطنية أو أجنبية لتقديم حلول واقتراحات وبرامج وطرق التأهيل وتطوير الكفاءات في هذا المجال، وكذا إعداد دراسات اقتصادية واجتماعية حول طرق التأهيل والمصادقة والتكوين والتشغيل والاستثمار في هذا القطاع وكذا تقديم اقتراحات تطويره وأخيرا العمل على تعميم العملية على باقي القطاعات الأخرى.

قائمة المراجع :

❖ المراجع العربية :

1. إبراهيمي عبد الله. (2007). دور التكوين في تثمين وتنمية الموارد البشرية، مجلة العلوم الإنسانية العدد السابع، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر.

2. ثابتي الحبيب. (2005). *تطوير الكفاءات وتنمية الموارد البشرية : التحدي الأساسي للتنافسية الجديدة*، المؤتمر العلمي الدولي حول الأداء المتميز للمنظمات والحكومات 08-09 مارس 2005، جامعة ورقلة، الجزائر.
 3. ثابتي الحبيب. (2009). *تجديد مناهج تحليل وتصنيف مناصب العمل - مدخل الكفاءات -*، مذكرة لنيل شهادة الدكتوراة ، تخصص علوم التسيير ، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر .
 4. ثابتي الحبيب. (2012). *تجديد مناهج وأدوات تحليل العمل وتوصيف الوظائف* ،ديوان المطبوعات الجامعية، وهران.
 5. ثابتي الحبيب، بن عبو الجيلالي . (2009). *تطوير الكفاءات وتنمية الموارد البشرية- دعائم النجاح الأساسية لمؤسسات الألفية الثالثة-*، مؤسسة الثقافة الجامعية، الاسكندرية ، مصر.
 6. جان ماري بيريتي، الحبيب ثابتي، جيلالي بن عبو. (2015). *قاموس الموارد البشرية طبقا للسياقين الفرنسي والجزائري*، كنوز الحكمة، الجزائر .
 7. الزاير بن حسن صالح. (2002). *الصناعة التقليدية في المملكة العربية السعودية ودور السياحة في تنميتها، ندوة المشروعات الصغيرة في المملكة، الرياض، 28 و29 ديسمبر.*
 8. الطائي يوسف حجيم، الفضل مؤيد عبد الحسين والعبادي هاشم فوزي. (2006). *إدارة الموارد البشرية - مدخل استراتيجي متكامل-* ، الطبعة الأولى، الوراق للنشر والتوزيع ، عمان، الأردن.
 9. عطية سالم الحاج. (2003). *الصناعة التقليدية والحرف : قطاع يبحث عن إستراتيجية*، مجلة الحرفي، العدد 02، الجزائر.
 10. علي السلمي (1975). *عملية التنمية الإدارية - قراءات في تنمية الموارد البشرية* ، وكالة المطبوعات، الكويت.
 11. ماري برود ، جون نيستورم. (1997). *تحويل التدريب*، ترجمة عبد الفتاح السيد النعماني، إصدارات يميك، مصر.
 12. محمد ماهر علبش. (1971). *إدارة الموارد البشرية*، مكتبة عين شمس، القاهرة .
 13. مؤيد سعيد سالم، عادل حرحوش صالح. (2002). *إدارة الموارد البشرية، مدخل استراتيجي*، عالم الكتب الحديثة، الأردن.
- ❖ النصوص التنظيمية :
14. أمر رقم 96-01 المؤرخ في 10 جانفي 1996 الموافق ل 19 شعبان عام 1416 يحدد القواعد التي تحكم *الصناعة التقليدية والحرف*، الجريدة الرسمية رقم 03 الصادرة في 14/01/1996.
 15. دليل إجراءات تسيير سجل الصناعة التقليدية والحرف. (2012). *الغرفة الوطنية للصناعة التقليدية والحرف*، الجزائر.
 16. قرار مؤرخ في 03 ذي الحجة 1421 الموافق ل 26 فيفري 2001، *عدد تكوينات ومجال اختصاص وقواعد تنظيم وعمل اللجان التقنية لغرفة الصناعة التقليدية والحرف* .

17. مرسوم تنفيذي رقم 04-74 المؤرخ في 12 محرم عام 1425 الموافق 04 مارس سنة 2004 يعدل المرسوم التنفيذي رقم 97-145 المؤرخ في 23 ذي الحجة عام 1417 الموافق 30 أبريل سنة 1997 *التأهيلات المهنية في قطاع الصناعة التقليدية والحرف* .

❖ المراجع الأجنبية :

1. Alain, A . (2005). la performance globale comme intention stratégique pratique pour le développement d'une activité artisanale , *les TPE artisanale en devenir* , Montpellier , France .
2. Ecotechnics . (2010). Etude sur la production et l'emploi dans le secteur de l'artisanat et des métiers, *ministère de la PME*, Alger , Algérie .
3. Lejeune, M . (2008). Pertinence pour le Québec des instruments de reconnaissance des acquis de l'expérience en France, aux Etats-Unis et au Royaume-Uni, centre Urbanisation Culture Société , *Institut national de la recherche scientifique* , Montréal , France .
4. Olivier,B . (1997). Evaluation et certification des compétences et qualifications professionnelles , *Institut International de Planification de l'Education (IPE)* , paris , France.
5. Sanséau, P et Ansart, S et Lefort, P . (2002). La VAE Un outil de développement des compétences , *Dunod* , paris , France .
6. Simon L.dolan . (2002). la gestion des ressources humaines(tendance ,enjeux et pratiques actuelles) , 3 ème édition , *édition village mondiale* , canada .
7. Thierry,A . (2003). ingénierie de formation pour l'entreprise, *édition Dunod*, paris, France.
8. Wills J.L. (1995). Standards: Making them useful and workable for the education enterprise, *Center for Workforce Development*, U.S.A.