

منظمة العمل العربية

ندوة عربية حول

تنمية ودعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة وتعزيز ثقافة العمل الحر

أهمية منظومة التدريب المهني في تطوير المشروعات الصغيرة والمتوسطة

إعداد: السيدة عائشة سمسوم

خبيرة في مجال التكوين المهني

الجزائر من 06 إلى 08 أكتوبر 2015

مقدمة

إن محركات التنمية الاقتصادية والاجتماعية تكمن أساسا في المؤهلات والكفاءات، أي ما يتم من استثمارات في مجالي التربية والتكوين. فمع تسارع وتيرة التحولات الاقتصادية والاجتماعية والابتكارات التكنولوجية ، أصبح رأس المال البشري عامل إستراتيجي ضروري للنمو الاقتصادي ولتطوير المؤسسات الاقتصادية.

لقد أصبح إنشاء المؤسسات وتطويرها مرهون بتحسين قابلية تشغيل الأفراد في سوق الشغل. يترتب عن هذه الأهداف تحديات جديدة فيما يخص تأهيل الموارد البشرية بالمؤسسة ونوعية الاستثمار غير المادي الذي تقوم به في مجال التكوين المستمر.

يعتبر التكوين المهني إحدى الرافعات الضرورية للاندماج الاقتصادي والاجتماعي وكذا تحسين تنافسية المؤسسات الاقتصادية خاصة في البلدان النامية.

بالرغم من بروز نسيج اقتصادي مكون من مؤسسات خاصة متوسطة وصغيرة الحجم بالبلدان العربية إلا أن تطورها تكبحه نوعية الموارد البشرية بهذه البلدان ومستوى تأهيلها و قدرتها على مواجهة الصعوبات التي تعيق تطورها.

تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

يرجع ظهور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إلى نهاية الستينات عندما أظهر النمط الفوردي القائم على تنميط الإنتاج والعمل وفق السلسلة و انخفاض في التكاليف محدوديته وأصبح في أزمة في الدول المتقدمة بسبب ثورة العمال على ظروف العمل في المصانع وكذا مقاطعة المستهلكين أكثر فأكثر للسلع المنمّطة المصنعة من طرف الشركات الكبرى.

يختلف تعريف المؤسسة الصغيرة والمتوسطة من الناحية القانونية حسب كل بلد. لتصنيف هذه المؤسسات، يأخذ عادة بعين الاعتبار تعداد المستخدمين ومقدار رقم الأعمال أو قيمة مجموع الأصول.

يعتبر الإتحاد الأوروبي وكذا عدد كبير من الدول النامية مؤسسة صغيرة ومتوسطة كل مؤسسة لا يتعدى عدد عمالها 250 فرد ونجد دول قليلة تعتمد معيار آخر للتصنيف كاليابان أين لا يتجاوز التعداد 300 عامل بينما في الولايات المتحدة الأمريكية وكندا لا يفوق 500 عامل.

تصنف دول الإتحاد الأوروبي المؤسسات كما يلي:

- المؤسسة المتوسطة عدد عمالها لا يتعدى 250 ورقم أعمالها لا يتجاوز 50 مليون يورو ومجموع أصولها بالميزانية السنوية لا يتعدى 43 مليون يورو.

- المؤسسة الصغيرة عدد عمالها لا يفوق 50 فرد ورقم أعمالها السنوي أو مجموع أصولها لا تتعدى مبلغ 10 مليون يورو.

خصائص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

تنشط المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ميادين متنوعة وفي أسواق مختلفة ، في مناطق حضرية أو ريفية ، على المستوى المحلي و الجهوي وحتى الدولي.

تتميز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بحجمها الذي يمكنها من اعتماد أنماط تسيير إرتكاسية فهي أكثر مرونة وفعالية مقارنة بالمؤسسات الكبيرة. كما تتميز بمركزة التسيير بين أيدي أصحابها وبقلة المستويات السلمية وبمستوى الأجور المنخفض.

إلا أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لها نقاط ضعف تعود أساسا للنقائص على مستوى التسيير والتصرف كذلك للصعوبات المالية الناتجة عن غياب رؤوس الأموال الخاصة وكذا نقص في قدرتها على التمويل الذاتي الذي يثقل مديونيتها.

إنّ المنافسة الحادة تضعف أكثر هذه المؤسسات عندما لا تستطيع زيادة الإنتاج وتخفيض التكاليف بالقدر الكافي لمواجهة المنافسة. ما يميز كذلك هذا النوع من المؤسسات غياب سياسة لتسيير الموارد البشرية إضافة إلى أن صيرورة التمهّن بها تكون أطول مقارنة بالمؤسسات الكبيرة . كل هذه الأسباب تفسر زوال عدد كبير من المؤسسات المتوسطة والصغيرة، مؤسسة واحدة من اثنان تموت بعد 5 سنوات من إنشائها و خمس(1/5) المؤسسات الجديدة تختفي بعد عام من إنشائها.

دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية

تلعب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دورا هاما في النظام الاقتصادي والاجتماعي لانعكاساتها من الناحية الاقتصادية والاجتماعية التي تكون في أغلب الأحيان أكبر من الأرباح التي يجنيها أصحاب هذه المؤسسات. فهي تساهم بصفة فعالة في خلق الشغل والحد من البطالة، توليد المداخيل محليا وعلى مستوى الصادرات ، تنويع وتوسيع قاعدة المنتجات الصناعية والخدمية والتخفيف من حدة الفقر.

وتساهم هذه المؤسسات كذلك في استخدام المدخرات ورؤوس الأموال المحلية ، نظرا لصغر حجم الإستثمارات مما يتيح الإقدام على إنشائها.

تولد هذه المؤسسات في البلدان المتقدمة 55% من الناتج الداخلي الخام وتساهم في خلق أكثر من 65% من مناصب الشغل بينما تنتج المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالبلدان ضعيفة الدخل 60% من الناتج الداخلي الخام وتساهم في خلق

70% من مناصب الشغل وفي البلدان ذات الدخل المتوسط تساهم بـ 70 % في الناتج الداخلي الخام و 95% في خلق مناصب الشغل.

تلعب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دورا أساسيا في اقتصاديات الدول الأوروبية فهي تمثل 99% من مجموع المؤسسات وتضمن 2/3 مناصب الشغل في مجمل القطاع الخاص. فعلى سبيل المثال نجد أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بفرنسا خلقت أكبر نسبة من مناصب الشغل في الفترة الممتدة من سنة 2000 إلى 2010 حيث وفرت هذه المؤسسات 8,7 مليون منصب شغل ونسبة تشغيل 64% بينما بلغت هذه النسبة في ألمانيا 71%.

تتميز المؤسسة الصغيرة والمتوسطة بقدرتها على الإلتشار الجغرافي عبر المناطق الداخلية في القرى والمدن الصغيرة على عكس المؤسسات الكبيرة التي عادة ما تقام في المدن الكبرى. تساهم هذه المؤسسات في التوازن الإقليمي كونها تخلق فرص عمل إضافية وتحسن مستوى معيشة المجتمع المحلي وتساهم كذلك في تثبيت الساكنة وعدم نزوحهم إلى المدن الكبرى ، تلبية طلبات المستهلكين من السلع والخدمات التي توفرها بأسعار منخفضة وتساهم في المحافظة على الصناعات الحرفية ذات القيمة الثقافية والاجتماعية.

تمتلك المؤسسة الصغيرة والمتوسطة قدرة كبيرة على التطوير والابتكار لارتفاع قدرة أصحابها على الابتكارات الذاتية في مشروعاتهم، ففي اليابان 52 % من الابتكارات تعود لأصحاب هذه المؤسسات . كما توفر فرص التكامل مع المؤسسات الكبيرة من خلال المناولة حيث تقوم بإمداد المؤسسات الكبيرة بما تحتاج إليه من منتجات وخدمات وبشكل يسمح بالتواجد في كل المجالات. كما تساهم في تنشيط استخدام الخامات المحلية والمنتجات الثانوية وصناعة الاسترجاع ودعم المشروعات المرتبطة بالبيئة المحلية.

يعود هذا الدور الأساسي الذي تلعبه المؤسسة الصغيرة والمتوسطة في أي مجتمع إلى العوامل التالية:

- قدرتها على استخدام رأس المال بصورة منتجة ، نسبة القيمة المضافة بها إلى الأصول الثابتة تكون أعلى من مثيلتها في المؤسسات الكبيرة ،
- قدرتها العالية في تعظيم مواردها المالية والبشرية بسبب تخصصها الكبير و صغر حجمها مما يخفض التكاليف،

- إرتفاع قدرتها على التطوير والابتكار.

التحديات والعوائق التي تواجه المؤسسة الصغيرة والمتوسطة

بالرغم من أن المؤسسة الصغيرة والمتوسطة تولد الثروة و توفر أكبر فرص للتشغيل ، فإنها تواجه عقبات تعيق تطورها و تنافسيتها لاسيما في الدول النامية ، نذكر منها :

- صعوبة الحصول على القروض الائتمانية من البنوك كونها تشكل مخاطرة عالية مقارنة مع المؤسسات الكبيرة ،
- عدم الأخذ برأيها عند إعداد السياسات والبرامج الإقتصادية والحكومية
- أحكام مسبقة حول القطاع الخاص،
- نقص في تكوين أصحاب المؤسسات في ميدان إدارة المشروعات،
- لاتحضى بفرص كبيرة في دخولها الأسواق التصديرية وكذا الحصول على الصفقات العمومية ،
- ضعف التعاون مابين المؤسسات الكبيرة و المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ،
- نظام تربوي جهل المؤسسة الصغيرة والمتوسطة،
- ضعف التعاون مع مراكز البحث والجامعات لتطوير البحث وتنشيط نقل التكنولوجيا الحديثة،
- إجراءات إدارية ثقيلة تصعب من إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة واستغلالها وتطويرها.

إن تذليل هذه العوائق يتطلب رؤية شاملة لدعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتوفير المحيط الملائم لتطويرها ، لهذا الغرض ينبغي على السلطات العمومية وضع إستراتيجية أفقية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة تدرج في إطار الإستراتيجية الوطنية للتنمية وتوفير الشروط اللازمة لذلك مثل تبسيط الإطار القانوني ، تفعيل التمويل ، تشجيع التعاون مابين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والمؤسسات الكبيرة ، حث المسيرين على التكوين ، الحد من البيروقراطية ، توفير منشآت قاعدية ملائمة وتوفير يد عاملة مؤهلة.

تدعيم تنافسية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتطويرها

تعرف منظمة التعاون للتنمية الاقتصادية (OCDE) التنافسية بأنها الكيفية التي يستطيع بلد ما في ظل سوق حر، إنتاج سلع وخدمات تستجيب للمعايير الدولية وتؤدي إلى رفع دخل سكانها في المدى البعيد. أما بالنسبة للمؤسسة يتعلق الأمر بمواجهة المنافسة واحتلال مكانة في السوق. وتعتبر الموارد البشرية أهم ميزة تنافسية للمؤسسات.

تحتاج المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لسياسة تحفز روح المبادرة وبعث المؤسسات، وتشجع الإبداع والتنافسية.

إن إستراتيجية تطوير المؤسسات المتوسطة والصغيرة تختلف من بلد لآخر فالإجراءات المتخذة من طرف الدول الأوروبية في الثمانينيات والتسعينيات اتجهت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كانت تهدف إلى خلق الشغل و تشجيع بعث المؤسسات. في مرحلة لاحقة أصبحت السياسات الموضوعة تهدف إلى توسيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتدعيم المؤسسات التي تنشط في المجال التكنولوجي.

إن أي إستراتيجية لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يجب أن تبنى على أساس الصعوبات التي تعترض هذه المؤسسات، من أجل معالجة النقائص.

إن المؤسسات بصفة عامة تحتاج للسلطات العمومية فيما يخص السياسة على مستوى الاقتصاد الكلي التي تضمن أدنى حد من الاستقرار. لقد بينت الدراسات أن انعكاس التضخم على نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يكون أكبر مقارنة بالمؤسسات الكبرى وكذلك ارتفاع نسبة سعر الصرف يؤثر عليها كونها لديها أكثر صعوبة في تغطية خطر الصرف.

تحتاج كذلك المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إلى توفير ظروف وشروط على المستوى الاقتصادي الجزئي (محيط المؤسسة).

يفتضي المحيط المناسب لتطور المؤسسة وازدهارها تبسيط الإجراءات القانونية، تسيير جيد للشؤون العمومية، سهولة الحصول على القروض، توفير هياكل

ملائمة وتوفير يد عاملة مؤهلة ، تتمين صورة المؤسسة لدى المجتمع ، الحصول على وسائل الإنتاج بأسعار تنافسية.
هذا المحيط هو الفضاء الذي يتم فيه تفاعل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مع الهيئات، الأسواق و مؤسسات الدعم، ففعالية هذا المحيط هي التي تدفع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أو بالعكس تكبح جهودها للبقاء.
كما ينبغي على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة اعتماد إستراتيجية تجارية وطرق تسيير تنافسية.

ف نجد مثلا أن إنكلترا تولي أولوية في سياستها للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خلال المحاور التالية:

- الاستقرار على مستوى الاقتصاد الكلي ،
- الإطار القانوني المنظم لنشاط المؤسسات ،
- دعم المؤسسات لاسيما في مجال الموارد البشرية والمؤهلات ، الاستشارة، ظروف العمل ، تقنيات الإعلام والاتصال ، التمويل والتجارة الخارجية.

أما فيما يخص الدول النامية، فأى سياسة لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يجب أن تدرج ضمن السياسة الوطنية للتنمية.

وبصفة عامة تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتحسين قدرتها التنافسية يقتضي مايلي :

- الأمن والإستقرار ضروريين لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وجلب الإستثمار الخاص الداخلي والأجنبي ،
- اعتماد سياسة أفقية وتوفير محيط ملائم للإستثمار الخاص ،
- الحوار والشراكة بين القطاع العام والقطاع الخاص ،
- الإستثمار في الهياكل القاعدية والخدمات لفائدة المؤسسات ،
- وضع سياسة للتربية والتكوين تستهدف تحسين النوعية بما يتواءم بسهولة مع إحتياجات المؤسسات ومع التطورات التكنولوجية والتغيرات العلمية.

نظرية رأس المال البشري وتراكم الكفاءات

إن مفهوم مساهمة تطور رأس المال البشري مثله مثل رأس المال المادي في زيادة الإنتاجية معترف به منذ آدم سميت هذا المفهوم تم إعادة الأخذ به منذ الستينات في الدراسات حول النمو الإقتصادي إلا أن بروز هذه النظرية أكثر فأكثر كان في نهاية الثمينات مع تسارع التطور التقني والتكنولوجي ومجتمع المعرفة باعتبار أن رأس المال البشري عامل أساسي لإنتاج الأفكار واستعمالها.

بالنسبة للدول في طريق النمو التي ليست في الطليعة في مجال التطور العلمي والتكنولوجي فرأس المال البشري يسهل تكيفها مع التطور التكنولوجي واستخدام نتائجه.

حسب نظرية "النمو الداخلي" فإن المحرك الرئيسي للنمو هو تراكم رأس المال البشري حيث يرجع السبب الرئيسي للاختلاف بين مستوى المعيشة لمختلف الدول إلى التباين في رأس المال البشري.

التربية والتكوين عوامل للتنمية وتطور المؤسسات الاقتصادية

التربية والتكوين عوامل للتنمية الاقتصادية وتطور المؤسسة الاقتصادية. إن مستوى التعليم وخاصة التدريب هو عامل إنتاج تكميلي، تراكمه يساهم في زيادة الإنتاج، فنسبة النمو الإقتصادي مرتبطة بمستوى نوعية رأس المال البشري.

إن العولمة والثورة في مجال تكنولوجيات المعلومات والاتصال التي يشهدها العالم اليوم أدت إلى الطلب المتزايد على الكفاءات. فهذه التطورات تتيح فرصاً وتمثل تحديات في نفس الوقت بالنسبة للمؤسسات وللأفراد وكذا للدول. بالنسبة للمؤسسات الاقتصادية فيارتفاع التنافسية أصبح البقاء للأفضل والأقوى ، أما بالنسبة للبلدان زادت العولمة من النمو والتطور مثلما ترتبت عنها أضرار. وبالنسبة للأفراد أدت إلى خلق فرص عمل وتحسين مستويات المعيشة لكنها أدت ببعض الآخر للافتقار والبطالة وتدني مستوى المعيشة.

إن هذه الثورة التي لم يشهدها العالم من قبل رفعت من أهمية المعارف والمهارات البشرية في النشاط الاقتصادي و أصبح تطور وازدهار البلدان اقتصاديا يرتكز على نسبة الساكنة الشغيلة و على مستوى إنتاجيتهم حيث يكون الاقتصاد أكثر إنتاجية وإبداعا وقدرة على المنافسة بوجود طاقات بشرية عالية المهارة والكفاءة.

حسب تقديرات تخص البلدان الأوروبية ، فرجع عدد أيام التكوين بـ 1% يؤدي إلى رفع الإنتاجية بنسبة 3%. وتصل نسبة مساهمة التكوين في النمو الإجمالي للإنتاجية إلى حوالي 16%.

لقد أصبح من المؤكد أن تعليم أساسي ذو نوعية مع تكوين مهني يتلائم مع سوق الشغل يقودان إلى :

- تنمية الطاقات الكامنة للأفراد وتعزيز قدراتهم على الإسهام في التنمية الاقتصادية والاجتماعية ،
- الرفع من إنتاجية العمال وبالتالي إنتاجية المؤسسات ،
- تحفيز الابتكار والتطور ،
- تشجيع الإستثمار وبالتالي تنمية الشغل وتقليل البطالة.

سياسات التكوين

تكون سياسات التكوين فعالة إذا ما تم تنسيقها مع سياسات التشغيل والإستثمار. فينبغي على السلطات العمومية تحسين نوعية التعليم و التكوين في كل المستويات والحرص على أن يكون عائد على الإستثمارات في هذا المجال والعمل كذلك على أن لا يغادر الأفراد نظام التعليم بدون أي تأهيل.

إن العولمة جعلت التعليم والتكوين في قمة الهرم حيث أصبحت سياسات التعليم والتكوين الجيدة تفتح آفاقا واسعة والعكس بالنسبة للسياسات الرديئة فهي تولد التهميش والبطالة.

لقد أصبح التعليم والتكوين في تنافس مع إحتياجات أخرى ، فرفع الميزانية المخصصة للتعليم والتكوين لا يؤدي دائما إلى تحقيق النتائج المرجوة مما يستدعي من أصحاب القرار مراقبة الميزانيات والقيام بالإصلاحات الضرورية.

لقد ثبت أن التعليم والتكوين المهني مرتبطان بالتنمية الإقتصادية ، فرفع مستواها يشكل أساس النمو الإقتصادي ، وتدر التنمية بدورها الموارد التي تسمح بالإستثمار في المجال الإقتصادي وهكذا تنتج حلقة التنمية كما أن النمو أصبح يعتمد أكثر فأكثر على المعرفة وعلى المهارات.

للتصدي لهذا التحدي، ينبغي أن ترتبط سياسة التعليم والتكوين المهني بالسياسات الإقتصادية والإجتماعية وسياسات سوق الشغل. ينبغي كذلك على التكوين أن يكون جنبا إلى جنب مع تدابير أخرى تعزز النمو الإقتصادي مثل التدابير الإقتصادية الكلية ، السياسة الصناعية ، السياسات اتجاه المؤسسات والاستثمار في القطاع الخاص ، السياسات المالية المناسبة والمفاوضات الجماعية.

تثمين الموارد البشرية

يعتبر رأس المال البشري عامل حاسم في التنمية، ففقدرة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على التكيف مع العوائق التي تفرضها العولمة وتحرير المبادرات تعتمد بقدر كبير على مستوى كفاءة وتأهيل اليد العاملة بالبلدان في طريق النمو.

إن الدول النامية في إطار سياستها لمكافحة الفقر تستثمر بكثافة في التعليم الأساسي وفي التدريب، إلا أن هذه السياسات لا ترتبط بصفة جيدة مع إستراتيجيات تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. فنادرا ما يستشار القطاع الخاص لتقييم الإحتياجات عند إعداد سياسات التعليم والتكوين أو عند وضع برامج التعليم والتكوين.

لقد بينت دراسة شملت أربعة عشر (14) بلد أن 19% من أصحاب الأعمال يرجعون سبب نقص ديناميكية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ببلدانهم لندرة التمويل 17% لغياب التكوين في المجالات التي يحتجونها 16% يرجعونه لنظرة المجتمع للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة و 15% لوزن التشريعات والقوانين.

إن تثنين صورة المؤسسة لدى المجتمع عملية طويلة المدى يساهم فيها نظام التربية والتكوين.

تبقى محاولات إدراج مواد ببرامج التعليم حول عالم المؤسسة بالبلدان النامية قليلة أو غير موجودة بتاتا.

نجد كذلك أن مؤسسات التدريب المهني لا تكون حسب إحتياجات المؤسسات وهذا راجع إلى غياب الربط بين الإجراءات المتخذة لصالح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وسياسة التعليم والتكوين.

التكوين

إن التكوين هو تلك العملية التي تجمع بين تطوير الكفاءات والمهارات الخلاقة التي تساهم في دفع التنمية الإقتصادية والإجتماعية المستديمة ، مما يترتب عنه أثر للتنمية ليس فقط على مستوى الثروات المنتجة و إنما كذلك بتسريع استيعاب التطور التقني والتكنولوجي والتحكم فيه. تعتبر نفقات التكوين إستثمار مثله مثل الإستثمار في وسائل الإنتاج المادية ، يتجلى في إرتفاع مخزون رأس المال البشري ونوعيته.

ترتبط تنافسية المؤسسات بدنامكية السوق الدولي الذي يحركه التطور التكنولوجي و الابتكار. إذن هناك علاقة دياكتيكية ما بين التطور التقني والتكوين.

علاقة العمل تحدد علاقة المؤسسة بمحيطها في البحث عن خلق الثروة وتوزيعها. فإن مستويات التعليم والتكوين المهني للأفراد الناشطين يعد شرط ضروري لرفع تحديات التنافسية و التطور التكنولوجي.

وعكس ذلك ، فإن التطور التقني والإبتكاري في مفهومه العام يفترض توفر رأس مال بشري ذو جودة عالية.

التكوين المستمر

يهدف التكوين المهني الأولي إلى إكتساب مهارات وكفاءات أساسية مكملة لتلك المكتسبة في التعليم الأساسي والتي يحتاجها أي فرد للاندماج في عالم الشغل وفي المجتمع بينما يهدف التكوين المستمر إلى تمهين الأفراد في إطار التعلم مدى الحياة ، من تحيين وتجديد معارفهم ومهاراتهم العملية في الميدان المهني وتكيفهم مع التطورات التكنولوجية التي تطرأ على مهنتهم أو تمكنهم من الإلتحاق بمهنة أخرى وتمكن المؤسسات من تحسين تنافسياتهم.

إن الرفع من القدرة التنافسية للمؤسسات يستدعي تجديد الآلات والتجهيزات وتحديث طرق تنظيم العمل. فمثل هذا التطور المتواصل يتطلب تحيين مهارات العمال بصفة متواصلة.

ينبغي على التكوين أن يضمن تجديد وتحيين المعارف التقنية والتكنولوجية وكذا الكفاءات في مجال التدبير وإدارة الأعمال والتي تتقلص مدة صلاحيتها من سنة إلى أخرى ، المدة التي كانت تقدر بـ 60 سنة في بداية القرن الفارط ، أصبحت لا تتعدى 3 سنوات في الوقت الحالي وحتى أقل من ذلك في بعض الميادين كتقنيات المعلومات والاتصال.

فينبغي إذن على التكوين المستمر بوصفه تحضير للتكيف مع التطورات والتغيرات والابتكارات تهيئة الأفراد للتعلم مدى الحياة بتنمية لديهم المهارات التقنية والمواقف القائمة على روح المبادرة.

للمؤسسات دور هام في الإستثمار في التكوين المستمر والتكوين في مكان العمل وضمن فرص اكتسابه.

لقد تبين أن الشركات الكبرى والشركات المتعددة الجنسيات تدرج ضمن سياستها للموارد البشرية ، الإستثمار في التكوين أثناء العمل ، بينما نجد أن المؤسسات المتوسطة والصغيرة لا تستثمر في هذا المجال نظرا للتكلفة العالية للتكوين بالنظر لقدراتها المالية المحدودة.

نجد كذلك أن هناك تباين في الاستفادة من التكوين المستمر من حيث السن ومن حيث المستوى الدراسي. فالعمال الذين يقل عمرهم عن 35 سنة ولديهم مستوى دراسي أعلى هم الذين يستفيدون بينما العمال الذين هم في حاجة أكبر للتكوين فهم الذين يستفيدون أقل.

إن الإستثمار في التكوين المستمر يمكن أن يتحقق من خلال الشراكة بين الحكومة والشركاء الاقتصاديين والاجتماعيين أو فيما بين الشركاء الاجتماعيين.

الكثير من البلدان تستعين بطرق عديدة لتطوير التكوين المستمر وكذا آليات لدعم الإستثمار فيه وضمان الحصول عليه كالرسوم على المؤسسات ، إنشاء صناديق للتكوين ، تخفيضات ضريبية ، تقديم منح للتدريب ، منح إجازات للتكوين وعقد اتفاقيات جماعية للتكوين .

وظيفة تسيير الموارد البشرية بالمؤسسة :

تعتبر وظيفة تسيير الموارد البشرية من أهم الوظائف بالمؤسسة ولا تقل أهمية عن باقي الوظائف الأخرى وذلك لأهمية العنصر البشري ودوره في الإنتاجية.

اتسع مفهوم الموارد البشرية ليشمل أنشطة أهمها تخطيط الموارد البشرية ، استقطاب الموارد البشرية ، تحفيز وتدريب الموارد البشرية بالإضافة إلى النشاط التقليدي المتعلق بشؤون المستخدمين بالمؤسسة.

المفهوم التقليدي يعتبر أن إدارة الموارد البشرية ماهي إلا وظيفة تقتصر على أعمال روتينية كحفظ ملفات العاملين ومتابعة شؤون العاملين بالمؤسسة ، تسيير الغياب و التفرقيات ، متابعة المسار المهني للعاملين وبرمجة العطل وذلك بتطبيق قانون العمل وعقود العمل التي تربط العاملين بالمؤسسة.

إن وظيفة تسيير الموارد البشرية هي عملية الاهتمام بكل ما يتعلق بالموارد البشرية التي تحتاجها المؤسسة لتحقيق أهدافها ، ويشمل الحصول على هذه الموارد ، الإشراف على استخدامها ، الحفاظ عليها وتطويرها وتوجيهها لتحقيق أهداف المؤسسة.

التسيير التقديري للموارد البشرية يشمل التسيير التقديري للشغل ، التسيير التقديري للتوظيف و التسيير التقديري للتكوين.

إن التسيير التقديري للتكوين وهو التسيير النوعي للموارد البشرية يتطلب وضع خطة تدريبية وتنفيذها بطريقة مبرمجة.

إن الخطة التدريبية تدفع بالمسؤولين بالمؤسسة على اعتبار التدريب ضمن النشاطات الرئيسية لها وضمن ميزانيتها السنوية.

ترتكز الخطة التدريبية لأي مؤسسة على:

- الأهداف و التوجهات العامة للمؤسسة ،
- إمكانيات المؤسسة الحالية واحتياجاتها ومشروعاتها المستقبلية ،
- الوضع الحالي للمستخدمين وإمكانياتهم واحتياجاتهم .

تهدف الخطة التدريبية إلى :

- رفع كفاءة الأفراد بها يؤدي إلى رفع مستوى الأداء ،
- تطوير العناصر القيادية والإشرافية،
- إعداد وتحضير العناصر البشرية الجديدة،
- تطوير التجهيزات والوسائل والأساليب القائمة.

تعتبر وظيفة تسيير الموارد البشرية بالمؤسسة وظيفة رئيسية . فهي مكلفة بالتسيير التقديري للموارد البشرية من خلال برامج التكوين وإعادة التأهيل التي هي جزء من برامج التنمية ولوج الأسواق.

هناك علاقة متبادلة مابين حجم المؤسسة ومكانة تسيير الموارد البشرية بها من جهة وتهميش التكوين ومستوى نجاعة المؤسسة من جهة أخرى مما يتطلب ميكانزمات للتكوين خاصة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

الخاتمة

في ظل الوضع الذي يعيشه العالم اليوم المتسم بتغيرات وتحولات سريعة في كل المجالات ، أصبح التعليم والتكوين وسيلة للتنمية الاقتصادية أكثر من أي وقت مضى والعكس صحيح.

إن تكيف التكوين مع إحتياجات الاقتصاد من خلال توفير يد عاملة عالية التأهيل أصبح يدرج ضمن إستراتيجيات الدول المتطورة لنمو قوي ، مستقر ومتوازن.

أما بالنسبة للدول التي هي في مرحلة انتقالية فرفع هذا التحدي يقضي أن ترتبط سياستها للتعليم والتكوين بالسياسات الأخرى مع نشر ثقافة التعلم مدى الحياة.

التوصيات

- وضع سياسات للتدريب المهني تأخذ في الحسبان التحديات التي تواجهها بلداننا سيما الرفع من قابلية التشغيلية لمواجهة البطالة في أوساط الشباب،

- ربط سياسة التدريب باحتياجات سوق الشغل و بالسياسات الأخرى باعتباره قطاعا أفقيا،

- استشارة الشركاء الاقتصاديين و الاجتماعيين عند إعداد سياسة التكوين المهني،

- تحسين حكامه التدريب المهني في كل المستويات سيما محليا،

- اتخاذ إجراءات تشجع التكوين المتواصل للأفراد في إطار التكوين مدى الحياة و تمكين المؤسسات الاقتصادية الصغيرة و المتوسطة من تدريب عمالها و مسيريتها خاصة في مجال التصرف و إدارة الموارد البشرية،

- توفير برامج للتدريب في مجال بعث المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و إدارتها،

- التعريف بالمؤسسة الإقتصادية في برامج التعليم العام و العمل على زرع روح المبادرة و الريادية لدى النشء ،

- تشجيع استثمار القطاع الخاص الوطني في مجال التدريب المهني و تشجيع الشراكة بين القطاع العام و الخاص خاصة في مجال التدريب المتواصل،

- تشجيع البحث التطبيقي و العمل على إدماج المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في البرامج الموضوعية من طرف السلطات العمومية.

المراجع

- المنظمة الإسلامية للتربية والعلوم والثقافة ، حاضنات الأعمال مفاهيم وتجارب عالمية – د.م. عاطف الشبراوي إبراهيم ، منشورات أييسيسكو 2005 .

- مجلة الإتحاد العربي للتعليم والتدريب الفني ، العدد الأول 2008.

- منظمة العمل العربية ، الندوة القومية حول دور منظمات أصحاب الأعمال في تضيق الفجوة القائمة بين مخرجات التدريب و إحتياجات سوق العمل – نوفمبر 2009 .

- LASARY, économie de l'entreprise, El Dar el Othmania 2007.
- Bureau International du Travail, Rapport sur l'emploi dans le monde, « employabilité et mondialisation, le rôle cruciale de la formation ».
- Bureau International du Travail 2010, une main d'œuvre qualifiée pour une croissance forte durable et équilibrée : « une stratégie de formation du G 20 ».
- Agence Française de développement, Notes et documents N°41, mai 2008, « Actes de la conférence du GEFOP sur la formation professionnelle au cœur des politiques de développement ».
- OCDE (2012), des compétences meilleurs pour des emplois meilleurs et une vie meilleure : Une approche stratégique des politiques sur les compétences, Edition OCDE.
- Institut International de Planification de l'Education – UNESCO, lettre d'information juillet–septembre 2007 : l'éducation pour tous d'ici 2015, une cible noble.

- UNESCO (2012), rapport mondial de suivi sur l'enseignement pour tous : « jeunes et compétences : L'éducation au travail ».