

سياسة التشغيل في الجزائر: دراسة حالة نموذج التشغيل القائم على ترقية العمل

المأجور 2001-2014.

رابح قميحة

باحث دكتوراه بكلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية

جامعة الجزائر 3

رابح لعروسي

أستاذ محاضر (أ) بكلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية

جامعة الجزائر 3

ملخص:

لا يمكن الحديث عن تنمية إقتصادية، دون الحديث عن برامج تشغيل فعالة، كفيلة بامتصاص معدلات البطالة في المجتمع، ولن يتأتى ذلك إلا بتحقيق مرونة في سوق الشغل ناتجة عن وجود قطاعات منتجة تحرك دواليب الإقتصاد في أي دولة.

والحديث عن سياسة التشغيل يعني الحديث عن برامج مدروسة، الهدف منها احتواء طالبي العمل وخريجي المعاهد والجامعات، وكذا مراكز التكوين المختلفة، وكذا دعم أصحاب الأفكار والإبداعات والمشاريع المقاولاتية، والعمل على إدماجهم بشكل يجعلهم فاعلين أساسيين في دفع عجلة التنمية

وقد سعت الجزائر إلى اعتماد سياسات في هذا الصدد الهدف منها، امتصاص معدلات البطالة المتزايدة، ولعل أبرز هذه السياسات، سياسات دعم العمل المأجور، والتي تتضمن مجموعة من الصيغ ساهمت بنسب متفاوتة في توفير مناصب شغل للشباب البطال وبالتالي تراجع معدلات البطالة.

الكلمات الدالة:

التشغيل، مناصب الشغل، سياسة التشغيل، العمل المأجور، البطالة.

Résumé:

Nous ne pouvons pas parler de développement économique sans parler de programmes d'emploi efficaces, et capables d'absorber le taux de

chômage dans la société. Cela ne serait possible qu'à travers une souplesse du marché de l'emploi grâce à l'existence de secteurs productifs qui font tourner la roue de l'économie dans n'importe quel pays.

Parler d'une politique d'emploi c'est parler de programmes bien étudiés visant à contenir les demandeurs d'emploi, les diplômés d'instituts et d'universités et des divers centres de formation, ainsi que fournir de l'aide aux propriétaires d'idées, de créations et d'entrepreneurs et de les intégrer de manière à en faire des acteurs essentiels du développement. A cet égard, L'Algérie a essayé d'adopter des politiques visant à absorber la hausse du taux de chômage, à travers notamment les politiques de soutien à l'emploi salarié, qui incluent diverses formules ayant contribué à divers degrés à la création d'emplois pour les jeunes chômeurs.

Mots Clefs:

Emploi, poste d'emploi, politique de l'emploi, emploi rémunéré, chômage.

Summry:

We cannot talk about economic development without talking about effective recruiting programs that can shrink the unemployment rate in society. This aim cannot be met unless by making the labor market flexible thanks to the existence of producing sectors that promotes economy in the country.

Talking about labor policies means talking about deliberate programs aiming to contain job hunters and universities/institutes/ training centers graduates as well as supporting holders of ideas, innovations and promotional projects by efficiently integrating them in the wheel of development.

In this regard, Algeria has sought to adopt policies that would shrink the growing unemployment rates such as paid job support policies which consist of a number of mechanisms that contributed in providing job opportunities to.

Key Words :

Employment, Job position, employment policy, Paid work, unemployment.

مقدمة:

تحتل سياسات التشغيل أولويات الأجندة الحكومية في أي بلد، اعتبارا من أن استقرار الأنظمة السياسية لاسيما في البلدان النامية ، بات مرتبطا بمدى تحقيقها لفعالية الأداء الذي يظهر أساسه من خلال تحقيق التشغيل التام، والتقليل من حدة البطالة.

أما سياسات التشغيل في الجزائر فارتبطت بالسياسات الاقتصادية التي اعتمدها الحكومة منذ الاستقلال، وميزة هذه الأخيرة هو طغيان الجانب الاجتماعي عليها بغض النظر عن المنطق الاقتصادي، وهو ما جعلها تنتعش في ظل الاقتصاد الموجه ، إذ أن مشروعية النظام السياسي آنذاك اقتضت توفير مناصب شغل في مختلف المؤسسات العمومية حتى ولو كانت زائدة عن الحاجة، غير أن هذه السياسة سرعان ما أظهرت سلبيتها خاصة في أواخر الثمانينات ، على إثر الإنفتاح الإقتصادي فصار لزاما على سياسات التشغيل أن تخضع لقواعد السوق من خلال آليتي العرض والطلب.

ما أعقب هذه المرحلة هو دخول الدولة في أزمة أمنية، جعلت جل اهتمام الحكومة ينصب على علاجها، مما أفرز مظهرين:

المظهر الأول: تمثل في الارتفاع القياسي لمعدلات البطالة ، من خلال تسريح العمال وغلق المؤسسات إلى جانب قلة الاستثمارات والمشاريع التنموية الجالبة لفرص العمل بسبب تردي الوضع الأمني للبلاد.

أما المظهر الثاني: فيتمثل في تزايد عدد خريجي الجامعات ومعاهد التكوين ، الذين يطمحون إلى الالتحاق بعالم الشغل مقابل شح مناصب العمل المتوفرة آنذاك.

هذا الوضع ، جعل قضايا التشغيل من التحديات الكبرى التي واجهت الحكومة، إذ بلغت نسبة البطالة سنة 2000 ما يقارب 29,77% ، وهو الأمر الذي استدعى ضرورة صياغة الآليات الكفيلة بامتصاصها بالخلق المباشر للوظائف ، وتحسين قابلية التوظيف لدى الباحثين عن العمل.

وهو ما تقرر جدولته من خلال مجموعة من البرامج والسياسات التي تبنتها الجزائر، كبرامج من شأنها تحسين مؤشرات التنمية البشرية لا سيما فيما يتعلق بتوسيع التشغيل والقضاء على البطالة.

وما يلاحظ في هذا الإطار أن الدولة أحدثت مجموعة من البرامج لتشغيل الشباب وصيغ عديدة للإدماج المهني، وصارت هذه الآليات من مضامين الخطاب السياسي على أنها استطاعت أن تنقل سياسات التشغيل إلى الإيجابية، بالمقابل نجد أن بعض الصيغ لا ترقى إلى المستوى الذي يطمح إليه طالب العمل، لا سيما إذا كان المنصب مؤقتا لا يتيح فرصة الإدماج في المنصب الدائم، وهو ما يثير في معظم الأحيان احتجاجات لدى هذه الفئات مطالبة بتسوية وضعيتها، مما يجعلنا نتساءل: إلى أي مدى استطاعت سياسات التشغيل في الجزائر أن تحقق هدف الحد من البطالة من خلال إجراءات ترقية العمل المأجور؟

ونركز من خلال هذه الدراسة على السياسات القائمة على ترقية العمل المأجور من خلال التطرق إلى العناصر التالية:

أولا: الخريطة المؤسساتية لترقية العمل المأجور في الجزائر .

ثانيا : آليات التشغيل المعتمدة من طرف الدولة لترقية العمل المأجور.

ثانيا : أداء السياسات القائمة على ترقية الشغل المأجور خلال الفترة 2001-2014.

رابعا : تقييم سياسات ترقية العمل المأجور .

أولا : الخريطة المؤسساتية لترقية العمل المأجور في الجزائر:

إن اهتمام الدولة بوضع برامج وسياسات تشغيل قائمة بذاتها ، يعود إلى سنة 1986/ 1989 أين أنشأت برنامج تشغيل الشباب والذي حل محله جهاز الإدماج المهني للشباب سنة 1990. الملاحظ أن العديد من الأجهزة التي تم إنشاؤها والتي تشكل في مجملها الإطار المؤسساتي لسوق العمل في الجزائر هي محاولات من طرف الدولة لخلق ديناميكية في سوق الشغل ، في ظل ظرف تميز بجمود الإستثمارات العمومية ، وعلى الرغم من ذلك فإن نسبة البطالة ظلت مرتفعة مما يعني محدودية فعالية هذه الأجهزة في فترة ما قبل سنة 2001 .

وتدور سياسات التشغيل في الجزائر عموما حول محورين أساسيين هما :

- **السياسات القائمة على دعم العمل المأجور:** ومن خلال هذه السياسات يتم تنصيب الشاب البطال في إطار مؤسسة أو هيئة تابعة للقطاع الاقتصادي أو الإدارة العمومية ، ولمدة معينة بموجب عقد يبرم بين الهيئة والجهاز المشرف على التشغيل ، ويتقاضى خلالها المدمج تعويضا ماليا ، ويكتسب خبرة مهنية تمكنه من الولوج لعالم الشغل مع إمكانية إدماج المعني في إطار الهيئة المشغلة .

- **السياسات القائمة على دعم المبادرات الفردية:** أو ما يسمى بالأجهزة الخالقة للنشاط وهي عبارة عن أجهزة مدعومة من طرف الدولة تقوم بتمويل مشاريع الشباب البطال الراغب في إنشاء مشاريع أو مؤسسات مصغرة ، على أن تقوم هذه المشاريع بدورها بخلق مناصب عمل ، بالتالي فالهدف من هذه السياسات خلق النشاط وخلق مناصب الشغل على حد سواء وهذه السياسات تديرها الدولة من خلال جملة من الأجهزة هي :

- **الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.**

- **الصندوق الوطني للتأمين على البطالة.**

- **الوكالة الوطنية للتسيير القرض المصغر.**

- الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار.

وينصب موضوع هذه الدراسة حول آليات العمل المأجور من خلال دراسة الإطار المؤسساتي والإجرائي الذي يؤسس له قصد إعطاء تقييم لهذه السياسة التي تدخل في إطار برنامج الحكومة الهادف للحد من البطالة وترقية التشغيل.

01 - الوكالة الوطنية للتشغيل:

تعد هذه الوكالة من أقدم الهيآت العمومية للتشغيل ، إذ تم إنشاؤها بموجب المرسوم التنفيذي رقم 259/90 المؤرخ في 1990/09/08¹ ، حيث جاء هذا المرسوم معدلا ومتمما للأمر رقم 42/71 المؤرخ في 1971/06/17 والمتضمن تنظيم المكتب الوطني لليد العاملة وتغيير تسميته ، حيث تضمنت المادة الأولى منه تغيير تسمية المكتب الوطني لليد العاملة ليصبح الوكالة الوطنية للتشغيل وتم وضعها تحت وصاية الوزارة المكلفة بالتشغيل بعد أن كانت تحت وصاية وزارة العمل و الشؤون الإجتماعية .

تطلع الوكالة بمجموعة من المهام ، إذ تقوم بتنظيم و تطوير وضعية سوق الشغل ب:

- وضع نظام للمعلومات يساعد على تقديم المعلومات الدقيقة والمنتظمة بشأن تقلبات سوق الشغل وتسيير اليد العاملة.

- تطوير أدوات تسيير سوق الشغل وأدوات التدخل في تنظيم العرض والطلب.

- تتولى استقبال طلبات التشغيل وتقوم بتوجيه طالبي الشغل وإعلامهم.

- التقريب بين طالبي العمل وأصحاب العمل وهم مجموع المؤسسات الإقتصادية للقطاعين العام والخاص.

¹ - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، مرسوم تنفيذي رقم 90-259 مؤرخ في 1990/09/08 يعدل ويتمم الأمر رقم

71-42 المؤرخ في 1971/06/17 والمتضمن تنظيم المكتب الوطني لليد العاملة، الجريدة الرسمية العدد 39 ، الصادرة بتاريخ

1990/09/12

وقد تم تدعيم الوكالة بموجب القانون رقم 90/04 المؤرخ في 25/12/2004 بمهام جديدة كالإشراف على تنصيب العمال و مراقبة التشغيل ، كما حظيت الوكالة من أجل تدعيم دورها في سوق الشغل من مخطط لعصرنة الجهاز وفقا للمعايير الدولية من خلال تدعيمها بالإمكانيات الضرورية ، والعمل على حل المشاكل التي تعيق سيرها والعمل على تحقيق فعالية التدخل في سوق الشغل وتمكينها من طرق التسيير والتدخل في سوق الشغل تماشيا مع التطورات التكنولوجية الراهنة ، مما يجعلها قادرة على تطوير وتحسين الخدمة التي تقدمها للمتعاملين معها سواءا طالبي العمل أو أصحاب العمل¹ .

وتشرف الوكالة الوطنية للتشغيل ابتداء من سنة 2008 على جهاز الإدماج المهني، وستعتمد هذه الدراسة في تقييم اعتمادا على أداء جهاز DAIP .

02- وكالة التنمية الاجتماعية - وزارة التضامن الوطني:

أنشأت وكالة التنمية الاجتماعية بموجب المرسوم التنفيذي رقم 232/96 ، كأحدى الأجهزة التي وضعتها الدولة بغرض التخفيف من الآثار السلبية للإصلاحات الهيكلية على المستوى الاجتماعي ، وقد وضعت آنذاك تحت تصرف الوزارة المكلفة بالتشغيل و أوكلت لها مهمة الإشراف على جملة من البرامج الاجتماعية ومنها :

أ - جهاز الشبكة الاجتماعية: ويوفر هذا الجهاز نوعين من الإجراءات التي تدخل في إطار الدعم الاجتماعي وتشغيل الشباب وهما:

- المنحة الجزافية للتضامن.

- منحة التعويض عن النشاطات ذات المنفعة العامة (IAIG) .

ب - برامج التشغيل: وأهم هذه البرامج

¹ - الحبيب بن بابرة ، محمد بن كاملة ، التشغيل في الجزائر : مدخل لتطوير و عصرنة البرامج و الآليات لتفعيل التنمية، عرض

نتائج 2006-2009 . الملتقى الوطني حول سياسة التشغيل و دورها في تنمية الموارد البشرية ، جامعة يسكرة ، يومي 13-14

أفريل 2011 .

- برنامج عقود ما قبل التشغيل (CPE).

- برنامج مناصب الشغل المأجور بمبادرة محلية (ESIL).

- برنامج أشغال المنفعة العمومية ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة (TUP.HIMO).

- 01 - آليات التشغيل في إطار الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM:

إن استراتيجية الدولة لتحقيق نهضة في قطاع التشغيل اقتضت وضع جملة من الآليات والسياسات، لا سيما لتكييف مخرجات التعليم والتكوين مع سوق الشغل، فوضعت تحت تصرف الوكالة الوطنية للتشغيل "ANEM"، جهاز المساعدة على الإدماج المهني وذلك بموجب المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 19 أفريل 2008*. والهدف الأساسي لهذا الجهاز هو:

- تشجيع الإدماج المهني للشباب طالبي العمل المبتدئين.

- تشجيع كافة أشكال النشاط والتدابير الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب.

- وقد تم توجيه هذا الجهاز إلى 03 فئات من طالبي العمل، وهي:

- الفئة الأولى: الشباب حاملي شهادات التعليم العالي والتقنيين السامين خريجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني، والذين يستفيدون من عقود إدماج حاملي الشهادات "CID".

- الفئة الثانية: الشباب خريجي التعليم الثانوي للتربية الوطنية ومراكز التكوين المهني أو الذين تابعو تريبا تمهينيا والذين يستفيدون من عقود الإدماج المهني "CIP".

- الفئة الثالثة: الشباب بدون تكوين ولا تأهيل الذين يستفيدون من عقود تكوين، وعلى هذا الأساس ينصب المستفيدون من عقود إدماج حاملي الشهادات وعقود "CFI" الإدماج المهني لدى المؤسسات العمومية والخاصة والمؤسسات والإدارات العمومية، في حين تستفيد الفئة

*- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، مرسوم تنفيذي رقم 08-126 مؤرخ في 19/04/2008، يتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، الجريدة الرسمية، العدد 22 الصادرة بتاريخ 20/04/2008.

الثالثة من ورشات الأشغال المختلفة التي تبادر بها الجماعات المحلية ومختلف قطاعات النشاط وإما لدى حرفيين معلمين لمتابعة تكوين.

- ويتقاضى المستفيدون من هذا الجهاز بفئاته الثلاث أجرة شهرية تحسب بالاستناد إلى الراتب الأساسي للأصناف والأرقام الاستدلالية المنصوص عليها في المرسوم الرئاسي رقم 07-304**.

- زيادة على الفئات المذكورة أعلاه ، فقد أضيفت فئة أخرى وإجراء آخر يسمى بعقد "CTA". أي عقود العمل المدعمة لفائدة حاملي الشهادات ، وهي الصيغة التي يتم المرور من خلالها من منصب عمل بعقد إدماج على نفقة المستخدم بمساهمة الدولة وقصد تشجيع المستخدم على منح هذا النوع من العقود يمنح المستخدم بدوره امتيازات جبائية وشبه جبائية وامتيازات من شأنها أن تدفع إلى خلق مناصب الشغل .

02- آليات التشغيل في إطار وكالة التنمية الإجتماعية - وزارة التضامن الوطني - :

لقد أشرفت وكالة التنمية الإجتماعية على مجموعة من آليات التشغيل التي انتقلت وصايتها والإشراف عليها إلى مديريات التضامن الإجتماعي على المستوى المحلي ومن أهم هذه الآليات نذكر:

- برنامج عقود ما قبل التشغيل: CPE وضع هذا البرنامج بموجب المرسوم التنفيذي رقم 402/98 المؤرخ في 1998/12/02 ، بهدف تسهيل إدماج الحاصلين على شهادات علمية في سوق العمل من خلال تمكين الشباب الجامعي البطال و التقنيين السامين العاطلين عن العمل والباحثين عنه البالغين من العمر بين 19 سنة و 35 سنة من شهادات عمل و اكتساب تجربة تساعد على الإدماج النهائي .

*- لمزيد من التفاصيل حول أجور الفئات المستفيدة من جهاز DAIP، انظر:

- المواد: 16، 17، 26، 27، من المرسوم التنفيذي السابق الذكر.

- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 2007/9/29 المتضمن الشبكة الإستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم.

ومن خلال هذا الجهاز يتم تنصيب المترشحين لدى مؤسسة عمومية أو لدى القطاع الخاص لمدة 12 شهرا قابلة للتجديد مرة واحدة . وبموجب المرسوم التنفيذي رقم 127/08 المؤرخ في 2008/04/30 صار يطلق عليه تسمية منحة الإدماج الإجتماعي للشباب حاملي الشهادات PID¹ . ووضع هذا الإجراء تحت وصاية وزارة التضامن الوطني.

- **جهاز الإدماج الإجتماعي للشباب حاملي الشهادات:** ويهدف هذا الجهاز حسب ما نصت عليه المادة الثانية من المرسوم التنفيذي 127/08 إلى الإدماج الإجتماعي للشباب خريجي الجامعات أو الحائزين على شهادة تقني سام، لا سيما حاملي الشهادات بدون دخل وفي وضعية هشّة أو بدون نشاط أو ذوي إعاقات

ويعمل هذا الجهاز على إدماج المستفيدين منه في نشاطات توافق شهاداتهم أو تأهيلهم لدى المؤسسات والإدارات العمومية وكذا الهيئات والمؤسسات والمنظمات العمومية أو الخاصة التابعة لكل قطاعات النشاط.

وبعد أن يستفيد المترشح المقبول في إطار هذا الجهاز يبرم عقد إدماج بين المستفيد والهيئة المستقبلية ومدير النشاط الإجتماعي للولاية و كذا ممثل وكالة التنمية الإجتماعية وتحدد مدة هذا العقد بسنة واحدة قابلة للتجديد مرة واحدة.

ويتقاضى المستفيدون من هذا الجهاز منحة إدماج وتحدد كالاتي:

- بالنسبة لحاملي شهادات التعليم العالي تقدر بـ: **10000** دج شهريا

- بالنسبة لتقنيون السامون تقدر المنحة بـ: **8000** دج شهريا

ثانياً : تقييم أداء السياسات القائمة على ترقية الشغل المأجور للفترة 2001-2012:

إضافة إلى جهاز المساعدة على الإدماج المهني نعتمد في تقييم السياسات القائمة على ترقية الشغل المأجور كذلك على برامج وزارة التضامن الوطني حيث أن البرامج التي تشرف على

¹ - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، المرسوم التنفيذي رقم 08-127 مؤرخ في 2008/04/30 يتعلق بجهاز

الإدماج الإجتماعي للشباب حاملي الشهادات ، الجريدة الرسمية العدد 23 ، الصادرة بتاريخ 2008/05/04 .

تسييرها تصب في إطار ترقية الشغل المأجور ، بغض النظر عن الطابع الإجتماعي الذي يكرس من خلال هذه البرامج .

1-الوكالة الوطنية للتشغيل: تقييم أداء جهاز الإدماج المهني DAIP

لقد تم اعتماد جهاز الإدماج المهني كأداة لتكريس المخطط الوطني للتشغيل و مكافحة البطالة في شقه المتعلق بدعم العمل المأجور ، و قد تزامن إنشاؤه في إطار البرنامج التكميلي لدعم النمو ، و يعد هذا الجهاز بمثابة وسيلة لتجسيد أهداف برنامج التنمية 2005-2009 المتضمن خلق مليوني منصب شغل و تحديد رقم 300 000 عملية إدماج سنوية في إطار هذا الجهاز خلال الفترة التي تشمل تطبيق برنامج دعم النمو الإقتصادي 2010-2014¹ ، و ذلك بفضل الغلاف المالي الذي تم تخصيصه في هذا الإطار يمكن تتبع إنشاء مناصب العمل المأجور من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم01: تطور عدد المناصب المستحدثة في إطار جهاز DAIP خلال الفترة 2008-2014²

السنوات	2008	2009	2010	2011	2012
عدد المناصب	164 296	277 618	273 141	660 810	241 993
السنوات	2013	2014			
عدد المناصب	260 154	304 383			

يمكن ترجمة معطيات الجدول للتوضيح من خلال الرسم البياني أسفله:

¹ - وزارة التشغيل و الضمان الإجتماعي ، كلمة الطيب لوح وزير العمل و التشغيل و الضمان الإجتماعي ،الملتقى الجهوي حول الوساطة في التشغيل و دورها في أسواق العمل و إدارة العمل و الحكم الراشد .، الجزائر ، 3 إلى 6 أكتوبر 2010 .

²- *république algérienne démocratique et populaire* , ALGERIE 2eme Rapport National sur les objectifs du millénaire pour le développement , septembre 2012, p 237.

الشكل رقم 01 : رسم بياني لتطور مناصب العمل المستحدثة من خلال جهاز DAIP¹

إن هذا التطور الحاصل في إستحداث مناصب الشغل يرجع أساسا إلى الأهمية التي أولتها الدولة لهذا الجهاز لاسيما و أنه يشكل أداة أساسية لإدماج خريجي الجامعات و معاهد التكوين في مجالات العمل على مستوى قطاعات النشاط الإقتصادي وكذا الإدارات العمومية ، و قد كرست الحكومة سياسة الإدماج المهني مع إعطاء الأولوية للتصحيبات على مستوى قطاعات النشاط الإقتصادي ، نظرا للإمكانية التي توفرها هذه الأخيرة لطالب العمل في الحصول على منصب شغل دائم بعد انقضاء مدة الإدماج ، إلا أن الملاحظ أن قطاع النشاط الإقتصادي لم يستوعب كافة طلبات العمل على غرار قطاع الإدارة العمومية إلا أن هذا الأخير لا يعمل على توظيف المستفيدين من هذه العقود في مناصب دائمة نظرا لخصوصية عملية التوظيف التي تخضع للإجراءات التنظيمية المنصوص عليها في قانون الوظيفة العمومية ،و التي لا تعتمد أسلوب الإدماج المباشر في منصب العمل و هو الأمر الذي اضطر الحكومة إلى توقيف تنصيب طالبي العمل على مستوى الإدارات العمومية في فترات معينة .

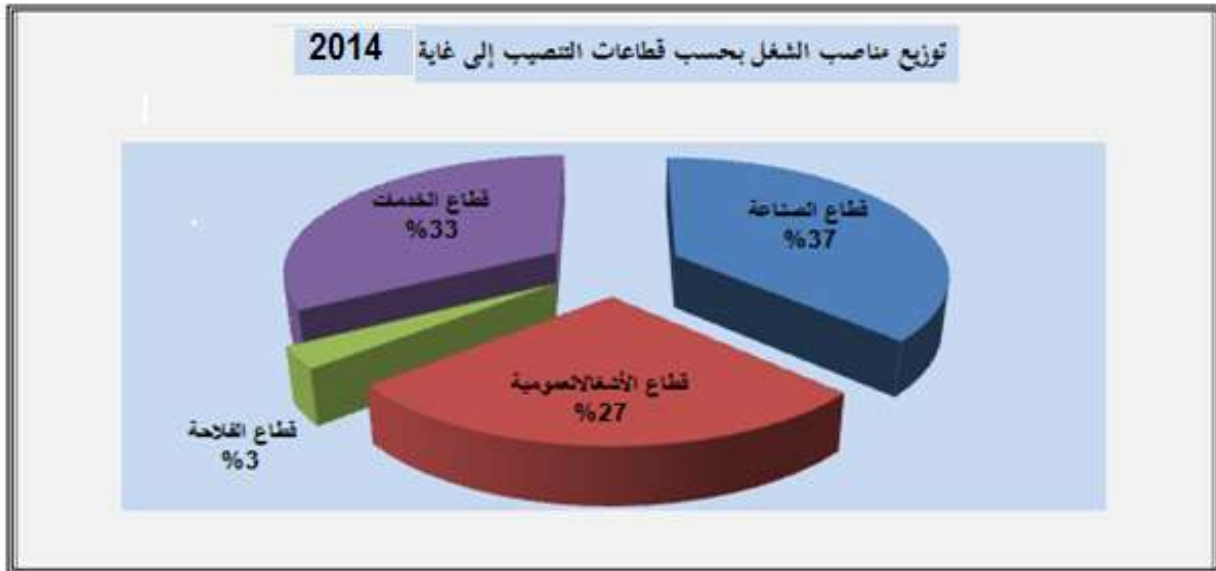
إن المتتبع لأداء هذا الجهاز يلاحظ أن عدد المناصب تطور بشكل مستمر ابتداء من سنة 2008 التي شهدت بداية نشاط الجهاز بتتصيب 164 296 طالب عمل، و قد شهدت سنة 2011 ارتفاعا قياسيا نظرا لخصوصية هذه السنة التي عرفت في بداياتها موجة من الإحتجاجات الأمر الذي أدى بالحكومة إلى تكثيف وتيرة خلق مناصب الشغل على مستوى قطاعات النشاط المختلفة لاسيما قطاع الإدارة العمومية وكذا القطاع الخاص اللذين امتصا أكبر عدد من طلبات العمل في إطار عقود الإدماج المهني .

¹ - تم إعداد الرسم البياني بالاعتماد على معطيات الجدول رقم: 01

والملاحظ كذلك أن حجم الغلاف المالي المخصص لتغطية إجراءات الإدماج المهني انتقل من 42 مليار دج سنة 2008 إلى 75 مليار سنة 2011¹ وتجدد الإشارة أنه في إطار برنامج دعم النمو الإقتصادي 2010-2014 قد خصصت الحكومة غلاف مالي يتعلق بدعم التنمية الإقتصادية بما فيها دعم سياسات التشغيل قدر هذا الغلاف بـ 3500 مليار دينار وهو ما يشكل 16.05%² من حجم الغلاف المالي المخصص للبرنامج ككل ، و هو ما سيؤدي إلى ارتفاع التنسيبات على مستوى هذا الجهاز خلال الفترة ما بين 2013-2014 ، خاصة و أنه في إطار عصرنة الوكالة الوطنية للتشغيل فقد عمدت الدولة في إطار برنامج الخماسي لدعم النمو إلى تكثيف عدد الوكالات ليصل إلى 240 وكالة في 2014 . وبالنظر إلى طبيعة القطاعات التي توفر عروض العمل في هذا الجهاز فيمكن تتبع نصيب كل قطاع من عروض العمل التي يوفرها من خلال الشكل البياني التالي:

الشكل رقم 02 : دائرة نسبية تبين أهم القطاعات المساهمة في عروض العمل لجهاز DAIP

و نسب مساهماتها³



¹ - république algérienne démocratique et populaire , ALGERIE 2eme Rapport National sur les objectifs du millénaire pour le développement , op , cit , p 240

² - بيان اجتماع مجلس الوزراء ، برنامج التنمية الخماسي (2010-2014) ، مرجع سابق .

³ -ministère du travail , de l'emploi et de la securité sociale , bilan de la creation d'emplois (2010-2012) . 1 er semestre 2013 , mai 2013 , p 02

من خلال القراءة التحليلية للدائرة البيانية أعلاه ، يتضح أن قطاع الصناعة يحتل الصدارة في نسبة عروض العمل التي يوفرها في إطار هذا الجهاز ليليه قطاع الخدمات ، ثم بقية القطاعات الأخرى بنسب متفاوتة .

2- تقييم أداء وكالة التنمية الإجتماعية- وزارة التضامن الوطني:-

يعتمد الباحث في تقييم أداء الوكالة على الصيغ التي تضمن من خلالها خلق مناصب الشغل وهي محددة من خلال البرامج التالية:

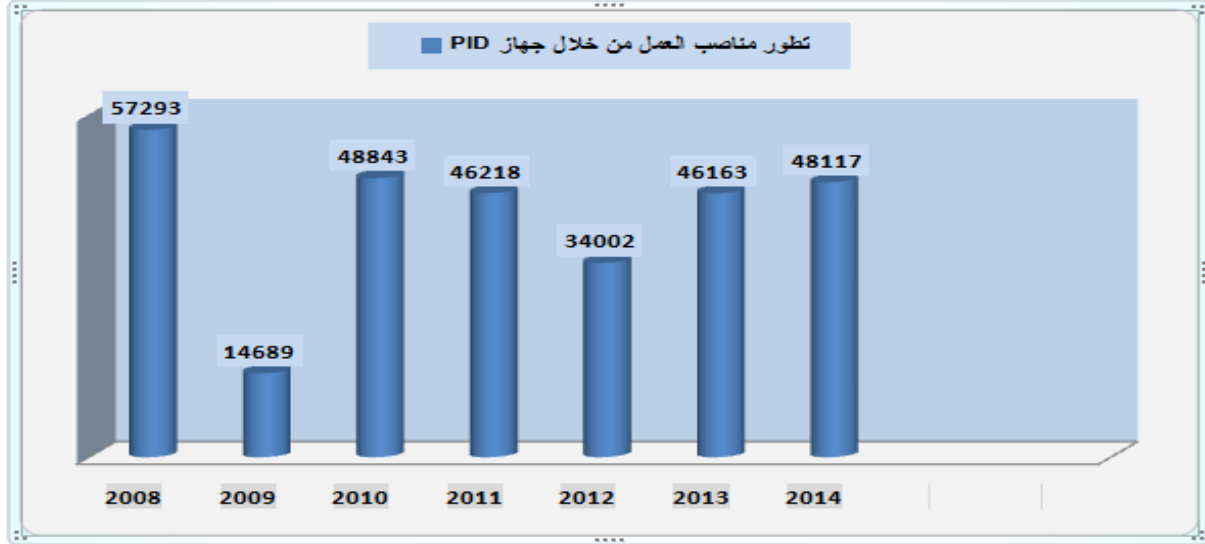
- برنامج عقود ما قبل التشغيل (CPE).
- برنامج مناصب الشغل المأجور بمبادرة محلية (ESIL).
- برنامج أشغال المنفعة العمومية ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة (TUP.HIMO).

أ- بالنسبة للمناصب المستحدثة في إطار عقود ما قبل التشغيل:

لقد سبق وأشارت الدراسة إلى أن هذا البرنامج مر بتطورات وتعديلات ، فمن برنامج عقود ما قبل التشغيل انتقل إلى برنامج منحة إدماج حاملي الشهادات بموجب التعديل الأخير الذي طرأ عليه . وتعتبر هذه الصيغة من بين الصيغ الأولى التي برمجتها الحكومة لعم التشغيل المأجور ، والتي كان الهدف منها تمكين الباحث عن العمل من اكتساب خبرة مهنية تمكنه من الولوج بسهولة إلى عالم الشغل ، لاسيما وأن المناصب التي كانت توزع في هذا الجهاز كانت تعتمد نظام المؤهل والتخصص ما يعني أن طلبات العمل يتم إيداعها على مستوى الوكالة الوطنية للتشغيل أو على مستوى مديريات النشاط الإجتماعي حاليا والتي تقوم بتلبية العروض التي تستقبلها من طرف القطاع الخاص أو قطاع الإدارة العمومية ، وعادة ما يتم حصر احتياجات هذه القطاعات من خلال مراسلة من قبل مديريات التشغيل الولائية أو مديريات النشاط الإجتماعي ، إلى قطاعات النشاط على مستوى الولاية و يتم وفق ذلك توزيع الاحتياجات على هذه القطاعات و يمكن تتبع أداء هذا الجهاز من خلال معطيات الجدول والشكل البياني التالي:

الشكل رقم 03: جدول ومنحنى بياني لعدد المناصب المستحدثة في إطار عقود ما قبل

التشغيل خلال الفترة من: 2008-2014¹



إن تفسير المنحنى أعلاه يبين أن وتيرة تنصيب خريجي الجامعات ومعاهد التكوين في هذا البرنامج شهدت وتيرة متباينة ، وتجدر الإشارة أنه بداية من سنة 2004 بدأت وتيرة التنصيب ترتفع ، ومرد هذا التحسن إلى التعديل الذي خضع له هذا البرنامج بموجب المرسوم التنفيذي 04-102 المؤرخ في 2004/04/01²، وشمل هذا التعديل مستويات الأجر وكذا مدة العقد المبرم ، وقد استفاد هذا البرنامج من غلاف مالي في ذات السنة قدر بأكثر من 03 ملايين دينار ، وهو ما أدى إلى انتعاش عملية التنسيبات لخريجي الجامعات ومعاهد التكوين ، وهو الأمر الذي يبرز من خلال معطيات السنوات من 2008 إلى 2014 كما هو مبين في الرسم البياني أعلاه.

¹ - تم إعداد الرسم البياني بالإعتماد على المعطيات التالية:

- بوابة الوزير الأول ، حصيلة الإنجازات لسنة 2011 ، مرجع سابق .

- بوابة الوزير الأول ، ملحق بيان السياسة العامة . مرجع سابق.

- المجلس الوطني الإقتصادي الإجتماعي ، تقرير الوطني حول التنمية البشرية 2013-2015 ، الجزائر ، 2016 .

² - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، المرسوم التنفيذي 04-102 المؤرخ في 2004/04/01 يعدل و يتم المرسوم

التنفيذي 98-402 المؤرخ في 1998/12/02 المتضمن الإدماج المهني للشباب الحاملين لشهادات التعليم العالي و التقنيين

السامين خريجي المعاهد الوطنية للتكوين ، الجريدة الرسمية ، العدد 20 ، الصادرة بتاريخ 2004/04/04 .

وعلى الرغم من مساهمة هذا البرنامج في امتصاص بطالة اليد العاملة ، إلا أنه لم يخلو من بعض النقائص التي يمكن عرضها فيما يلي :

- غالبية التخصيبات على مستوى هذا الجهاز يساهم فيها القطاع الإداري الذي يمتص أكثر من نصف طلبات العمل المعروضة.
- يمثل هذا الجهاز الجانب الاجتماعي الذي تعالج وفقه الدولة مشكلة البطالة و عليه فأداء هذا الجهاز يعتمد على التخصيبات المالية المرصودة في إطار برامج التنمية و التي غالبا ما تكون غير كافية لتلبية عروض العمل لكثرتها.
- عدم ديمومة الوظائف التي يمنحها هذا الجهاز ، إذ أن مدة العمل تقدر بسنة قابلة للتجديد ، مع إمكانية تمديد عقد العمل للسنة الثانية ، إلا أن غالبية المستفيدين من هذا الجهاز يضطرون بعد انتهاء عقودهم إلى إعادة التسجيل على مستوى الوكالة الوطنية للتشغيل ، للحصول على أنماط أخرى من العقود في إطار جهاز DAIP ، هذا الأخير الذي استحدث سنة 2008 من أجل تدارك النقائص الموجودة على مستوى برنامج عقود ما قبل التشغيل .

ب- برنامج مناصب الشغل المأجور بمبادرة محلية (ESIL)

لقد شكل هذا البرنامج أحد السياسات المنتهجة من أجل تشغيل الشباب لا سيما في مرحلة التسعينات وظلت الدولة تعتمد عليه في امتصاص بطالة اليد العاملة ، على الرغم من أن المنحة التي يتحصل عليها المنتسب لهذا البرنامج ضعيفة ، و قصر مدة العمل المقدره بسنة واحدة . و في تقييمنا لأداء هذا البرنامج نجد أنه منذ سنة 1999 إلى غاية 2009 استفاد منه قرابة مليون بطل¹ وعموما يندرج المستفيدون من هذا الجهاز ضمن البرنامج الوطني الذي اتبعته الحكومة لبلوغ هدف مليوني منصب شغل خلال البرنامج التكميلي لدعم النمو 2005-2009 ، و كذا تحقيق هدف 03 ملايين منصب شغل خلال البرنامج الخماسي للتنمية ، و قد حل محل هذا

¹ - رشيد شباح ، مرجع سابق ، ص 232

البرنامج جهاز DAIS الذي شهد سنة 2011 خلق ما يقارب 111 775 منصب عمل¹، ليصل عدد المناصب إلى 512 818 سنة 2014 .

ج-برنامج أشغال المنفعة العمومية ذات الإستعمال المكثف لليد العاملة (TUP.HIMO):

لقد تركزت أهداف هذا البرنامج حول إنشاء مناصب عمل مكثفة قصيرة الأجل من خلال إطلاق برامج لإعادة تأهيل البنية التحتية العامة و المساهمة في تحقيق التنمية المحلية و اشراك الشباب البطال في تحقيق هذا الهدف و قد بلغت حصيلة هذا البرنامج لسنة 2010 خلق 10 855 منصب شغل² ، بما في ذلك المستفيدين من برنامج الجزائر البيضاء ، إذ بلغ عدد المستفيدين منه 23 744 مستفيد بغلاف مالي قدر بأكثر من 04 آلاف مليار دينار .

د-برنامج منحة التعويض عن النشاطات ذات المنفعة العامة (IAIG):

يعد هذا البرنامج برنامج ذو هدف مزدوج ، إذ تعتمد الحكومة في إطار سياسة التشغيل وكذلك في إطار سياسة محاربة الفقر ، و يتميز هذا البرنامج بارتفاع عدد المستفيدين منه إذ شهدت سنة 2011 فقط خلق قرابة 271 918³ منصب شغل في إطاره.

رابعاً : تقييم سياسات ترقية العمل المأجور.

من خلال العرض السابق لأداء سياسات التشغيل في ظل برامج التنمية لابد من الوقوف على جملة من الملاحظات:

- لاشك أن تزايد حجم المشاريع الإستثمارية العمومية والخاصة، وضخامة حجم الإنفاق العام أدى إلى تزايد وتيرة التشغيل وفق منحنى تصاعدي بداية من سنة 2001 ، إلا أن مقارنة سياسات التشغيل إلى برامج التنمية لا تقف عند هذا البعد و إنما تتعداه إلى أبعاد أخرى تصب مجتمعة

¹ - بوابة الوزير الأول ،حصيلة الإنجازات لسنة 2011 ، ، مرجع سابق .ص 10

² -1-république algérienne démocratique et populaire, ALGERIE 2eme Rapport National sur les objectifs du millénaire pour le développement , op , cit , p 241

³ - حصيلة الإنجازات لسنة 2011 مرجع سابق ، ص 10

في البعد الذي يبحث في مدى المساهمة الفعلية لهذه البرامج في ترقية سياسات التشغيل بشكل يسمح بتحقيق 03 مظاهر أساسية وهي :

- تحقيق توازن سوق العمل.
- رفع نسبة خلق مناصب شغل دائمة ولاتئة.
- التحكم في معدلات البطالة بشكل يتوافق مع النمو الإقتصادي.

1- بالنسبة لتحقيق توازن سوق العمل : لقد شهدت الجزائر منذ مرحلة التسعينات انخفاضا في معدلات الخصوبة و تراجع معدل النمو السكاني ، فبعد أن كان هذا المعدل يصل إلى نسبة 3.1% سنة 1985 فقد شهد تراجعا ليصل إلى 1.5 % سنة 2008¹ ، هذا التباطؤ يؤدي بالضرورة إلى تقليص الضغط على سوق الشغل ، ويساهم في الحد من الإرتفاع الكبير لمعدلات البطالة ، كما أن هذا التراجع صاحبه انخفاض في معدلات المشاركة في سوق العمل إذ سجلت سنة 2009 ما يقارب 41.4% كنسبة مشاركة في سوق الشغل² وهي نسبة ضعيفة إذا ما قورنت بالمتوسط العالمي للمشاركة في سوق العمل و الذي يسجل متوسط 64% ، ما يؤكد هذه الفكرة هو تتبع تطور الفئة النشطة في الجزائر والتي انتقلت من 8 568 221 سنة 2001³، لتصل إلى 10 661 000 سنة 2011⁴، وهو تطور ضعيف نسبيا .

وينتج عرض العمل من خلال قطاعات النشاط المختلفة إذ يساهم القطاع الإداري والخدماتي بنسبة 55.2% ، في حين نجد قطاع الأشغال العمومية يضم 19.4% ، أما القطاع الفلاحي 13.7 % ليليه القطاع الصناعي بـ 11.7% .

¹ -الحسن عاشي، "مقايضة البطالة بالعمل غير اللائق: تحديات البطالة في العالم العربي". أوراق كارنيغي، مؤسسة كارنيغي للسلام الدولي، العدد23، جويلية 2010، ص7 .

² - المرجع نفسه

³ -الديوان الوطني للإحصائيات ، تقرير حول وضعية سوق الشغل في الجزائر ، الجزائر ، 2002 .

⁴ - المجلس الوطني الاقتصادي الإجتماعي ، تقرير حول الوضع الإقتصادي و الإجتماعي للأمم 2011/2012 . مرجع سابق

إن هذه البرامج التي تشكل السياسة العامة للتشغيل ساهمت في زيادة وتيرة عرض العمل في مؤسسات الدولة لاسيما قطاع الإدارة العمومية و القطاع الإقتصادي بدرجة أقل ، كما ساهمت في زيادة القوة المشتغلة بشكل مستمر من خلال امتصاص خريجي الجامعات و معاهد التكوين بما أدى بدوره إلى تراجع مستويات البطالة . لكن التساؤل الذي يطرح بأي طريقة استطاعت هذه البرامج أن تضم كل الوافدين إلى سوق الشغل ؟ إن الإجابة على هذا التساؤل يدفعنا إلى إستعراض النقاط المالية.

2- بالنسبة لخلق مناصب شغل دائمة ولائقة: لا نختلف في أن سياسات و برامج التشغيل في الجزائر تعتمد على توفير فرص العمل من خلال آليات منها دعم العمل المأجور وكذلك برامج الأشغال العامة وإعانات الأجر ، التي تستهدف فئات كبيرة من خريجي الجامعات و المعاهد وكذلك فئات الشباب ذوي المؤهلات الضعيفة الباحثين عن العمل ، والميزة الأساسية لهذه البرامج :

- أنها برامج ذات تكلفة عالية ، فالتخصيصات المالية باهضة مقابل مردودية منخفضة كما أنها تستحدث مناصب عمل متدنية الأجر فمتوسط الأجر يتراوح بين 6000 دج و 15000 دج وهي أقرب إلى المنح والمساعدات الإجتماعية منها إلى رواتب و أجور تحفظ كرامة المستفيد منها

- أنها وظائف مؤقتة ، فهي بذلك بعيدة عن مفهوم العمل اللائق الذي يستدعي دوام الوظيفة و ملائمتها للمؤهلات العلمية و الأجر المحترم .

الواقع في الجزائر أن هذه البرامج تأخذ أكبر نسبة من نسب التشغيل ، ما يعني أن غالبية المناصب التي تم استحداثها هي مناصب مؤقتة ، و يعود ذلك إلى توجه سياسة الحكومة التي تعتمد على كم الوظائف وليس على نوعيتها . و تؤكد هذه الفكرة من خلال الإحصائيات الرسمية لسنة 2011 إذ تبين أن ما تم خلقه من مناصب في إطار جهاز DAIP بلغ 660 810 منصب

شغل وهو عدد أكبر من مجموع ما تم استحداثه في نفس السنة من وظائف دائمة على مستوى القطاعات والمؤسسات العمومية مجتمعة¹.

3- التحكم في معدلات البطالة بشكل يتوافق مع معدلات النمو الإقتصادي: لقد أشرنا فيما سبق أن أسواق العمل تتأثر سلبا أو إيجابا بالأداء الإقتصادي الكلي وبخاصة نمو الناتج المحلي الإجمالي انطلاقا من تحقق العلاقة الاقتصادية التالي:

ارتفاع معدل النمو ← ارتفاع نسبة التشغيل ← انخفاض معدلات البطالة.

وهذا ما يؤكد التحليل الكنزي الذي يركز على سياسة الإنعاش عن طريق الطلب وينطلقون من فكرة أن البطالة سوف تنخفض تلقائيا إذا ارتفعت معدلات النمو الإقتصادي فهل تحققت هذه المعادلة في الجزائر؟ يمكن تتبع معدلات النمو و مستويات البطالة من خلال الجدول التالي لتأكيد الفكرة أو نفيها:

جدول رقم 02: تطور نسبة البطالة إلى معدلات النمو خلال الفترة 2001-2014²

السنوات	2001	2002	2003	2004	2005	2006
معدل النمو	2.1	4.1	6.8	5.2	5.1	2
نسبة البطالة	28.43	26.06	23.7	17.7	15.3	12.3
السنوات	2007	2008	2009	2010	2011	2012
معدل النمو	2.98	2.4	2.4	3.3	2.4	2.6
نسبة البطالة	11.8	11.3	10.2	10	10	9.7
السنوات	2013	2014				
معدل النمو	2.8	3.8				
نسبة البطالة	9.8	10.6				

¹ - لمزيد من التفاصيل أنظر : بوابة الوزير الأول ، حصيلة الإنجازات الاقتصادية والإجتماعية لسنة 2011 ، مرجع سابق،

² - المجلس الوطني الاقتصادي الإجتماعي ، تقرير حول الوضع الإقتصادي والإجتماعي للأمة 2011-2012 . مرجع سابق،

من خلال معطيات الجدول نلاحظ أن العلاقة القائمة بين تطور معدلات النمو وانخفاض نسبة البطالة غير محققة في الجزائر ، ذلك أن التفسير المنطقي لتراجع معدلات البطالة هو ارتباطها بمنطق الدولة الريعية بدليل أن هناك علاقة وثيقة بين ارتفاع سعر النفط و انخفاض معدلات البطالة ، و هو ما يؤكد الفكرة القائلة أن ارتفاع معدلات التشغيل هو بفعل زيادة الإنفاق الحكومي نتيجة إرتفاع العوائد النفطية .

ونشير في هذا الصدد نقطة مهمة فيما يتعلق بمدى مصداقية معدل البطالة المعلن عنه من قبل الهيئات الرسمية ، وفيما إذا كان بالفعل يعبر عن النسبة الموجودة في الواقع أم أنه خاضع لمعطيات لا يمكن أن تحدد بدقة المعدل الموجود في الواقع ، فمن خلال دراسة قام بها الأستاذ بوفليح نبيل لتقييم سياسة الإنعاش الاقتصادي المطبقة في الجزائر في الفترة 2000-2010 اعتمد فيها على معدلين للبطالة : معدل البطالة الرسمي و معدل البطالة المصحح حيث أن هذا الأخير تم حسابه وفقا للمعادلة التالية :

$$\text{معدل البطالة المصحح} = \text{فئة العاطلين عن العمل} + \text{فئة العمال الغير منظمين}$$

الفئة النشطة

وعليه ، فمن أجل إضفاء قدر من الموضوعية على الإحصائيات المعلنة عنها رسميا ، فإن هذه الأخيرة تستثني فئة العمال الغير رسميين بالإضافة الشباب الذين يؤدون الخدمة الوطنية ، وفي نظر الباحث فإن هذه الفئة تضم إلى فئة العاطلين عن العمل مادام أنها لا تمارس عملا مصرحا به ، وعليه فقد خلصت هذه الدراسة إلى المعطيات التالية :

جدول رقم 03 : يبين تطور مستويات التشغيل والبطالة خلال الفترة 2000-2008¹

المؤشرات / السنوات	2008	2006	2004	2002	2000
فئة العاطلين عن العمل	1.220	1.265	1.729	2.388	2.610
فئة العمال غير المنظمين	2.579	2.485	2.070	1.455	1.263
الفئة النشطة	10.801	10.267	9.780	9.305	8.850
معدل البطالة الرسمي	11.3	12.3	17.7	26.06	29.5
معدل البطالة المصحح	35.17	36.52	38.84	41.30	43.76

¹ - نبيل بوفليح ، « دراسة تقييمية لبرامج الإنعاش الاقتصادي المطبقة في الجزائر في الفترة 2001-2010 » . مجلة

الأكاديمية للدراسات الاجتماعية و الإنسانية ، العدد التاسع ، الصادرة في مارس 2013 ، ص 51 .

إن الملاحظ من خلال معطيات الجدول ، هو التفاوت الموجود بين معدلات البطالة الرسمية و معدلات البطالة المصححة ، ومرد هذا التفاوت إلى ارتفاع حجم الفئة العاملة في إطار القطاع غير الرسمي ، اعتبارا من أن معدل البطالة الرسمي يقصي هذه الفئة فتتدرج ضمن الفئة المشتغلة و الملاحظ أن معدل هذه الفئة يزداد ، ففي إطار اعتماد الدولة لسياسات توظيف مؤقتة لا تجد هذه الفئة سوى الانضمام إلى هذا القطاع الذي تجد فيه ملاذا لها من البطالة .

خاتمة:

إن غاية الحد من البطالة وخفض مستوياتها عند أدنى حد تعد أحد أهداف السياسة الوطنية للتشغيل غير أن هذه الغاية لطالما ارتبطت بالبعد السياسي الذي ترمي الحكومة من خلاله إلى تلميع صورتها ، ما يجعلها تبحث عن الكم دون الكيف . وبالنظر إلى سياسات التشغيل القائمة على ترقية العمل المأجور يجعلنا نؤكد هذه الفكرة ، إذ أن هذه السياسات قائمة على عقود مؤقتة لا تهدف إطلاقا للحد من البطالة بقدر ما تعمل على تأجيل حلول القضاء عليها ، فالمستفيد من هذه العقود حتى وإن طال مداها (06 سنوات بالنسبة لعقود إدماج حاملي الشهادات) يبقى رهين الأمل في الإدماج في منصب دائم والذي لا يتسنى للكثيرين ممن يزاولون نشاطهم بقطاع الإدارة العمومية .

كما أن صيغ العمل المأجور التي تشرف على تسييرها وزارة التضامن الوطني وكذا مديريات النشاط الاجتماعي على المستوى المحلي لا تعدو من كونها منح تدخل في إطار تضامني مع البطل بدليل أن ما يتقاضاه يسمى بمنحة وليس بأجر ناهيك عن مدة العقد المؤقت التي لا تعدو سنتين ونصف عند أقصى تقدير .

إن الوضعية المالية للدولة بداية من سنة 2001 إلى غاية 2014 ساهمت بقدر كبير في تغطية عبء الإنفاق العام على مثل هذه السياسات والبرامج المكلفة، غير أن هذه الوتيرة من شأنها أن تتراجع في ظل تهاوي أسعار النفط بداية من أواخر سنة 2014 وهو الأمر الذي يجعل المستفيدين من هذه الصيغ محل تساؤل بين إمكانية الاحتفاظ بهم أو إنهاء عقودهم لعدم وجود

غلاف مالي لتسديد مستحققاتهم وهو الأمر الذي قد يعيدهم إلى الحالة الأولى قبل إبرامهم لعقد العمل المؤقت.

كما أن سياسة التشغيل القائمة على ترقية العمل المأجور لا تعدو من أن تكون حلا مؤقتا تلجأ إليه الدول على المدى القصير وليس الطويل كما في الجزائر ، وليس معنى هذا الإجراء الإبقاء على البطال في وضعه الأول وإنما تمكينه في نهاية العقد من الحصول على منصب دائم ولائق يحفظ كرامته وليس إحالته على البطالة بمجرد انتهاء مدة العقد .

إن احتواء هذا الكم الهائل من طالبي العمل يستدعي ضرورة تفعيل قطاع إنتاجي وطني قادر على خلق الثروة ومناصب الشغل بالقدر الكافي، إضافة إلى تسهيل آليات الاستثمار الخاص الوطني والأجنبي الذي بدوره يعد رافدا لخلق مناصب العمل واحتواء الوافدين سنويا إلى سوق الشغل ، كما أن على الدولة إعادة النظر في العلاقات القائمة بين سوق الشغل و مراكز التكوين حتى تحقق التوازن بين مخرجات التكوين و سوق الشغل .