



جامعة قاصدي مرباح ورقلة

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم العلوم السياسية

دراسة مكملة لنيل متطلبات شهادة الماستر في العلوم السياسية

تخصص: تنظيمات سياسية و إدارية

من إعداد الطالبة: عفاف بوشنة

بعنوان:

السياسات التشغيلية في الجزائر دراسة مقارنة بين (عقود الإدماج و عقود ماقبل
التشغيل بولاية ورقلة) في الفترة ما بين 2012-2015

نوقشت و أجزت بتاريخ: 2017/05/25

أمام اللجنة المناقشة و المكونة من:

أ. ليام سالمى.....رئيسا

د. بارة سمير.....مشرفا ومقررا

أ. عائشة إيدار.....مناقشا

السنة الجامعية

2017-2016

الشكر

أشكر الله عز وجل الذي بتوفيق منه وفضل منه

تمكنت من إنجاز هذه المذكرة،

وأقدم جزيل الشكر إلى الأستاذ المشرف د- بارة سمير عما قدمه

من توجيهات

ونصائح وملاحظات أفادتنني كثيرا في تناول موضوع الدراسة،

كما أشكر الأستاذة ليمام سلمى على كل نصائحها المفيدة ، و

الشكر لكل من كانت له يد العون في إنجاز عملي هذا.

الإهداء:

إلى كل من علمني حرفاً في هذه الدنيا الفانية.

يا من أحمل اسمك بكل فخر

يا من إفتقدتك منذ بداية هذا العمل

يا من يرتعش قلبي لذكرك

يا من أودعتني لله أهديك هذا البحث.....جعله الله في ميزان حسناتك

(أمي رحمها الله)

إلى من جرع الكأس فارغاً ليسقيني قطرة حب

إلى من كآت أنامله ليقدّم لنا لحظة سعادة

إلى من حصد الأشواك عن دربي ليمهد لي طريق العلم

إلى القلب الكبير

(والدي العزيز)

إلى سندي وقوتي وملاذي بعد الله

إلى من آثروني على أنفسهم

إلى من علموني علم الحياة

إلى من أظهروا لي ما هو أجمل من الحياة إخوتي (نوال ، حنان ، أسماء ، سميرة ، نور

الإيمان).

إلى جدتي الغالية "زهرة "

إلى كل أخوالي وخالاتي.

إلى كل أعمامي و أبناء عمي.

إلى كل زملائي في مساري الجامعي.

إلى قرت عيناى "ندى الياسمين و عبدالله".

قائمة المحتويات:

I.....	شكر و عرفان:
II.....	الإهداء:
III.....	قائمة المحتويات:
VII.....	قائمة الجداول:
VIII.....	قائمة الملاحق:

مقدمة

أ.....	1-أهمية الدراسة.....
أ.....	2-أهداف الدراسة.....
ب.....	3-مببرات الدراسة.....
ب.....	4- الدراسات السابقة.....
ت.....	4-إشكالية الدراسة.....
ت.....	5-حدود الدراسة.....
ث.....	6- فرضيات الدراسة.....
ث.....	7-منهجية الدراسة.....
ج.....	8- خطة الدراسة.....
ج.....	10-صعوبات الدراسة.....

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للبطالة و سياسة التشغيل

14.....	تمهيد:
15.....	المبحث الأول:مدخل مفاهيمي للبطالة وسياسة التشغيل.....
15.....	المطلب الأول:تعريف و أنواع البطالة.....
18.....	المطلب الثاني:ماهية سياسة التشغيل.....
23.....	المبحث الثاني: آليات و أجهزة السياسات التشغيلية في الجزائر.....
27.....	المبحث الثالث: الأطر القانونية والتنظيمية وآليات تجسيد وتنفيذ سياسات التشغيل في الجزائر.....
31.....	خلاصة الفصل:

الفصل الثاني: المقارنة بين عقود الإدماج عقود ما قبل التشغيل من الناحية الإدارية و الهيكلية

- 32.....تمهيد:
- 33.....المبحث الأول:الأجهزة الإدارية المكلفة بتنفيذ السياستين والجهة المسؤولة عن الأجر
- 33.....المطلب الأول: الجهاز الاداري المكلف بتنفيذ السياستين
- 35.....المطلب الثاني : الجهة المسؤولة عن المنحة أو الأجرة لكلا السياستين
- 36.....المطلب الثالث: المقارنة بينهما
- 38.....المبحث الثاني: آليات الحصول على منصب عمل في إطار السياستين
- 38.....المطلب الأول: آلية الحصول على منصب في عقود الإدماج
- 40.....المطلب الثاني: آليات الحصول على منصب في عقود ما قبل التشغيل
- 41.....المطلب الثالث: المقارنة بينهما
- 43.....المبحث الثالث:مدة العقود و آلية تجديدهما
- 43.....المطلب الأول : المدة الزمنية بالنسبة لعقود الإدماج و آليات تجديدها
- 43.....المطلب الثاني : المدة الزمنية بالنسبة لعقود ما قبل التشغيل و كيفية تجديدها
- 44.....المطلب الثالث: المقارنة بينهما
- 45.....خلاصة الفصل:

الفصل الثالث:الآثار المترتبة عن سياسي عقود الإدماج وعقود ما قبل التشغيل(منحة إدماج حاملي

الشهادات)

- 46.....تمهيد:
- 47.....المبحث الأول:تقييم سياسة عقود الإدماج و عقود ما قبل التشغيل
- 48.....المطلب الأول:التقييم من ناحية عدد المسجلين
- 52.....المطلب الثاني: التقييم من ناحية عدد المستفيدين الذين تم إدماجهم في مناصب دائمة
- 56.....المطلب الثالث: التقييم من ناحية المنتهية عقودهم
- 59.....المبحث الثاني: تحديات ،معوقات و آفاق سياسة التشغيل
- 59.....المطلب الأول: تحديات ومعوقات سياسة التشغيل
- 60.....المطلب الثاني: آفاق سياست التشغيل
- 61.....خلاصة الفصل:
- 62.....الخاتمة

قائمة المراجع

قائمة الملاحق

قائمة الجداول:

الرقم	المحتوى	الصفحة
01	يوضح أوجه الشبه و الاختلاف بين عقود الإدماج و عقود ما قبل التشغيل من ناحية الجهاز الإداري المكلف بتنفيذ السياستين	34
02	يوضح أوجه الشبه و الاختلاف بين عقود الإدماج وعقود ما قبل التشغيل من ناحية الحصول على منصب	41
03	يوضح أوجه الشبه و الاختلاف بين عقود الإدماج وعقود ما قبل التشغيل من ناحية العقود و آليات تجديدها	44
04	يوضح حصيلة نشاط الوكالة بالنسبة لسنوات (2012-2015)	47
05	يوضح عدد المسجلين في عقود الإدماج في الفترة ما بين (2012-2015)	48
06	يوضح عدد المسجلين في عقود ما قبل التشغيل في الفترة ما بين (2012-2015)	50
07	يوضح المناصب الدائمة لدى عقود الإدماج في الفترة ما بين (2012-2015)	52
08	يوضح عدد المسجلين و المدمجين في إطار عقود الإدماج (2012-2015)	53
09	يوضح المناصب الدائمة لدى عقود ما قبل التشغيل (2012-2015)	54
10	يوضح عدد المسجلين و المدمجين في إطار عقود ما قبل التشغيل (2012-2015)	55
11	يوضح عدد الأشخاص المنتهية عقودهم بالنسبة لعقود الإدماج (2012-2015)	56
12	يوضح عدد الأشخاص المنتهية عقودهم بالنسبة لعقود ما قبل التشغيل (2012-2015)	57

قائمة الملاحق:

الصفحة	المحتوى	الرقم
59	إيصال تسجيل منحة إدماج حاملي الشهادات	01
60	فسخ عقد الإدماج cid	02
61	بطاقة تسجيل pid	03
62	بطاقة تسجيل في Dais	04
63	شهادة إدارية عن الإستفادة من Daip	05
64	مقرر يتضمن عقد إدماج Cid	06
65	طلب تمديد عقد Daip	07

مقدمة:

يأتي الإهتمام بقضية التشغيل، إنطلاقا من أن الحق في العمل يعد مطلباً أساسياً لأفراد المجتمع جميعهم حيث ظل مشكل التشغيل محور إهتمام المفكرين الذين يريدون وضع حل لمشكلات التي تواجههم في سوق العمل وطرح البدائل الممكنة لمعالجة هذه الإشكالية التي باتت تهدد إستقرار الكثير من الدول. فظاهرة البطالة لم تعد في حاجة إلى إثبات وجود في بلادنا كما هي في سائر دول العالم. حيث أن إستفعالها بدأ يأخذ أبعاداً جديدة (سياسية، إجتماعية) فهي تعد من أهم إنشغالات الحكومة الجزائرية، لهذا إتبعته الحكومة سياسات تشغيلية عديدة لتوفير أكبر ممكن من مناصب الشغل خاصة لفئة الشباب، حيث قامت الجزائر بتبني مجموعة من السياسات، فأصبحت الدولة هي المشغل الرئيسي للعمالة ومصدر مهم في خلق مواطن العمل و الضمان لعملية التشغيل ومن بين هذه السياسات نجد عقود الإدماج وعقود ما قبل التشغيل التي أعدتها الدولة كإجراء للتخفيض من نسب البطالة المتزايدة في أوساط الشباب عامة و لدى فئة خريجي الجامعات و معاهد التكوين خاصة، إذ تمنح هذا البرامج للفرد فرصة دخول عالم الشغل و توظيف ما إكتسبه من معارف نظرية طويلة فترة التكوين بمعنى تشجيع الإدماج المهني للشباب طالبي العمل لأول مرة كما أن هذه البرامج تسعى إلى محاربة الفقر و الإقصاء و التهميش.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الموضوع الذي بصدد تناوله في كونه موضوع نابع من الإشكالات الكبيرة التي تعاني منها الجزائر منذ فترة زمنية طويلة ألا وهي مشكلة البطالة و الذي تمس أكبر شريحة من المجتمع وهي فئة الشباب، ومنه تتمثل أهمية الدراسة في:

- ✓ معرفة مستوى نجاح سياسي عقود الإدماج و عقود ما قبل التشغيل في التقليل من نسبة البطالة.
- ✓ اللاتجانس في حجم ونوع الزيادة السكانية وما يقابلها من زيادة في عدد مناصب العمل.

أهداف الدراسة:

إن الأهداف المتوخاة من الدراسة تتمثل في :

- معرفة دور سياسة التشغيل في الحد من معدل البطالة خلال الفترة ، من 2012-2015.
- التعريف بمضمون السياستين وإجراءات الاستفادة من منصب عمل في إطارهما
- الوقوف على أوجه الشبه و الإختلاف بين سياسة عقود إدماج حاملي الشهادات و عقود الإدماج.
- الوقوف عند تقييم هاتين السياستين.

مبررات الدراسة:

إن إختيار أي موضوع يعود لأسباب موضوعية علمية و لأسباب ذاتية ترتبط بالبحث و تعود هذه الإعتبارات لإختيار هذا الموضوع إلى:

أ. المبررات الموضوعية:

- نظرا لأهمية هذا الموضوع و خاصة لفئة الشباب .
- من أجل الكشف عن حقيقة التشغيل و دورها في الحد من البطالة من خلال الإصلاحات و البرامج الحكومية و التعديلات التي تمس قطاع التشغيل و كذلك إلى أسباب فشل بعض السياسات في تحقيق نسبة من النجاح و المردودية.

ب. المبررات الذاتية:

- الرغبة في معرفة مدى مساهمة سياسة التشغيل في توفير مناصب العمل.
- رغبة مني للتطلع و إكتشاف الإجراءات العملية التي تسيير وفقها السياسات التشغيلية.

الدراسات السابقة:

* دراسة لعبد اللاوي سمية ،تحت عنوان :دراسة تحليلية لسياسة التشغيل في ظل برنامج الإنعاش الإقتصادي ،وناقشت الإشكالية التالية: ماهو الواقع الحالي و المستقبلي لسياسات التشغيل في الجزائر في ظل برامج الإنعاش الإقتصادي؟ وتوصلت الى النتائج التالية:

1- تتمثل اهم نتائج برامج الإنعاش الإقتصادي في:

- غياب استراتيجية قطاعية واضحة وفق أولويات قطاعية حسب مايمليه الواقع الإقتصادي.
- عدم كفاءة و مرونة الجهاز الإنتاجي لتغيرات الطلب الكلي المتزايد نتيجة إمتصاصه من الواردات الناتجة عن السياسة التوسعية للإنفاق.

2- إن وضعية القوى العاملة مقلقة ، وهذا يتجلى من خلال:

- تفاوت معدلات البطالة بين مختلف الفئات العمرية للقوى العاملة ، حيث نجد نسبتها الكبيرة عند الشباب.

- عجز المجتمع عن توفير الشروط الكفيلة بتشغيل كافة قواه العاملة أدى إلى ظهور إختلالات بين العرض و الطلب على العمل و إنتشار البطالة¹.

*دراسة لشلاي فارس ،تحت عنوان: دور سياسة التشغيل في معالجة مشكلة البطالة في الجزائر خلال الفترة 2001-2004 مع محاولة إقتراح نموذج إقتصادي للتشغيل للفترة 2005-2009 ، و ناقش الإشكالية

¹ - سمية عبد اللاوي ، "دراسة تحليلية لسياسة التشغيل في ظل برامج الإنعاش الإقتصادي 2001-2014". مذكرة شهادة الماستر في العلوم الاقتصادية تخصص : إقتصاد عمومي و تسيير مؤسسات ، جامعة الشهيد حمة لخضر - الوادي، الجزائر ، 2014/2015

التالية:على ماذا إعتمدت سياسة التشغيل حتى تمكنا من إنقاص معدل البطالة في الجزائر خلال الفترة 2001-2004 ،وهذا بإمكاننا بناء نموذج إقتصادي خاص بالتشغيل يهدف إلى إيجاد عدد مناصب الشغل التي يمكن إنشاؤها مستقبلا على حسب الإمكانيات المالية المتوفرة خلال الفترة 2005-2009؟ وتوصل الى النتائج التالية:

- ان وضعت سوق العمل مقلقة ولقد تأثرت بفعل الاصلاحات الهيكلية التي قامت بها الدولة ضمن برامج التعديل الهيكلية.

- ان الترتيبات التي وضعتها الدولة الجزائرية لمعالجة مشكل البطالة ركزت بشكل رئيسي على سياسة أجهزة الشغل و ذلك بتمويل مختلف برامج التشغيل في اطار مخطط دعم الانعاش الاقتصادي الذي امتد خلال الفترة 2001-2004 و انشاء اجهزة التشغيل، حيث ساهمت هذه الاخيرة في انشاء حوالي 1641216 منصب شغل خلال الفترة 1999- 2004(بنسبة 54.7%).²

* دراسة لعبد الرزاق جباري ، تحت عنوان دراسة : آثار سياسة التشغيل على التنمية المستدامة في الجزائر خلال الفترة 2001-2012، وناقشت الإشكالية التالية: ما هي آثار سياسة التشغيل على التنمي المستدامة في الجزائر؟ ومن بين النتائج المتوصل إليها مايلي:

- تتأثر معدلات البطالة بحجم نمو السكاني الذي بلغ متوسطه نسبة 1.77 بالمائة خلال الفترة 201-2014، مما أدى إلى زيادة عدد الأفراد النشطين بقرابة 03 ملايين شخص خلال نفس الفترة ، في ظل نمو حجم العمالة بوتيرة أسرع من القوى العاملة النشطة ، الأمر الذي قلص الفارق بينهما وجعل حجم العاطلين عن العمل في تنازل اين إنتقل معدل البطالة من 27.3 بالمائة سنة 2001 الى 11 بالمائة سنة 2012.³

* دراسة لبن أحمد نوال ،تحت عنوان : التوظيف في إطار عقود ما قبل التشغيل وقدرته على تحقيق الرضا الوظيفي للعامل (دراسة ميدانية ببلدية برج بوعرييج)، وناقشت الإشكالية التالية:هل التوظيف في إطار عقود ما قبل التشغيل ساهم في تحقيق الرضا الوظيفي للعامل،كونه يوفر فرصة للحصول على منصب دائم؟ومن بين النتائج المتوصل إليها مايلي:

² -فارس شلاي، " دور سياسة التشغيل في معالجة مشكل البطالة في الجزائر خلال الفترة 2001-2004 مع محاولة اقتراح نموذج اقتصادي للتشغيل للفترة" 2005-2009". مذكرة مقدمة لنيل متطلبات شهادات الماجستير في العلوم الاقتصادية تخصص: إقتصاد كمي ،جامعة الجزائر ،الجزائر ، 2004-2005.

³ - عبد الرزاق جباري ، " آثار سياسة التشغيل على التنمية المستدامة في الجزائر خلال الفترة 2001-2012". مذكرة مقدمة كجزء من متطلبات نيل شهادة الماجستير في إطار مدرسة الدكتوراه في علوم التسيير تخصص :الاقتصاد الدولي والتنمية المستدامة ،جامعة فرحات عباس-سيف01- ، الجزائر، 2014/2015.

-أن برامج التشغيل المعتمدة عليها في الجزائر تعتبر حلول مؤقتة للبطالة و ليست حلول نهائية ،وكثيرا ما يتم إعتقاد هذه البرامج بطريقة غير مدروسة ودون الأخذ في عين الإعتبار الجوانب و التأثيرات السلبية التي تتعكس على الفرد مباشر⁴.

وفي الأخير نجد بأن الدراسات السابقة معظمها ربطت سياسة التشغيل بالبطالة أو من الجانب التأثير الإقتصادي عليها ، وكانت دراسة على مستوى الجزائر ككل على عكس الدراسة التي أنا بصدد تناولها التي كانت على المستوى المحلي لولاية ورقلة ،كما أنهما لم يقدموا مقارنة أو تقييم لسياستي عقود الإدماج و عقود ما قبل التشغيل وهذا ما يختلفون فيه عن الدراسة التي أنا بصدد تناولها و الفترة التي درسوها كانت مابين 2001-2012 أما دراستي كانت مابين 2012-2015.

إشكالية الدراسة:

يعتبر من الضرورة دراسة السياسات التشغيلية من الناحية التقييمية، وذلك من أجل التعرف على ما إذا كانت لديها إسهام في التقليل من نسبة البطالة ، وهذا مانحاول أن نتوصل إليه من خلال هذه الدراسة. ومنه فالإشكال المطروح هو:

ما مدى فعالية النتائج المترتبة عن سياستي عقود الإدماج ومنحة إدماج حاملي الشهادات بولاية ورقلة في الفترة مابين(2015-2012)؟ و أين تكمن أوجه الشبه و الإختلاف بين عقود الإدماج و منحة إدماج حاملي الشهادات ؟

وتتفرع هذه الإشكالية إلى الأسئلة الفرعية التالية :

ما طبيعة السياسات التشغيلية في الجزائر؟

ماهي السياسة الانجح مابين سياستين عقود الإدماج وعقود إدماج حاملي الشهادات ؟

حدود الدراسة:

أ. الحدود الموضوعية: سأتناول في هذا الموضوع مقارنة بين عقود الإدماج و منحة إدماج حاملي

الشهادات في الفترة مابين 2012-2015، وكذلك تقييم هاته السياستين في نفس الفترة.

ب. الحدود الزمانية: وكانت الفترة الممتدة من 2012 إلى 2015.

ت. الحدود المكانية : إجراءات الدراسة على مستوى: مديرية التشغيل لولاية ورقلة و مديرية النشاط

الإجتماعي.

4 - نوال بن أحمد ،"التوظيف في إطار عقود ما قبل التشغيل وقدرته على تحقيق الرضا الوظيفي للعامل (دراسة ميدانية ببلدية برج بوعريبيج)". مذكر مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم الإجتماع تخصص : تنظيم وعمل ،جامعة المسيلة ،الجزائر، 2012-2013.

فرضيات الدراسة:

أ. الفرضية الرئيسية:

تعتبر النتائج المترتبة عن سياستي عقود إدماج حاملي الشهادات و عقود الإدماج ذات فعالية نسبية.

ب. الفرضيات الثانوية :

- طبيعة السياسات التشغيلية في الجزائر مرتبطة بالعمل المؤقت.
- تعتبر سياسة عقود الإدماج الأنجح من سياسة عقود إدماج حاملي الشهادات.

منهجية الدراسة:

إقتضت هذه الدراسة الاستعانة بالعديد من المناهج العلمية و الادوات لإجراء هذه الدراسة منها:

أ. المناهج:

1-منهج دراسة حالة :هو المنهج الذي يتجه إلى جمع البيانات العملية المتعلقة بأية وحدة و يستخدم من أجل الحصول على المعلومات و الحقائق التفصيلية بفرد أو موقف معين أو فريق من الفرق الرياضية.⁵ وقد تم إستخدامه في هذا العمل من خلال جمع بيانات حول سياسة عقود الادماج و منحة إدماج حاملي الشهادات من أجل الحصول على معلومات وحقائق المجسدة على أرض الواقع.

2-المنهج الوصفي : هو الحصول على معلومات تتعلق بالحالة الراهنة للظاهرة موضوع الدراسة لتحديد طبيعة تلك الظاهرة و التعرف على العلاقات المتداخلة في حدوث تلك الظاهرة ووصفها و تصويرها وتحليل المتغيرات المؤثرة في نشؤها ونموها ، ويعتمد الاسلوب الوصفي على دراسة الواقع أو الظاهرة كما هي في الواقع ويقوم بوصفها وصفا دقيقا ، ويعبر عنها تعبيراً كفيماً أو كمياً.⁶ وقد تم استخدامه في هذا العمل للتعريف بمفهوم البطالة و التعرف على سياسات التشغيل من خلال المؤسسات المكلفة بذلك ، وكذلك سرد التطور التاريخي للسياسة التشغيلية في الجزائر.

3-المنهج المقارن: يعرفها "جون ستيوارت ميل" بأنها: الدراسة المنتظمة للتشابهات و الإختلافات ، أو دراسة ظواهر متشابهة أو مختلفة في مجتمعات مختلفة.⁷ وقد تم إستخدامه في هذه الدراسة من خلال دراسة مقارنة بين عقود ماقبل التشغيل و عقود الادماج و ابراز أوجه التشابه و الاختلاف بينهما.

5 - مروان عبد المجيد إبراهيم ،أسس البحث العلمي لإعداد الرسائل الجامعية. ط1عمان: مؤسسة الوراق، 2000، ص133

6 -رويدا حسان الأحمدى وآخرون، دبلوم الإرشاد و التوجيه النفسي. جامعة طيبة-السعودية.ص3

7 - عبد العالي عبد القادر،محاضرات النظم السياسية المقارنة . جامعة سعيدة-مولاي الطاهر- كلية الحقوق و العلوم السياسية، قسم العلوم السياسية و العلاقات الدولية . 2008/2007.

ب. أدوات جمع البيانات:

1-الإقتراب القانوني:وهو يركز بصورة شديدة على السياسة الفعلية المتمثلة في القانون العام و الدستور و الوثائق،⁸وقد تم إستخدامه في هذه الدراسة من خلال سرد القوانين المتعلقة بكلا السياستين أي عقود الإدماج وعقود ما قبل التشغيل.

2-المقابلة: هي عبارة عن حوار الباحث مع شخص معين ، يطرح خلاله الباحث أسئلة محددة للحصول على إجابات دقيقة بشأنها ، وهي تتميز بكونها أحسن وسيلة لإختيار و تقييم الصفات الشخصية بطريقة مباشرة ، وتسمح بجمع معلومات عن الموضوع محل الدراسة ، وقد تم إستخدامها في هذه الدراسة من أجل جمع معلومات عن العاملين المسجلين في عقود ما قبل التشغيل وعقود الإدماج و عدد المرصمين و غير المرسمين في الفترة مابين 2012-2015 ، وكذلك كيفية الإنخراط في هذه السياستين وشروط ذلك.

خطة الدراسة:

وقد تم إعداد الدراسة من خلال تقسيمه الى ثلاثة فصول ، حيث تم التطرق في الفصل الاول الى تحديد الاطار المفاهيمي للبطالة من خلال تعريفها و أنواعها وأخيرا أثارها ثم تم التطرق في هذا الفصل للإطار المفاهيمي لسياسات التشغيل من خلال : التعريف، الأنواع، الأسس والأهداف و التطور التاريخي لسياسات التشغيل في الجزائر وفي الأخير تم تناول الأطر القانونية و التنظيمية وآليات تجسيد وتنفيذ سياسات التشغيل في الجزائر.

أما في الفصل الثاني فنتناول فيه المقارنة بين سياسي عقود إدماج حاملي الشهادات و عقود الإدماج من الناحية الجهاز الاداري المسؤول عليهما ، كيفية الانضمام ، الرواتب ، المدة الزمنية.

أما في الفصل الأخير فتم التناول فيه المقارنة بينهما عن طريق التقييم من ناحية عدد المسجلين ، عدد المرسمين ، عددالمنتھية عقودهم . ثم تناولت فيه تحديات ، معوقات وآفاق سياسات التشغيل.

صعوبات الدراسة:

في إعداد هذه الدراسة واجهت عدة صعوبات و المتمثلة في :
نقص الكتب حول سياسات التشغيل.
صعوبة الحصول على المعلومات من المؤسسات المكلفة بالتشغيل.

8 - نصر محمد عارف ، إستتمولوجيا السياسة المقارنة(النموذج المعرفي - النظرية - المنهج) .ط1، بيروت: مجد المؤسسات الجامعية للدراسات و النشر و التوزيع ،2002، ص204.

الفصل الأول : الإطار المفاهيمي للبطالة و سياسة التشغيل

تمهيد:

يعتبر الإهتمام بقضايا التشغيل و تكثيف الجهود لمواجهة ظاهرة البطالة من أهم التحديات التي تواجهها دول العالم بما فيها الجزائر، الأمر الذي يحتم عليها توفير الشروط اللازمة و وضع هياكل قوية و متخصصة و انتهاز استراتيجيات اقتصادية رشيدة تسمح لها بتحقيق الأهداف المرجوة.

لقد تميز سوق الشغل بالجزائر منذ النصف الثاني للثمانينات الى غاية عام 1999 بارتفاع كبير في نسبة البطالة وصلت في بعض الأحيان إلى أكثر من 30 % ، فالأزمة الإقتصادية الحادة التي عاشتها خلال هذه الفترة قد أدت الى بروز اختلالات كبيرة في سوق الشغل بحيث تقلصت فرص العمل المتاحة بدرجة كبيرة في نفس الوقت الذي سجل فيه تزايد أكبر لطالبي العمل، و من أجل التصدي لظاهرة البطالة كان لزاما على الدولة انتهاز سياسة واضحة من أجل التخفيف من معدلات البطالة ابتداء من أواخر سنة 1999 ، حيث تم تسطير عدّة برامج و آليات ساهمت في ترقية التشغيل و محاربة البطالة لهذا حتمت علينا دراستنا التطرق الى تطور هاته السياسات و هيكلتها القانونية و المؤسساتية ، من خلال ثلاث مباحث و هي:

المبحث الأول :مدخل مفاهيمي للبطالة و سياسة التشغيل

المبحث الثاني:آليات و أجهزة السياسات التشغيلية في الجزائر

المبحث الثالث: الهيكلة القانونية و المؤسساتية لسياسة التشغيل في الجزائر

المبحث الأول: مدخل مفاهيمي للبطالة و سياسة التشغيل

المطلب الاول: تعريف و انواع البطالة

أولاً: تعريف البطالة

تعرف البطالة بأنها: " عدم إمتهان أية مهنة".¹ إلا أن هذا التعريف يبقى غير واضح ، لذا سنتطرق الى مفاهيم أكثر وضوحا عن البطالة .

و تعرف البطالة كذلك على أنها: " الحالة التي يبحث فيها الفرد بدرجة كافية عن العمل المدفوع الأجر، ولكنه لا يجده لأن عدد الأفراد يفوق عدد الوظائف الشاغرة أو المعلن عنها".

أما منظمة العمل الدولية فحددت تعريف البطالة بأنها: "عدم توافر العمل لشخص راغب فيه و قادر على أداء مهنة تتفق مع استعدادة".²

- نستنتج من التعاريف السابقة أن البطالة هي: الحالة التي يكون فيها الشخص يمتلك مقومات العمل ، ولا يمتهن أية مهنة وليس لديه دخل و يبحث عن عمل.

ثانياً: أنواع البطالة

تقف معظم الدراسات الإقتصادية و الإجتماعية التي تناولت ظاهرة البطالة أن أنواعها متعددة و تتغير بناء على معيار التصنيف المتبع ، و تتمثل اهم هذه الانواع في :

1- معيار حسب نمط التشغيل: تقسم البطالة حسب هذا المعيار إلى 3 أشكال على النحو التالي:

أ. البطالة السافرة : يقصد بها التعطل الظاهر التي يعاني منها جزء من قوة العمل المتاحة ، أي وجود عدد من الأفراد القادرين على العمل و الراغبين فيه و الباحثين عند مستوى الأجر السائد دون جدوى ،ولذا فهم في حالة تعطل كامل لا يمارسون أي عمل لفترة قد تطول أو تقصر حسب ظروف الإقتصاد القومي ، مثل بطالة الخريجين.³

¹ - محمد حسين عبد القوي، البطالة المشكلة و العلاج. البحرين: الأكاديمية الملكية للشرطة: مركز الإعلام الأمني - مملكة البحرين، دت ،ص2

² - أحمد طرطار و سارة حلمي ، " إستراتيجية الحومة في القضاء على البطالة و تحقيق التنمية المستدامة ، الملتقى العلمي الدولي ، جامعة المسيلة ،

كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير ، مخبر الإستراتيجيات و سياسات الإقتصاد في الجزائر ، بدون صفحة

³ - نفس المرجع ، بدون صفحة

ب. البطالة المقنعة: هي تلك الحالة التي يتكدس فيها عدد كبير من العمال بشكل يفوق الحاجة الفعلية للعمل مما يعني وجود عمالة زائدة أو ناقصة لا تنتج شيئاً تقريباً.⁴

2- معيار حسب طبيعة النشاط الإقتصادي السائد: تنقسم البطالة حسب هذا المعيار الى :

أ. البطالة الإحتكاكية : هي البطالة التي تحدث بسبب التقلبات المستمرة للعاملين بين المناطق و المهن المختلفة ، و تنشأ بسبب نقص المعلومات لدى الباحثين عن العمل ، ولدى أصحاب الأعمال الذين تتوافر لديهم فرص العمل.

ب. البطالة الدورية : من المعلوم أن النشاط الإقتصادي ، بجميع متغيراته في الإقتصادات الرأسمالية ، لا يسير عبر الزمن بوتيرة واحدة منتظمة ، بل ينتاب هذا النشاط فترات صعود و هبوط دورية أشبه بحركة {الزجاج} ، و يطلق على حركة التقلبات الصاعدة و الهابطة للنشاط الإقتصادي ، و التي يتراوح مداها الزمني بين ثلاثة و عشر سنين مصطلح {الدورة الإقتصادية} التي لها خاصية التكرار و الدورية.⁵

ج. الدورة الهيكلية : تحدث نتيجة التغيرات الهيكلية في الإقتصاد ، تؤدي الى إلغاء بعض الأعمال في الإقتصاد ، وفي نفس الوقت تؤدي الى إحداث أعمال ووظائف جديدة.⁶

3- معيار حسب طبيعتها الخاصة :

أ. البطالة الإختيارية : هذا النوع يطلق على كل من هو قادر على العمل سواء كان يمارس عمله بالفعل ثم أختار بإرادته ترك العمل كمن يستقيل من عمله سواء للراحة أو للبحث عن فرص أفضل من حيث الدخل ، أو سهولة أداء الأنشطة المكلف لها ، و كذلك من يطلب الخروج بأسلوب المعاش المبكر بإختياره دون إجباره و هو ما يحدث في بعض سياسات خصخصة القطاع العام في الدول التي تتحول من النظم الإشتراكية إلى إقتصاديات السوق.

ب. البطالة الإجبارية : يقصد بها الحالة التي يتعطل فيها العامل من غير إرادته أو إختياره ، و تحدث عن طريق تسريح العمال بشكل إجباري مع أن العامل راغب في العمل و قادر عليه و قابل لمستوى

⁴ -نوال بن فايزة ، "إشكالية البطالة ودور مؤسسات سوق العمل في الجزائر خلال الفترة 1990-2005 حالةالوكالة الوطنية للتشغيل (anem)". مذكرة

شهادة الماجستير في العلوم الإقتصادية تخصص : إقتصاد كمي ، جامعة الجزائر ، الجزائر ، 2008/2009 ، صص(4-3)

⁵ - رمزي زكي ، الإقتصاد السياسي للبطالة . - الكويت : كتب ثقافية شهرية يصدرها المجلس الوطني للثقافة و الفنون و الأدب ، 1998 ، ص

صص(25-24)

⁶ - بلخير صوالح ، "سياسة التشغيل في الجزائر ودورها في تقليص البطالة (دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم التشغيل الشباب ansaj فرع ورقلة)". مذكرة

شهادة الماستر في العلوم السياسية تخصص : تنظيم سياسي و إداري ، جامعة قاصدي مرباح ورقلة ، الجزائر : 2013-2014 ، صص10

الأجر السائد ، وهذا الشكل من البطالة يسود بشكل واضح في مراحل الكساد الدوري في الدول الصناعية أو في حالة خصخصة المشآت العامة في الإقتصاد القومي.⁷

المطلب الثاني : ماهية سياسة التشغيل

أولاً: تعريف سياسة التشغيل

قبل التطرق لمفهوم سياسة التشغيل لابد أن نتطرق الى مفهوم السياسة العامة التي يعتبر التشغيل جزءا منها:

فالسياسة العامة في معناها الواسع تعني : "العلاقة بين الوحدة الحكومية و بيئتها" و هذه السعة و الشمولية تجعل أغلب الدارسين غير متأكدين من حقيقة المعانى و ربما لا يسعفهم بأي تصور.⁸ أما تعريفها في إطار التشريع فقد عرفت أنها: "مجموعة قرارات يتخذها فاعلون معروفون بهدف تحقيق غرض عام ."

ومن الناحية التنفيذية و التطبيقية عرفت السياسة العامة على أساس الأداء الحكومي و تنفيذ القرارات ،لذلك عرفت بأنها: "برنامج عمل هادف يوجه و يرشد الفاعلين المتعاملين مع مشكلة او قضية تثير الإهتمام".⁹

أما بالنسبة لسياسة التشغيل : فهي لا تعتبر من سياسات الإقتصاد الكلي ، كما أنها ليست سياسة قطاعية مثل السياسة التعليمية أو الصناعية أو الصحية أو الفلاحية وكذلك هي ليست سياسة لسوق العمل ، و إنما هي عبارة عن مجموعة من الإجراءات تصمم و تطبق على مستوى كل من السياسات السابقة الذكر، أي أنها تتدرج ضمن كل من سياسات الإقتصاد الكلي و من السياسات فضلا عن سياسة إقتصاد السوق و يكون الهدف من هذه الإجراءات أن تشترك كل سياسة من السياسات المذكورة في النهوض بالتشغيل و تحقيق التشغيل الكامل.¹⁰

تتكون سياسة التشغيل من كلمتين:

أولاً: سياسة: وهي مجموعة من الإجراءات الإدارية و التدابير التنظيمية.

7- أحمد طرطار و سارة حلمي ، المرجع السابق .

8 - جيمس أندرسون ، صنع السياسات العامة . ترجمة : عامر الكبيسي، تكساس: دار المسيرة للنشر و التوزيع ، ص 14

9 - مها عبد اللطيف و محمد عدنان الحقاقي ، النظام السياسي و السياسة العامة دراسة في دور المؤسسات الرسمي و غير الرسمية في صنع السياسات العامة في الدول المتقدمة و النامية ، مركز الفرات للتنمية و الدراسات الإستراتيجية ، سلسلة الدراسات (7) ، 2006، صص(6-5).

10 - شهرة مدني ، الإصلاح الإقتصادي و سياسة التشغيل (التجربة الجزائرية) . ط1، عمان : دار الحامد ، 2008، ص 164

ثانيا: التشغيل: وهو كافة عمليات التأثير التي يحدثها الإنسان من نشاط بدني أو جسدي يشغل بها وقته لقاء أجر.

أما سياسة التشغيل فهي : الأسلوب الذي يتبناه المجتمع إزاء توفير فرص العمل للقوى العاملة المتاحة ، وفي إعداد وتكوين أفرادها وفي تنظيم العلاقات بين العمال وأرباب العمل، عن طريق التعليمات والقواعد والقوانين، وتعكس سياسة التشغيل إيديولوجية النظام الاقتصادي والاجتماعي القائم ونظرته للعمل وحق المواطن فيه.

كما تعرف سياسة التشغيل على أنها : السياسة التي تهدف إلى تحقيق العمالة الكاملة وتنمية فرص العمل نموا متناسقا في مختلف الصناعات والمناطق.¹¹
ومن بين التعريفات كذلك نجد:

يعرفها بلقاسم سالطنية : "هي الأسلوب الذي يتبناه المجتمع إزاء فرص العمل للقوى المتاحة ، وفي اعداد وتكوين أفرادها وفي تنظيم العلاقات بين العمال وأرباب العمل أفراد كانوا، شركات أو مؤسسات عامة وخاصة عن طريق التعليمات و القواعد و القوانين وتعكس سياسة التشغيل ايدولوجية النظام الاقتصادي الاجتماعي القائم ونظرته للعمل وحق المواطن فيه."

نجد أن التعريف ركز على أن سياسة التشغيل ترتبط ارتباطا وثيقا بالمناخ الاقتصادي والاجتماعي و البنية الثقافية في كل مجتمع مما يعني أنها تعكس الى حد بعيد التوجهات الايديولوجية التي يتبناه النظام القائم .

و يعرفها زكي بدوي : " السياسة التي تهدف الى تحقيق العمالة الكاملة و تنمية فرص العمل نمو متناسقا في مختلف الصناعات والمناطق " .

نجد أن التعريف التمس بعض السطحية و العمومية لأننا نجد أن سياسة التشغيل ترتبط ارتباطا بعضوية الفرد أي تحديد العمر الانتاجي للعمل أي سواء كانوا عاملين أو متعطلين عن العمل دون التركيز عن النخبة المثقفة¹².

1-هاجر غانم و أمينة بودراع، دراسات وتجارب دولية في القضاء على البطالة تجربة الجزائر في ميدان تشغيل الجزائر و محاربة البطالة. جامعة المسيلة ، الجزائر:ص 03

12 - زنبرة عمران ، خريجي الجامعة و سياسة التشغيل في الجزائر (دراسة ميدانية لعينة من العاملين في إطار برنامج الإدماج المهني بمدينة تقرت "بلدية تيسبست") ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الإجتماع تخصص: تنظيم و عمل ، جامعة قاصدي مرياح ورقلة ، الجزائر ،

2014/2013 ، ص12

ثانيا: أنواع سياسات التشغيل

هناك تقسيمات مختلفة لسياسة التشغيل إلا أن الشائع منها نجده يقسم سياسة التشغيل إلى نوعين:

أ. سياسة تشجيع عمليات التشغيل أو سياسة التشغيل النشطة: Politiques Actives

يمكننا تعريف سياسة التشغيل النشطة على أنها سياسات تعمل بشكل مباشر على الحفاظ على مستوى العمالة الموجودة ، و على خلق مناصب شغل جديدة ، وعلى تكييف اليد العاملة حسب حاجة الاقتصاد ، ووفقا لهذه السياسة أحصت ocde جملة من السياسات التي تدخل ضمن هذا التصنيف:

- المصالح العمومية للتشغيل .
- التكوين المهني.
- الاجراءات الخاصة بتشجيع الشباب.
- الاجراءات الخاصة باليد العاملة غير الكفأة و الاعانات على التوظيف.

ب- سياسة التراجع عن التشغيل و الحد من الفئة النشيطة: Politiques Passives

وتعمل هذه السياسة حسب حالة سوق العمل ، و التخفيف من الآثار التي تولدها إختلالات سوق العمل من خلال توفير الإعانة الإجتماعية ، أو محاولة الحد من الفئة النشيطة ، و التي أحصت l'ocde مختلف الاجراءات الواردة في هذا التصنيف و التي تتمثل في إجرائين هما:¹³

- منح تعويضات .
- التقاعد المسبق.

¹³ - حنان واعة ، " إصلاح السياسات العامة في الجزائر(قطاع التشغيل نموذجا)".مذكرة الماستر في العلوم السياسية تخصص : سياسة عامة و إدارة محلية ، جامعة محمد خيضر-يسكرة، الجزائر ، 2014-2015،ص ص (49-50).

ثالثا: أسس و أهداف سياسات التشغيل

1- أسس سياسات التشغيل: إن الأسس التي تركز عليها سياسات التشغيل هي كالتالي:

أ- سياسة التشغيل الكامل :

يقصد به توفير فرص العمل لجميع الافراد و الاشخاص في العمر الانتاجي ، و القادرين على العمل و الراغبين فيه ، و الذين لا عمل لهم ، و قد حدد الميثاق الوطني المقصود بالتشغيل الكامل فيما يلي: التشغيل الكامل بمعنى انتهاج سياسة متواصلة لإحداث مناصب العمل و تكوين العمال.

وقد تم تبني التشغيل الكامل في الجزائر بموجب التوصية 122 التي إتخذها المؤتمر العام بمنظمة العمل الدولية في: 1964/06/17 ، التي إعتبرته هدفا أساسيا ، حيث نصت التوصية على ما يلي: توفير عمل لكل العمال المتاحين الذين يبحثون عن عمل.

ب- سياسة التشغيل الانتاجي:

قرر الميثاق الوطني 1986 مايلي:

أن الهدف منه توفير مناصب عمل منتجة تعيد التنمي الاقتصادية و الاجتماعية بفائدة ملموسة ، لايتعلق الامر بإحداث مناصب عمل لمجرد التشغيل ، كم نجد أن الميثاق الوطني ربط نوعية العمل الذي ينبغي توفيره للعاطلين و بين نوع و مستويات الاعمال التي تتناسب مع ما تلقته الاجيال الحديثة من تعليم و تكوين من المشاركة في أعمال أحسن.¹⁴

ج- سياسة التشغيل المستمد على حرية الإختيار:

يتعلق بحرية الانسان في إختيار العمل الذي يؤديه بدون إرغام و قد تم الاتفاق عليه من قبل الهيئات العالمية في ضوء الهدف الاساسي الذي يقرر : أن لجميع البشر بغض النظر عن الجنس أو العقيدة أو النوع الحق في العمل نحو تنمية رفايتهم المادية و الروحية بحرية و كرامة.¹⁵

د- سياسة كفالة الاستقرار:

ينص مؤتمر منظمة العمل الدولية على أن سياسة التشغيل ينبغي أن تتولى ضمان الاستقرار في حجم الاستخدام لكل عامل بقدر الامكان ، و ضمان الاستقرار في العمل يتطلب:

- التحكم في البطالة التكنولوجية أو الانتقالية : وذلك عن طريق إلحاق العاطلين عن العمل بسبب التكنولوجيا المستوردة بمعاهد التكوين أو بدورات التطوير.

14 - عمار رواب و صباح غربي ، التكوين المهني و التشغيل في الجزائر ، الأكاديمية للدراسات الإجتماعية و الإنسانيات كلية العلوم الإنسانيات و الإجتماعية. بسكرة ، ص 70

15 - صليحة بوهلال ، " وكالات تشغيل الشباب (النتائج و العوائق)دراسة حالة الوكالة الولائية للتشغيل ورقلة" ، مذكرة ماستر أكاديمي تخصص : تنظيمات سياسية و إدارية ، جامعة قاصدي مرياح ورقلة ، الجزائر ، 2012/2013 ، ص 16

- إختيار التكنولوجيا المناسبة عند إستيرادها : تلعب التكنولوجيا دورا كبيرا في إستمرارية التشغيل و إستقراره ، خاصة إذا رافق عملية إدخال التكنولوجيا المتطورة في عمليات التدريب و التطوير، بحيث يتقلص الى أدنى حد له.
 - إحداث التوازن في نوعية القوى العاملة في القطاعات الانتاجية و توزيع القوى العاملة في مختلف مناطق البلاد.
 - وضع قوانين و ترتيبات و فرص إجراءات تمنع أرباب العمل من القيام بالفصل التعسفي ، أو القيام بعمليات الفصل الجماعي دون مبرر.¹⁶
- 2- أهداف سياسات التشغيل: إن أي سياسة مهما كان مجالها تستمد قيمة بعدها الاستراتيجي من الأهداف التي يمكن تحققها على الأرض الواقع و في هذا الاطار فإنه يمكن حصر أهم أهداف سياسة التشغيل فيمايلي:
- توفير فرص العمل لكل مواطن أو فرد في القوة العاملة الراغبة في العمل من أجل كفالة حرية إختيار العمل.
 - الرفع من مستوى المعيشي عبر زيادة دخل الفرد.
 - تحقيق إستقرار العمل و الذي يعني دوام إستخدام العامل في عمله و تقليص التغيرات على الحد الأدنى عن طريق حماية العامل من التعسف لكل أنواعه.
 - ضبط أساليب و مواعيد التحسينات بشكل لا يؤثر على القوى العاملة بعد تعيينها .
 - تكوين و إعداد القوى العاملة لتحقيق تأهيل مهني و إكتساب مهارة في الأداء.
 - تنظيم علاقات العمل و وضعها في الإطار القانوني و التشريعي الذي يحدده تشريعات العمل الخاصة بالدولة.¹⁷

¹⁶ - عمار رواب و صباح غربي ، نفس المرجع ، ص 71

¹⁷ - سمية عبد اللوي ، "دراسة تحليلية لسياسة التشغيل في ظل برامج الإنعاش الإقتصادي 2001-2014". مذكرة شهادة الماستر في العلوم الاقتصادية تخصص : إقتصاد عمومي و تسيير مؤسسات ، جامعة الشهيد حمة لخضر - الوادي، الجزائر ، 2014/2015، ص19

المبحث الثاني: تطور السياسات التشغيلية في الجزائر

إن تطور سياسات التشغيل في الجزائر كانت تهدف إلى إدماج البطالين في سوق الشغل، من خلال نشاط منظم للشخص العاطل عن العمل، يكسبه وضعاً اجتماعياً و مالياً لا بأس به فهذه السياسات كانت كالتالي:

1- برنامج تشغيل الشباب:

يتم تشغيل الشباب ضمن هذه البرامج بشكل مؤقت في ورشات ذات منفعة عامة منظمة من طرف الجماعات المحلية والمديريات الوزارية المكلفة بقطاعات الفلاحة والري والغابات والبناء والأشغال العمومية، وتكوين طالبي العمل لأول مرة دون أي تأهيل مهني خاص أغلبهم من الراسبين في المنظومة التربوية وهذا لتسهيل إدماجهم في الحياة المهنية. وتعتبر الدولة هي الممول الرئيسي لهذه البرامج عبر صندوق إعانة تشغيل الشباب ونظراً لوجود بعض النقائص عند تطبيق مختلف هذه البرامج نجد منها :

- أشكال الإدماج (أغلب مناصب العمل مؤقتة غير محفزة وغير مؤهلة) .
- مركزية نظام التسيير وتخصيص موارد صندوق دعم تشغيل الشباب ، لهذا تقرر مع بداية التسعينات إنشاء جهاز جديد .¹⁸

2- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب:

تمثل هذه المؤسسة هيئة تتكفل بالادماج المهني للشباب ، بدأت تمارس مهامها مع نهاية سنة 1997 تعتمد هذه الوكالة في مساعدتها للشباب على الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب ، والذي يمثل أحد الركائز الأساسية للسياسة التشغيلية في الجزائر .

يتلخص محتوى هذه الهيئة في مساعدة الشباب الذي يرغب في الاستثمار في إنتاج السلع والخدمات، وحد هذه المؤسسات مرهون بحجم الاستثمار أو بعدد مناصب الشغل المنشأة من هذا الاستثمار .

تهدف هذه الاجراءات إلى بعث روح المبادرة عند الشباب بالاعتماد على الذات في خلق منصب عمل عن طريق الاستثمار في مختلف القطاعات الاقتصادية المنتجة للسلع والخدمات ، ويمثل محور المؤسسات المصغرة أحد المحركات الهامة لترقية الشغل خاصة إذا ما وجه الشباب للقطاعات المولدة للشغل حتى يتمكن هذا الاجراء من امتصاص البطالة في المجتمع. وبواسطة هذه العملية يمكن للسلطات الوصية أن توظّر

¹⁸ - زايد مراد ، مداخلة بعنوان : دور سياسات التشغيل في القضاء على ظاهرة البطالة في الجزائر - حالة الوكالة الوطنية للتشغيل - . كلية العلوم

الإقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير جامعة الجزائر 3 ، ص 5

التشغيل غير الرسمي ويعيد الاعتبار لمختلف الأنشطة الاقتصادية الممارسة في الخفاء لتدخل ضمن السوق الرسمية.¹⁹

❖ شروط الحصول على دعم الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب:

- أن يكون الشاب بطالا.
- أن يتراوح عمره بين 19. 35 سنة، ويمكن أن يصل السن الى 40 سنة بالنسبة لمسير المؤسسة على أن يتعهد بتوفير 3 مناصب عمل دائمة (بما فيها الشركاء).
- أن يكون لديه مؤهلات مهنية ذات علاقة بالنشاط المرتقب.
- أن يقدم مساهمة شخصية في تمويل المشروع.

3- الأشغال ذات المنفعة العامة و ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة:

أنشأ هذا الجهاز سنة 1997 ، يهدف إلى المعالجة الاقتصادية للبطالة خاصة بطالة الشباب و المساعدة الاجتماعية لفئات المجتمع المحرومة و الضعيفة ، وهو يهدف بالدرجة الأولى إلى إنشاء عدد كبير من مناصب الشغل المؤقتة من خلال تنظيم ورشات عمل تخدم العناية بشبكات الطرقات والري والمحافظة على البيئة و الغابات .حيث تكون هذه المناصب عبارة عن نشاطات بسيطة لا تستدعي مستوى عال من التقنية

و لا معدات ضخمة، و تتم هذه النشاطات من خلال الاتفاق بين الوزارات المعنية و هي:

- الوزارة المكلفة بالعمل.
- الوزارة المكلفة بالتنمية العمرانية.
- وزارة الداخلية و الجماعات المحلية.

لقد تم تطبيق برامج الأشغال ذات المنفعة العامة و ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة على مرحلتين:

المرحلة الأولى :أو المرحلة النموذجية التي تم الشروع فيها عام 1997 وانتهت سنة 2000

حيث قام البنك الدولي لإعادة الإنشاء و التعمير بتمويل هذه البرامج من خلال قرض خارجي قيمته 50 مليون دولار، أي ما يعادل 4.13 مليار دينار ل 3864 ورشة ، خصت هذه المشاريع الميادين الكبيرة المستعملة لليد العاملة:

- الأشغال العمومية(الطرقات).

¹⁹ - سعدية قصاب ، "إختلالات سوق العمل و فعالية سياسات التشغيل في الجزائر " ، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه دولة في العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، الجزائر، 2005/2006، ص ص(189-199)

- الزراعة.
- منشآت الري الصغرى.
- العمران وأشغال التهيئة.

خلال هذه المرحلة تم تشغيل 140000 شخص حوالي 36 شخص لكل ورشة، و تم إنشاء 42000 منصب شغل دائم.

المرحلة الثانية: تخص المخطط الثلاثي لدعم الإنعاش الاقتصادي الممتد على المرحلة 2001-2004 في هذا الصدد استفادت وكالة التنمية الاجتماعية من غلاف مالي تكميلي قدره 9 ملايين دينار لإنشاء حوالي 22000 منصب شغل ثابت سنويا ، باعتبارها الوكالة المسيرة لهذه البرنامج²⁰.

4- برنامج عقود ما قبل التشغيل

يقوم الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب بتمويل جهاز عقد ما قبل التشغيل باعتباره جهاز الإدماج المهني للشباب ، و تقوم الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بتسيير هذا الجهاز و يقع مركز هذا الجهاز لدى وكالة التنمية الاجتماعية و يخص هذا البرنامج مكافحة بطالة الشباب للفئة التي تفوق أعمارهم 19 سنة، و الحائزين على شهادة التعليم العالي، إضافة إلى المعاهد الوطنية للتكوين (تقني سامي) و الباحثين عن منصب شغل لأول مرة ، و قد عرف هذا البرنامج تعديلات أهمها تحديد مدة عقد الإدماج وتحسين مخصصات الأجور لهذا البرنامج (سنة واحدة قابلة للتجديد في القطاع الاقتصادي، ثلاث سنوات قابلة للتجديد في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية وفي الهيئات والمؤسسات العمومية ذات التسيير الخاص).²¹ وتنقسم أهداف هذا البرنامج إلى قسمين:

بالنسبة للشباب:

- معالجة مشكلة بطالة الشباب الحائزين على شهادات جامعية و تقنية.
- السماح للشباب الحائزين على شهادات بالاستفادة من خبرات مهنية و مهارات توافق تخصصاتهم.
- الرفع من إمكانات الإدماج المهني الدائم بعد فترة ما قبل التشغيل.

بالنسبة للمستخدمين:

- دعم تكلفة الأجور عن طريق منح مزايا جبائية مرتبطة بالتوظيف.

²⁰ - شباح رشيد، "ميزانية الدولة و إشكالية التشغيل في الجزائر دراسة حالة لولاية تيارت"، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير و العلوم التجارية تخصص: تسيير المالية العامة ، جامعة أبو بكر بلقايد - تلمسان - ، الجزائر ، 2011/2012، ص 100.

²¹ - دحماني محمد درويش ، "إشكالية التشغيل في الجزائر: محاولة تحليل"، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم الاقتصادية فرع: إقتصاد التنمية ، جامعة أبو بكر بلقايد - تلمسان - ، الجزائر ، 2012/2013 ، ص 223

- تحسين نسبة التأطير بإدخال التقنية من خلال توظيف يد عاملة مؤهلة.²²

5- برنامج الشبكة الاجتماعية من خلال جهاز المساعدة على الإدماج المهني:

في جوان 2008 شرع في تنفيذ إجراءات جديدة للمساعدة على الإدماج المهني الموجه للباحثين عن العمل لأول مرة، سواء المؤهلين منهم وغير المؤهلين والذين دخلوا سوق العمل .
و تشمل عقود إدماج حاملي الشهادات (CID) الموجهة لفئة المتحصليين على شهادات جامعية، عقود الإدماج المهني (CIP) و تخص طلبة التعليم المتوسط و المتحصلون على شهادات التكوين والتعليم المهنيين، وعقود التكوين والإدماج و الموجهة للفئات غير المؤهلة (CFI).
ويتم تسيير ومتابعة وتقييم ومراقبة هذا الجهاز من قبل الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM) والمديريات الولائية.²³

6- التعويض مقابل نشاطات ذات منفعة عامة (الشبكة الاجتماعية):

يتعامل هذا الفرع مع الأشخاص الذين بلغوا السن القانونية للعمل وكذا العاطلين عن العمل يتم تشغيلهم في نشاطات ذات المنفعة العامة في ورشات البلديات في إطار الشبكة الاجتماعية، ضمن نفس شروط التشغيل العادي فيما يخص المدة القانونية للتشغيل و الاستفادة من الحماية الاجتماعية.
تحدد الاستفادة من البرنامج بشخص واحد لكل عائلة، ويعطي حق الاستفادة من أجر تبلغ قيمته 3000 دج شهريا، و يحق للمستفيدين التعويض مقابل نشاطات ذات منفعة عامة ومن خدمات الضمان الاجتماعي ، لكن لا يعتبر هذا النوع من التشغيل كمصدر لعمل مأجور بل هو حل مؤقت وشكل من أشكال التضامن.²⁴

7- أجهزة حماية العمال والمساعدة على إعادة الاندماج التي يسيرها الصندوق الوطني للتأمين على

البطالة:

تتمحور نشاطاتها في الحفاظ على مناصب العمل أو المساعدة على العودة إلى العمل بالنسبة للعمال المسرحين لأسباب اقتصادية، أو تبعا للتوقف القانوني لنشاطات المستخدم. وتتمحور حول مجموعتين من الإجراءات (فعلية وغير فعلية):

إجراءات غير فعلية: وتضم نشاطات للمساعدة للرجوع إلى العمل والقيام بالنشاطات.

إجراءات الفعلية: تضم دفع تعويض التأمين على البطالة ومراقبة المنظمين إلى الصندوق لمدة قدرها 23

شهر.²⁵

22 - زايد مراد ، مرجع سابق ، ص7

23 - دحماني محمد درويش، نفس المرجع . ص234

24 - شباح رشيد ، نفس المرجع، ص 101

25 - زايد مراد ، المرجع السابق، ص ص (7-8)

المبحث الثالث: الأطر القانونية والتنظيمية وآليات تجسيد وتنفيذ سياسات التشغيل

في الجزائر

1- الأطر القانونية و التنظيمية:

إن تعدد أبعاد وأهداف سياسة التشغيل في الجزائر، إقتضى حتمية تأطيرها بمجموعة من النصوص القانونية والتنظيمية، التي تضبط عمليات تجسيدها ميدانياً. إلى جانب مجموعة من الآليات والبرامج والمخططات العملية لتطبيقها وتنفيذها، فبالنسبة للإطار القانوني والتنظيمي يصعب حصره في مجموع النصوص القانونية والتنظيمية التي تم وضعها وإصدارها بهدف وضع السياسات التي تضعها السلطات السياسية في مجال التشغيل ومحاربة البطالة، إلا أنه يمكن أن نذكر منها على سبيل المثال القانون المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل، الذي نص في مادته الثالثة على أن: " تضمن الدولة صلاحيات تنظيم في ميدان التشغيل، لاسيما في مجال:²⁶

➤ المحافظة على التشغيل وترقيته.

➤ الدراسات الاستشرافية المتعلقة بالتشغيل.

➤ المقاييس القانونية والتقنية لتأطير التشغيل ومراقبته.

➤ أدوات تحليل وتقييم سياسة التشغيل.

➤ أنظمة الإعلام التي تسمح بمعرفة سوق العمل وتطوره."

والقانون المتعلق بالتدابير التشجيعية لدعم وترقية التشغيل، وتتمثل أهدافه في وضع التدابير التشجيعية لدعم وترقية التشغيل عن طريق تخفيف الأعباء الاجتماعية لفائدة المستخدمين، وتحديد طبيعة ومختلف أشكال المساعدة.²⁷

والمرسوم التنفيذي المحدد لمهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وسيرها، التي كلفتها السلطات العمومية بمجموعة من المهام الأساسية في مجال التشغيل ورصد تفاعلات سوق العمل، يمكن أن نذكر منه على سبيل المثال:

➤ تنظيم معرفة وضعية السوق الوطنية للتشغيل واليد العاملة وتطورها وضمان ذلك.

²⁶ - أحمد قايد نور الدين ، السياسة العامة في مجال التشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر ، أستاذ محاضر صنف أ بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير .

جامعة بسكرة. الجزائر ، ص4

²⁷ - نفس المرجع ، ص5

➤ المشاركة في تنظيم وتنفيذ البرامج الخاصة بالتشغيل التي تقررها الدولة والجماعات المحلية، وكل مؤسسة معنية وإعلامها بتسيير البرامج المذكورة وإنجازها.

➤ البحث عن كل الفرص التي تسمح بتتصيب العمال الجزائريين في الخارج.

➤ تطوير مناهج تسيير سوق العمل ، وأدوات التدخل على عرض وطلب العمل وتقييمها.

➤ متابعة تطور اليد العاملة الأجنبية بالجزائر في إطار التشريع والتنظيم المتعلقين بتشغيل الأجانب، وتنظيم البطاقة الوطنية للعمال الجانب وتسييرها.²⁸

والمرسوم التنفيذي المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني الذي يهدف إلى تشجيع الإدماج المهني للشباب طالبي العمل المبتدئين إلى جانب تشجيع كافة أشكال النشاط والتدابير الأخرى الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب، لاسيما عبر برامج تكوين، وتشغيل وتوظيف.

إلى جانب العديد من النصوص القانونية الأخرى المتعلقة بتشجيع خلق المقاولات والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وتلك المتعلقة ببعض الهيئات والأجهزة الأخرى الناشطة في مجال التشغيل إما بصفة مباشرة أو غير مباشرة، كالصندوق الوطني للتأمين على البطالة، وهيئات التتصيب الخاصة .²⁹

2- تنفيذ سياسات التشغيل:

أما بالنسبة لآليات وبرامج التشغيل التي اعتمدها الدولة في إطار تنفيذ سياستها في هذا الشأن، فإنها متعددة ومتنوعة، ومختلفة المناهج والطرق، منها ما يتعلق بالتشغيل المباشر، ومنها ما يتعلق بتشجيع خلق المؤسسات التي توفر المزيد من فرص العمل، ومنها ما يتعلق بتنظيم بعض أنماط التوظيف الخاص ببعض الفئات العمالية، مثل حاملي الشهادات الجامعية، والتكوين المهني، والباحثين عن العمل القادمين من مختلف مؤسسات التعليم والتكوين العالي والمتوسط، وحتى بالنسبة لمن هم دون تأهيل، الأمر الذي شكل ما يمكن وصفه بالتجربة الوطنية في مجال تشغيل بصفة عامة، وتشغيل الشباب بصفة خاصة، على أساس أن هذه الشريحة تشكل الإشكالية المعقدة لسياسة التشغيل في الجزائر.

هذه التجربة التي يمكن اختصار محاورها فيما يلي:

المحور الأول: ويتعلق باستحداث النشاطات وتنمية روح المبادرة المقاولاتية عند الشباب، وفي هذا

الإطار تم اتخاذ إجراءات لتعزيز عملية مرافقة المبادرين الشباب وتجسيد أكبر عدد ممكن من المشاريع القابلة للتمويل وتمثل الأهداف التي ارتسمتها بالنسبة للجهازين ANSEJ و CNAC في الوصول إلى تحقيق تمويل

28 - أحمد قايد نور الدين، مرجع سابق، نفس الصفحة

29 - نفس المرجع ، ص 6

حوالي 17.000 مشروع كعمدل سنوي خلال الفترة 2009-2013 مع تقديرات باستحداث أزيد من 55.000 منصب مباشر سنويا وخلال نفس الفترة.

المحور الثاني: ويتعلق بالتشغيل المأجور للشباب من خلال جهاز دعم الإدماج المهني، في إطار المرسوم التنفيذي رقم: 08-126 مؤرخ في 19 أفريل 2008. المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، والموجه إلى الشباب طالبي العمل لأول مرة، وهو الجهاز القائم على مقاربة اقتصادية في محاربة البطالة والذي يهدف إلى الإدماج المهني لهؤلاء الشباب الموزعون على الفئات الثلاث التالية:

الفئة الأولى: الشباب حاملي شهادات التعليم العالي، والتقنيين الساميين خريجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني.

الفئة الثانية: الشباب القادمين من التعليم الثانوي لمؤسسات التربية الوطنية، ومراكز التكوين المهني، أو الذين زالوا تربصا تمهينيا.

الفئة الثالثة: الشباب بدون تكوين ولا تأهيل.

حيث ينص هذا الجهاز على عقد التكوين للتشغيل كما ينص على تنصيب الشباب للتكوين لدى حرفيين مؤطرين، إلى جانب تدابير للحث على البحث عن التكوين المؤهل.

ومن جملة الآليات والبرامج المعتمدة لتنفيذ سياسات الدولة في مجال التشغيل، نذكر المخطط الوطني للتشغيل، والذي يتشكل من سبعة محاور مترابطة ببعضها البعض والهدف منها الوصول إلى تنظيم أحسن لسوق العمل وبالتالي رفع مستوى عروض العمل، وفي نفس الوقت تحسين المؤهلات المهنية بغرض إيجاد التوازن بين العرض والطلب في مجال التشغيل.³⁰

ولتحقيق هذين الهدفين الأساسيين يقترح المخطط ما يلي:

➤ دعم الاستثمار في القطاع الاقتصادي لخلق مناصب شغل دائمة.

➤ ترقية سياسة تحفيزية باتجاه المؤسسات تشجع على خلق مناصب الشغل.

حيث يعتبر هذان المحوران المتكاملان الرافدين الأساسيين لعملية تحسين مستوى عروض العمل في بلادنا، وهو ما يمكن استخلاصه من الإجراءات التي اتخذتها الحكومة في هذا السياق لاسيما من خلال تحديد إستراتيجية صناعية والانطلاق في تطبيقها، إلى جانب إقرار تحفيزات جبائية وشبه جبائية لفائدة المؤسسات الإنتاجية القائمة وتلك المنتظر قيامها في إطار الاستثمارات المنتجة وتتمثل هذه التحفيزات على وجه الخصوص في تخفيف أعباء الضمان الاجتماعي، وتخفيض الضريبة على الدخل الإجمالي IRG والضريبة

30 - أحمد قايد نور الدين، مرجع سابق، نفس الصفحة.

على أرباح الشركات IBS وترقية التكوين المؤهل، لاسيما في موقع العمل وفي الوسط المهني، لتيسير الإدماج في عالم الشغل.

هذه الإجراءات التي ترمي من خلالها الدولة إلى تكييف الطلب على التشغيل والمؤهلات مع حاجيات سوق العمل، بهدف الوصول تدريجيا الى توافق بين مخرجات التكوين وسوق الشغل، وهو ما يمكن لمختلف القطاعات أن تساهم في تحقيق هدف التوافق من خلال تحسين قابلية التشغيل لدى طالبي العمل. ويوجد الى ماسبق ، ثلاثة محاور أخرى في مخطط العمل لا تقل أهمية عن سابقتها وهي:

➤ تحسين وعصرنة تسيير سوق العمل.

➤ إنشاء وتنصيب هياكل للتنسيق ما بين القطاعات.

➤ متابعة آليات تسيير سوق العمل ومراقبتها وتقييمها.

هذه المحاور الثلاثة وإن لم يكن لها علاقة مباشرة مع مستوى العرض والطلب، إلا أنها عناصر أساسية في تسيير سوق العمل من حيث أنها تساهم في تصحيح الاختلالات وتوفير الشروط المناسبة للتقريب بين عروض العمل والطلبات، إلى جانب أنها تضمن تكافؤ الفرص بين كل المواطنين في سعيهم للحصول على الشغل، وتساعد على معرفة سوق العمل معرفة أحسن عن طريق نظام المعلومات والإحصائيات وبنوك المعطيات وكلها أدوات ضرورية لإدخال التصحيحات والتعديلات اللازمة على مخطط العمل، إلى جانب ترقية تشغيل الشباب، الذي يشكل المحور السابع من مخطط العمل وهو يكتسي أهمية خاصة ويشكل موطن اهتمام كبير من قبل السلطات العمومية عبر كافة بلدان العالم.³¹

31 - أحمد قايد نور الدين، مرجع سابق، ص 7

خلاصة الفصل الاول:

وفي ختام هذا الفصل ومن خلال كل ماتطرقه إليه في الإطار المفاهيمي لسياسات التشغيل و البطالة ، فنجد بأن هذه الاخيرة لديها أنواع عديدة بحيث أنها تتغير حسب نمط التشغيل أو حسب طبيعة النشاط الاقتصادي السائد أو حسب طبيعتها الخاصة، فبالرغم من كل هذا التعداد نجد مايقابلها من أنواع و أهداف لسياسات التشغيل التي تساعد في الحد منها من خلال توفير فرص العمل لكل مواطن أو فرد في القوة العاملة الراغبة في العمل من أجل كفالة حرية إختيار العمل.

أما بالنسبة لأجهزة هاته السياسات فنجد بأن الجزائر إعتمدت العديد من الأجهزة من أجل توفير فرص عمل أكبر للعاطلين عن العمل و بالتالي تكسبهم وضعاً إجتماعياً و مالياً حسناً، ويكون هذا عن طريق تأطيرها بمجموعة من النصوص القانونية و التنظيمية التي تضبط عمليات تجسيدها ميدانيا .

الفصل الثاني: المقارنة بين عقود ما قبل التشغيل (منحة إدماج حاملي

الشهادات): وعقود الإدماج من خلال المفاهيم و الهيكلة

تمهيد:

لقد إتبعته الحكومة الجزائرية سياسات تشغيلية عديدة لتوفير أكبر عدد ممكن من مناصب الشغل خاصة فئة الشباب ومن بين هذه السياسات نجد: سياسة عقود ما قبل التشغيل التي إعتمدتها البلاد مند 1998 و هي خاصة بحاملي الشهادات العليا و التقنيين السامين ، بالإضافة الى سياسة عقود الإدماج و كانت هذه سنة 2008 و إنقسمت الى 3 فئات ، عقود إدماج حاملي الشهادات ، عقود إدماج المهني ، عقود تكوين إدماج بدون مستوى.

فكلا السياستين نجدهم قد اعطيا ثمارهما في التحجيم من نسبة البطالة لذلك إرتأيت أن أقدم مقارنة بينهما من خلال :

المبحث الأول: الأجهزة الادارية المكلفة بتنفيذ السياستين و الجهة المسؤولة عن الأجر

المبحث الثاني: آليات الحصول على منصب عمل في اطار السياستين

المبحث الثالث: مدة العقود و آليات تجديدهما

خلاصة الفصل:

الفصل الثاني: المقارنة بين عقود ما قبل التشغيل وعقود (منحة إدماج حاملي

الشهادات) من الناحية الإدارية و الهيكلية

المبحث الأول: الأجهزة الادارية المكلفة بتنفيذ السياستين و الجهة المسؤولة عن

الأجر

المطلب لاول: الجهاز الاداري المكلف بتنفيذ السياستين

أولا : الجهاز الإداري المكلف بتنفيذ سياسة عقود الإدماج

إن الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM) هي المسؤول المباشر عن عقود الادماج بالإتصال مع مديرية التشغيل للولاية، تحدد العلاقات بين الوكالة الوطنية للتشغيل و مديريات التشغيل بالولاية في إطار تنفيذ الجهاز ويكون هذا بموجب منشور من الوزير المكلف بالتشغيل³² ، فالوكالة الوطنية للتشغيل تعتبر مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص تسيّر بموجب أحكام المرسوم التنفيذي رقم 06-77 المؤرخ في 18 فيفري 2006. تتمتع الوكالة بالشخصية المعنوية والإستقلالية المالية وهي موضوعة تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي³³.

كما أن لهذه الوكالة علاقة مع:

❖ طالبي العمل و البطالين من كل الفئات الاجتماعية.

❖ المستثمرين و أصحاب العمل من المؤسسات الاقتصادية العمومية والخاصة في مختلف القطاعات

ما عدا الوظيف العمومي³⁴.

ثانيا : الجهاز الاداري المكلف بتنفيذ عقود ما قبل التشغيل(منحة إدماج حاملي الشهادات):

تعتبر وكالة التنمية الاجتماعية (ADS) هي المسؤولة عن برنامج عقود ما قبل التشغيل وذلك بالإتصال مع مديرية النشاط الاجتماعي للولاية . تحدد العلاقات بين وكالة التنمية الاجتماعية و النشاط الاجتماعي بموجب إتفاقية³⁵ ، حيث تعتبر الأولى هيئة عامة ذات طابع خاص ، ذات شخصية اعتبارية و تتمتع

³² - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ،الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، القانون رقم 08-126 المؤرخ في 19 أبريل 2008 ،يتعلق بجهاز

المساعدة على الإدماج المهني .العدد22، 2008. ص23

³³ - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي . <http://www.mhu.gov.dz> . تم الاطلاع عليه يوم

15أفريل2017 على الساعة 18:30

³⁴ - برنامج التشغيل و الإدماج ، (وكالة التنمية الاجتماعية).

³⁵ - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، القانون رقم 08-127 المؤرخ في 04 مايو 2008 ، يتعلق بجهاز

الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات . العدد 23، 2008. ص4

بالاستقلالية الادارية و المالية ، وضعت في البداية تحت سلطة رئيس الحكومة ثم تحت إشراف وزارة التضامن الوطني و الأسرة وذلك بموجب المرسوم الرئاسي رقم 08-09 المؤرخ في 27 يناير 2008³⁶.
ومن مهامها الأساسية:

- ترقية وتمويل كل العمليات الموجهة للفئات الأكثر احتياجا.

❖ تمويل مشاريع لها منفعة اقتصادية واجتماعية تشغل فيها يد عاملة كثيفة أي اكبر عدد ممكن من العمال³⁷.

ثالثا : المقارنة بينهما:

الجدول رقم 01: يوضح أوجه الشبه و الإختلاف بين عقود الإدماج و عقود ما قبل التشغيل من ناحية العمل الذي يقوم به الجهاز الإداري المكلف بتنفيذ السياستين

عقود ما قبل التشغيل	عقود الإدماج	
		أوجه الشبه
		❖ إشراك أكبر عدد من البطالين في عالم الشغل. ❖ كلتا الوزارتين اللتين ينتميان اليهما يتمتعان بالاستقلالية المالية
		أوجه الإختلاف
❖ مسؤولها المباشر عبارة على هيئة ذات طابع خاص. ❖ الوزارة المشرفة عليها هي وزارة التضامن الوطني و الأسرة . ❖ مهمتها ترقية وتمويل كل العمليات الموجهة للفئات الأكثر احتياجا وكذلك تمويل مشاريع التي لها منفعة اقتصادية واجتماعية.	❖ مسؤولها المباشر عبارة عن مؤسسة عمومية ذات طابع إداري. ❖ الوزارة المشرفة عليها وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي. ❖ مهمتها تنظيم سوق الشغل و تسيير العرض	

³⁶ – République Algérienne Démocratique et Populaire . Ministère De La Solidarité , De La Famille Et De La Condition DE la Femme . Agence De Développement Social . Il a été vu le 15 avril 2017 à 18.57 pm.

³⁷ - برنامج التشغيل و الإدماج ، مرجع سابق.

و الطلب للتشغيل.

المصدر: من إعداد الطالبة

المطلب الثاني : الجهة المسؤولة عن المنحة أو الأجرة لكلا السياستين

أولاً: الجهة المسؤولة عن الأجر بالنسبة للمستفيدين طالبن عقود الإدماج

تعتبر مديرية التشغيل هي المسير المالي (الأمر بالصرف) بالنسبة لعقود الإدماج ، إلا أن الأجرة التي يستفاد منها أصحاب عقود الإدماج تختلف باختلاف أنواعها اذا كان ادماج عادي أو ادماج مدعم ، وسيتم سرد ذلك حسب ماجاء في قانون 08- و المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني126:

1- الإدماج العادي: وحسب المادة 16 من القانون 08-126

❖ يتقاضى المستفيدون من عقود إدماج حاملي الشهادات أجرة شهرية تحدد بالاستناد إلى الراتب

الأساسي للأصناف والأرقام الاستدلالية المنصوص عليها في المرسوم الرئاسي رقم 07 - 304

المؤرخ في 17 رمضان 1428 الموافق 29 سبتمبر 2007 و المذكور أعلاه كما يأتي :

❖ 55 % للصنف 11، الرقم الاستدلالي 498 بالنسبة لحاملي شهادات التعليم العالي.

❖ 50 % للصنف 10، الرقم الاستدلالي 453 بالنسبة للتقنيين السامين.

يحتفظ بمبلغ الأجرة عندما يتم تمديد عقد الإدماج في قطاع المؤسسات و الإدارات العمومية .

❖ يتقاضى المستفيدون من عقود الإدماج المهني وحسب المادة 17 من القانون

(08-126) أجرة شهرية تحدد بالاستناد إلى الراتب الأساسي للأصناف و الأرقام الاستدلالية المنصوص

عليها في احكام المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 17 رمضان 1428هـ الموافق 29 سبتمبر

2007 و المذكور أعلاه كما يلي :

➤ 36% للصنف 8 ، الرقم الاستدلالي 379 في الإدارات و الجماعات المحلية .

➤ 47% للصنف 8 ، الرقم الاستدلالي 379، في المؤسسات الاقتصادية العمومية او الخاصة.³⁸

❖ أما حسب أحكام المادة 06 من القانون (13-142) يتقاضى المستفيدون من عقود تكوين ادماج من

أجرة شهرية بمبلغ 12000دج يدفع كاملا من ميزانية الدولة للمستفيدين عندما يتم إدماجهم في إطار

إنجاز الورشات ذات المنفعة العمومية التي تبادر بها القطاعات و الجماعات المحلية .³⁹

³⁸ - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ،الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، القانون رقم 08-126 المؤرخ في 19 أبريل 2008 ،يتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني .العدد22، 2008، ص ص (21-22).

³⁹ - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ،الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، القانون رقم 13-142 المؤرخ في 10 أبريل 2013 ، يعدل و يتم المرسوم التنفيذي 08-126 المؤرخ في 19 أبريل 2008 و المتعلق بالجهاز المساعدة على الإدماج المهني . العدد21، 2013 ، ص 17

ويمكن ترجمة ماسبق بلغة الأرقام كالتالي:

❖ عقود إدماج حاملي الشهادات (CID): حاملي الشهادات الجامعية تقدر المنحة ب 15000.00 أما بالنسبة لتقني سامي فمئنتهم تقدر ب 10000.00.

❖ عقود الادماج المهني (CIP) فتقدر المنحة ب 8000.00.

❖ عقود تكوين ادماج : (CFI) تقدر مئنتهم ب 12000.00.

2-الادماج المدعم (CTA) تنقسم المنحة الى جزئين جزء تتحملة مديريةية التشغيل و الجزء الآخر يتحملة المستخدم:

❖ عقود إدماج حاملي الشهادات (CID): بالنسبة لحاملي الشهادات ، الجزء الذي تتحملة مديريةية التشغيل يقدر ب 12000.00 و يقدر المبلغ الذي يدفعه المستخدم ب 10410.00 ، أما بالنسبة لتقني سامي فيقدر المبلغ الذي تتحملة مديريةية التشغيل ب 10000.00 و المبلغ الذي يدفعه المستخدم يقدر ب 10410.00.

❖ عقود الادماج المهني : (CIP) تقدر المنحة الذي تدفعها مديريةية التشغيل ب 8000.00 أما المستخدم فيمنح له 9055.00.⁴⁰

ثانيا: الجهة المسؤولة عن المنحة بالنسبة لأصحاب عقود ماقبل التشغيل (منحة إدماج حاملي الشهادات):

تعتبر وكالة التنمية الاجتماعية هي المسير المالي لهذا الجهاز، فبالنسبة لحاملي الشهادات الجامعية تقدر المنحة التي ينالها ب 910.000.

أما المنحة التي يتقاضاها تقني سامي فتقدر ب 728.000.⁴¹

المطلب الثالث: المقارنة بينهما

من خلال ما تم سرده سابقا نرى بأن لا وجود لوجه الشبه بين هاتين السياستين بل على العكس من ذلك تماما نجد بأن الفرق شاسع بينهما ، اولا من خلال التسمية فعقود الادماج يطلق عليها بالأجر ، أما عقود ماقبل التشغيل فيطلق عليها بالمنحة ، وذلك لعدم وصول هذا الاخير الى مستوى ان تكون أجر ، لذلك نجد اصحاب عقود الادماج أجروهم أحسن بكثير من المنحة التي يستفاد منها اصحاب عقود ما قبل التشغيل رغم اقدمية هذا الأخيرة و التعديلات التي طرأت عليها من هذه الناحية الا أنها لم تستطيع أن تصل الى مستوى أجره عقود الادماج ويمكن ارجاع هذا الى نوعية الجهاز الاداري المسؤول عليها و المدعم لها.

⁴⁰ - مقابلة مع السيدة نعيمة أيمن.متصرف بمديرية التشغيل مكلفة بتسيير مكتب الإدماج المهني . يوم 2017/01/29 على الساعة 14.45 مساء.

⁴¹ - مقابلة مع السيد رملي محمد ميلود، متصرف إداري في مديريةية النشاط الإجتماعي . يوم 2017/02/9 على الساعة 15.30

المبحث الثاني: آلية الحصول على منصب في إطار السياستين

المطلب الأول: آلية الحصول على منصب في عقود الإدماج (DAIP)

أولاً : قبل التطرق الى عملية الحصول على منصب لا بد من توضيح الشروط المؤهلة لذلك ، و هي المذكورة في أحكام المواد (15-14-13-03من القانون 08-126): للاستفادة من عقود الإدماج المنصوص عليها في إطار الجهاز يجب على طالبي العمل المبتدئين و الذين هم ينقسمون الى ثلاث فئات: الفئة الاولى: الشباب حاملي شهادات التعليم العالي و التقنيين السامين خريجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني.

الفئة الثانية: الشباب خريجي التعليم الثانوي للتربية الوطنية ومراكز التكوين المهني او الذين تابعوا تربصاً تمهينياً.

الفئة الثالثة: الشباب بدون تكوين ولا تأهيل.

أن يكونوا:

- ذوي جنسية جزائرية .
 - بالغين من 18 الى 35 سنة.
 - مثبتين لوضعيتهم إزاء الخدمة الوطنية.
 - حائزين على الشهادات ومثبتين لمستواهم التعليمي و التأهيلي والمؤهلات المهنية.
 - مسجلين كطالبي عمل مبتدئين لدى الوكالة المحلية للتشغيل الموجودة في أماكن إقامتهم.
 - كما يمكن تخفيض شرط السن الى 16 سنة بالنسبة للشباب طالبي العمل المبتدئين شريطة أن يقبلوا متابعة تكوين في الفروع أو التخصصات التي تعرف عجزاً في سوق التشغيل .
 - وتكون كذلك الاستفادة من هذا الجهاز مانعة لكل استفادة من جهاز آخر مماثل تقررته الدولة.⁴²
- ثانياً : أما عملية الإنضمام فتكون عن طريق تكوين ملف وتختلف عملية تكوين هذا الأخير باختلاف نوع الإدماج إذا كان إدماج عادي أو إدماج مدعم وبعده تتم عملية الانضمام .
- الإدماج العادي : هو الآخر تختلف عملية تكوين الملف فيه حسب التوجيه اذا كانت إدارة عمومية (وظيفة عمومي) ، مؤسسة عمومية ذات طابع إقتصادي، مؤسسة خاصة.
- بالنسبة للإدارة العمومية يتكون ملف المعني من :

⁴² - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ،الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، القانون رقم 08-126 المؤرخ في 19 أبريل 2008 ،يتعلق بجهاز

المساعدة على الإدماج المهني.العدد22

، نفس المرجع، ص ص (21-20)

❖ CNAS+CASNOS+شهادة تسجيل لطالب العمل + نسخة من بطاقة التعريف + شهادة أصلية +
2 صور + الشهادة أو الشهادة المدرسية + صك بريدي.
➤ أما بالنسبة للمؤسسة الخاصة فالملف يتكون من :

❖ ملف المستخدم (CNAS+ CASNOS + السجل التجاري + رخصة ممارسة النشاط + الرقم
الضريبي + عقد الملكية أو كراء المحل + قائمة العمال الدائمين).
-الإدماج المدعم : ويتكون الملف من :

ملف المعني + إتفاقية (المتفق عليه جزء تتحمله مديرية التشغيل و جزء يتحمله المستخدم).
- طريقة الإنضمام: لا بد من توفر الموافقة لدى المعني من طرف المؤسسة المستقبلة أي التي سيشغل
فيها ثم ترسل (الموافقة) الى الوكالة المحلية التي عن طريقها يتم إستخراج العقد ، وبعدها لا بد من
إمضاءه (العقد) من طرف المؤسسة المستقبلة ، ليعاد بعدها للوكالة المحلية مع ملف المعني ،
ويرسل إلى الوكالة الولائية للتشغيل ، ثم مديرية التشغيل لإمضاءه وبعد الإمضاء من طرف مدير
التشغيل يتم إرسالها مرة أخرى الى المؤسسة المستخدمة من أجل تنصيب المعني في مكان عمله ،
ثم يرسل محضر التنصيب الى مديرية التشغيل التي من خلالها يتم تنصيبه في المسير(logicial)
في أجل 15 يوما.

ويتم تسديد المبالغ في حساب المؤسسة كل 03 أشهر مع شرط أن تدفع للمعني الأجرة كل شهر.⁴³

المطلب الثاني: آليات الحصول على منصب في عقود ما قبل التشغيل (منحة إدماج حاملي الشهادات):
قبل التطرق الى عملية الحصول على منصب لا بد من توضيح الشروط المؤهلة لذلك ، و الذي تخص
الشباب الحاصلين على شهادات التعليم العالي و التقنيين السامين المتخرجين من المعاهد الوطنية للتكوين
(المادة 02 من القانون 98-402) .⁴⁴

ومن الشروط الذي يجب أن يستوفها الشاب من اجل الاستفادة من هذا الجهاز حسب المادة (07) من قانون
127-08 هي كالآتي:

- الجنسية الجزائرية.

⁴³ - مقابلة مع السيدة نعيمة أيمن ، نفس اليوم

⁴⁴ - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، القانون رقم 98-402 المؤرخ في 06 ديسمبر 1998، يتضمن
الإدماج المهني للشباب الحاملين شهادات التعليم العالي و التقنيين السامين خريجي المعاهد الوطنية للتكوين. العدد 91، 1998، ص 28

- البالغين ما بين 19 و 35 سنة.
 - الذين هم بدون دخل.
 - إثبات وضعيتهم إتجاه الخدمة الوطنية.
 - تقديم الشهادات و الاجازات المطلوبة.⁴⁵
- أما عملية الانضمام تكون عن طريق منح حصة من الجهاز (منح مناصب من طرف PID) ، بعد ان يتم:
- ❖ الاعلان عن وجود حصة للراغبين في التسجيل .
 - ❖ مراسلة الهيئات من أجل تقديم احتياجاتها.
- وبعدها لا بد من تكوين ملف و الذي يحتوي على:
- 1- الوصل: ويتكون من :
- ❖ شهادة الميلاد.
 - ❖ نسخة من بطاقة التعريف الوطنية.
 - ❖ نسخة من الدبلوم.
 - ❖ شهادة عدم التسجيل في الماستر (بالنسبة ل LMD).
- 2- تقديم ملف من طرف المعني ويتكون من:
- ❖ نسخة من الوصل.
 - ❖ نسخة من الموافقة.
 - ❖ نسخة من الدبلوم.
 - ❖ نسخة من عدم تسجيل في الماستر.
- ثم يوضعه لدى مديرية النشاط الاجتماعي ويتم تقييده في جهاز الحاسوب وبعدها يتم استخراجها لإعطاء منه نسخة الى وكالة التنمية الاجتماعية ثم تقديمها للخلايا الاجتماعية من أجل إجراء تحقيق إجتماعي لطالبي العمل ، وفي الأخير يتم إعلان المعنيين بإحدى الطرق التالية:
- ❖ إعلان الأسماء .
 - ❖ الإتصال بهم عبر الهاتف.
 - ❖ تقديم قائمة المعنيين للهيئات و هم الذين يقومون بالإتصال بهم .
- وبعد كل هذا يتحصل المعني على التوجيه ، ليتم في الأخير تقديم الملف المالي و الذي يتكون من :
- ❖ 2 صور .

⁴⁵ - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ،الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، القانون رقم 08-127 المؤرخ في 04 مايو 2008 ، يتعلق بجهاز الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات . العدد 23، 2008 ، ص 04

❖ 2 شهادة ميلاد.

❖ 2 محاضر تنصيب.

❖ 4 رسائل تعهد.

❖ نسخة من الشك + نسخة من التوجيه.

وبعدها كل شهر يتم إرسال التنقيط الشهري من طرف المؤسسة التابع لها من أجل تسديد أجره.⁴⁶

المطلب الثالث: المقارنة بينهما

الجدول رقم 02: أوجه الشبه و الإختلاف بين عقود الإدماج و عقود ما قبل التشغيل من ناحية الحصول على منصب

عقود ما قبل التشغيل	عقود الإدماج	
		أوجه الشبه
	<ul style="list-style-type: none">❖ المستفيد من المنصب لا بد أن يكون سنه بين 18 سنة و 35 سنة.❖ لا بد من تكوين ملف حتى يستفاد من المنصب.❖ الشروط التي يجب أن يستوفها طالب العمل هي نفسها.❖ طالب العمل لديه الحق في الاستفادة من احدى السياستين مرة واحدة فقط.	
<ul style="list-style-type: none">❖ يتم تسديد المبالغ في حساب المؤسسة كل شهر.❖ لا يمكن للمسجل في الماستر أن يستفاد من عقود ما قبل التشغيل.❖ يستفاد من فقط أصحاب الشهادات الجامعية أو التقنيين.	<ul style="list-style-type: none">❖ يتم تسديد المبالغ في حساب المؤسسة كل 03 أشهر.❖ يمكن للمسجل في الماستر أن يستفاد من الإدماج.❖ يستفاد منه كل طالب عمل حتى الذين بدون مستوى أو أصحاب الحرف.	أوجه الإختلاف

⁴⁶ - مقابلة مع السيد رملي محمد ميلود، يوم 2017/03/05 على الساعة 15.35.

المبحث الثالث: مدة العقود و آليات تجديدها

المطلب الأول : المدة الزمنية بالنسبة لعقود الإدماج و آليات تجديدها

أولا :المدة الزمنية: تختلف اذا كان ادماج عادي أو ادماج مدعم

أ- الادماج العادي: وحسب المادة 03 التي تعدل و تتم أحكام المادة06 من المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 13 ربيع الثاني عام 1429 الموافق 19أبريل سنة2008 ، و المذكور أعلاه كما يأتي:
- سنة واحدة قابلة للتجديد في القطاع الاقتصادي .

-3سنوات قابلة للتجديد في قطاع المؤسسات و الادارات العمومية وفي الهيئات و المؤسسات العمومية ذات التسيير الخاص.

- سنة واحدة قابلة للتجديد مرة واحدة بطلب من المستخدم بالنسبة للورشات ذات المنفعة العمومية.⁴⁷
ب- الإدماج المدعم : مدته 3 سنوات غير قابلة للتجديد.

ثانيا: آلية التجديد:

لا بد من تكوين الملف التالي: نسخة من العقد + نسخة من محضر التنصيب ويذهب الى مكتب التشغيل أين تم تسجيله أول مرة من إعطائه IMPRIMER ويأخذها عند المؤسسة المستخدمة حتى يتم إمضاءها من طرف المدير ثم يرجع للوكالة المحلية ليمضي عليها أيضا رئيس الوكالة و أخيرا ترجع الى مديرية التشغيل و بعدها يتم منحه التمديد.⁴⁸

المطلب الثاني : المدة الزمنية بالنسبة لعقود ما قبل التشغيل و كيفية تجديدها

أولا :المدة الزمنية:

تكون المدة سنة قابلة للتجديد مرة واحدة حسب المادة14 من القانون 08-127 المتعلق بجهاز الادماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات.⁴⁹

ثانيا :آلية التجديد:

ويكون عن طريق كتابة طلب خطي تمضي عليه المؤسسة التي يشتغل فيها ويتم تجديدها بشكل مباشر.⁵⁰

47 - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ،الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، القانون رقم 13-142 المؤرخ في 10أبريل2013 ، يعدل و يتم المرسوم التنفيذي 08-126 المؤرخ في 19أبريل 2008 و المتعلق بالجهاز المساعدة على الإدماج المهني ، المرجع السابق .صص(16-17)

48 - مقابلة مع السيدة نعيمة أيمن ، يوم 05/03/2017 على الساعة 14.30

49 - الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، القانون رقم 08-127 المؤرخ في 04 مايو 2008 ، يتعلق بجهاز الادماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات ، المرجع السابق . ص25.

المطلب الثالث : المقارنة بينهما

الجدول رقم 03: أوجه الشبه و الإختلاف بين عقود الإدماج و عقود ما قبل التشغيل من ناحية مدة العقود و آليات تجديدها

عقود ما قبل التشغيل	عقود الإدماج	
		أوجه الشبه
	❖ كلاهما لا بد أن يمضي عليهم مدير المؤسسة من خلال كيفية التجديد.	
❖ سنوات العمل فيها جد محدودة حتى وان تم تمديدها. ❖ ليس لديه الاولوية في الترسيم.	❖ نجد ان لديها فرص أكبر في سنوات العمل و تمديد سنوات العمل ، بإختلاف انواعها. ❖ لديه الأولوية في الترسيم وذلك بقوة القانون.	أوجه الإختلاف

المصدر : إعداد الطالبة

خلاصة الفصل الثاني:

وفي نهاية الفصل الثاني نتوصل إلى أن هاته السياستين التي نحن بصدد دراستهم بأنهم مختلفان كل الإختلاف عن بعضهم البعض سواء من ناحية :الجهاز الإداري المكلف بتنفيذهم ،من ناحية الاجر ،أو آليات الحصول على منصب عمل وحتى من ناحية مدة العقد و التجديد ،فنجد بان عقود إدماج حاملي الشهادات هي أقل حظ من عقود الإدماج بالنسبة للعامل ،كما نجد بأن هذا الأخير فرصها في سنوات العمل أكبر من الأول الذي سنوات العمل فيه لا تتجاوز السنتين فقط.

الفصل الثالث: الآثار المترتبة عن سياسي عقود الإدماج وعقود ماقبل

التشغيل(منحة إدماج حاملي الشهادات)

تمهيد:

يعتبر التشغيل من بين أهم المواضيع التي اهتمت بها الجزائر ، وذلك من أجل الوصول إلى توظيف أكبر قدر ممكن من العمالة واستغلالها أحسن استغلال من جهة ومكافحة مشكل البطالة والحفاظ على أمن المجتمع من جهة أخرى ، فقد حاولت الجزائر مواجهة هذه المشكلة من خلال وضع استراتيجية ومجموعة من السياسات والأجهزة لتعميمها على كامل التراب الوطني ، فمن بين هذه السياسات نجد عقود إدماج حاملي الشهادات و عقود الإدماج ، لذلك إرتأية الى أن أقوم بتقييم سياستين :عقود الادماج وعقود ماقبل التشغيل في الفترة مابين 2012 - 2015 كالتالي:

المبحث الاول: تقييم سياسة عقود الادماج وعقود ماقبل التشغيل

المطلب الأول: التقييم من ناحية عدد المسجلين

المطلب الثاني : التقييم من حيث عدد المستفيدين الذين تم إدماجهم في مناصب دائمة

المطلب الثالث: التقييم من ناحية المنتهية عقودهم

المبحث الثاني: تحديات ،معوقات و آفاق سياسات التشغيل

المطلب الأول: تحديات و معوقات سياسة التشغيل

المطلب الثاني: آفاق سياسات التشغيل

خلاصة الفصل:

المبحث الاول: تقييم سياسة عقود الادمج وعقود ما قبل التشغيل

قبل التطرق إلى التقييم من خلال الإحصائيات المسجلة في كلا السياستين لا بد من تقديم عدد الطلبات الراغبين في العمل التي تشهدها الوكالة الولائية للتشغيل، حتى يتسنى لنا معرفة عدد طالبي العمل التي إستقطبتهم السياستين .

الجدول رقم 04: يوضح حصيلة نشاط الوكالة بالنسبة لسنوات 2015/2014/2013/2012

السنوات				الطلبات حسب
2015	2014	2013	2012	المؤهل العلمي
12326	7790	3862	4340	بدون تأهيل
3532	3546	2784	4813	تأهيل مهني
2314	3578	1890	3823	جامعي
18172	14914	8536	12976	المجموع

المصدر: مكتب الإحصاء بمديرية التشغيل لولاية ورقلة

❖ نلاحظ من خلال هذا الجدول بأن العدد تراجع سنة 2013 بنسبة 65% أي أكثر من النصف مقارنة بسنة 2012 ، ليتضاعف بعدها في السنتين 2014 و 2015 .

المطلب الأول: التقييم من ناحية عدد المسجلين في عقود الإدماج وعقود ما قبل التشغيل
أولا: بالنسبة لعقود الادماج

الجدول رقم 05: يوضح عدد المسجلين في عقود الإدماج في الفترة ما بين (2012-2015)

المجموع الكلي	المجموع حسب القطاع		العروض المسجلة								
			CTA		CFI		CIP		CID		
2412	ق. خاص	ق. عام	ق. خاص	ق. عام	ق. خاص	ق. عام	ق. خاص	ق. عام	ق. خاص	ق. عام	2012
	960	1452	155	0	1	461	287	281	517	710	
	2412		155		462		568		1227		المجموع
المجموع الكلي	المجموع حسب القطاع		العروض المسجلة								
			CTA		CFI		CIP		CID		
5091	ق. خاص	ق. عام	ق. خاص	ق. عام	ق. خاص	ق. عام	ق. خاص	ق. عام	ق. خاص	ق. عام	2013
	900	4191	238	0	0	891	207	779	455	2521	
	5091		238		891		986		2976		المجموع
المجموع الكلي	المجموع حسب القطاع		العروض المسجلة								
			CTA		CFI		CIP		CID		
2833	ق. خاص	ق. عام	ق. خاص	ق. عام	ق. خاص	ق. عام	ق. خاص	ق. عام	ق. خاص	ق. عام	2014
	960	1452	155	0	1	461	287	281	517	710	
	2833		155		462		568		1227		المجموع
المجموع الكلي	المجموع حسب القطاع		العروض المسجلة								
			CTA		CFI		CIP		CID		
2889	ق. خاص	ق. عام	ق. خاص	ق. عام	ق. خاص	ق. عام	ق. خاص	ق. عام	ق. خاص	ق. عام	2015
	960	1452	155	0	1	461	287	281	517	710	
	2889		155		462		568		1227		المجموع

المصدر: إعداد الطالبة بناء على إحصائيات مديرية التشغيل بورقلة

❖ لوحة المفاتيح:

الرمز	المعنى
CID	عقد عمل يخص الجامعيين والتقنيين السامين.
CIP	عقد عمل يخص خريجي مراكز التكوين المهني و التمهين.
CFI	عقد لكن لا يملكون شهادة ذوو مستوى ثانوي مثلا او تكوين مرفق.
CTA	نوع ثاني من العقود خاص بالمؤسسات الإقتصادية الخاصة و العمومية
ق. عام	القطاع العام
ق. خاص	القطاع الخاص

❖ من خلال هذا الجدول نلاحظ بأن: ما يلي:

- عدد المسجلين في المؤسسات ذات الطابع الإداري (التابعة للدولة) هي دائما الأكثر عددا من حيث المسجلين مقارنة بالقطاع الاقتصادي ، و يمكن ارجاع ذلك الى عدة أسباب منها: تفضيل الشباب لهذا القطاع نظرا للإمميزات التي يتسم بها عن القطاع الإقتصادي لا سيما منها مدة العقد ،حسب الماد 06 من القانون 08-126 المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني ،تحدد مدة العقد كما يأتي:سنة واحدة قابلة غير قابلة للتجديد في القطاع الإقتصادي ، سنة واحدة قابلة للتجديد بناء على طلب المستخدم في قطاع المؤسسات و الإدارات العمومية⁵¹.
- كما نلاحظ ان في السنتين الاوليتين (2012-2013) كان عدد المسجلين كبير سنة 2012 إذ نجد مجموع المسجلين يقدر ب 2412 مسجل ليرتفع في سنة 2013 الى 5091 مسجل بفارق حوالي اكثر من 2000 مسجل جديد أي بنسبة 74.37% ،ويمكن إرجاع هذا : إلى الأحداث التي عرفت الجزائر مع بداية سنة 2011و بعض الغليان الشعبي التي شهدته بعض البلدان العربية جعلت الحكومة تقدم هذا العدد الهائل من المناصب بمثابة أداة لشراء السلم الإجتماعي ،ليترجع في السنتين الآخرتين (2014-2015) الى 2833 مسجل أي بفارق أكثر 2000 ، ومرد هذا أساسا إلى أن العروض هذه السنة صارت تقدم حسب نظام الحصص بالنسبة للإدارات العمومية وحالة التشبع التامة بالنسبة للإدارات أخرى وخاصة التابعة لقطاعات التربية ،التكوين المهني ،والتعليم العالي التي توقفت عن ارسال احتياجاتها من الموظفين عبر هذا الجهاز .
- ونلاحظ بان المسجلين من أصحاب الشهادات خريجي الجامعات و التقنيين السامين (cid) هم الاكثر استفادة من أصحاب التكوين المهني (cip) و(cfi) ، ومرد هذا أنه أكبر شريحة تود أن تقود عالم الشغل هم أصحاب الشهادات الجامعية و التقنيين .

⁵¹ -الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، القانون رقم 08-126 المؤرخ في 19 أبريل 2008 ،يتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني.المرجع السابق ، ص21

ثانيا :بالنسبة لعقود ما قبل التشغيل (منحة إدماج حاملي الشهادات):

الجدول رقم06: يوضح عدد المسجلين في عقود ما قبل التشغيل في الفترة ما بين(2012-2015)

	2012				2013				2014				2015			
	Ad m	Econ		total	Ad m	Econ		total	Ad m	Econ		total	Ad m	Econ		Total
		pupli c	privé			pupli c	privé			pupli c	privé			pupli c	Privé	
T. S	22 4	4	6	234	16 5	1	12	178	33 2	5	2	339	12 2	0	1	123
UN IV	55 7	38	45	640	70 6	27	31	764	71 7	12	15	744	58 7	2	10	599
tot al	78 1	42	51	874	87 1	28	43	942	10 49	17	17	108 3	70 9	2	11	722

المصدر: إعداد الطالبة بناءا على إحصائيات مديرية النشاط الإجتماعي بورقلة

❖ لوحة المفاتيح:

الرمز	المعنى
Adm	قطاع إداري.
Econ	قطاع إقتصادي.
Privé	قطاع خاص.
Puplic	قطاع عمومي.
Total	مجموع.

❖ من خلال هذا الجدول نلاحظ مايلي:

- أن المسجلين في القطاع الإداري اكثر من المسجلين في القطاع الاقتصادي ، ويمكن إرجاع هذا إلى أن المؤسسات العمومية هي أكثر طلبا للإستفادة من هذا العقد عل عكس المؤسسات الإقتصادية ، كما نلاحظ أن أصحاب الشهادات الجامعية هم أكثر إستفادة من أصحاب التقني سامي ، ويمكن ارجاع هذا الى الكم الهائل لخريجي الجامعات و رغبتهم في اقتحام عالم الشغل ، ولأنه يكسبهم الخبرة الكافية لإدماجهم ولانه يعتبر الأكثر تكيفا مع هذه الفئة.

- نلاحظ كذلك أن عدد المسجلين في ثلاث سنوات الأولى أي من (2012 إلى 2014) كان في تزايد من 874 مسجل سنة 2012 ، إلى 942 سنة 2013 ، إلى 1083 مسجل سنة 2013 ليتراجع عدد المسجلين سنة 2015 إلى 722 وهو الرقم الأضعف خلال كل هذه السنوات.

ثالثا : من خلال الجدولين (5و6) نلاحظ بأن :

- الإقبال الأكبر على عالم الشغل هو من قبل حاملي الشهادات الجامعية أو التقنيين في كلا السياستين، ويمكن إرجاع هذا للأسباب التي تم ذكرها سابقا.
- ان المسجلين في عقود الإدماج عددهم أكبر من المسجلين في عقود ما قبل التشغيل رغم (أسبقية هذه السياسة تاريخيا) ، فيمكن إرجاع هذا إلى القانون الذي يمنح العديد من الامتيازات لبرنامج عقود الإدماج كالترسيم فهم لديهم الأولوية بقوة القانون بالإضافة إلى المدة التي تمنحهم فرص أكبر في ذلك ، إضافة إلى الأجر الذي يعتبر أفضل بكثير من المنحة التي يستفاد منها أصحاب عقود ما قبل التشغيل ، كل هذه العناصر الإيجابية في عقود الإدماج جعلتها تكون الأكثر إقبالا من عقود ما قبل التشغيل.

رابعا : أما بالنسبة لطالبي العمل المسجلين على مستوى الوكالات المحلية للتشغيل و بمقارنتهم مع هذه السياستين نجد أن :

- عدد طالبي العمل سنة 2012 تساوي 12976 طالب عمل من بينهم 3286 تم دمجهم في عقود الإدماج و عقود ما قبل التشغيل أي بنسبة 25% فقط ، فهذه النسبة يمكن أن نقول أنها ضعيفة مقارنة بسنة 2013 حيث نجد الوكالة إستقطبت أكثر من 70% من السياستين مع أن طالبي العمل في هذه السنة تراجعت إلى 65% مقارنة بنسبة 2012 ، أما بالنسبة للسنتين 2014-2015 تطورت النسبة إلى 50% ، فمن خلال هذه الأرقام التي توصلت إليه نجد بأن الوكالة إستطاعت أن تحتوي على عدد كبير من البطالين حتى ولو أن النتائج نسبية.

المطلب الثاني: التقييم من حيث عدد المستفيدين الذين تم إدماجهم في مناصب دائمة في عقود الإدماج وعقود ما قبل التشغيل:

أولا: بالنسبة لعقود الادماج:

الجدول رقم 07: يوضح المناصب الدائمة لدى عقود الإدماج (2012-2015)

المجموع الكلي	المجموع حسب القطاع		العروض المسجلة								
			CTA		CFI		CIP		CID		
123	ق. خاص	ق. عام	ق. خاص	ق. عام	ق. خاص	ق. عام	ق. خاص	ق. عام	ق. خاص	ق. عام	2012
	51	72	0	0	0	13	16	17	35	42	
المجموع		123	0		13		33		77		
220	ق. خاص	ق. عام	ق. خاص	ق. عام	ق. خاص	ق. عام	ق. خاص	ق. عام	ق. خاص	ق. عام	2013
	26	194	0	0	0	1	17	7	9	186	
المجموع		220	0		1		24		195		
213	ق. خاص	ق. عام	ق. خاص	ق. عام	ق. خاص	ق. عام	ق. خاص	ق. عام	ق. خاص	ق. عام	2014
	33	180	10	0	0	6	7	44	16	130	
المجموع		213	10		6		51		146		
272	ق. خاص	ق. عام	ق. خاص	ق. عام	ق. خاص	ق. عام	ق. خاص	ق. عام	ق. خاص	ق. عام	2015
	16	256	3	0	0	3	1	56	12	197	
المجموع		272	3		3		57		209		

المصدر: إعداد الطالبة بناء على إحصائيات مديرية التشغيل بورقلة

❖ لوحة المفاتيح:

الرمز	المعنى
CID	عقد عمل يخص الجامعيين والتقنيين السامين.
CIP	عقد عمل يخص خريجي مراكز التكوين المهني و التمهين.
CFI	عقد لكن لا يملكون شهادة ذوو مستوى ثانوي مثلا او تكوين مرفق.
CTA	نوع ثاني من العقود خاص بالمؤسسات الإقتصادية الخاصة و العمومية
ق. عام	القطاع العام

ق.خاص	القطاع الخاص
-------	--------------

❖ من خلال هذا الجدول نلاحظ مايلي:

- أن المستفيدين من المناصب الدائمة بالمقارنة مع عدد المسجلين كانت جد ضعيف لأنه يبقى آلاف من العاملين على حالهم.

حيث كانت النسب كالتالي:

الجدول رقم 08: عدد المسجلين و المدمجين في إطار عقود الإدماج(2012الى2015)

السنة	2012	2013	2014	2015
عدد المسجلين	2412	5091	2833	2889
عدد المدمجين	123	220	213	272
نسبة المدمجين	%5.09	%4.3	%4.3	9.4

المصدر: من إعداد الطالبة إنطلاقا من معطيات مديرية التشغيل بورقلة

- إن المستفيدين من المناصب الدائمة في المؤسسات العمومية ذات الطابع الاداري هي أكثر من المستفيدين في المؤسسات العمومية ذات الطابع الاقتصادي، وهذا يدل على حجم المناصب المالية التي تمنحها الدولة لهذه المؤسسات، كذلك هذا مايفسر الاقبال الهائل لهاته المؤسسات خاصة قطاعات التربية و التكوين المهني...الخ.

ثانيا :بالنسبة لعقود ما قبل التشغيل(منحة إدماج حاملي الشهادات):

الجدول رقم09:يوضح المناصب الدائمة لدى عقود ما قبل التشغيل (2012-2015)

	2012				2013				2014				2015			
	Adm	Econ		total	Adm	Econ		total	Adm	Econ		total	Adm	Econ		total
		puplic	Privé			pupli	privé			pupli	privé			pupli	privé	
T. S	0	0	0	0	6	3	0	9	3	0	0	3	1	0	0	1
UNIV	5	10	0	15	15	0	0	15	5	0	0	5	2	0	0	2
total	5	10	0	15	21	3	0	24	8	0	0	8	3	0	0	3

المصدر: إعداد الطالبة بناء على معطيات مديرية النشاط الإجتماعي بورقلة

❖ لوحة المفاتيح:

الرمز	المعنى
adm	قطاع إداري.
econ	قطاع إقتصادي.
privé	قطاع خاص.
Puplic	قطاع عمومي.
t.s	تقني سامي
total	مجموع.

❖ من خلال هذا الجدول نلاحظ مايلي:

- أن المستفيدين من المناصب الدائمة هي جد قليلة إذا لم نقل منعدمة في بعض الأحيان ، خاصة في القطاع الاقتصادي ، فيمكن إرجاع هذا الى صعوبة الحصول على منصب دائم في هذا البرنامج بسبب إعطاء الأولوية لأصحاب عقود الإدماج وذلك بقوة القانون، وبمقارنتها مع عدد المسجلين في هذا القطاع نجد النسب كالتالي:

الجدول رقم 10: عدد المسجلين و المدمجين في إطار عقود ما قبل التشغيل (2012الى2015)

السنة	2012	2013	2014	2015
عدد المسجلين	874	942	1083	722
عدد المدمجين	15	24	8	3
نسبة المدمجين	%1.7	%2.5	%0.73	%0.4

المصدر: إعداد الطالبة إنطلاقا من معطيات مديرية النشاط الإجتماعي بورقلة

ثالثا: المقارنة بينهما: من خلال الجدولين (7 و 9) نلاحظ ماييلي:

- نسبة المرسمين في عقود الادماج هم أكثر من المرسمين في عقود ما قبل التشغيل إذ نجد الأول حوالي (4.3% و 9.4%) يتم ترسيمهم في كل سنة ، أما عقود ما قبل التشغيل فنسبة المرسمين في كل سنة هي تقريبا تتراوح بين (0.4% و 2.5%) ، ويمكن إرجاع هذا الى المشكل التي يعاني منها قطاع عقود ما قبل التشغيل فيما يخص المناصب المالية الممنوحة في هذا القطاع لا تساوي عدد الحصص الممنوحة لهم ، أما بالنسبة لعقود الادماج فيمكن إرجاع ذلك الى الكم الهائل من المناصب التي تمنحها الدولة لهذا القطاع ما يصعب عليها ترسيمهم، ما يجعل أكثر من 95% لا يعرفون ما هو مصيرهم وهذا يمكن أن يكون سببا في تراجع نسبة المسجلين في السنتين الآخريتين.

المطلب الثالث: التقييم من ناحية المنتهية عقودهم في عقود الإدماج وعقود ما قبل التشغيل
أولا: بالنسبة لعقود الادماج

الجدول رقم 11: يوضح عدد الأشخاص المنتهية عقودهم بالنسبة لعقود الإدماج(2015-2012)

المجموع الكلي	المجموع حسب القطاع		العروض المسجلة							
			CTA		CFI		CIP		CID	
1198	ق.عام	ق.خاص	ق.عام	ق.خاص	ق.عام	ق.خاص	ق.عام	ق.خاص	ق.عام	ق.خاص
	818	380	0	16	584	0	152	61	212	173
المجموع		1198	16	584	213	385				
المجموع الكلي	المجموع حسب القطاع		العروض المسجلة							
			CTA		CFI		CIP		CID	
960	ق.عام	ق.خاص	ق.عام	ق.خاص	ق.عام	ق.خاص	ق.عام	ق.خاص	ق.عام	ق.خاص
	534	432	0	32	190	0	151	93	249	251
المجموع		960	32	190	244	500				
المجموع الكلي	المجموع حسب القطاع		العروض المسجلة							
			CTA		CFI		CIP		CID	
2123	ق.عام	ق.خاص	ق.عام	ق.خاص	ق.عام	ق.خاص	ق.عام	ق.خاص	ق.عام	ق.خاص
	1490	633	0	135	256	0	175	345	323	889
المجموع		2123	135	256	520	1212				
المجموع الكلي	المجموع حسب القطاع		العروض المسجلة							
			CTA		CFI		CIP		CID	
1747	ق.عام	ق.خاص	ق.عام	ق.خاص	ق.عام	ق.خاص	ق.عام	ق.خاص	ق.عام	ق.خاص
	1311	436	0	98	266	0	126	219	212	826
المجموع		1747	98	266	345	1038				

المصدر : إعداد الطالبة بناء على إحصائيات مديرية التشغيل بولاية ورقلة

❖ لوحة المفاتيح:

الرمز	المعنى
CID	عقد عمل يخص الجامعيين والتقنيين السامين.
CIP	عقد عمل يخص خريجي مراكز التكوين المهني و التمهيين.
CFI	عقد لكن لا يملكون شهادة ذوو مستوى ثانوي مثلا او تكوين مرفق.
CTA	نوع ثاني من العقود خاص بالمؤسسات الإقتصادية الخاصة و العمومية
ق.عام	القطاع العام
ق.خاص	القطاع الخاص

❖ من خلال هذا الجدول نلاحظ مايلي:

- أن النسبة تقامت في السنتين الآخريتين ، ويمكن إرجاع هذا الى شعورهم بالملل و نفاذ صبرهم في إذا ما تم تنصيبهم ما يجعلهم يفقدون الرغبة في التجديد أو يقومون بفسخ عقدهم.

ثانيا :بالنسبة عقود ما قبل التشغيل(منحة إدماج حاملي الشهادات):

الجدول رقم12: يوضح عدد الأشخاص المنتهية عقودهم و المفسوخة بالنسبة لعقود ما قبل التشغيل (2012-2015)

	2012				2013				2014				2015			
	Adm	Econ		total	Adm	Econ		total	Adm	Econ		total	Adm	Econ		total
		pu plic	privé			Pupli c	privé			pupli c	privé			pupli c	privé	
T. S	11	2	61	74	17	01	16	34	6	5	25	36	1	0	1	2
UN IV	90	29	9	128	82	32	50	164	46	21	3	70	11	1	10	22
total	101	31	70	202	99	33	66	198	52	26	28	106	12	1	11	24

المصدر: إعداد الطالبة بناء على إحصائيات مديرية النشاط الإجتماعي بورقلة

❖ لوحة المفاتيح:

الرمز	المعنى
adm	قطاع إداري.
econ	قطاع إقتصادي.
privé	قطاع خاص.
puplic	قطاع عمومي.
total	مجموع.

❖ من خلال هذا الجدول نجد بأن:

- عدد المنتهية عقودهم و المفسوخة هي كثيرة ويمكن إرجاع هذا الى عدم وجود قانون واضح يلزم و يجبر مختلف المؤسسات سواء العمومية أو الخاصة منها بإدماج الموظف في إطار عقود ما قبل التشغيل وبالتالي يبقى مصيره مجهولا معلقا بمسيرى المؤسسات وفي أغلب الحالات تنتهي صلاحية العقد دون اي إدماج.
- ثالثا: من خلال الجدولين السابقين نلاحظ بأن:
- السياستين لازلوا يعانون من مشكلة عدم الترسيم مايجعل المستفيدين يقدمون فسخ العقود او عدم التجديد.

المبحث الثاني: تحديات ، معوقات و آفاق سياسة التشغيل المطلب الأول :تحديات و معوقات سياسة التشغيل

إن حجم التحديات والمعوقات التي تواجهها سياسات التشغيل في الجزائر، لاسيما في مجال تشغيل الشباب كبيرة ومعقدة باعتبار أن الجزائر من المجتمعات التي تشكل فيها هذه الشريحة أكثر من ثلثي المجتمع، الأمر الذي يصعب من مهمة الهيئات المكلفة بمعالجة هذه الإشكالية، لاسيما أمام تراجع القطاع العمومي عن تمويل الاستثمارات، وإنجاز المشاريع المنشأة لمناصب العمل المستقرة والدائمة، واستمرار التوجه نحو المزيد من تحويل المؤسسات العمومية إلى القطاع الخاص، والتقليص من عدد العمال إما بسبب الغلق، أو بسبب مواجهة الأزمات التجارية والمالية، نتيجة المنافسة الحادة للشركات والمنتجات الأجنبية... كل هذا أمام استمرار تزايد حجم طلبات العمل الجديدة من طرف الشباب الذي أنهى تكوينه أو الذي لفضته المدرسة مبكراً، حيث تنمو وتيرة السكان النشطين بنسبة مرتفعة 3,2% سنوياً، أي ما يفوق 300.000 طالب عمل جديد سنوياً، مقارنة بضعف النمو الاقتصادي.⁵² فيمكن حصر تحديات ومعوقات سياسات التشغيل في الجزائر في النقاط التالية:

- من ابرز التحديات التي توجه الحكومة الجزائرية في هذا المجال عدم التحكم في الآليات القانونية والاجتماعية والاقتصادية التي شرعت الدولة في تنصيبها قصد معالجة هذه الظاهرة، ولاسيما تلك التي كلفت بتنظيم وتأطير سوق العمل،(مثل الوكالة الوطنية للتشغيل التي لم تتمكن من تحقيق سوى 25% من الحجم الذي كان يستوجب عليها تحقيقه من التوظيف سنة 1996 بعدما كانت هذه النسبة سنة 1987 تفوق 91%)التي تفنقر لوسائل التقييم والقياس الإحصائي الكافية حول حقيقة البطالة في أوساط الشباب .إلى جانب عدم انسجام والتناسق بين الأجهزة القائمة على مكافحة البطالة، والتشغيل، مما يعرقل نجاح التجارب العديدة والجهود المعتبرة التي تم القيام بها للحد من تزايد حدة هذه الظاهرة.
- ارتفاع ظاهرة الافات الخطيرة في أوساط الشباب الجزائري الغير عامل ونقصد بذلك ارتفاع المستمر لظاهرة الانحراف نحو الأعمال الإجرامية، تعاطي المخدرات، والعنف ضد المجتمع، والهجرة غير مشروعة نحو البلدان الأوروبية عبر الوسائل والطرق الغير المشروعة والغير مضمونة.
- ضعف وعدم تكيف برامج واليات التكوين والتعليم العالي في الجزائر مع سوق العمل ومتطلبات

52 - أحمد فايد نور الدين ، السياسة العامة في مجال التشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر .-iefpedia.com/arabawp-

content/uploads/2012/05، تم الإطلاع عليه يوم:19-10-2016، على الساعة 20:46 .

سوق العمل ،هذا ما يجعل المتخرجين من الجامعات ومراكز التكوين عرضة للبطالة الحتمية عند تخرجهم.⁵³

المطلب الثاني: آفاق سياسات التشغيل

يمكن تلخيص آفاق سياسات التشغيل فيما يلي:

- إعتقاد الجزائر على هاته السياستين اللذان يتسمان بالعمل المؤقت الى ماتعانيه البلاد من أزمة مالية ألزمتها الإستعانة به كبديل عن التشغيل الدائم.
- لجأت الجزائر إلى هاته السياستين من أجل إختصار الجهد في إمتصاص أكبر عدد من البطالين في وقت قصير.
- يساهم التكوين بالنسبة للمستفيدين في هاته السياستين من تطوير قدرات العاملين عند إنضمامهما للعمل داخل المؤسسة بصفة دائمة وبالتالي يكونوا أكثر كفاءة.
- عدم الإستقرار الذي يعيشه المتعاقد طيلة مدة العقد لأن مصيره يبقى دائما مجهول ،ما يجعله عرضة للإضطرابات النفسية والقلق الشديد طيلة فترة العقد.
- يجد العامل نفسه بطلال من الدرجة الأولى بعد إنقضاء مدة العقد وبالتالي إنتهاك جميع طموحاته و أحلامه .

53 - بوزار صافية ، فعالية و إنعكاسات سياسات التشغيل على البطالة و الفقر في الجزائر خلال الفترة (1990 - 2014) ، مجمع مداخلات الملتقى الدولي حول تقييم سياسات الإقلال من الفقر في الدول العربية في ظل العولمة 08-09 ديسمبر 2014 ، المركز الجامعي تيبازة ، الجزائر . ص14.

خلاصة الفصل الثالث:

وفي نهاية هذا الفصل نتوصل إلى أن سياسة عقود الإدماج و عقود إدماج حاملي الشهادات هما عبارة عن وسائل وضعتهم الدولة لتسيير البطالة وليس للحد من تفاقم البطالة ، وليس سياسات من أجلها القضاء على البطالة ، لأنهما يوفران فرص عمل مؤقت فقط ، فهذا الذي تعكسه النتائج المترتبة عنهما خاصة من ناحية المنتهية عقودهم و المفسوخة فنجد العدد تزايد خاصة في السنتين الآخريتين من محل الدراسة.

الخاتمة:

لا يختلف إثنان حول الأهمية العلمية التي يكتسبها موضوع التشغيل. والجزائر كغيرها من الدول تحرص على إعطائه النصيب المستحق من الإهتمام، ليظهر ذلك جليا من خلال جملة من السياسات و الأجهزة التي تشترك في هدف القضاء على البطالة أو خفض نسبها على الأقل، و التي من بينها عقود الإدماج و عقود إدماج حاملي الشهادات.

وهذا الموضوع الذي تناوله بحثي هذا، الهدف منه معرفة فعالية النتائج التي تقدمها سياستي عقود إدماج حاملي الشهادات وعقود الإدماج في الفترة مابين(2015-2012) ؟ فمن خلال الدراسة التي قمت بها، والإستنتاجات المحصل عليها، عن طريق المقارنة، فإن الإجابة على إشكالية الدراسة يمكن أن تكون: لسياستي عقود الإدماج وعقود ما قبل التشغيل أهمية كبيرة في كونها يقدمان فرص عمل للشباب العاطلين عن العمل ، لكن هذا يبقى دائما نسبي بسبب بعض العوامل التي تعيق السير الحسن بها ، فمنها ما هو متعلق بالتركيبية البشرية للمنطقة و مايميزها من خصوصيات ، ومنها ما هو متعلق بحساسية المنطقة باعتبارها حوض تشغيل فعال ونشط.

فلاحظ هنا صدق الفرضية المطروحة ، وبالنسبة للفرضيات الثانوية و التي كانت: تعتبر عقود ما قبل التشغيل و عقود الإدماج في كونها مرتبطان بالعمل المؤقت ، بسبب القوانين التي تسيروها خاصة في جانب التصميم ، فهذه من بين السلبيات التي يتميزان بها . تعتبر سياسة عقود الإدماج هي الأنجح من سياسة عقود ما قبل التشغيل ، وذلك لما يحتويه من أنواع متعددة خاص بكل فئات المجتمع ، بالإضافة إلى الميزات التي يمنحها له القانون كالأجر و الأولوية في الترسيم.

➤ النتائج المتوصل إليها من خلال هذه الدراسة:

- أن الوظائف التي تقدمها الوكالة الولائية للتشغيل ومديرية النشاط الإجتماعي قليلة مقارنة مع العروض.
- فشل السياستين في القضاء على البطالة.
- اللجوء إلى عقود الإدماج أكثر من عقود ما قبل التشغيل بالنسبة للبطالين
- ضرورة التخلي عن الحلول الظرفية الترقعية كما هو الحال في عقود ما قبل التشغيل و عقود الإدماج ، لأن المستفيد منها مصيره مجهول مادام لم يحصل على منصب دائم ، بالإضافة إلى أن المبلغ المتقاضى متدني بشكل كبير.

➤ التوصيات:

ومن خلال هذا الدراسة نستخلص جملة من التوصيات من أجل جعل سياستي عقود ما قبل التشغيل و

عقود الإدماج أكثر فعالية و نتائجها تكون أكثر فعالية ، نطرحها كالآتي:

- ضرورة الاهتمام أكثر بقطاعات لازالت خامة منذ الاستقلال لاسيما منها القطاع الزراعي والسياحي، لعل هذين القطاعين يوفرا ما لا توفره القطاعات الأخرى من التشغيل والإيرادات المالية وبالتالي التخفيف من البطالة في الجزائر.
- اعتماد سياسات تشغيل مدروسة على المدى البعيد.
- تبني سياسة إعلامية تسمح بالتعريف بهيئات التشغيل وأجهزتها، وبشروط الاستعادة منها وذلك عن طريق تنظيم ملتقيات وندوات محلية، وكذا الاحتكاك الأكثر بالمؤسسات المعنية كمراكز التكوين المهني، الصناعات الحرفية التقليدية، ومع اتحاد الفلاحين.
- وضع سياسة شغل واضحة تشمل جميع القطاعات أي التشغيل في جميع القطاعات الاقتصادية في الجزائر.

المدح حق

ملحق رقم 01: إيصال تسجيل منحة إدماج حاملي الشهادات

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

République Algérienne Démocratique et Populaire

وزارة التضامن والأسرة وقضايا المرأة

Ministère De la Solidarité Nationale
de la Famille et de la condition de la femme

وكالة التنمية الاجتماعية

Agence de Développement Social

إيصال التسجيل (PID)
Récépissé d'inscription (PID)
(منحة الإدماج لحاملي الشهادات)
(Prime d'insertion Diplômés)

مديرية النشاط الاجتماعي لولاية Direction de l'Action Sociale de la Wilaya de

رقم : N°

الاسم : Prénom: : اللقب Nom :

المستوى : Niveau de formation :

الشهادة المحصل عليها : Diplôme obtenu :

اختصاص : Spécialité :

تاريخ : Date :

إمضاء : Signature:

الملحق رقم 02: فسخ عقد الإدماج CID
الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة العمل، التشغيل و الضمان الاجتماعي

مديرية التشغيل لولاية ورقلة

مقرر رقم :/2017

يتضمن فسخ عقد الإدماج - CID -

إن مدير التشغيل لولاية ورقلة

- بناء على المرسوم التنفيذي رقم: 08-126 المؤرخ في : 19 أفريل 2008 المعدل و المتمم والمتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني

- بناء على المرسوم التنفيذي رقم: 11-105 المؤرخ في : 06 مارس 2011 المعدل و المتمم للمرسوم التنفيذي رقم: 08-126 المذكور أعلاه لاسيما المادة 02 منه.

- بناء على المراسلة رقم 2011/955 المؤرخة في 21/04/2011 الصادرة عن وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي والمتضمنة تمديد عقود المدمجين في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني

- بناء على عقد الإدماج : رقم : 2016/CID/ المؤرخ في : 2016/04/18 المتضمن تعيين السيد(ة): في إطار عقود ادماج حاملي الشهادات

بناء على مراسلة المؤسسة المستخدمة رقم : 09 المؤرخ في: 2017/01/18 المتضمنة طلب فسخ عقد المعني بناء على الاستقالة .

يقرر ما يلي

ابتداء من 2017/01/16

المادة الأولى: يفسخ عقد السيد(ة):

ورئيس الوكالة الولائية للتشغيل

المادة الثانية: يكلف كل من مدير بتنفيذ هذا المقرر كل في حدود اختصاصه

ورقلة في :

مدير التشغيل

الملحق رقم 03: بطاقة تسجيل PID
الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE
وزارة التضامن الوطني، الأسرة و قضايا المرأة
MINISTERE DE LA SOLIDARITE NATIONALE, DE LA FAMILLE
ET DE LA CONDITION DE LA FEMME

Direction de l'Action Sociale et de Solidarité
Wilaya de.....

مديرية النشاط الاجتماعي و التضامن
لولاية :

بطاقة التسجيل
Fiche d'inscription (PID)
منحة إدماج حاملي الشهادات
Prime d'Insertion des Diplômés

رقم :

الإسم و اللقب :

تاريخ و مكان الإزدياد :

العنوان :

رقم الهاتف :

الشهادة المحصل عليها :

السنة :

الإختصاص :

الحالة العائلية :

أعزب / متزوج / Marié(e) / مطلق / Divorcé(e) / أرمل / Veuf (e)

عدد الأطفال المتكفل بهم :

سبق لك الإستفادة من برامج الإدماج أو دعم التشغيل :

Avez-vous déjà bénéficié des programmes d'insertion où de soutien à l'emploi

NON لا / OUI نعم

معلومات أخرى

أصرح بشرفي أن المعلومات مسابقة الذكر صحيحة
Déclare sur l'honneur que les informations portées ci-dessus sont exactes.

Date:..... تاريخ

Signature إمضاء

الملحق رقم 04: بطاقة التسجيل في DAIS

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE

وزارة التضامن الوطني، الأسرة و قضايا المرأة

MINISTERE DE LA SOLIDARITE NATIONALE, DE LA FAMILLE
ET DE LA CONDITION DE LA FEMME

Direction de l'Action Sociale et de Solidarité
la Wilaya de.....

مديرية النشاط الاجتماعي و التضامن
لولاية:

بطاقة التسجيل
Fiche d'inscription DAIS
برنامج نشاطات الإدماج الاجتماعي
Dispositif d'Activités d'Insertion Sociale

N°: رقم:

Nom et prénom: الإسم و اللقب:

Date et lieu de naissance: تاريخ و مكان الإزدياد:

Adresse: العنوان:

Tel: رقم الهاتف:

Niveau de formation: المستوى الدراسي:

Diplôme obtenu: الشهادة المحصل عليها:

Situation de famille: الحالة العائلية:

Veuf (e) أرمل / Divorcé(e) مطلق / Marié(e) متزوج / Célibataire أعزب

Nombre d'Enfant(s) à charge: عدد الأطفال المتكفل بهم:

سبق لك الإستفادة من برامج الإدماج أو دعم التشغيل :

Avez-vous déjà bénéficié des programmes d'insertion où de soutien à l'emploi

NON لا / OUI نعم

Autres informations..... معلومات أخرى

أصرح بشرفي أن المعلومات سابقة الذكر صحيحة

Déclare sur l'honneur que les informations portées ci-dessus sont exactes.

Date:..... تاريخ

Signature توقيع

الملحق رقم 05: شهادة ادارية عن الاستفادة من DAIP
الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة العمل, التشغيل و الضمان الاجتماعي

مديرية التشغيل لولاية ورقلة
مصلحة ترقية التشغيل و المهني

ورقلة في :

الرقم :/...../م ت ا م / م ت و و / 2015

شهادة ادارية

يشهد السيد مدير التشغيل لولاية ورقلة بأن

السيد(ة):

المولود(ة) بتاريخ :

قد استفاد(ت) من جهاز المساعدة على الإدماج المهني فئة:

تحت رقم :

إلى غاية :

ابتداء من :

مكان العمل :

أنجزت هذه الشهادة بطلب من المعني (ة) لاستعمالها في حدود ما يسمح به القانون

ملحق رقم 06 : مقرر يتضمن عقد إدماج CID
الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة العمل, التشغيل و الضمان الاجتماعي

مديرية التشغيل لولاية ورقلة

مقرر رقم :/2017

يتضمن فسخ عقد الإدماج - CID -

إن مدير التشغيل لولاية ورقلة

- بناء على المرسوم التنفيذي رقم: 08-126 المؤرخ في : 19 أبريل 2008 المعدل و المتمم والمتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني

- بناء على المرسوم التنفيذي رقم: 11-105 المؤرخ في : 06 مارس 2011 المعدل و المتمم للمرسوم التنفيذي رقم: 08-126 المذكور أعلاه لاسيما المادة 02 منه.

- بناء على المراسلة رقم 2011/955 المؤرخة في 2011/04/21 الصادرة عن وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي والمتضمنة تمديد عقود المدمجين في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني

- بناء على عقد الإدماج : رقم : 2016/CID/ المؤرخ في : 2016/04/18 المتضمن تعيين السيدة): في إطار عقود ادماج حاملي الشهادات

بناء على مراسلة المؤسسة المستخدمة رقم : 09 المؤرخ في: 2017/01/18 المتضمنة طلب فسخ عقد المعني بناء على الاستقالة .

يقرر ما يلي

المادة الأولى: يفسخ عقد السيدة): ابتداء من 2017/01/16

المادة الثانية : يكلف كل من مدير ورئيس الوكالة الولائية للتشغيل بتنفيذ هذا المقرر كل في حدود اختصاصه

ورقلة في :

مدير التشغيل



الملحق رقم 07: طلب تمديد عقد DAIP

République Algérienne Démocratique et Populaire



ORGANISME EMPLOYE

جامعة قاصدي مرباح بورقلة

Réf N° :

Ouargla le :

A Monsieur Le Chef d'AWEM

De ... OUARGLA ...

Objet : Demande de Prorogation de contrat dans le cadre du DAIP

Conformément au décret n° 105/11 du 06 mars 2011, relatif aux procédures de mise en œuvre du dispositif d'aide à l'insertion Professionnelle, notamment l'article 06, alinéa 02, j'ai le plaisir de vous faire part de mon entière satisfaction quand au rendement et à l'assiduité

De M(MLLE) (e) en qualité de ليسانس علوم قانونية و ادارية contrat

CID CIP CFI N°...493.. Depuis 2010/12/28

A cet effet, je vous demande de bien vouloir accepter la proposition de son contrat à compter du : **2011/01/02** et ce en application de l'article 02 alinéa 02 du contrat sus cité.

Veillez agréer, Monsieur nos salutations distinguées.

P/Employeur

Nom et Prénom et qualité du signataire

le chef d. Agence

dûment habilité

signature, cachet et griffé du responsable de l'organisme (nom et prénom)

La demande de prorogation de contrat doit parvenir à la direction de l'emploi 20 jours avant l'expiration de la première année

قائمة المراجع:

أولا: الكتب بالعربية

- 1- أندرسون جيمسن ، صنع السياسات العامة . ترجمة : عامر الكبيسي، تكساس: دار المسيرة للنشر و التوزيع.
- 2- رمزي زكي ، الإقتصاد السياسي للبطالة . – الكويت : كتب ثقافية شهرية يصدرها المجلس الوطني للثقافة و الفنون و الأدب ، 1998.
- 3- عبد اللطيف مها و الحفاجي محمد عدنان ، النظام السياسي و السياسة العامة دراسة في دور المؤسسات الرسمي و غير الرسمية في صنع السياسات العامة في الدول المتقدمة و النامية ، مركز الفرات للتنمية و الدراسات الإستراتيجية ، سلسلة الدراسات (7) ، 2006
- 4- محمد حسين عبد القوي، البطالة المشكلة و العلاج. البحرين :الأكاديمية الملكية للشرطة: مركز الإعلام الأمني – مملكة البحرين، دت.
- 5- مدني شهرة ، الإصلاح الإقتصادي و سياسة التشغيل (التجربة الجزائري) . ط1، عمان : دار الحامد ، 2008 .

ثانيا: المذكرات و الرسائل الجامعية

- 6- بن أحمد نوال ،"التوظيف في إطار عقود ماقبل التشغيل وقدرته على تحقيق الرضا الوظيفي للعامل (دراسة ميدانية ببلدية برج بوعريريج)". مذكر مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تخصص تنظيم و عمل ،جامعة المسيلة،الجزائر،2012-2013
- 7- بن فايزة نوال ، "إشكالية البطالة ودور مؤسسات سوق العمل في الجزائر خلال الفترة 1990-2005 حالةالوكالة الوطنية للتشغيل (anem)". مذكرة شهادة الماجستير في العلوم الإقتصادية تخصص : إقتصاد كمي ، جامعة الجزائر، الجزائر ، 2008/2009.
- 8- بوهلال صليحة ، " وكالات تشغيل الشباب (النتائج و العوائق)دراسة حالة الوكالة الولائية للتشغيل ورقلة"، مذكرة ماستر أكاديمي تخصص : تنظيمات سياسية و إدارية ، جامعة قاصدي مرباح ورقلة الجزائر ، 2012/2013.
- 9- جباري عبد الرزاق ،" آثار سياسة التشغيل على التنمية المستدامة في الجزائر خلال الفترة 2001-2012" . مذكرة مقدمة كجزء من متطلبات نيل شهادة الماجستير في إطار مدرسة الدكتوراه في علوم التسيير تخصص :الاقتصاد الدولي والتنمية المستدامة ،جامعة فرحات عباس-سطيف01- الجزائر، 2014/2015.
- 10-دحمانى محمد درويش ، "إشكالية التشغيل في الجزائر: محاولة تحليل"، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم الاقتصادية فرع: إقتصاد التنمية ، جامعة أبو بكر بلقايد – تلمسان- ، الجزائر ، 2012/2013 .
- 11-شباح رشيد ،" ميزانية الدولة و إشكالية التشغيل في الجزائر دراسة حالة لولاية تيارت-"، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير و العلوم التجارية تخصص: تسيير المالية العامة ، جامعة أبو بكر بلقايد – تلمسان- ، الجزائر ، 2011/2012.

- 12-صوالح بلخير ، "سياسة التشغيل في الجزائر ودورها في تقليص البطالة (دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم التشغيل الشباب ansaj فرع ورقلة)" .مذكرة شهادة الماستر في العلوم السياسية تخصص : تنظيم سياسي و إداري ، جامعة قاصدي مرباح ورقلة ، الجزائر : 2013-2014.
- 13- عبد اللاوي سمية ، "دراسة تحليلية لسياسة التشغيل في ظل برامج الإنعاش الإقتصادي 2001-2014". مذكرة شهادة الماستر في العلوم الاقتصادية تخصص : إقتصاد عمومي و تسيير مؤسسات ، جامعة الشهيد حمة لخضر- الوادي، الجزائر.
- 14- عمران زنيرة ، خريجي الجامعة و سياسة التشغيل في الجزائر (دراسة ميدانية لعينة من العاملين في إطار برنامج الإدماج المهني بمدينة تقرت "بلدية تبسبت") ، مذكرة مكملة لنيل شهادو الماستر في علم الاجتماع تخصص: تنظيم و عمل ، جامعة قاصدي مرباح ورقلة ، الجزائر ، 2013/2014.
- 15-قصاب سعديّة ، "إختلالات سوق العمل و فعالية سياسات التشغيل في الجزائر " ، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه دولة في العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، الجزائر، 2005/2006.
- 16- واعة حنان ، " إصلاح السياسات العامة في الجزائر(قطاع التشغيل نموذجاً)".مذكرة الماستر في العلوم السياسية تخصص : سياسة عامة و إدارة محلية ، جامعة محمد خيضر-بسكرة، الجزائر ، 2014-2015.

ثالثا: المنشورات الرسمية

- 17-الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية،الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، القانون رقم 08-126 المؤرخ في 19 أبريل 2008 ،يتعلق بجهاز المساعدة على الادماج المهني .العدد22، 2008.
- 18-الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ،الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، القانون رقم 08-126 المؤرخ في 19 أبريل 2008 ،يتعلق بجهاز المساعدة على الادماج المهني .العدد22، 2008.
- 19-الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، القانون رقم 13-142 المؤرخ في 10 أبريل 2013 ، يعدل و يتم المرسوم التنفيذي 08-126 المؤرخ في 19 أبريل 2008 و المتعلق بالجهاز المساعدة على الادماج المهني.
- 20-الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ،الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، القانون رقم 08-127 المؤرخ في 04 مايو 2008 ، يتعلق بجهاز الادماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات . العدد 23، 2008.
- 21- ، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، القانون رقم 08-127 المؤرخ في 04 مايو 2008 ، يتعلق بجهاز الادماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات . العدد 23، 2008.
- 22-الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، القانون رقم 98-402 المؤرخ في 06 ديسمبر 1998، يتضمن الادماج المهني للشباب الحاملين لشهادات التعليم العالي و التقنيين السامين خريجي المعاهد الوطنية للتكوين. العدد91.

ثالثا: المواقع الرسمية

- 23- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي .
تم الاطلاع عليه يوم 15 أفريل 2017 على الساعة 18:30. <http://www.mhu.gov.dz>

24-République Algérienne Démocratique et Populaire . Ministère De La Solidarité , De La Famille Et De La Condition DE la Femme . Agence De Développement Social . Il a été vu le 15 avril 2017 à 18.57 pm.

رابعاً: المداخلات و الملتقيات:

25-بوزار صافية ، فعالية و إنعكاسات سياسات التشغيل على البطالة و الفقر في الجزائر خلال الفترة (1990 – 2014) ، مجمع مداخلات الملتقى الدولي حول تقييم سياسات الإقلال من الفقر في الدول العربية في ظل العولمة 08-09 ديسمبر 2014 ، المركز الجامعي تيبازة ، الجزائر.

26-زايد مراد ، مداخلة بعنوان : دور سياسات التشغيل في القضاء على ظاهرة البطالة في الجزائر – حالة الوكالة الوطنية للتشغيل - . كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير جامعة الجزائر3.

27-طرطار أحمد و حلمي سارة ، " إستراتيجية الحومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة ، الملتقى العلمي الدولي ، جامعة المسيلة ، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير ، مخبر الإستراتيجيات و سياسات الإقتصاد في الجزائر.

خامساً: المنشورات

28- أحمد قايد نور الدين ، السياسة العامة في مجال التشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر ، أستاذ محاضر صنف أ بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير. جامعة بسكرة. الجزائر.

29- أحمد قايد نور الدين ، السياسة العامة في مجال التشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر -
iefpedia.com/arabawp-content/uploads/2012/05. تم الإطلاع عليه يوم:19-10-

2016، على الساعة 20:46.

30-رواب عمار و غربي صباح ، التكوين المهني و التشغيل في الجزائر ، الأكاديمية للدراسات الإجتماعية و الإنسانيّة كلية العلوم الإنسانيّة و الإجتماعية. بسكرة، الجزائر.

31-غانم هاجر و بودراع أمينة، دراسات وتجارب دولية في القضاء على البطالة تجربة الجزائر في ميدان تشغيل الجزائر و محاربة البطالة. جامعة المسيلة ، الجزائر.

32-رويدا حسان الأحمدية وآخرون، دبلوم الإرشاد و التوجيه النفسي. جامعة طيبة-السعودية.

سادساً: المقابلات:

33-مقابلة مع السيدة نعيمة أيمن.متصرف بديرية التشغيل مكلفة بتسيير مكتب الإدماج المهني.

34-مقابلة مع السيد رملي محمد ميلود، متصرف إداري في مديرية النشاط الإجتماعي .