

دور التكوين للمرافقين والمقترضين في تفعيل المرافقة المقاولاتية في الجزائر
-دراسة حالة الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر-

The role of the training accompanists and borrowers in the promotion of
entrepreneurial accompaniment in Algeria

-Case study of the National Microloan Agency-

Le rôle de la formation des accompagnateurs et des emprunteurs dans la
promotion de l'accompagnement entrepreneuriale en Algérie -Étude de
cas de l'Agence nationale de gestion des microcrédits-

د. / فضيلة بوطورة* & الطالب/ علاء الدين الوافي**

تاريخ قبول النشر: 2020-12-07

تاريخ استلام المقال: 2020-04-10

Abstract:

This study aims to know the reality of training and Entrepreneurial accompaniment within the National Agency for the Management of Microcredit (Angem), this study has shown that the National Agency for Microloan Management (Angem) applies a set of configurations in the field of management, accounting and others both to borrowers and escorts alike.

Key words: Training, Entrepreneurial accompaniment, National agency for Microloan management..

* أستاذة محاضرة (أ) - جامعة تبسة

(المؤلف المرسل) fadila.boutora@gmail.com

** طالب دكتوراه ل. م. د. - جامعة تبسة

alouafi@univ-tebessa.dz

مخبر المقاولاتية وإدارة المنظمات

Abstract:

Cette étude vise à connaître la réalité de formation et de l'accompagnement entrepreneuriale au sein de l'Agence nationale pour la gestion du microcrédit (Angem), cette étude a montré que l'Agence nationale de la gestion microcrédit (Angem) applique une gamme de configurations dans le domaine de la gestion, la comptabilité et d'autres à la fois pour les emprunteurs et les escortes.

Mots clés: Formation, Accompagnement entrepreneuriale, Agence nationale de gestion des microcrédits.

ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة واقع التكوين والمرافقة المقاولاتية داخل الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (Angem)، وقد بينت هذه الدراسة إلى أن الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (Angem) تطبق مجموعة من التكوينات في مجال التسيير والمحاسبة وغيرها سواء على المقترضين والمرافقين على حد سواء.

الكلمات المفتاحية: التكوين، المرافقة المقاولاتية، الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر.

مخطط المقال:

مقدمة

- 1) الإطار النظري للتكوين والمقاول، والمرافقة المقاولاتية
 - 1-1) ماهية التكوين
 - 2-1) ماهية المقاول والمرافقة المقاولاتية
 - 2) التكوين وتفعيل المرافقة المقاولاتية في الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر
 - 1-2) التكوين بالوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر
 - 2-2) المرافقة بالوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر
- خاتمة

مقدمة:

أصبح التكوين من الركائز الأساسية التي تركز عليه المرافقة المقاولاتية لإنجاح المشاريع المقاولاتية التي بدورها تلعب دور المحرك الأساسي لعجلة التنمية الإقتصادية في معظم إقتصاديات الدول، لذا تزايد التركيز على صاحب المشروع الذي يعد النقطة الفاصلة في إنجاح المشاريع المقاولاتية بإعتباره المسير ومنتخذ القرار، حيث تسعى معظم هذه الإقتصاديات في الوقت الراهن الإهتمام بالمقاولاتية لما لها من آثار إيجابية على مختلف جوانب الحياة الإقتصادية والإجتماعية إذ تتجه البلدان سواء المتقدمة أو السائرة في طريق النمو اليوم إلى التركيز على مهارات أفرادها وقدراتهم الإبداعية على العمل المقاولاتي لتطوير لإقتصادياتها.

من خلال ما سبق، تبرز معالم إشكالية الدراسة في التساؤل: ما دور التكوين في تحقيق فعالية المرافقة المقاولاتية؟ وما واقع ذلك بالوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (Angem)؟

1) الإطار النظري للتكوين والمقاول، والمرافقة المقاولاتية:

التكوين هو أكثر الطرق فعالية لتحقيق تحسن ملحوظ في الإنتاج والجودة في المجتمع، ومع ذلك، تجدر الإشارة إلى أن العديد من المؤسسات لا تدرك الحاجة إلى التكوين والفوائد التي يجلبها للمؤسسة والعمال على حد سواء¹، وكما تعد المرافقة المقاولاتية متابعة لنشاط المؤسسة على مستوى بعض المهام التي لا تتعلق مباشرة بنشاط المؤسسة، وهو يشكل مساعدة في إقامة المشاريع على مستوى الإدارة اللوجستية والمالية والمالية والاجتماعية، فضلا عن المتابعة².

1-1) مفهوم التكوين:

مع تقدم التكنولوجيا وتحسين أساليب واستراتيجيات مكان العمل، هناك حاجة إلى أرباب العمل والموظفين لمواءمة هذه التغييرات من حيث المعرفة والمهارات والقيم والقدرات، واحدة من أفضل الطرق لتعزيز المعرفة والمهارات من خلال التكوين، يمكن أن يساعد تعريض الموظفين للتكوين المناسب والمتناسق المؤسسات على تحسين الأداء وزيادة النتائج في مكان العمل³.

⊕ تعريف التكوين:

تعددت التعاريف واختلفت وجهات النظر حول التكوين بين الكتاب والباحثين وعليه، يعرف التكوين على أنه:

- العملية المنظمة المستمرة التي يكتسب الفرد من خلالها المعارف والمهارات والقدرات والأفكار والآراء التي يقتضيها أداء عمل معين أو بلوغ هدف محدد⁴؛
- مجموعة من الوظائف المخططة مسبقا والتي تستهدف تزويد العمال بالمعارف، والمهارات، المواقف والتصرفات التي تمكن من تسهيل اندماجهم في المؤسسة ومن تحقيق أهداف الفعالية بها⁵؛
- النشاط الفعال الذي يسهم في زيادة مهارة الموارد البشرية في أداء أعمالهم لتنفيذ خطط وبرامج العمل الحالية والمستقبلية وذلك على أسس علمية وعملية بهدف رفع كفاءة المؤسسة وفعاليتها⁶.

على ذكر التعاريف السابقة، نعرف التكوين على أنه تلك الجهود الهادفة إلى تزويد العمال بالمعلومات والمعارف التي تكسبهم مهارة في أداء العمل، بالإضافة إلى تحسين قدراتهم على مواجهة المشاكل التي تواجه المؤسسة التي يعملون بها وزيادة إنتاجيتها.

⊕ أهمية التكوين:

التكوين ضرورة هامة لإنتظام وضمان الأداء المطلوب للمؤسسة من جهة والمورد البشري من جهة أخرى، ومع إشتداد المنافسة التي تشهدها بيئة الأعمال اليوم بدأت العديد من المؤسسات في إعادة النظر في برامجها التكوينية وهذا راجع للأهمية البالغة لعملية التكوين.

• أهميته بالنسبة للمؤسسة:

يمكن إيجازها في:

- ✓ تطوير الإنتاج والنهوض به كما ونوعا، فالتكوين يجب أن يتبعه تحسين نوعية المنتجات والرفع من كميتها؛
- ✓ المساهمة في إنفتاح المؤسسة على العالم الخارجي، وذلك بهدف تطوير برامجها وإمكانياتها؛
- ✓ التقليل من الحوادث التي يكون سببها في الغالب عدم كفاءة الأفراد العاملين أو عجزهم أكثر مما هو عيب في الأجهزة أو ظروف العمل؛
- ✓ المساعدة في تجديد وإثراء المعلومات التي تحتاجها المؤسسة لصياغة أهدافها وتنفيذ سياساتها؛
- ✓ المساهمة في ربط أهداف الأفراد العاملين بأهداف المؤسسة.

• أهميته بالنسبة للعاملين:

يمكن إيجازها في:

- ✓ مساعدته في تحسين فهمهم للمؤسسة وتوضيح أدوارهم فيها؛
 - ✓ مساعدتهم في حل مشاكلهم في العمل؛
 - ✓ يطور وينمي الدفاعية نحو الأداء ويخلق فرصا للنمو والتطور لدى العاملين؛
 - ✓ مساعدتهم في تقليل التوتر الناجم عن النقص في المعرفة أو المهارة أو كليهما؛
 - ✓ يساهم في تنمية القدرات الذاتية للإدارة والرفاهية لدى العاملين.
- ويمكن إبراز أهمية التكوين بالنسبة للعاملين والمؤسسة من خلال الشكل 01 الموالي:

الشكل 02 - أهمية التكوين للعاملين والمؤسسة

التكوين:

- معلومات ومعارف
- طرق جديدة وفهم أوضح

موارد بشرية:

- تغيير في السلوك وإكتساب معارف
- إكتساب ثقافة ورفع كفاءة
- تقليل الأخطاء وتنمية المهارات
- ثقة أكبر بالنفس وولاء أكبر للمؤسسة

المؤسسة:

- تقليل التكاليف
- القدرة على التميز والمنافسة
- تحسين مناخ العمل الذي يخلق الرضا الوظيفي
- تقليل معدلات دوران العمل

العاملين:

- كسب رضا العاملين
- الولاء المطلق للمؤسسة
- الفعالية بمستوى الخدمات
- الأمان المعتمد على التقنية

المصدر: سهام العقون، «التكوين وتنمية الكفاءات لتحسين أداء المؤسسات - دراسة حالة النقل الحضري بباتنة-»، أطروحة دكتوراه علوم في علوم التسيير، تخصص تسيير المنظمات، كلية العلوم الإقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة باتنة، 2018، ص 69.

أهداف التكوين:

تعد أهداف التكوين إحدى السياسات التي تتطلب الحذر والتخطيط لأنها تتعلق بشكل دقيق بمستقبل الفرد والمؤسسات، لهذا فإنه لا بد من تسطير الغاية والهدف من التكوين، فأهداف التكوين متعددة ويمكن حصرها في النقاط التالية⁹:

• أهداف التكوين بالنسبة للمؤسسة:

- ✓ للتكوين مجموعة من الأهداف الخاصة بالمؤسسة والمتمثلة فيما يلي:
- ✓ ضمان وتطور الكفاءات بإعطاء فرصة التشغيل سواء كان تغيير داخلي أو ترقية؛
- ✓ تحقيق مستوى اجتماعي ومادي راقى؛
- ✓ تحقيق الثقة بنفس المتكون أو العامل وذلك بتقليص من خوف العمل؛

- ✓ الرفع من منافسة المؤسسة وذلك بتقوية القدرات التقنية وبالضرورة المعارف ومهارة المتكون؛
- ✓ تأهيل اليد العاملة وتحقيق الكفاءة المهنية؛
- ✓ الرفع من طموحات العامل أو المتكون المستمرة نحو المستقبل، تمكنه من فهم سياسة التكوين، فأهداف المؤسسة لا يمكن حصرها كليا لأنها تعطي نفسا جديدا وانطلاقة قوية تمكنها من خلق مردودية عالية تحررها من أي قيد أو شرط.

• أهداف التكوين بالنسبة للفرد:

- تتمثل أهداف التكوين بالنسبة للفرد فيما يلي¹⁰:
- ✓ الموظف الجديد يمكن له من خلال التكوين التزود بمهارات ومعارف قد لا يكون يملكها أصلا، وأداء واجبات عمله بالكفاءة المطلوبة؛
- ✓ وكما يعمل على تحسين وتطوير سلوكيات تتناسب مع طبيعة الأعمال التي يؤديها والعلاقات التي تتطلبها هذه الأعمال، كما أن التكوين والتطوير يزيد من التزام الأفراد، وولائهم للمؤسسة، ويعزز من إدراكهم بأن المؤسسة مكان جيد للعمل.

1-2) مفاهيم نظرية حول المقاول والمرافقة المقاولاتية:

يسمح دعم إنشاء مشروع لرائد الأعمال بالإشراف وتقديم المشورة طوال تنفيذ مشروعه، حيث هناك العديد من الاحتمالات للتسهيلات، كل منها له مزاياه وعيوبه، اعتمادا على مرحلة التقدم في مشروع إنشاء الأعمال التجارية¹¹.

⊕ تعريف المقاول:

يعتبر المقاول من ضمن الحقول الدراسية الواعدة في العلوم الاجتماعية والإقتصادية، لما له من أهمية كبيرة في النمو وتطور المقاول، ولقد تعددت التعاريف والمفاهيم التي تم اعتمادها للمقاول، وعليه، يعرف المقاول على أنه:

- الشخص الذي يسعى لخلق النشاط الاقتصادي، وفي معظم الحالات رجل أعمال مختلف هو قائد الأعمال الذي لديه المهارات والدافع لخلق نشاط اقتصادي، والدخول في صناعة، وخلق فرص العمل... الخ، لوجود عدد من العوامل التي تميز رجل الأعمال

* يهيم هذا الهدف العام لجميع الفئات المهنية داخل المنظمة ويسمح بمواكبة مناصب العمل للدور المهني الحالي.

(المشاركة القوية في مشروعه، وهو استثمار مادي و/أو معنوي مهم، وشخصية تتميز بالقيادة الطبيعية)¹²؛

- الشخص الذي يخلق الأعمال التجارية، وتختلف المؤسسات المنخرطة في مشاريعها، عن رجال الأعمال الذين يركزون على الدخل الذي يمكن أن يُستمد من نشاط مهني، لا يتردد صاحب المشروع في الاستثمار شخصياً ومادياً للمساهمة في نجاح أعماله، دون أن يسعى بالضرورة إلى إثراء نفسه، ولذلك يتميز صاحب المشروع بمجازفته، التي عادة ما تكون مصحوبة بإيمان كبير بمشروعه وأحياناً بشخصية قوية، إلى حد تجسيد المؤسسة التي أنشأها، وليس من غير المألوف أن تكون روح المبادرة وراثية: فثلاثة أرباع أصحاب المشاريع ينتد من أسرة لديها رائد أعمال واحد على الأقل¹³؛
- وشخص مخاطر ومتقبلاً للخطر، حيث أنه يستثمر مبالغ مالية مختلفة من أجل الحصول على مواد أولية بأسعار أكيدة وثابتة ليحولها إلى منتجات تباع بأسعار غير أكيدة في المستقبل، وهو بذلك يقتنص فرصاً متاحة داخل الأسواق في إطار من المخاطر التي تحيط بتلك الفرصة¹⁴.

على ذكر التعاريف السابقة، نعرف المقاول على أنه المبادر في تبني الأفكار الجديدة، وهو من يسعى لإكتشاف الفرص وتعظيمها، ومن يمتلك روح المخاطرة والرؤية الواضحة والقدرة على التخطيط والتعامل مع الظروف الغامضة، من أجل إضافة قيمة أو تطوير منتجات لتحقيق الربح والنمو.

✦ خصائص المقاول:

الجميع مرشح محتمل لمغامرة قيادة الأعمال، ومع ذلك، غالباً ما يُنظر إلى شخصية صاحب المشروع على أنها عامل رئيسي في تفسير نجاحه أو فشله، لذا، قبل أن يقوم بالقفزة الكبيرة، من المثير للاهتمام التفكير في دوافعه الحقيقية وقدرته على النجاح في الواقع، وخلق / تولي وإدارة الأعمال يتطلب مهارات متعددة ومتكاملة¹⁵.

• الخصائص الشخصية:

يمكن إيجازها في النقاط التالية¹⁶:

- ✓ الطاقة والحركية: هو سلوك ضروري لا يمكن الإستغناء عنه؛
- ✓ القدرة على إحتواء الوقت: فلا يمكن تصور نجاح مؤسسة دون التفكير في المستقبل وتحديد الرؤية على المدى المتوسط والطويل؛
- ✓ تقبل الفشل: يشكل الفشل جزءاً من النجاح وبالنسبة للمقاول الحظ أو الحلم هي مصادر الإستغلال لفرص جديدة، وبالتالي تحقيق نجاحات مستقبلية؛

✓ قياس المخاطر: يسعى أن يواجه المخاطر التي تواجهه في المستقبل وأن لا يعتمد على الحظ الذي نادرا ما يتكرر، فالنجاح يأتي نتيجة لجهود طويلة وعمل دائم وتقييم مستمر للنشاط؛

✓ والثقة بالنفس: إذ أظهرت الدراسات أن المقاولين يملكون الثقة بالنفس والقدرة على ترتيب المشاكل المختلفة وتصنيفها والتعامل معها بطريقة أفضل من الآخرين.

وبالإضافة إلى خصائص أخرى، كالتجديد والإبداع، والقدرة على حل مختلف المشاكل، والإندفاع للعمل، الالتزام، التفاؤل، الرغبة في الإستقلالية وغيرها.

• الخصائص السلوكية:

تتمثل في نوعين يتمثلان فيما يلي 17:

✓ المهارات التفاعلية: وتمثل مجموعة المهارات من حيث بناء وتكوين علاقات إنسانية بين العاملين والإدارة والمشرفين على الأنشطة والعملية الإنتاجية، والسعي خلق بيئة عمل تفاعلية تستند على التقدير والإحترام والمشاركة في حل المشكلات ورعاية وتنمية الإبتكارات، 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؛

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

• الخصائص الشخصية:

تتمثل أهم الخصائص الإدارية فيما يلي 18:

✓ المهارات الإنسانية: تمثل المهارات الخاصة بالتعامل الإنساني والتركيز على إنسانية العاملين، ظروفهم الإنسانية وتهيئة الأجواء الخاصة بالتقدير والإحترام؛

✓ المهارات الفكرية: وتتطلب إدارة المشروعات مجموعة المهارات الفكرية وإملاك المعارف والجوانب العلمية والتخطيطية والقدرة على تحديد السياقات والنظم وصياغة الأهداف على أسس الرشد والعقلانية؛

✓ المهارات التحليلية: وتهتم بتفسير العلاقة بين العوامل والمتغيرات المؤثرة حاليا ومستقبليا على أداء المشروع وتحليلها؛

✓ والمهارات الفنية (التقنية): وتتمثل في المهارات الأدائية ومعرفة العلاقات بين المراحل الإنتاجية، والمهارات التصميمية للسلع ومعرفة كيفية أداء العديد من الأعمال الفنية خاصة فيما يتعلق بتصميم المنتج وكيفية تحسين أدائه 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.

✦ تعريف المرافقة المقاولاتية:

تعتبر المرافقة المقاولاتية من أهم العناصر الأساسية التي يحتاجها المقاول عند بداية إنشائه لمؤسسته نظرا لمختلف التحديات والصعاب التي قد تواجهه، فهي تساعد على تجسيد مشروعه إلى حقيقة بعدما كان مجرد فكرة، ولقد تعددت التعاريف المتعلقة بالمرافقة المقاولاتية حسب وجهات العديد من الباحثين والمختصين، وعليه تعرف المرافقة المقاولاتية على أنها:

- "عملية ديناميكية لتنمية وتطوير مشروعات الأعمال - خاصة الصغيرة منها- التي تمر بمرحلة التأسيس أو الإنشاء وبداية النشاط، حتى تتمكن من البقاء وذلك من خلال العديد من المساعدات المالية والفنية وغيرها من التسهيلات الأخرى اللازمة أو المساعدة"¹⁹؛
- وهي للمساعدة في المشروع، من الضروري التعرف عليه والشخص الذي يرتديه. لذا هذا يستغرق وقتاً، ومن خلال عدة مقابلات سيتم إقامة الاتصال والتفاهم المتبادلين، ويعني التركيز على الشخص أيضاً أنه يتعين النظر إلى الشخص في تعقيده وفيما يتعلق ببيئتهم"²⁰.

على ذكر التعاريف السابقة، نعرف المرافقة المقاولاتية على أنها المرافقة المقاولاتية هي عملية منظمة من طرف ثلاث جهات (المرافق، هيئة المرافقة، المقاول)، يتم خلال مدة زمنية محددة، تسمح للمقاول بالإستفادة من مختلف ديناميكيات التعلم، (التدريب، التوجيه) الحصول على الموارد (المالية، المعلوماتية) وكذا المساعدة على إتخاذ القرارات الصائبة.

✦ أسباب اللجوء إلى المرافقة المقاولاتية:

من أهم أسباب لجوء المؤسسات إلى خدمات المرافقة خاصة في السنوات الأولى من النشأة هو تعقد سيرورة إنشاء المؤسسة من عدة جوانب أهمها:

• التعقد الفني:

لا يمتلك أي مشروع في بداية إنشائه الكثير من الخبرة التسييرية الكافية، وبالتالي على منشئه التحكم في عنصرين أساسيين هما: المعرفة الفنية الجيدة للمشروع والروح المقاولاتية العالية التي تتطلب مجموعة من المعارف الإضافية في الإدارة، والتسيير، المحاسبة، القانون، الجبائية، الإستراتيجية... الخ²¹.

• تعقد المحيط الخارجي:

تتميز البيئة الخارجية عادة بالتغير وعدم الثبات، وبالكثير من التعقيدات وهذا ما يتطلب القيام بجهد إضافي للتنبؤ بالتغيرات البيئية بهدف الإستعداد للظروف الطارئة وتصحيح الأوضاع قبل تفاقم المشاكل²².

• التعقد الإداري:

غالبا ما يواجه المقاولون صعوبات إدارية خلال تنفيذ إجراءات إنشاء المؤسسة، والمتعلقة بمختلف معاملات تسجيل المشروع، وكذا المعاملات المتعلقة بمصالح الضرائب والتأمينات ومصالح العمل والضمان الإجتماعي وغيرها، ويمثل ثقل كبير على المقاولين، مما ينتج عن ذلك تأخير كبير في إجراءات الإنشاء القانوني للمؤسسة وإنطلاق النشاط، وهو ما قد يؤدي أحيانا إلى التخلي عن إنجاز المشاريع.²³

• معدلات الوفاة والفشل العالية:

أجريت الدراسات على مؤسسات صغيرة في الدول المتقدمة، تبين أن 50% من كل 1000 مؤسسة صغيرة لا تبقى لأكثر من سنة ونصف، وأن 20% منها فقط تبقى لأكثر من 10 سنوات.²⁴

• الضعف المالي:

تتمثل أسباب هذا الضعف في النقاط التالية²⁵:

- ✓ تكاليف الإنتاج العالية: تستفيد المؤسسات الكبيرة من إقتصاديات الحجم، هذا ما يمكنها من تخفيض تكاليف الإنتاج الثابتة، على عكس المؤسسات الصغيرة ذات إمكانات إنتاج محدودة؛
- ✓ تكاليف إدارية عالية: تتمثل في تكاليف المراسلات الإدارية وتنفيذ القوانين والتعليمات الرسمية حسب طبيعة عمل المؤسسة؛
- ✓ تكاليف تمويل عالية: تعاني المؤسسات الصغيرة من صعوبة الحصول على تمويل وإذا حصلت عليه فعليا يكون بتكلفة أعلى من تكلفته للمؤسسات الكبرى؛
- ✓ وقْدرة محدودة على إمتصاص أثار المخاطر المالية: هي قدرة المؤسسات الصغيرة على تحمل أثار المخاطر المالية التي قد تتعرض لها كخسارة صفقة مثلا، والتي قد تترك أثارا سلبية كبيرة على المؤسسة.

• الضعف القانوني والسياسي للمؤسسات الصغيرة:

يمكن ذكر أهمها في النقاط التالية²⁶:

- ✓ ضعف القدرة على التأثير في التشريعات: ومنها قوانين الضرائب التي لا تراعي الحاجات الخاصة للمؤسسات الصغيرة؛
- ✓ ضعف القدرة على إسترجاع الحقوق: في الكثير من الأحيان تملك المؤسسات حقوقا واضحة ولكنها لا تستطيع وبسبب محدودية إمكاناتها المالية توظيف من يتابعون الدفاع عن تلك الحقوق وإسترجاعها؛
- ✓ والضعف السياسي: يعود الضعف القانوني للمؤسسات الصغيرة إلى ضعفها سياسيا فليس لأصحابها نقابات وجمعيات مهنية خاصة بهم تحدد حاجياتهم الخاصة وتمارس الضغط السياسي للتأثير في التشريعات بما يحمي مصالحهم.

✦ مراحل المرافقة المقاولاتية:

تعد المرافقة المقاولاتية عملية منظمة هادفة تسعى توجيه المقاولين في المسار الصحيح، وكذا تعد كشبكة نصح تعمل على تزويدهم بمختلف النصائح والإرشادات، إذ تمر عملية المرافقة المقاولاتية بثلاثة مراحل أساسية تتمثل فيما يلي²⁷:

1. مرحلة الاستقبال:

تشمل كل من الإعلام، التحسيس، التوجيه وإعادة التوجيه حاملي المشاريع، أين يتم تقديم وعرض حامل المشروع لمشروعه (فكرة المشروع، أسباب إختيارها...)، ثم بداية التصميم وجمع المعلومات الضرورية للمشروع، إنطلاقا من هذا يشرع المرافق في مساعدة المقاول المحتمل، على تحديد طبيعة المنتج أو الخدمة التي يرغب في تقديمها للسوق، وأخيرا يتم الإتفاق بين الطرفين حول طبيعة المرافقة الواجب إتباعها على أساس إحتياجات المقاول.

2. مرحلة المرافقة:

تتضمن المرافقة في هذه المرحلة في تركيب المشروع والقيام بدراسة دراسة جدوى المشروع إلى غاية التجسيد الفعلي للمشروع، بصفة عامة مرافقته في إعداد مخطط الأعمال الخاص بمشروعه، وأما المرافقة المالية فتتمثل في مرافقة المصرف لحامل المشروع من جانب التقييم المالي للمشروع، عن طريق القيام بخبرة لفحص الملف المقدم للمصرف والمتعلق بالتركيب المالي له، وهذا لإتخاذ قرار أولي لتمويل المشروع من قبل الهيئة المرافقة، والذي من شأنه مساعدة المقاول على الحصول على إعانات هيئات أخرى.

3. مرحلة المتابعة بعد الإنشاء:

تشمل هذه المرحلة كل أشكال الدعم الموجهة للمقاول (مسير المؤسسة)، والتي تمكنه من إمتلاك أدوات تسيير فعالة، ومساعدته على إتخاذ القرار، تحديد وتنفيذ إستراتيجيته التجارية وإقحام مؤسسته بشكل أفضل في بيئة الأعمال.

2) واقع التكوين للمرافقين والمقترضين ودوره في تفعيل

المرافقة المقاولاتية في الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر:

تشكل المشاريع المقاولاتية مدخلا هاما من مداخل النمو الإقتصادي، كونها تؤدي دورا هاما في ضمان تجسيد التنمية المحلية، وهذا ما جعل المشاريع الصغيرة تؤدي دورا مهما في تحقيق مستهدفات التنمية الإقتصادية والإجتماعية في معظم دول العالم، حيث تشكل نسبة كبيرة من المشاريع الصناعية والزراعية والخدمية وفي مجالات متنوعة، وبالتالي فهي تساهم في تشغيل أعداد كبيرة من الأيدي العاملة والتخفيف من مشكلة البطالة²⁸.

2-1) التكوين بالوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر:

تستخدم الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر العديد من البرامج التكوينية التي تتوافق مع المستوى التعليمي للمقاولين والمرافقين على حد سواء، هذه البرامج مكرسة لتعزيز القدرات الإدارية للمقاولين لتمكينهم من إدارة أعمالهم بشكل أفضل، وكذلك تعزيز القدرات الإدارية للمرافقين لجعلهم أكثر معرفة وقدرة ومهارة في توجيه المقاولين في المسار الصحيح. وبهذا، تسعى الوكالة إلى مرافقة أصحاب المشاريع، بمنحها مجموعة من الخدمات والإمتيازات، كما تعمل على حل جميع العراقيل والمشاكل التي قد تواجههم، سواء في بداية إنشاء مشاريعهم أو أثناء مرحلة الإستغلال²⁹.

✦ التكوين بالنسبة للمقاولين في الوكالة:

يتعرض أصحاب المشاريع لدورات تكوينية تمكنهم من التعرف عن كثب على مختلف المراحل الأساسية وكل ما يتعلق بإنجاز مشاريعهم حيث تنظم كل وكالة ولائية في الشهر دورتين في تكوين التربية المالية الإجمالي ودورتين في تسيير المؤسسة الجد مصغرة، ويمكن إيضاح كل ما يخص هذه البرامج التكوينية فيما يلي³⁰:

1. تكوين التربة المالية الإجمالي:

هو برنامج تكوين موجه للمقاولين الذين إستفادوا من قرض بدون فوائد لشراء مواد أولية، هذا البرنامج يطور المواقف اللازمة لممارسة الإدارة الجيدة للأموال، والتوفير والإقتراض، والربح وإستثمار الأموال:

✓ هدف البرنامج التكويني:

يهدف هذا البرنامج التكويني إلى فهم أفضل للخيارات المالية وزيادة فعالية إستخدام الموارد المالية، وكذلك تطوير الثقة بالنفس وتجنب النفقات غير الضرورية، وكما يهدف أيضا إلى وجود خطة للإدخار وإتخاذ القرارات الإستباقية بدلا من رد الفعل.

✓ مدة التكوين:

يكون البرنامج التكويني خلال مدة ثلاثة أيام ما يقارب 18 ساعة على الأقل لكل دورة تكوين.

✓ المقاييس المدرسة لهذا البرنامج التكويني:

تتمثل أهمها في الميزانية (إستخدام أموالك بحكمة) وإدارة الديون (التعامل معها بعناية)، الإدخار (يمكنك أن تصل إليها) والخدمات المالية (معرفة الخيارات المتاحة لهم) والمفاوضات المالية (تواصلوا بثقة).

✓ التقنيات المستخدمة لهذا البرنامج التكويني:

إن من أهم التقنيات المستخدمة في هذا البرنامج التكويني نجد المناقشات والنشاطات في أفواج صغيرة وتمارين المحاكاة، وكذلك دراسات الحالة وتحليل الوضع والتمارين التطبيقية.

✓ منهجية سير البرنامج التكويني:

إن في منهجية سير البرنامج التكويني يجب أن تتكون الأفواج من متوسط 18 متريضا من الجنسين يمثلون نشاطات مختلفة تساعدهم على المعرفة والتبادلات المفيدة، وكذلك يجب أن يكون التعليم أساسا باللغة العربية.

✓ والأشخاص المعنيون بالبرنامج التكويني:

إن الأشخاص المعنيون بالبرنامج التكويني هم المقاولون المستفيدون من قرض بدون فوائد لشراء المواد الأولية.

2. التكوين في تسيير المؤسسات المصغرة الأكثر:

تسيير المؤسسات المصغرة الأكثر هو برنامج تكويني موجه للمقاولين المستفيدين من التمويل الثلاثي، كما يمنح لأصحاب المشاريع وسائل خاصة متعلقة بمختلف المهام لإدارة المؤسسات:

✓ أهداف التكوين:

يهدف هذا البرنامج التكويني إلى تعزيز الهيئات المساندة للمؤسسات الصغيرة والمصغرة والتحسين بصفة دائمة لنجاح المؤسسات الصغيرة والمصغرة، وكذلك إنشاء المؤسسة على أسس متينة وتسيير أفضل وتطوير الثقة بالنفس.

✓ مدة التكوين:

يكون البرنامج التكويني خلال خمسة أيام أي ما يقارب 30 ساعة على الأقل لكل دورة.

✓ المقاييس المدرسة للبرنامج التكويني:

يتضمن البرنامج التكويني عدة مقاييس كمقياس المؤسسة والعائلة والتسويق وتسيير المخزون، وكذلك نجد التمويل وحساب التكاليف والمحاسبة، وكما نجد أيضاً التخطيط المالي والعمال والإنتاجية.

✓ التقنيات المستخدمة للبرنامج التكويني:

تتمثل التقنيات المستخدمة للبرنامج التكويني في المناقشات والنشاطات في أفواج صغيرة وتمارين المحاكاة، وكذلك دراسات الحالات وتحليل الوضع، والتمارين التطبيقية.

- منهجية سير البرنامج التكويني:

إن في منهجية سير البرنامج التكويني يجب أن تتكون الأفواج من متوسط 18 متربص من الجنسين يمثلون نشاطات مختلفة تساعدهم على المعرفة والتبادلات المفيدة، وكما يجب أن يكون التعليم أساساً باللغة العربية؛

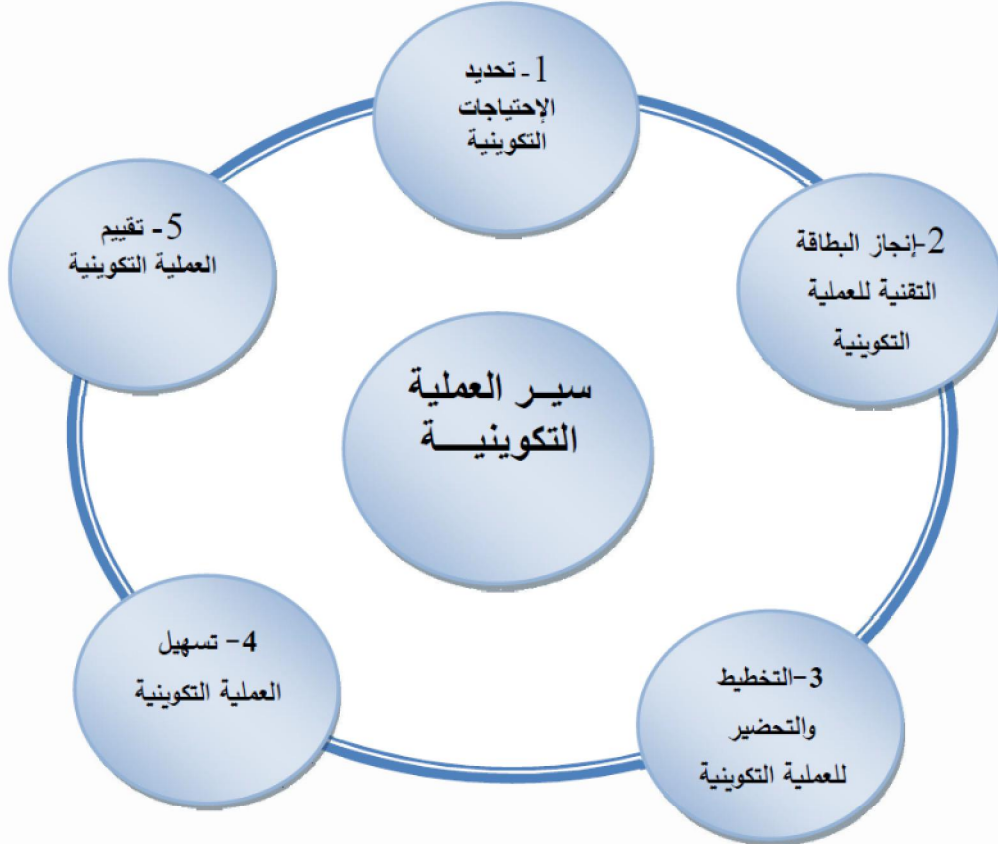
- والأشخاص المعنيون بالبرنامج التكويني:

إن الأشخاص المعنيون بالبرنامج التكويني هم المقاولون المستفيدين من التمويل الثلاثي.

3. سيورة عملية التكوين:

إن الوجه الرئيسي لهذا الدور هو التنسيق بين مختلف عناصر التكوين لضمان فعالية وتنفيذ مخطط التكوين والتعلم، حيث يبين الشكل الموالي بعض العناصر التي تأخذ بعين الاعتبار في العملية التكوينية كالاتي:

**الشكل 02 - سيرورة العملية التكوينية لأصحاب المشاريع
بالوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر**



المصدر: الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، «دليل مكون الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر - تصور، تنشيط وتقييم التكوين-»، الجزائر، 2018، ص 8.

من الشكل السابق يتضح لنا أن العملية التكوينية داخل الوكالة تتم عبر عدة مراحل نوجزها في النقاط التالية:

✓ تحليل الإحتياجات التكوينية:

يأخذ تحليل الإحتياجات التكوينية عدة أشكال كتحليل إحتياجات النشاطات، وتحليل نجاعة المقاولين، أما حينما يكون ذلك غير ممكن يجب خلق حركة تعليمية بالبداية في دراسة أي سلوك يأخذه، كما يجب على المرافق المكلف بالتكوين تكريس أهمية بالغة لتحليل الإحتياجات التكوينية التي تسمح بمعرفة مستوى التأهيل في التسيير لكل مقاول.

✓ إنجاز البطاقة التقنية للعملية التكوينية:

تعد البطاقة التقنية للتكوين أساس التطور الذي يسمح بأخذ قرارات مهمة بشكل منطقي ومنظم يخص المكلفين بالتنسيق والمقاولين حسب مستوى الفوج الذي سيوجه له التكوين، إلا أنه يجب الأخذ بعين الاعتبار هدف التكوين والمشكلة المستهدفة منه، وكذلك الميزانية والأشخاص المعنيون والمشاركين في التكوين، وأيضا الموارد (المكان، التجهيز، العتاد).

✓ التخطيط والتحضير للعملية التكوينية:

في هذه المرحلة تتم العديد من التحضيرات من قبل المدير الولائي حيث يجب أن يوضح للمكون الأسباب التي دفعت إلى التكوين، ومعرفة أهداف المقاولين التي بمقدراتهم بلوغها، وعلى المنسق التفكير واستدعاء الشخصيات المرجعية التي يحتاجها المكون والمشاركين (ممثل مديرية الضرائب، ممثل غرفة التجارة...)، وكما على المكلف بالإدارة والوسائل أن يحضر إحتياجات المكون والمشاركين من العتاد اللوجستيكي والأدوات المستخدمة بالتكوين لكل دورة.

✓ تسهيل العملية التكوينية:

مهما كانت مدة التكوين ومحتواها إلا أنه توجد مراحل ثابتة يجب المرور عليها حتى تضمن للمشاركين تكويننا جيدا وسهلا، وتتمثل هذه المراحل في البداية وهنا يتم الاتفاق على إحتزام القواعد الأساسية والإنفاق حول العلاقة مكون/مشارك ونمط سير التكوين والسلوك أثناء التكوين، وتوضيح البرنامج من خلال مدخلين يتمثلان في أن المكون يجب أن يأتي ببرنامج معد حول أهداف محققة وعلى المشاركين المجيء بتوقعاتهم وأفكارهم الخاصة حول ما ينبغي أن يكون في التكوين؛

✓ وتقييم العملية التكوينية:

غالبا ما يتكلم المكونون عن تقييم تكوينهم لكن نادرا ما تؤدي على نحو فعال، والكثير منهم يرضوا بالتقييمات الكتابية في نهاية التكوين، وغالبا ما يشعر المكونون بالإضطراب أو خوفا مما يمكن قوله بالنسبة للمشاركين، وان من أهم مشاكل التقييم هو الوصول إلى معرفة حيث لا يتحقق إلا بتحقيق أهداف التكوين.

وبين الجدول الموالي عدد المستفيدين (أصحاب المشاريع) من الدورات التكوينية في الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر منذ النشأة إلى غاية 31 ديسمبر 2019 كالاتي:

الجدول 01 - عدد المستفيدين (أصحاب المشاريع) من الدورات التكوينية في الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر منذ النشأة إلى غاية 31 ديسمبر 2019

| عدد المستفيدين | الأنشطة المنجزة |
|----------------|--|
| 109.793 | التكوين في مجال تسيير مؤسسة صغيرة |
| 101.079 | التكوين في مجال التعليم المالي العام |
| 1.560 | التكوين حسب برنامج (GET AHEAD) |
| 3.751 | مواضيع عامة متعلقة بإنشاء تسيير النشاط |
| 216.183 | العدد الإجمالي للمقاولين المكونين |

المصدر: الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، الجزائر، 2020

<http://www.angem.dz/>

من خلال الجدول السابق، نلاحظ أن العدد الإجمالي للمقاولين المكونين المستفيدين من الدورات التكوينية في الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر قدر بـ 216.183 متكون، وهو عدد ضئيل مقارنة مع عدد المشاريع الممنوحة إلى غاية 31 ديسمبر 2019 والذي بلغ 919.985 مشروع، ولذلك يجب على الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر من تكثيف جهودها فيما يخص عدد الدورات التكوينية المبرمجة نظرا لما من دور فعال في صقل أصحاب المشاريع بالأفكار والنصائح والإرشادات بالإضافة إلى التوجيهات لما لها من أثر إيجابي في توجيههم نحو المسار الصحيح وبالتالي نجاح مشاريعهم.

✦ التكوين بالنسبة للمرافقين في الوكالة:

يتعرض المرافقين داخل الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر لدورات تكوينية في عدة مقاييس تمكنهم من التعرف عن كثب على مختلف المراحل الأساسية وكل ما يتعلق بإنجاز المشاريع المقاولاتية، حيث تتمثل أهم هذه المقاييس فيما يلي:

1. التخطيط المالي:

يتضمن هذا المقياس مجموعة من المحاور، يمكن إيجازها في:

✓ خطط للمستقبل:

تتضمن التعريف بالتخطيط وضروريته، كيف يمكن للتخطيط التحسين من أداء مؤسستك والخطط المفيدة من أجل تحسين أداء مؤسستك.

✓ خطة المبيعات والتكاليف:

تتضمن كيفية وضع خطة للمبيعات والتكاليف وتوقعات المبيعات، أيضا التنبؤ بالتكاليف غير المباشرة وتوقع تكاليف المواد الخام لكل بند، وكذلك حساب إجمالي

التكاليف المباشرة للمواد الخام وحساب إجمالي تكاليف العمالة المباشرة، بالإضافة إلى خطة المبيعات والتكاليف واستخدامها لتحسين أداء مؤسستك.

✓ الخطة النقدية:

تتضمن مشاكل في السيولة، وكيفية وضع خطة التدفق النقدي، وكذلك إستخدام خطة التدفق النقدي في تحسين أداء مؤسستك.

2. حساب التكاليف:

يتضمن هذا المقياس مجموعة من المحاور، يمكن إيجازها في:

✓ معرفة التكاليف:

تتضمن التعرف بالتكاليف وحسابها، والفرق بين أنواع التكاليف؛ وكذلك التكاليف المباشرة والتكاليف غير المباشرة، وأهمية حساب التكاليف، وكيف يحسن حسابها من أداء مؤسستك.

✓ حساب تكاليف المؤسسة المصنعة ومزودي الخدمات:

يتم ذلك عبر أربعة مراحل، حيث تتضمن المرحلة الأولى حساب التكاليف المباشرة للمواد الخام، أما المرحلة الثانية حساب التكاليف لليد العاملة، وبالنسبة للمرحلة الثالثة تتمثل في حساب التكاليف غير المباشرة، وأخيرا المرحلة الرابعة التي تقوم على حساب التكاليف الإجمالية.

✓ حساب تكاليف تجار الجملة وتجار التجزئة:

يتم ذلك عبر ثلاثة مراحل، حيث تتضمن المرحلة الأولى حساب التكاليف المباشرة للمواد الخام، أما المرحلة الثانية تتمثل في حساب التكاليف غير المباشرة، وأخيرا المرحلة الثالثة التي تقوم على حساب التكاليف الإجمالية.

3. تسير المخزون:

يتضمن هذا المقياس مجموعة من المحاور تتمثل في:

✓ تسير المخزون:

يتضمن التعرف بالمخزون وكيفية تسيره وضروريته، وكذلك كيف يمكن لإدارة المخزون التحسين من أداء المؤسسة، ونجد أيضا قواعد لتحسين إدارة المخزون.

✓ سجل المخزون:

يتضمن التعرف بسجل المخزون، وكيفية إستخدام سجلات المخزون؛ وكذلك كيف يمكن لسجل المخزون التحسين من أداء المؤسسة.

✓ الجرد:

يتضمن التعرف بالجرد وضروريته، والمراحل المتبعة في الجرد، واستخدام المعلومات من المخزون الخاص بك لتحسين أداء مؤسستك.

4. الإنتاجية والمستخدمين:

يتضمن هذا المقياس جملة من المحاور تتمثل فيما يلي:

- ✓ الربط بين الإنتاجية والعامل البشري:
- يتضمن محتوى العلاقة بين الربط بين الإنتاجية والعامل البشري، وعلى أهمية العامل البشري في الإنتاجية.
- ✓ التأثير على الإنتاجية:
- يتضمن هذا المحور كيفية مساهمة العامل البشري في الإنتاجية ودراسة مؤشرات والعوامل الإنتاجية، وأخيرا كيفية متابعة الإنتاجية.
- ✓ كيفية دمج الأفراد في العملية الإنتاجية:
- يتضمن هذا المحور أهمية دمج الأشخاص في العمل وتحديد العمل الذي يتعين القيام به، وكذلك كيفية كتابة الوصف الوظيفي وتحديد الأعمال الواجبة، وأيضا نجد كيفية تثبيت العمل الجديد.
- ✓ تشجيع الإنتاج البشري:
- يتضمن هذا المحور دراسة الوظيفة والمؤهلات وكيفية تحفيز العمال، الأجور والحوافز المالية والأمن الوظيفي والسلامة في مكان العمل، وكذلك دراسة كيفية بناء الفريق والعمل الجماعي وتقييم الأداء والمكافآت، كذلك التكوين والنتمين.
- ✓ مكان العمل بدون خطر على الأفراد:
- يتضمن كيفية إختبار مكان العمل، تحسين الإنتاجية في مكان العمل ومنع الحوادث المحتملة.
- ✓ إضطراب العمال:
- يتضمن معرفة هل توجد مشكلة أم لا وتحديدها وكيفية معالجتها، وكيفية إتخاذ التدابير الوقائية اللازمة.
- ✓ والعلاقة التجارية والإنتاجية:
- تتضمن دراسة العلاقة مع الزبائن والموردين والعائلة، الجيران والمنافسين كذلك المجتمع، المنظمات والجمعيات والمعاهد والنقابات والبنوك.

2-2) المرافقة بالوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر:

تتم المرافقة المقاولاتية داخل الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر عبر نوعين من المرافقة، مرافقة مالية وأخرى غير مالية، والتي تضمن التسهيل التام لأصحاب المشاريع، حيث يمكن إيجاز نوعي المرافقة (المالية وغير المالية)*.

✦ المرافقة المالية:

تكون مرافقة الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر لحاملي المشاريع من خلال تسيير صيغتين من التمويل تسمحان بإقتناء عتاد صغير ومواد أولية لممارسة نشاط ما أو تجسيد مشروع معين، وهما:

- تمويل شراء المواد الأولية: ويتمثل في قرض بدون فوائد بقيمة 100.000 دج، والذي يمكن أن تصل قيمته إلى 250.000 دج على مستوى ولايات الجنوب موجه لشراء المادة الأولية، يتم تسديده على مدى 24 إلى 36 شهرا؛
- التمويل الثلاثي: ويتمثل في قرض بقيمة لا تتعدى 1000.000 دج من أجل إقتناء عتاد صغير ومادة أولية لازمة لإنشاء مؤسسة، ويتم تسديده على مدى 12 إلى 60 شهر (من سنة إلى خمس سنوات)، كما هو مبين في الجدول الموالي:

الجدول 02 - الهيكل المالي للتمويل الثلاثي للوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر

| قيمة المشروع | صنف المقاول | المساهمة الشخصية | القرض المصرفي | سلفة الوكالة |
|--------------------------|--|------------------|---------------|--------------|
| لا تتجاوز 100.000 دينار | كل الأصناف (شراء مواد أولية) | 0% | - | 100% |
| لا تتجاوز 250.000 دينار | كل الأصناف (شراء مواد أولية) على مستوى ولايات الجنوب | 0% | - | 100% |
| لا تتجاوز 1000.000 دينار | كل الأصناف | 1% | 70% | 29% |

المصدر: إحصائيات الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، الجزائر، 2020

<http://www.angem.dz/>

* من خلال الموقع الرسمي للوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، 2020

<http://www.angem.dz/>

- فيما يخص الإمتيازات الجبائية المقدمة في إطار جهاز الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، تتمثل في:
- ✓ إعفاء كلي من الضريبة على الدخل الإجمالي والضريبة على أرباح المؤسسات لمدة ثلاث سنوات؛
 - ✓ إعفاء من الرسم العقاري على البنايات المستعملة في النشاطات التي تمارس لمدة ثلاث سنوات؛
 - ✓ إعفاء من رسم نقل الملكية على الإقتناءات العقارية التي يقوم بها المقاولون قصد إنشاء نشاطات صناعية؛
 - ✓ إعفاء من جميع حقوق التسجيل على عقود تأسيس المؤسسات التي ينشئها المقاولون؛
 - ✓ تخفيض من الضريبة على الدخل الإجمالي أو الضريبة على أرباح المؤسسات، وكذا من الرسم على النشاط المهني المستحق عند نهاية فترة الإعفاءات، وذلك خلال الثلاث سنوات الأولى من الإخضاع الضريبي ويكون هذا التخفيض في السنة الأولى 70%، وبالنسبة للسنة الثانية 50%، أما فيما يخص السنة الثالثة فهو 25%.

✦ المرافقة غير المالية:

- تعد المرافقة غير المالية من أهم العناصر الأساسية التي تسعى إليها العديد من وكالات الدعم في الوقت الحالي نظرا لما لها من أهمية في تقوية شخصية المقاول واحترافي في إتخاذ القرارات الصائبة، وتتمثل المرافقة غير المالية داخل الوكالة في النقاط التالية:
- الإستقبال في احسن الظروف المتاحة لحاملي أفكار إنشاء المشاريع؛
 - مرافقة فردية للمقاولين في مراحل إنشاء النشاط؛
 - متابعة جوارية جديدة، لاستدامة الأنشطة التي تم إنشاؤها؛
 - دورات تكوينية لإنشاء و/ أو تسيير المؤسسات الجد مصغرة والتربية المالية؛
 - إختبارات المصادقة على الخبرات المهنية بالشراكة مع هيئات ومؤسسات المتخصصة والمخولة؛
 - معارض لعرض وبيع المنتوجات المنجزة في اطار القرض المصغر؛
 - وضع موقع في الأنترنت لإشهار وبيع المنتوجات وتبادل الخبرات.

خاتمة:

تعد عملية التكوين إحدى الآليات الأساسية المعتمدة من طرف الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM) في تعزيز وتقوية عملية المرافقة المقاولاتية من خلال أن التكوين يساعد أصحاب المشاريع إلى فهم أفضل للخيارات المالية وزيادة فعالية استخدام الموارد المالية، وكذلك تطوير الثقة بأنفسهم وتجنب النفقات غير الضرورية، وكما يساعدهم أيضا على وضع خطة للإدخار واتخاذ القرارات الإستباقية بدلا من رد الفعل، وأيضا يساعدهم على فهم توجههم المقاولاتي والتعرف على العديد من الأساليب الإحترافية تسمح لهم بتجاوز المشاكل والعراقيل التي قد يواجهونها في مشاريعهم وكيفية إختيارهم للقرارات المناسبة في الوقت المناسب وبالذقة المطلوبة.

يمكن إيجاز أهم النتائج في النقاط التالية:

- يهدف التكوين إلى تلبية الإحتياجات التكوينية الحالية والمستقبلية لدى الفرد لإكسابه مهارات جديدة، بما يساهم ذلك في تخطي العقبات التي قد تواجهه في عمله؛
- تعد المرافقة المقاولاتية من الأساليب المبتكرة لمساعدة أصحاب المشاريع وتمكينهم من تطوير مهارات تسهيل عملية إنشاء وتسيير المشاريع وبالتالي ضمان ديمومتها؛
- من بين أهم التكوينات التي يتعرض لها المقترضين داخل الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر نجد تكوين التربية المالية الإجمالي وتكوين في تسيير المؤسسات الجد المصغرة؛
- من بين أهم التكوينات التي يتعرض لها المرافقين داخل الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر نجد تكوين في التخطيط المالي وحساب التكاليف، وكذلك تسيير المخزون والإنتاجية والمستخدمين.

هناك مجموعة من التوصيات التي يمكن أن تأخذ بها نوجز أهمها فيما يلي:

- من الضروري الإستعانة بخبراء أجانب ذوي خبرات عالية ومتخصصين في مجال المقاولاتية؛
- يجب أن تكون الدورات التكوينية التي تقوم بها هيئات ووكالات دعم ومرافقة المشاريع المقاولاتية بصفة دورية ومستمرة وبطريقة منظمة نظرا لآثار الإيجابية لها على أصحاب المشاريع والمرافقين على حد سواء؛
- من الضروري الحرص على تخصيص الميزانية الأكبر لعملية التكوين داخل وكالات دعم ومرافقة المشاريع المقاولاتية، نظرا لما لها من فوائدها ومنافع مساعدة لكل من أصحاب المشاريع بالدرجة الأولى لإعتبارهم هم المسيرين ومتخذي القرار في مشاريعهم، وبالدرجة الثانية المرافقين والذي يساعدهم على التحسين في معارفهم وقدراتهم ومهاراتهم.

الهوامش والمراجع:

- 1 Article, «L'importance de la formation au sein d'une entreprise», 2019,
<http://www.metier-davenir.fr/limportance-de-la-formation-au-sein-dune-entreprise/>
- 2 Article, «Qu'est-ce que l'accompagnement d'entreprise?», 2016,
<https://www.petite-entreprise.net/P-3127-84-G1-qu-est-ce-que-l-accompagnement-d-entreprise.html>
- 3 Article, «The Importance of Training Employees: 11 Benefits», 16/10/2019,
<https://www.indeed.com/career-advice/career-development/importance-of-training>
- 4 خضير كاظم محمود & ياسين كاسب الخرشة، «إدارة الموارد البشرية»، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، 2007، ص 125.
- 5 وسيلة حمداوي، «إدارة الموارد البشرية»، مديرية النشر لجامعة قالمة، قالمة، 2004، ص 99.
- 6 علي محمد ربابعة، «إدارة الموارد البشرية»، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2003، ص 53.
- 7 علي حبيش & رابح أوكيل، «الإدارة الحديثة للموارد البشرية وأهمية التكوين فيها»، الأكاديمية للدراسات الإجتماعية والإنسانية، جامعة الشلف، المجلد 11، العدد 01، 2019، ص ص 77-85.
- 8 سهيلة محمد عباس، «إدارة الموارد البشرية - مدخل إستراتيجي-»، دار وائل للنشر، عمان، 2005، ص ص 187-188.
- 9 الحمزة منير، «المكتبة الرقمية في دعم التكوين والبحث العلمي بالجامعة الجزائرية المكتبة الرقمية لجامعة الأمير عبد القادر بقسنطينة نموذجاً»، رسالة ماجستير في علم المكتبات، جامعة الأمير عبد القادر، قسنطينة، 2008، ص ص 75-76.
- 10 حورية زقندري، «دور التكوين في تحسين أداء المنظمة»، مجلة الحكمة للدراسات الإجتماعية، مركز الحكمة للبحوث والدراسات - الجزائر، المجلد 04، العدد 07، 2016، ص ص 157-170.
- 11 Article, «Accompagnement à la création d'entreprise: Les solutions possibles», 2020, 02/12/2020,
<https://www.lecoindesentrepreneurs.fr/accompagnement-creation-dentreprise-solutions-possibles/>
- 12 Article, «Entrepreneur: Définition simple, traduction et synonymes», 2019, 13/08/2020,
<https://www.journaldunet.fr/business/dictionnaire-economique-et-financier/1199175-entrepreneur-definition-traduction-et-synonymes/>
- 13 Article, «Chef d'entreprise, Entrepreneur», 13/08/2020,
<https://www.chefdentreprise.com/Definitions-Glossaire/Entrepreneurs-245218.htm>

14 شاكر قاسمي & محمد بوقوم، «المؤسسة الاقتصادية والمقاول مقارنة مفاهيمية حول العلاقة - مرافقة/نجاح- مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية دراسات اقتصادية، جامعة الجلفة، المجلد 13، العدد 37، 2019، ص ص 188-199.

15 Article, «Les qualités d'un bon entrepreneur», 02/12/2020,

<https://meetanentrepreneur.lu/les-qualites-dun-bon-entrepreneur/>

16 أحمد براهيم بجباح & فؤاد بن حدو، «إستفادة المقاولاتية من التجارة الإلكترونية في نشاطها التجاري»، مجلة البديل الاقتصادي، جامعة الجلفة، المجلد 05، العدد 01، 2018، ص ص 215-233.

17 محمد علي الجودي، «نحو تطوير المقاولاتية من خلال التعليم المقاولاتي -دراسة عينة من طلبة جامعة الجلفة»، أطروحة دكتوراه علوم في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة بسكرة، 2015، ص 25.

18 حمزة لفقير، «تقييم البرامج التكوينية لدعم المقولة مع دراسة حالة برنامج GERME CREE المعتمد في غرفة الصناعات التقليدية والحرف -سطيف»، مذكرة ماجستير في علوم التسيير، فرع تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، جامعة بومرداس 2009، ص ص 18-19.

19 فضيلة بوطورة & سبرينة مانع، «المرافقة المقاولاتية آلية داعمة لإنشاء وترقية المشاريع الصغيرة والمتوسطة بالجزائر حالة: الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر "Angem"»، مجلة إقتصاد المال والأعمال، جامعة الوادي، المجلد 03، العدد 01، 2018، ص ص 151-166.

20 David VALLAT, «L'accompagnement facteur de durabilité de la création d'entreprise», 13/08/2020,

<https://projet.liris.cnrs.fr/cnriut08/actes/articles/1006.pdf>

21 الجودي صاطوري، ياسمينه عمامرة & نوال بوعلاق، «دور المرافقة المقاولاتية في إنشاء المشاريع المصغرة وإسقاط على الواقع الجزائري»، مجلة "أبحاث ودراسات التنمية"، مخبر الدراسات والبحوث في التنمية الريفي (LERDR)، جامعة برج بوعريير، المجلد 04، العدد 01، 2017، ص ص 91-106.

22 دراجي راقى & محمد الأمين زروقي، «دور المرافقة المقاولاتية في ترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر: دراسة حالة الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب ANSEJ»، مجلة الدراسات التجارية والاقتصادية، الملحق الجامعي قصر الشلالة لجامعة تيارت، المجلد 03، العدد 03، 2020، ص ص 92-110.

23 محمد قوجيل، «تقييم أداء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في إنشاء ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة "دراسة ميدانية لعينة من المؤسسات المصغرة المنشأة في إطار فرع ورقلة"»، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، جامعة ورقلة، 2008، ص 167.

24 عائشة عزوز، «المرافقة المقاولاتية بين الواقع والآفاق - دراسة الجزائر»، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، جامعة الشلف، المجلد 12، العدد 01، 2020، ص ص 103-111.

25 عائشة عزوز، مرجع سبق ذكره، ص 105.

- 26 أشرف مهني، «المرافقة المقاولاتية أسلوب للنهوض بالمؤسسات الصغيرة في الجزائر -دراسة ميدانية لعينة من المؤسسات المصغرة المنشأة في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب -فرع الجزائر»، رسالة ماجستير في العلوم التجارية، تخصص إدارة العمليات التجارية، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 3، الجزائر، 2014، ص 56.
- 27 أشرف مهني، «المرافقة المقاولاتية أسلوب للنهوض بالمؤسسات الصغيرة في الجزائر»، مجلة "دراسات في الاقتصاد والتجارة والمالية"، مخبر الصناعات التقليدية، جامعة الجزائر 3، المجلد 02، العدد 01، 2013، ص 111-126.
- 28 محمد شقرون، «دور المقاولاتية في ترقية المشاريع الصغيرة المنتجة-دراسة ميدانية للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب لولاية سيدي بلعباس-»، رسالة ماجستير في العلوم التجارية، تخصص الإبداع والمقاولاتية، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة تلمسان، 2015، ص 38.
- 29 فتيحة ملعب & سيد علي بلحمدي، «الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (Angem) كإستراتيجية مرافقة للمؤسسات الصغيرة في الجزائر»، مجلة الريادة لإقتصاديات الأعمال، جامعة الشلف، المجلد 06، العدد 04، 2020، ص 52-73.
- 30 الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، «دليل مكون الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر - تصور، تنشيط وتقييم التكوين»، الجزائر، 2018، ص 8-10.