

## التكوين والتدريب كسبيل لتفعيل المقاولات الحرفية في الجزائر.

Training and Forming as a way to effective craft start ups in Algeria.

قاسي فاطمة الزهراء<sup>1</sup> kaci fatma zohra\*، طيب سليمان مليكة taieb solimane<sup>2</sup>malika<sup>1</sup> جامعة البلدية 2 (الجزائر) f.kaci@univ-blida2.dz<sup>2</sup> جامعة البلدية 2 (الجزائر) malikataiebsolimane@gmail.com

تاريخ القبول: 2023/01/ 10

تاريخ النشر : 2023/15/ 1

تاريخ الابداع: 2022/11/ 12

**Abstract :**

The craft industry in Algeria is considered an opportunity for economic and social development. It may be the most diversified sector due to the professions that are distributed over a number of economic sectors and the variety of products offered. In this study, we examine the advantages of entrepreneurship and the possibility of activating Algeria's craft industrial sector, which has experienced significant growth rates, in order to participate in the economic development of the country.

**Keywords:** entrepreneurship, craft industry, training, forming, Algeria.

**ملخص:**

يعتبر قطاع الصناعة التقليدية في الجزائر منجم فرص للتنمية الاقتصادية والاجتماعية، فقد يكون القطاع الأكثر تنوعا بفضل المهن التي تتوزع على عدد من القطاعات الاقتصادية وتنوع المنتجات المطروحة، في هذه الدراسة، نتطرق لدراسة مميزات المقاولات وإمكانية تنشيط قطاع الصناعة التقليدية من خلال تدريب حرفييها في الجزائر.

**الكلمات المفتاحية:** المقاولات، الصناعة التقليدية، التدريب، التكوين، الجزائر.

\* المؤلف المرسل.

## 1. مقدمة

يعتمد الإقتصاد الجزائري بشكل أساسي على الصادرات النفطية كمصدر وحيد للعملة الصعبة، مما يعرضه لمخاطر عدة نظرا للتقلبات في أسعار النفط على المستوى العالمي وما تخلفه من تبعات سلبية كبيرة على الإقتصاد، لذا كان لزاما البحث عن موارد أخرى متنوعة تكون بديلة للمداخيل النفطية المتقلبة بتنويع الإقتصاد الوطني وفق واقعية اقتصادية تستغل كل الإمكانيات المتاحة بأسلوب منطقي ورشيد، ويعتبر قطاع الصناعات التقليدية من أهم القطاعات الغير مستغلة جيدا يمكن توظيفها لصالح مساعي التنويع الإقتصادي.

-الإشكالية: مما سبق عرضه يمكن أن نطرح الإشكالية التالي: ما مدى مساهمة التدريب والتكوين لتفعيل المقولة الحرفية ؟

## 2 . مفهوم التدريب والتكوين الإداريين:

### 1.2. تعريف التدريب:

هناك تعريفات متعددة للتدريب، نذكر منها:

التدريب هو نشاط مخطط يهدف إلى إكساب الأفراد مجموعة من المعلومات والمهارات التي تقودهم إلى زيادة معدلات الأداء للمهام المسندة إليهم.

كما تم تعريف التدريب بأنه النشاط المستمر لتزويد الفرد بالمهارات والخبرات والاتجاهات التي تجعله صالحا لمزاولة عمل ما.

كما يعرف التدريب على أنه عملية تعديل إيجابي ذو اتجاهات خاصة تتناول سلوك الفرد من الناحية المهنية أو الوظيفية، وذلك لإكساب المعارف والخبرات التي يحتاج لها الإنسان وتحصيل المعلومات التي تنقصه، والاتجاهات الصالحة للعمل وللإدارة والأنماط السلوكية والمهارات الملائمة، والعادات اللازمة من أجل رفع مستوى كفاءته في الأداء وزيادة إنتاجيته، بحيث تتحقق فيه الشروط المطلوبة لإتقان العمل وظهور فعاليته مع السرعة والإقتصاد في التكلفة، وكذلك في الجهود المبذولة، وفي الوقت المستغرق.

## التكوين والتدريب كسبيل لتفعيل المقولة الحرفية في الجزائر :

فقد تم وصف التدريب على أنه محاولة لتغيير سلوك الأفراد جعلهم يستخدمون طرقا وأساليب مختلفة في أداء العمل، بشكل يختلف بعد التدريب عما كانوا يتبعونه قبل التدريب. وهناك تعريف آخر أشمل للتكوين وهو: إن التكوين عملية منظمة ومستمرة، محورها الفرد في مجمله، تهدف إلى إحداث تغييرات محددة سلوكية وفنية وذهنية لمقابلة احتياجات محددة حالية أو مستقبلية، يتطلبها الفرد والعمل الذي يؤديه، والمؤسسة التي يعمل فيها، والمجتمع.

### **2.2. الأساس القانوني لنظام التكوين والأبعاد المرتبطة به في الجزائر:**

إن الجزائر من الدول التي تضمنت نصوصها القانونية المتعلقة بالوظيفة العمومية منذ الاستقلال بمبدأ التكفل بتكوين الموظفين وتحسين مؤهلاتهم واتخاذ كل التدابير الضرورية لتجسيد هذا المبدأ كحق للموظف وواجب في آن واحد، وعلى الإدارة أن تستوعب كل أبعاده في إطار نظامها التسييري للموارد البشرية، حيث تنص المادة 104 من الأمر رقم 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على ما يلي: " يتعين على الإدارة تنظيم دورات التكوين وتحسين المستوى بصفة دائمة قصد ضمان تحسين تأهيل الموظف وترقيته المهنية، وتأهيله لمهام جديدة."

بل قامت الجزائر بإصدار المرسوم رقم 92/96 المؤرخ في 03 مارس 1996 متعلق بالتكوين وتحسين مستوى الموظفين ورسكلتهم. كما قامت بالعديد من لاتفاقيات الثائية مع بعض البلدان الأجنبية لتكوين دفعات من الموظفين، وأنشأت العديد من المدارس التطبيقية ومراكز للتكوين في مختلف التخصصات الإدارية والتقنية، كالمدرسة الوطنية للإدارة في جوان 1964.

فمن الواضح أن المشرع الجزائري قد اعتبر التكوين:

- من منظور المسئول عن الموارد البشرية كعمل تسييري يومي ينبغي القيام به والتخطيط له حتى يتمكن من التوفيق بين طموحات الموظف وحاجيات الإدارة الحالية والمستقبلية.

ويقتضي هذا الاتجاه بعدا ماليا وإداريا ينبغي ضبطه بصفة قانونية ودقيقة ( تحديد البعد الزمني لحق التكوين والاعتماد المالي بهذا الحق).

- من منظور المكون كمسؤولية خاصة تقع على عاتقه التزاما بالنتائج لا بمجرد الوسائل، وتقتضى هذه المسؤولية:

- تنمية الوسائل البيداغوجية المتطورة التي تتناسب مع حاجية التكوين.
- تنمية البحث البيداغوجي قصد تطوير برامج التكوين وأدواته مع انشغالات الإدارة.
- وضع نظام تقييمي ناجح يمكن من تحديد الفوارق الموجودة بين النتائج المحققة والأهداف المسطرة.

فالمدرّب هو الشخص المسئول عن إعداد واختيار المادة العلمية المناسبة لتلبية أهداف التدريب، لذلك فإنه من المهم أن يتم اختيار المدرّب المناسب القادر على استخدام وسائل التدريب وأساليبه المتنوعة بما يتفق مع طبيعة المتدرب وأهدافه ومستوى التدريب.

- من منظور المكون: يعني إدماج عملية التكوين في إطار سياسة الوظيفة العمومية باعتبارها مصدر:

- لحق له أن يمارسه طبقا للقوانين والتنظيمات المعمول بها.
  - ولواجب عليه أن يؤديه في نفس الظروف.
- ويترتب على هذه الصفة المزدوجة إقران عمل التكوين بمقتضيات المسار المهني وحاجيات الإدارة.

فوجود متدرب مقتنع بأهداف التدريب وبحقه فيه أو بحاجته إليه يعتبر من عوامل نجاح التدريب، فهو أساس ومحور العملية التدريبية.

### 3.2. مضمون التدريب:

من خلال التعاريف السابقة، يتضمن التدريب العمل على تنمية النواحي التالية لدى

الفرد:

## التكوين والتدريب كسبيل لتفعيل المقولة الحرفية في الجزائر :

- تنمية المعرفة والمعلومات لدى المتدرب، ومن بينها: معرفة تنظيم المنظمة وسياساتها وأهدافها، معلومات عن خطط المنظمة ومشاكل تنفيذها، المعرفة بالوظائف الإدارية الأساسية وأساليب القيادة والإشراف، وغيرها.
  - تنمية المهارات والقدرات للمتدرب، ومن بينها: المهارات القيادية، القدرة على تحليل المشكلات، القدرة على اتخاذ القرارات، القدرة على تنظيم العمل والاستفادة من الوقت، المهارات اللازمة للتعبير والنقاش وإدارة الندوات والاجتماعات، وغيرها من المهارات.
  - تنمية الاتجاهات للمتدرب، ومن بينها: الاتجاه لتأييد سياسات وأهداف المنظمة، تنمية الاتجاه إلى التعاون مع الرؤساء والعاملين، تنمية روح المسؤولية، وتنمية الروح الجماعية للعمل، تنمية الرغبة في العمل، وفي أهمية التفوق والتميز في العمل، وغيرها.
- يجب أن يقترن التدريب النظري بالتدريب التطبيقي ليتمكن المتدرب من ممارسة الأساليب والمهارات التي -يكتسبها من خلال التدريب.

### **4.2. خصائص التدريب والتكوين :**

- من خلال هذه التعاريف حول مفهوم التدريب والتكوين، فمن أهم خصائص التدريب، نذكر :
- عملية مستمرة: يتعين على الموظف التعلم باستمرار لتطوير قدراته الإدارية على مدى حياته العملية.
  - عملية منظمة: لأنه نشاط يقوم على أساس التخطيط والتنظيم.
  - عملية هادفة: فالتكوين وسيلة وليس غاية في حد ذاته، فيجب أن يكون هدفه محدد ودقيق.
  - التكوين محوره الأساسي هو الفرد، فالتكوين يهتم بالفرد نفسه، بينما التعليم فيهتم بموضوع التعليم.

فمن خلال كل التعاريف السابقة حول مفهوم التدريب والتكوين، فمن أهم خصائص التدريب أنه عملية مستمرة ويتعين على الموظف التعلم باستمرار لتطوير قدراته الإدارية على مدى حياته العملية.

### 3. واقع المقاول في قطاع الصناعة التقليدية في الجزائر:

رغم أهمية قطاع الصناعة التقليدية في أي اقتصاد إلا أنه يتميز بالضعف في الجزائر، لذا سنحاول من خلال هذه الجزئية من الدراسة أن نوضح كيف يمكن للمقاول النهوض بهذا القطاع وواقعه في الجزائر.

#### 1.3. ماهية المقاول:

أصبح مفهوم المقاول شائع الإستعمال ومتداول بشكل واسع خاصة مع انتشار مسألة المبادرة الفردية والإبداع الفكري، ويعد "بيتر دراكر" من الأوائل الذين أشاروا إلى ذلك في سنة 1985 من خلال إشارته إلى تحول الإقتصاديات الحديثة من إقتصاديات التسيير إلى إقتصاديات مقاولاتية.

#### -تعريف المقاول:

استخدم مفهوم المقاول على نطاق واسع في عالم الأعمال اليابانية أين تنتشر مؤسسات الأعمال المقاولاتية نتيجة التقدم التكنولوجي والسعي والخدمي إذ كانت المقاول تعني دائما الإستحداث، أما في حقل إدارة الأعمال فيقصد بها إنشاء مشروع جديد أو تقديم فعالية مضافة إلى الإقتصاد<sup>13</sup>.

ويمكن تعريف المقاول بأنها حركية إنشاء واستغلال فرص الأعمال من طرف فرد أو عدة أفراد وذلك عن طريق إنشاء منظمات جديدة من أجل خلق القيمة<sup>14</sup>.

ومن جهة أخرى أصبح موضوع الروح المقاولاتية يشكل حيز اهتمام كبير من قبل الشباب لأنه يمس مشكلة البطالة، فهذا المفهوم يرتبط أكثر بالمبادرة والنشاط فالأفراد الذين يملكون روح المقاول لهم إرادة تجريب أشياء جديدة، أو القيام بالأشياء بشكل مختلف

## التكوين والتدريب كسبيل لتفعيل المقاولات الحرفية في الجزائر :

ليتماشى ذلك مع قدرتهم على التكيف مع التغيير، وهذا عن طريق عرض أفكارهم والتصرف بكثير من الإنفتاح والمرونة.

تحدث "جوزيف شمبتر" عن خلق القيمة، فهي تدرج هذا المفهوم كمبدأ أساسي للمقاولات، والذي يتحدث عن درجة الإبداع، أو القيمة المضافة عن طريق المنظمة وبدفع من الفرد، الذي يدخل في حركية التغيير على المستوى الشخصي، ونقول عن الوضع بأنه مقاولاتي مادام هناك حركية في التغيير المتلازمة بين الفرد ووسائل خلق القيمة<sup>15</sup>.

ويمكن استخلاص تعريف مشترك وهو المقاولاتية هي عملية إنشاء واستغلال فرص أعمال من طرف فرد أو عدة أفراد يتمتعون بروح المقاولاتية وذلك بمنظمات جديدة من أجل خلق القيمة.

### - خصائص المقاولاتية:

تملك المقاولاتية أهمية في الأداء الإقتصادي ومن المفيد تحديد العلاقة الفارقة بينهما، لأن كل من الأعمال الصغيرة والمقاولاتية تخدم مختلف الوظائف الإقتصادية وتؤمن فرصا مختلفة، وعموما فإن هناك ثلاث خصائص تشكل علامة فارقة بين المقاولاتية من جهة والأعمال الصغيرة من جهة أخرى، تتمثل في الآتي:

-الإبداع: يرتكز نجاح المقاولات على الإبداع مثل منتج جديد، طريقة جديدة في تقديم المنتج أو الخدمة، أو التسويق أو التوزيع. أما المنظمات الصغيرة فتؤسس وتقدم المنتج أو الخدمة وتميل إلى الإنتاج بالطريقة التي تؤسسها، وهذا لا يعني أنها لا تعمل شيئا جديدا ولكنها تميل إلى المحلية، ولا تعمل إلى التوجه نحو العالمية؛

-إمكانية النمو: المقاولات تملك قدرة قوية وإمكانية النمو، أكثر من الأعمال الصغيرة، وكذلك تركز على الإبداع، بينما المشروعات الصغيرة والمتوسطة قد تكون فريدة فقط من الناحية المحلية فهي في الغالب محدودة في إمكانية النمو؛

-والأهداف الإستراتيجية: إن المشروع المقاولي عادة يذهب إلى أبعد من الأعمال الصغيرة في الأهداف، حيث نراه يملك أهداف إستراتيجية ترتبط بالنمو، تطوير السوق، الحصة السوقية، المركز السوقي، رغم أن المشروعات الصغيرة والمتوسطة تملك بعض الأهداف تكون عادة مرتبطة بالمبيعات وبعض الأهداف المالية؛<sup>16</sup>

بالإضافة إلى ما سبق:

-تتسم المقاولاتية بأنها إنشاء مؤسسة غير نمطية فهي تتميز بالإبداع؛

-ارتفاع نسبة المخاطرة في المقاولاتية لأنها تأتي بالجديد، وبمعدلات عوائد مرتفعة في حالة قبول المنتج في السوق؛

-وأرباح احتكارية ناتجة عن حقوق الابتكار قبل تقليدها - مقارنة بالمؤسسة النمطية التي تطرح منتجات عادية.

-وتتميز المقاولاتية بالفردية النسبية- المبادرة -مقارنة بإنشاء المؤسسات هذه الأخيرة التي يمكن إنشاؤها مع مجموعة الشركاء. هذا ما يمكن المقاول من ممارسة التسيير بشكل مباشر ومستقل بدل الإعتماد على مجلس للإدارة، وهو ما يسمح له بتجسيد أفكاره على أرض الواقع.

لاشك أن للمقاول دور يتعدى شخصه إلى التأثير على ميكانيزمات الإقتصاد الكلي، والتوازنات المرتبطة به، مروراً بالبيئة الإجتماعية التي لها علاقة قوية بالحالة الإقتصادية، ومن بعض آثار الإقتصادية للمقاول:

- زيادة متوسط دخل الفرد والتغيير في هياكل الأعمال و المجتمع: تعمل المقاول على زيادة متوسط الدخل الفردي، وتسمح بتشكيل الثروة للأفراد عن طريق زيادة عدد المشاركين في مكاسب التنمية، مما يحقق العدالة في توزيع مكاسب التنمية؛
- توجيه الأنشطة للمناطق التنموية المستهدفة: تستطيع الدولة أن تشجع الإتجاه المقاولاتي في أعمال معينة مثل: الأعمال التكنولوجية، أو تشجيع التوجه نحو مناطق



## التكوين والتدريب كسبيل لتفعيل المقولة الحرفية في الجزائر :

معينة وذلك عن طريق بعض الحوافز التشجيعية للرياديين لإقامة مشاريعهم في تلك التخصصات أو تلك المناطق؛

- تنمية الصادرات والمحافظة على استمرارية المنافسة: من خلال تغذيتها للمنظمات الكبيرة المختلفة بالمواد الوسيطة التي تحتاج إليها، حيث يمكن أن تعتمد عليها المنظمات الكبيرة في إنتاج بعض المواد الوسيطة بدل استيرادها، مما يؤدي إلى خفض التكاليف الإنتاج في المنظمات الكبيرة وإعطائها القدرة على استمرارية المنافسة في الأسواق العالمي؛

- والمساهمة في النمو السليم للاقتصاد: هي ضرورة لنموه بشكل سليم فهي مصدر مهما لاستمرار المنافسة وتمكين الشركات الكبيرة من التركيز على النشاطات التي تستدعي رأسمال كبير، أيضا المقاولات تساعد على إيصال الخدمات الأساسية للسكان في المناطق النائية، كما أنها مهمة للإبداع ولتطوير سلع أو خدمات، بالإضافة لدورها الكبير في تطوير القدرات الإدارية الفردية ولتوفير الفرص للأفراد الذين يتمتعون بنزعة للاستقلالية والعمل الخاص الحر لتلبية حاجاتهم هذه.

كما تتمثل الآثار الاجتماعية في ما يلي:

- عدالة التنمية الاجتماعية وتوزيع الثروة: تعمل المقولة على تحقيق التوازن الإقليمي في ربوع المجتمع لعملية التنمية الاقتصادية صناعة، تجارة، خدمات، مقاولات وفي الإنتشار الجغرافي، وزيادة فرص العمل وإزالة الفوارق الإقليمية الناتجة عن تركيز الأنشطة الاقتصادية في إقليم معين؛

- المساهمة في تشغيل المرأة: تلعب المقولة والأعمال الصغيرة دورا كبيرا في الاهتمام بالمرأة العاملة من خلال دورها الفاعل في إدخال العديد من الأشغال التي تتناسب مع عمل المرأة كالعمل على الحاسب، الخياطة... الخ كما تساعد على تشجيع المرأة على

البداية بأعمال ريادية تقودها بنفسها لتسهم بذلك مساهمة فاعلة في بناء الإقتصاد الوطني؛

- والحد من هجرة السكان من الريف إلى المدن: يعد وجود المقاولين والمنظمات الصغيرة في الإقتصاد الوطني إحدى الدعائم الأساسية في تثبيت السكان، وعدم الهجرة من الأرياف إلى المدن والتي تتركز فيها عادة المنظمات الكبيرة، لذا لا بد من وجود برامج تنموية تساعد التخفيف من الفقر والبطالة، وتعمل على بناء طبقة متوسطة في الأرياف بدلا من الهجرة إلى المدن حيث التلوث والضغط على خدمات البنية التحتية.<sup>17</sup>

موضوع إنشاء المؤسسات مفهوم متعدد الأوجه وصعب التحديد، لكونها ظاهرة غير متجانسة وتحكمها محددات متناقضة ومتداخلة، تشكل في تفاعلها مع بعضها توليفة تنتج الدافع لإنشائها والهدف من وراء ذلك، ومن خلال عرضنا لخصائص كل من الصناعة التقليدية والمقاولة نستنتج أن أحسن طريقة لتشجيع هذا القطاع هو المقاولة.

### 2.3. مكانة المقاولة في قطاع الصناعة التقليدية:

عملت الدولة الجزائرية بهدف النهوض بقطاع الصناعة التقليدية على إتخاذ جملة من الإجراءات والتدابير تدرج ضمن إستراتيجية الدولة المخصصة لتحقيق تنمية مستدامة لقطاع الصناعة التقليدية، حيث سمحت هذه الإجراءات بتحقيق غدة نتائج إيجابية عرفها القطاع منذ بداية تسعينات.

#### -التشريع والتنظيم:

تجسد إهتمام السلطات العليا بقطاع الصناعة التقليدية من خلال الأمر 96-01 والنصوص التطبيقية التي تجاوز عددها الخمسين نصا، حيث أعطى هذا النص مقاربة مفصلة عن النشاط الحرفي في الجزائر من خلال الكشف عن القدرات البشرية والمادية

## التكوين والتدريب كسبيل لتفعيل المقاولات الحرفية في الجزائر :

الخاصة به، كما وضع أشكال ونماذج مزاولة هذا النشاط وحث على إيجاد هياكل جديدة له .  
يمكن القول إذا أن هذا النص سجل نقطة مهمة في إعادة هيكلة قطاع الصناعة التقليدية بالجزائر مما أدى إلى تحقيق جزء كبير من الأهداف المسطرة للقطاع مرحليا.

### -مخطط عمل لتنمية القطاع:

استفاد قطاع الصناعة التقليدية من برنامجين عمل، الأول مسمى بمخطط عمل للتنمية المستدامة للصناعة التقليدية أفاق 2010 ، والآخر مسمى بمخطط عمل للتنمية المستدامة للصناعة التقليدية أفاق 2020، حيث سمح هذين المخططين برصد حصيلة التطورات التي عرفها قطاع الصناعة التقليدية في الجزائر، وكذا وضع رؤية مستقبلية وتحديد جملة من الأهداف التي يصبو القطاع إلى تحقيقها.

### -إنشاء الأنشطة:

إن تحليل النسيج المؤسسي لقطاع الصناعة التقليدية والحرف بالجزائر (الحرف الفردية التعاونيات، المؤسسات) وضع مخطط العمل من أجل التنمية المستدامة للقطاع سنة 2010 إلى غاية سنة 2016 يجعلنا نستنتج أنه في ظرف 6 سنوات حدثت عدة تطورات كما هو موضح في الجدول:

### الجدول رقم 01-تطور حرفة النحاس في الجزائر 2015-2016

المجموع العام				عدد النشاطات						المجال
2016		2015		المؤسسات		التعاونيات		الحرف الفردية		
%	العدد	%	العدد	201	201	201	201	2016	2015	
				6	5	6	5			
10	38526	10	35470	00	00	00	00	38526	35470	الصناعة
0		0								ة

										التقليدية الفنية
100	18340	100	18120	00	00	00	00	18340	18120	الصناعة التقليدية لإنتاج المواد
100	192000	1000	192000	00	00	00	00	192000	192000	الصناعة التقليدية لإنتاج الخدمات

المصدر: وزارة السياحة والصناعة التقليدية، احصائيات الصناعة التقليدية الجزائرية (فترة 2016)،  
<http://www.mta.gov.dz/images/startizana.pdf>

ورغم تواجد عدة كفاءات للممارسة نشاط الصناعة التقليدية إلا أن الطابع الغالب هو

الطابع الفردي، يتضح الإرتفاع المتزايد لعدد أنشطة الصناعة التقليدية منذ سنة 2015 نتيجة التطور المحسوس في إنشاء مشاريع.

-إنشاء مناصب الشغل:

## التكوين والتدريب كسبيل لتفعيل المقاولات الحرفية في الجزائر :

تستطيع الصناعة التقليدية والحرف تعبئة اليد العاملة بصفة كبيرة وبتكاليف بسيطة، إذ تمتلك البلدان الأوروبية قرابة سبعة ملايين مؤسسة حرفية تشغل 22 مليون عامل، وتشكل ألمانيا وحدها 5.3 مليون شخص، وهو ما يعادل من القوى النشيطة، أما في المغرب فيشغل حوالي مليون حرفي، فهو يعيل مواطنا مغربيا من كل خمسة مواطنين<sup>18</sup>، في حين أن هذا القطاع شهدا تطورا ملحوظا في إحداث مناصب شغل جديدة كما هو مبين في الجدول أدناه:

### الجدول رقم 02-تطور مناصب الشغل

2016	2015	2014	
121622	121622	121622	الصناعة التقليدية الفنية
17600	17520	17840	الصناعة التقليدية لإنتاج المواد
48560	48800	48767	الصناعة التقليدية إنتاج الخدمات

المصدر: وزارة السياحة والصناعة التقليدية، احصائيات الصناعة التقليدية الجزائرية (فترة 2016)،  
<http://www.mta.gov.dz/images/startizana.pdf>

### -الدعم المالي، التسويق، والترويج:

أولت وزارة تهيئة الإقليم والسياحة والصناعة التقليدية دعما كبيرا لقطاع الصناعة التقليدية، من خلال استحداث العديد من البرامج لصالح الحرفيين، حيث أصبح يحق للحرفيين الحصول على دعم أجهزة التشغيل وكذا الاستفادة من خدمات الصندوق الوطني لترقية نشاطات إضافة إلى الإعفاء الضريبي، حيث استفاد سنة 2016 من الدعم المالي لغرض اقتناء تجهيزات وأدوات الحرفيين 1668 حرفي عبر 43 ولاية عبر الوطن (منهم 62.28% نساء)<sup>12</sup>، كما حظيت الأعمال الترويجية هي الأخرى باهتمام بالغ من خلال

العمل على وضع برنامج وطني ودولي يضمن الحضور الدائم والمستمر للقطاع في المعارض والصالونات الوطنية والدولية وهو ما سمح إلى حد ما بموقعة المنتج محليا والتعريف به دوليا في ظل حركية تنافسية المنتجات الأخرى بعدما كان والى وقت قريب شبه غائب عن الأسواق الدولية.

### -تطوير المقاولاتية والمرافقة الاقتصادية:-

يتطلب النهوض بروح المقاولات والتشغيل الذاتي لدى الشباب إستيعاب متطلبات مناخ الأعمال المعاصر والذي يخضع للعديد من المتغي ارت بسبب التطوارت العلمية أو بسبب متطلبات الوضع الإقتصادي الراهن، لقد استوعب قطاع الصناعة والحرف في الجزائر هذه الإشكالية وحاول منذ سنة 2005 تبني إستراتيجية المرافقة الاقتصادية لمنشئي الأنشطة الحرفية والمعتمدة أساسا على المرافقة بالتكوين، حيث كون القطاع 45 مكونا في مجال إنشاء وتسيير المقاولات تحت إشراف المكتب الدولي للتشغيل.<sup>11</sup>

### **3.3. معوقات قطاع الصناعة التقليدية في الجزائر:**

يتطلب النهوض بقطاع الصناعة التقليدية في الجزائر القيام بتشخيص وضعية هذا الأخير الأنية لمعرفة نقاط ضعفه من أجل التمكن من وضع الإجراءات اللازمة لدعمه وتطويره، إذ بالرغم من التطورات الملحوظة التي شهدتها قطاع الصناعة التقليدية في الجزائر، إلا أنه ما زال يعاني من بعض نقاط الضعف مقارنة مع نظائره في باقي الدول والتي حققت تطورا كبيرا في هذا المجال، ونذكر فيما يلي أهم نقاط الضعف:

### -في مجال تطوير الأنشطة الحرفية:-

تتمثل أهم نقاط ضعف التي يعاني منها قطاع الصناعة التقليدية في مجال تطوير الأنشطة الحرفية في:

## التكوين والتدريب كسبيل لتفعيل المقاولات الحرفية في الجزائر :

-إقتصار المساعدة التقنية والمالية في مجال الحرف التقليدية والفنية التي لا تمثل سوى نسبة 20% من المسجلين، في حين أن الميادين الأخرى تمثل أعلى نسبة من التسجيلات، بحيث تبلغ حصة حرف الخدمات 0% وحصة حرف إنتاج المواد 30%؛

-فصل مدونة نشاطات الصناعة التقليدية عن مدونة الأنشطة الإقتصادية الأخرى الخاضعة للتسجيل في السجل التجاري؛

-عدم الإعتراف القانوني ببطاقة الحرفي في قانون الصفقات العمومية إلا للصناعة التقليدية والفنية؛

- وإهمال العمل البيعي المرتبط بالصناعة التقليدية النفعية وعدم تكييفه إداريا وتقنيا وماليا بالرغم من أهمية هذا الأخير في خلق الأنشطة الإقتصادية المعاشية وكذا توريث الصناعة التقليدية، وبالتالي الحفاظ على كثير من الأنشطة المهددة بالزوال.

### -في مجال تطوير هياكل الدعم الجوارية:

يظهر ضعف قطاع الصناعة التقليدية في الجزائر في مجال تطوير هياكل الدعم الجوارية في نقطتين أساسيتين هما:

-نقص كفاءة غرف الصناعة التقليدية والحرف واعتمادها على الإدارة المركزية بالإضافة إلى الصراعات الثنائية بين المنتخبين الممثلين للحرفيين والإدارة؛

-وعزوف الحرفيين عن إقامة تعاونيات ومقاولات الصناعة التقليدية بالرغم من المزايا الكثيرة التي تمنحها لهم.

### -في مجال دعم الحرفيين:

تتمثل أهم نقاط الضعف في مجال دعم الحرفيين في:

-صعوبة الحصول على التمويل من صندوق ترقية النشاطات الحرفية؛

-اقتصار التمويل على عمليات الإنشاء وعدم تمويل العمليات الترويجية للمنتجات الحرفية؛

-وانعدام المرافقة في مجال إنشاء المؤسسات الحرفية المصغرة، حيث لا تستغل أموال الدعم حقيقة في تحسين وزيادة إنتاجية الأنشطة الحرفية.

### -في مجال التنظيم والمنافسة:

يشكل العمل غير الرسمي في السوق الموازية منافسا شرسا لأنشطة الصناعة التقليدية والحرف الممارسة في إطار قانوني منظم، وهذا لجاذبية هذا النوع من العمل بسبب المزايا التنافسية التي يوفرها:

-التهرب الضريبي؛

-عدم إحترام نوعية المنتجات والخدمات؛

-وانخفاض تكاليف المواد الأولية وغيرها، هذا ما جعل الحرفيين الذين يعملون في إطار رسمي يقومون إما بتغيير النشاط أو التحول إلى السوق الموازية.

### -وفي مجال الحصول على المحلات والورشات:

يضطر أغلبية الحرفيين إلى العمل في محلات تتعدم فيها الشروط الملائمة سواءا من حيث المساحة أو من حيث الموقع الجغرافي وذلك للارتفاع الكبير في قيمة الإيجار، وهذا ما يحد من طاقة الإستغلال وبالتالي رقم الأعمال ومن ثم تقليص الإستثمار ونقص القدرة على التشغيل الإضافي.

## **5. خاتمة**

توجد العديد من المؤشرات التي تثبت وزن قطاع الصناعة التقليدية وأهميته في تحقيق التنمية، وتمكّن من الحكم بأنه يمتلك العديد من المؤهلات التي تجعله يدخل للمنافسة الدولية، وبالتالي يمكن القول بأنّ قطاع الصناعة التقليدية والحرف يعدّ قطاعا إقتصاديا بكل معنى الكلمة يمكن المراهنه عليه كبديل حيوي لتتويج الإيرادات خارج المحروقات واعتباره ركيزة تنموية هامة في الإقتصاد الوطني في حالة ما إذا توفّر له الدعم والتأطير الملائمين.



## التكوين والتدريب كسبيل لتفعيل المقاولية الحرفية في الجزائر :

يمكننا الوصول إلى النتائج التالية:

- يعتبر قطاع الصناعة التقليدية والحرف أهم الحلول البديلة الداعمة للسياسات الإقتصادية الوطنية وتنويع الإيرادات خارج المحروقات؛
- يساهم قطاع الصناعة التقليدية في تحقيق التنمية الإقتصادية والإجتماعية على حد سواء؛
- يقع على عاتق الو ا زرة المشرفة والهياكل التأطيرية خصوصا غرف الصناعة التقليدية والحرف مسؤولية النهوض بالقطاع وترقيته؛
- شهد قطاع الصناعة التقليدية تطورات ملحوظة في الآونة الأخيرة مما ينبئ عن وجود إرادة سياسية لتطوير هذا القطاع وإدماجه في النشاط الإقتصادي؛
- ويعاني قطاع الصناعة التقليدية من بعض نقاط الضعف التي تتطلب إجراءات إصلاحية من أجل تطويره والخروج به من النطاق الوطني إلى النقاط الدولي.
- وبناء على نتائج التحليل، يمكننا تقديم الإقتراحات التالية:
- الفصل بين مهام الحرفي والتسيير الإداري لأنشطة الصناعة التقليدية؛
- تثمين مستويات التأهيل المهني وتمييزها ( حرفي معلم مكون، حرفي معلم حرفي عامل، حرفي متمهن)؛
- تدريب الحرفيين على إستخدام الأجهزة التقنية والتكنولوجية الحديثة؛
- مباشرة دعم أنشطة التكوين على مستويات البلديات وكذلك أنشطة التمهين بصفة مستمرة مع إقرار تحفيزات خاصة بالحرفيين المؤهلين؛
- إقامة علاقات شراكة بين غرف الصناعة التقليدية والحرف مع هياكل دعم التكوين والتمهين والتعليم العالي؛
- تشجيع إستخدام المواد الأولية الجيدة المعترف بها في الأسواق الدولية؛
- وربط تعاون مع المعهد الجزائري للتقييس لوضع علامات لفروع أنشطة الصناعة التقليدية لمطابقتها مع المعايير الدولية.

## 6 . الهوامش والمراجع:

<sup>1</sup> Unesco, Artisanat et design, construire la confiance: L'artisanat pour le développement, 2016,

<http://www.unesco.org/new/fr/culture/themes/creativity/creative-industries/craftsand-design/>

<sup>2</sup> الأمر 96-01 المؤرخ في 22 شعبان 1416هـ الموافق ل 10 جانفي 1996 المحدد للقواعد

التي تحكم الصناعة التقليدية والحرف، الجريدة الرسمية، العدد 03، 1996/01/14.

<sup>3</sup> وهراني عبد الكريم، «الصناعات التقليدية والحرفية بين الإقتصاد الرسمي والإقتصاد غير

الرسمي :دراسة حالة مدينة تلمسان» ماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص إقتصاد تنمية،

كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة تلمسان، 2007، ص 82.

<sup>4</sup> ANQUETIL Jacques, «La préservation et développement de l'artisanat dans le monde contemporain», consultation d'experts sur la «Préservation et le développement de l'artisanat utilitaire dans le monde contemporain, Rio de Janeiro, 27-31 aout 1984, Unesco, pp. 03-07

<http://unesdoc.unesco.org/images/0006/000608/060893fb.pdf>

<sup>5</sup> هيكل محمد، مهارات إدارة المشروعات الصغيرة، الطبعة الأولى ، مجموعة النيل العربية

، مصر ، 2003 ، ص 142 .

<sup>6</sup> Ecotechnics, **Etude sur la production et l'emploi dans le secteur de l'artisanat et des metiers**, ministère de la PMEA, Alger, 2010, p.39

<sup>7</sup> أحمد مروة و برهم نسيم، الريادة و إدارة المشروعات الصغيرة ، الشركة العربية المتحدة

للتسويق والتوريدات، القاهرة، 2007 ، ص 97

<sup>8</sup> LABRUFFE Alain, artisanat et développement des ressources humains , **6eme rencontres de l'artisanat** , 5 mars 2008, alger, 2008, p.1

<sup>9</sup> بن بادة مصطفى، إجتماع الجمعية الأولى للإتحاد العربي للصناعات التقليدية و الحرف بالجزائر، وزارة المؤسسات ص و م و الصناعة التقليدية، الجزائر، 2007،

<sup>10</sup> سالم عطية الحاج، الصناعة التقليدية و الحرف : قطاع يبحث عن إستراتيجية ، مجلة الحرفي ، الجزائر ، العدد02، 2003، ص 19.

<sup>11</sup> بن زعرور شكري، إشكالية تصدير المنتج التقليدي نظرة كلية ، مجلة الحرفي ، الجزائر، العدد 3، 2004 ، ص 10.

<sup>12</sup> سلال مختار، ترويج الجودة في قطاع الصناعة التقليدية بالجزائر، اليوم الدراسي حول تصدير منتوجات الصناعة التقليدية ، تيبازة، 19/04/2016..

<sup>13</sup> بوشنافة أحمد وآخرون، متطلبات تأهيل وتفعيل إدارة المؤسسات الصغيرة في الجزائر، مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول: متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية يومي:17-18 أبريل 2006، جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف.

<sup>14</sup>Eric Michael Laviolette et Christophe Loue, les compétences entrepreneuriales, le 8<sup>ème</sup> congrès international Francophone (Cife PME) : l'internationalisation des PME et ses conséquences sur les stratégies entrepreneuriales, Suisse :Haute école de gestion Frigourg, 25-27 Octobre2006, p4.

<sup>15</sup> حسين رحيم، نظم حاضنات الأعمال كآلية لدعم التجديد التكنولوجي، مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة سطيف، العدد 02، 2003، ص 168.

<sup>16</sup> سعد عبد الرسول محمد، الصناعات الصغيرة كمدخل لتنمية المجتمع المحلي، المكتب العلمي للنشر والتوزيع، مصر، 1998، ص 35-36.

<sup>17</sup> وائل أبو دلبوح، طبيعة و أهمية المنشآت الصغرى والصغيرة والمتوسطة ودورها في تحقيق التنمية المتوازنة وإستراتيجية الحكومة لرعايتها، الملتقى الأول للمنشآت الصغيرة و المتوسطة، دمشق/ سوريا، (غير متوفرة بقية المعلومات)، ص 07.

<sup>18</sup> بوكابوس سعدون، دور القطاع السياحي في تنمية قطاع الصناعة التقليدية والحرف في الجزائر، مداخلة مقدمة في الملتقى الدولي حول، واقع ومستقبل الصناعة التقليدية في الجزائر، جمعية الوطنية للاقتصاديين. الجزائريين، دار الثقافة، بشار، يومي 21 و 20 ديسمبر 2013.