

## سياسة عقود ما قبل التشغيل وتأثيرها على نوعية الخدمة العمومية

الأستاذة: لغواطي ياسمين\*

ملخص:

سياسة التشغيل منهاج يتمثل في مجموعة البرامج تحدها وتعتمدها السلطة المختصة في مجال الاستفادة القصوى من الطاقة البشرية، وتشغيل الباحثين عن العمل بمناصب في اتجاه الحد من مستويات البطالة.

وتكمن أهمية السياسات العامة في مجال التشغيل من خلال مدى معالجة السلطات العمومية المركزية والمحلية لظاهرة البطالة فضلا على مدى تأثيرها على مستوى جودة الخدمات العمومية، وهذا ما ثمنتها السلطة في الجزائر على غرار العديد من الدول من خلال البحث في جملة من البدائل التشغيلية وعلى رأسها برنامج عقود ما قبل التشغيل.

الكلمات المفتاحية: سياسة التشغيل- البطالة (بطالة حاملي الشهادات الجامعية)- برنامج

عقود ما قبل التشغيل

تمهيد:

لطالما ترددت عبارة "الرجل المناسب في المكان المناسب" وهي تنص في معناها على ضرورة استناد مهام ما للأشخاص المؤهلين للقيام به، وعندما نتكلم عن سوق العمل في الجزائر أو في أي دولة أخرى، يجب أن نتحدث عن ضرورة وجود سياسة تشغيل واضحة تتبنى معايير موضوعية في إدماج الموارد البشرية (المتعاقدين في إطار عقود ما قبل التشغيل)، فسياسة التشغيل تدل على مختلف التدابير والآليات التي تعتمدها الحكومة في سبل استحداث مناصب شغل بشتى أنماطها خلال فترة محددة، وتمثل هذه السياسة في الواقع الوجه المقابل لسياسة مكافحة البطالة، إذ أن التشغيل والبطالة وجهان لعملة واحدة.

لذلك فإن معالجة قضية التشغيل تقتضي من جهة تحليل مشكلة البطالة وأسبابها وبنيتها، وهو ما يمثل جانب الطلب، ومن جهة ثانية تحليل احتياجات سوق العمل حجما ونوعا، أي تحليل جانب العرض، وتنبثق أهمية هذا التحليل الثنائي من ضرورة تحقيق التوافق المستمر ما بين العرض والطلب عليه من حيث الحجم والطبيعة.

الأمر الذي استوجب طرح عدة أسئلة حول طبيعة سياسات التشغيل ومضمون الصيغ الجديدة للشغل (آليات التشغيل)، التي ينتظر منها أن تنخفض من ظاهرة البطالة، وكذا الآليات التي

\* - أستاذة مساعدة مؤقتة بكلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة البليدة 2.

- يمكن الاعتماد عليها لضمان الحماية الاجتماعية وتوفير مناصب دائمة لحاملي الشهادات الجامعية، ومحاولة للإجابة على هذه التساؤلات ارتأيت معالجة الموضوع من خلال المحاور التالي:
1. تشخيص ظاهرة البطالة في الجزائر(بطالة حملة الشهادات الجامعية)
  2. عرض وتقييم مختصر لجهاز المساعدة على الإدماج المهني DAIP لترقية التشغيل
  3. سبل تفعيل عقود ما قبل التشغيل في الجزائر
  4. العوامل المساعدة في نجاح ورفع فاعلية سياسة عقود ما قبل التشغيل

### المحور الأول: تشخيص ظاهرة البطالة في الجزائر(بطالة حملة الشهادات الجامعية)

باتت سياسة التشغيل في الجزائر منذ عشرية ونصف تشكل الانشغال الأول لدى السلطات العمومية، ويرجع ذلك بالأساس إلى تزايد مستوى الطلب على العمل بوتيرة تفوق نمو العرض، وهو ما يعني ارتفاع مستويات البطالة، خاصة ما بين الشباب من حاملي الشهادات، مع ما يرافق ذلك من آفات وضغوط اجتماعية قد تهدد الاستقرار الاجتماعي، فضلا عما ينتج من بطالة وهدر للطاقات وهروب الكفاءات وتراجع معدل النمو الاقتصادي، ففيما تتجلى أسباب هذه الظاهرة؟

### أسباب تفاقم ظاهرة البطالة في الجزائر:

تتمثل الأسباب الجوهرية في تفاقم ظاهرة البطالة في الجزائر في النقاط التالية:

- تدخل الدولة في السير العادي لعمل السوق الحرة وخاصة فيما يخص تدخلها لضمان حد أدنى للأجور، إذ أن تخفيض الأجور والضرائب هما الكفيلان لتشجيع الاستثمار وبالتالي خلق الثروات وفرص العمل.
- استناد الاقتصاد الجزائري على قطاع المحروقات وضعف القطاعات الباقية التي لا تمثل سوى 2% من الميزان التجاري الجزائري.
- التزايد السكاني.
- عدم التنسيق بين التعليم والتكوين وحاجيات سوق العمل.
- أسباب بطالة خريجي الجامعات:

تعتبر بطالة خريجي التعليم العالي إحدى الإشكاليات الكبيرة التي تواجه المنظومة التعليمية، وتعتبر عن خلل في تلك المنظومة التي لا يستطيع خريجوها الاندماج في الحياة المهنية، حيث توجد

نسبة كبيرة من أصحاب الشهادات العليا بالجزائر على غرار باقي الدول العربية إما عاطلين عن العمل أو مهددين بالبطالة في المستقبل القريب ولاشك أن هناك العديد من الأسباب التي ساهمت في تفاقم هذه المشكلة، نذكر منها:

أسباب متعلقة بطبيعة التعليم الجامعي وطبيعة سوق العمل المحلي: ترجع الأسباب المتعلقة بخصائص التعليم الجامعي متمثلة في عدم مواءمة مخرجات التعليم مع احتياجات سوق العمل المحلي حيث نجد تدني ومحدودية مستوى المهارات والقدرات التي يحوز عليها الخريجين والتي لا تلي في الوقت نفسه احتياجات السوق المحلي وخاصة لدى القطاع الخاص، وكذا عدم اعتماد مخطط التعليم الجامعي على رؤية واضحة للاحتياجات المستقبلية لسوق العمل من القوى البشرية، مع انخفاض درجة المواءمة بين مخرجات التعليم الجامعي وبين حاجات سوق العمل من ناحية الكيف والكم.

أما الأسباب المتعلقة بظروف وبطبيعة سوق العمل المحلي فهو يعاني من تشوهات كثيرة التي أحدثت خللا واضحا في أداء العمالة من خلال:

- عدم توازن آليات العرض والطلب على اليد العاملة المؤهلة في السوق المحلية.
- المهارات المتوفرة لدى الخريجين لا تتوافق مع طبيعة الأعمال التي تقدمها جهات التوظيف في القطاعين العام والخاص (عدم تطابق الشهادة مع نوع المنصب).
- تطبيق برامج الشغل في الجزائر، منه برنامج عقود ما قبل التشغيل وجد تناقض صريح في سياسات الدولة، فمن جهة تعكف المؤسسات في تكوين الإطارات عقود ما قبل التشغيل وتستند لهم أعمال بغية الاستفادة منهم مستقبلا ومن جهة أخرى لا تمنح السلطات العليا مناصب مالية لهؤلاء الفئة من الإطارات.
- ضعف إمكانية الإدماج المهني راجع لسياسات التشغيل المتبعة من طرف السلطة السياسية في الجزائر بما يتماشى والظرف السياسي السائد، فعادة ما يقترن عملية تسوية وتثبيت فئة حاملي الشهادات في مناصبهم بمستوى الحراك الاجتماعي للمواطن الجزائري في إطار شراء السلم الاجتماعي (هذا ما شهدته الجزائر في سنة 2011 جراء الاحتجاجات الشعبية المطالبة بإجراء إصلاحات سياسية واقتصادية وتشغيلية)، فهل تحركت السلطة لمساعدة هذه الفئة في الحصول على منصب شغل دائم من خلال المساعدة على الإدماج المهني؟

## المحور الثاني: عرض وتقييم مختصر لجهاز المساعدة على الإدماج المهني DAIP لترقية التشغيل Dispositif d'aide à l'insertion professionnelle

### 1. تعريف جهاز المساعدة على الإدماج المهني:

يندرج برنامج جهاز المساعدة على الإدماج المهني في إطار تنفيذ مخطط العمل لترقية التشغيل ومحاربة البطالة الذي صادقت عليه الحكومة في شهر أفريل 2008، فترقية تشغيل الشباب من مخطط العمل يكتسي أهمية خاصة ويشكل موطن اهتمام كبير من قبل السلطات العمومية في معظم الدول وعلى غرارهم الجزائر، فالتشغيل من المواضيع التي تحتل الصدارة في برنامج الحكومة استنادا إلى الأولوية التي أولاها رئيس الجمهورية لهذا الموضوع وتنفيذا للبرنامج الرئاسي، وكان من نتائج اللقاء بين الحكومة والولاية في إطار ملف الشباب، واستئنفا بنتائج التجمعات مع الشباب والحركة الجمعوية، حينها اقترحت وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي مقاربة تتمحور على شقين، وما يهمنا في الدراسة الشق الأول المتعلق بالتشغيل المأجور للشباب من خلال جهاز الإدماج المهني، وهو الجهاز الذي صادقت عليه الحكومة ونشر في الجريدة الرسمية في شكل مرسوم تنفيذي تحت رقم 08-126 مؤرخ في 19 أفريل 2008<sup>1</sup> والذي يحدد الإطار العام لجهاز المساعدة على الإدماج المهني للشباب وكيفيات تطبيقه، وهدفه الأول هو التشجيع على الإدماج المهني للشباب طالبي العمل المبتدئين، وتشجيع كافة أشكال النشاط والتدابير الأخرى الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب لا سيما عبر برامج تكوين، تشغيل وتوظيف.

ولتفعيل جهاز المساعدة على الإدماج المهني تم وضعه تحت تصرف الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM)، التي تسيره بالتنسيق مع مديرية التشغيل لكل ولاية، هذا الجهاز يسعى لتقديم تسهيلات للاستفادة من منصب عمل دائم للشباب طالبي العمل لأول مرة المسجلين لدى شبكة الوكالة الوطنية للتشغيل على المستوى الولائي، بإدماجهم أكثر في القطاع الاقتصادي العمومي والخاص، لا سيما عبر برامج تكوين/ تشغيل وتوظيف ويتمثل الهدف المرجو إليه في رفع النسبة المئوية للتوظيف المستمر من 12% إلى 33%، من جهة وتولي اهتماما خاصا لحاملي الشهادات بدون وظيفة.<sup>2</sup> أما المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 19 أبريل 2008 المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني DAIP، فيهدف إلى تحديد الإطار العام لجهاز المساعدة على الإدماج المهني للشباب من خلال:

- تشجيع الإدماج المهني للشباب طالبي العمل المبتدئين.
- تشجيع كافة أشكال النشاط والتدابير الأخرى الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب، لا سيما عبر برامج التكوين- تشغيل وتوظيف.

كما يوجه هذا الجهاز إلى ثلاث فئات من طالبي العمل المبتدئين:  
**الفئة الأولى:** الشباب حاملي شهادات التعليم العالي والتقنيين الساميين خريجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني (CID (Contrat d'insertion des diplômés)  
**الفئة الثانية:** عقود الإدماج المهني، موجهة للشباب طالبي العمل لأول مرة خريجي الطور الثانوي لمنظومة التربية الوطنية ومراكز التكوين المهني

#### CIP(Contrats d'insertion Professionnelle)

الفئة الثالثة: عقود تكوين/ إدماج موجهة لطلبي الشغل بدون تكوين ولا تأهيل

#### Formation Insertion) CFI(Contrats

فينصب المستفيدون من عقود إدماج حاملي الشهادات وعقود الإدماج المهني لدى المؤسسات العمومية والخاصة والمؤسسات والإدارات العمومية، كما ينصب المستفيدون من عقود تكوين إدماج إما في ورشات الأشغال المختلفة التي تبادر بها الجماعات المحلية ومختلف قطاعات النشاط أو لدى حرفيين معلمين لمتابعة تكوين، كما يلزم الشباب المدمجون في إطار الجهاز بإنهاء مدة إدماجهم المحددة في العقد المرتبط بها ولا يمكنهم الاستفادة من عقد إدماج جديد إلا في حالة فسخ العقد لأسباب مبررة خارجة عن إرادتهم، ولا بد على المستخدم أن يخطر كتابيا المستفيد ومصالح الوكالة الوطنية للتشغيل المختصة إقليميا على نيته في فسخ الإدماج سبعة (07) أيام على الأقل قبل تاريخ فسخه وتوضيح الأسباب.<sup>3</sup>

شروط التأهيل: للاستفادة من عقود الإدماج المنصوص عليها في إطار الجهاز، يجب على طالبي

العمل المبتدئين أن يكونوا:

- ذوي جنسية جزائرية.
- البالغين من العمر 18 إلى 35 سنة.
- مثبتين لوضعيتهم إزاء الخدمة الوطنية.
- حائزين على الشهادات، ومثبتين لمستواهم التعليمي والتأهيل والمؤهلات المهنية.
- مسجلين كطالبي عمل مبتدئين لدى الوكالة المحلية للتشغيل الموجودة في مكان إقليمهم.

ويمكن تخفيض شرط السن إلى 16 سنة بالنسبة للشباب طالبي العمل المبتدئين شريطة أن يقبلوا متابعة تكوين في الفروع أو التخصصات التي تعرف عجزا في سوق التشغيل. وتكون الاستفادة من هذا الجهاز مانعة لكل استفادة من جهاز آخر مماثل تقرره الدولة.

سياسة عقود ما قبل التشغيل وتأثيرها على نوعية الخدمة العمومية

أما فيما يخص الأجر والمنح، فيتقاضى المستفيدون من عقود إدماج حاملي الشهادات أجرة شهرية تحدد بالاستناد إلى الراتب الأساسي للأصناف والأرقام الاستدلالية.

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

50% للصف 10، بالنسبة للتقنيين الساميين<sup>4</sup>.

هذه الامتيازات تقع كلها على عاتق الدولة ويمكن استكمالها بدعم لفائدة المستخدمين على

الشكل التالي:

- يترتب على توظيف الشباب المستفيدين من عقود الإدماج لدى المؤسسات العمومية، والخاصة مساهمة الدولة في الأجور في إطار عقد عمل مدعم، تدفع المساهمة لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد بالنسبة لعقود حاملي الشهادات<sup>5</sup>.

### جدول (1): التنصيبات في الجهاز المساعدة على الإدماج (على المستوى الوطني)

#### 1- حسب عقود العمل

المجموع	التنصيبات في الجهاز المساعدة على الإدماج						السنة
	Taux	CFI	النسبة	CIP	النسبة	CID	
164 296	53%	86 573	18%	29 721	29%	48 002	2008
277 618	41%	112 544	27%	75 973	32%	89 101	2009
273 141	32%	88 336	31%	85 114	36%	99 691	2010
660 810	25%	164 780	34%	226 284	41%	269 746	2011
241 993	29%	70 989	39%	95 333	31%	75 671	2012
138 973	37%	51 486	32%	43 939	31%	43 548	2013
113 417	32%	36 106	33%	37 566	35%	39 745	2014

## 2- حسب القطاع

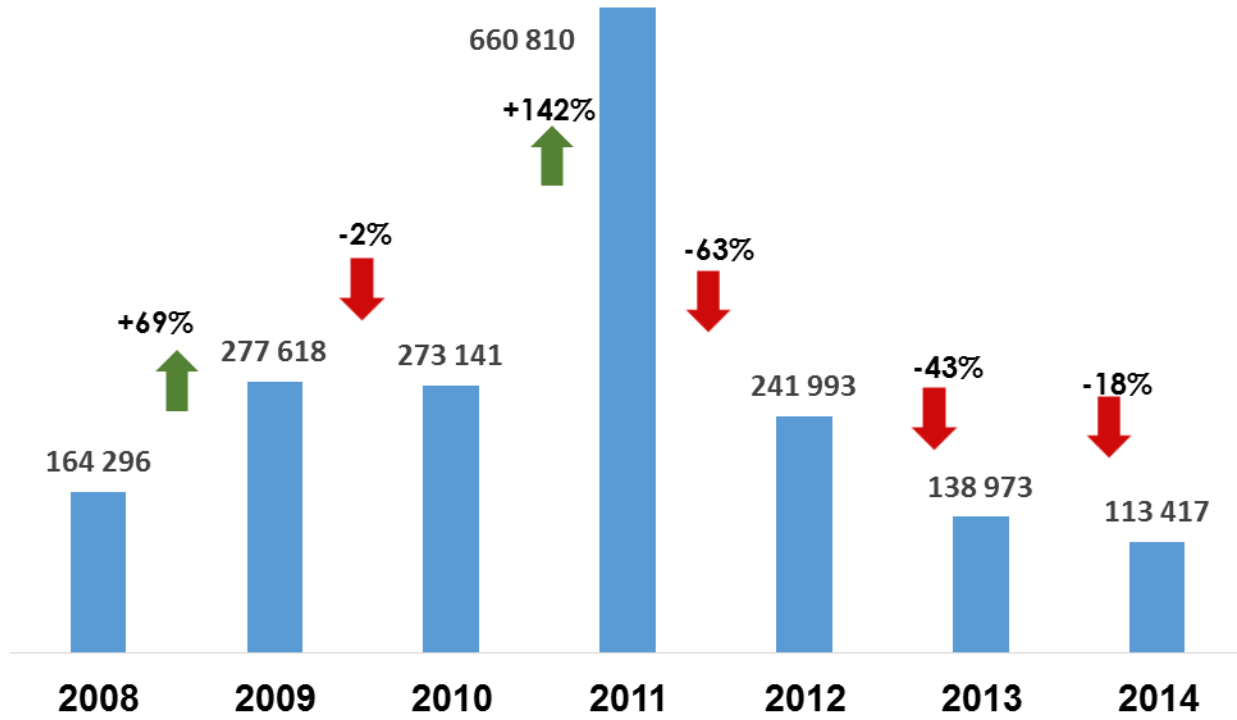
المجموع	التنصيبات في الجهاز المساعدة على الإدماج المهني				السنة
	النسبة	القطاع الإداري	النسبة	القطاع الاقتصادي	
273 141	24%	64 982	76%	208 159	2010
660 810	54%	359 738	46%	301 072	2011
241 993	31%	74 870	69%	167 123	2012
138 973	18%	25 645	82%	113 328	2013
113 417	17%	19 275	83%	94 142	2014

الوكالة الوطنية للتشغيل، مكتب الدراسات والاتصال، الجزائر.

تطور عدد التنصيبات في الجهاز المساعدة على الإدماج من 2008 إلى 2014:

(على المستوى الوطني)

## التنصيبات في الجهاز المساعدة على الإدماج

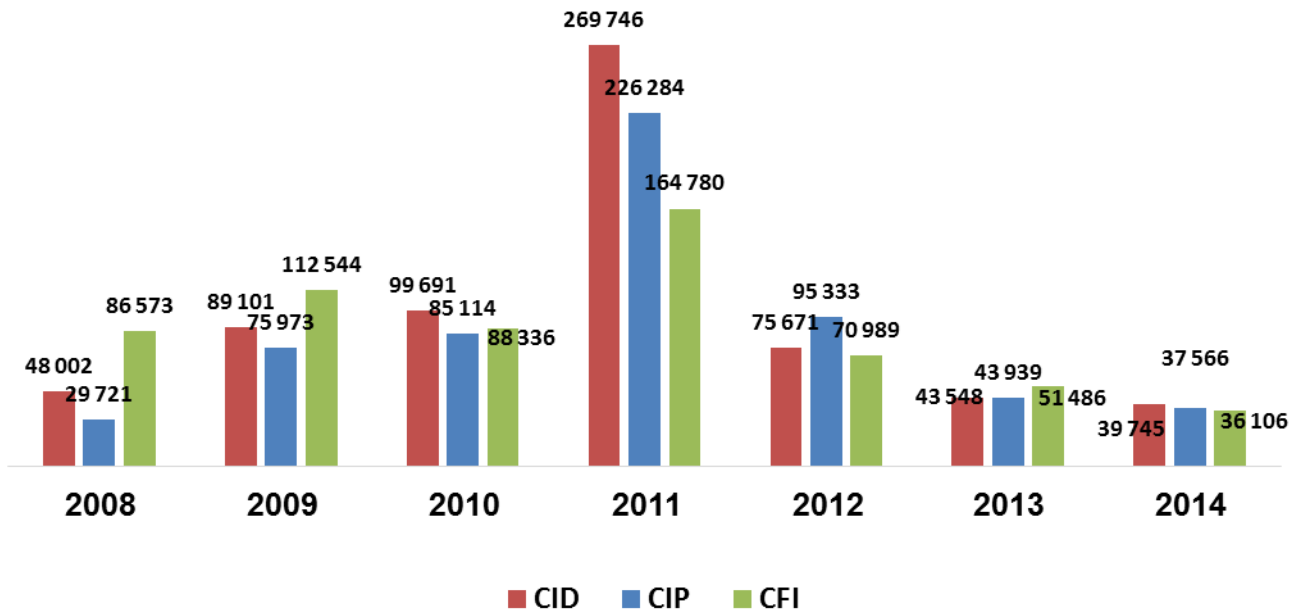


تشير الأعمدة البيانية إلى تطورات عدد التنسيبات في جهاز المساعدة على الإدماج المهني منذ دخوله حيز التنفيذ في 2008، نلاحظ أن بين 2008 و2011 عرفت تطور كبير في إدماج طالبي العمل في الجهاز كما أن أكبر عدد التنسيبات سجلت في سنة 2011 بـ 660 810 تنصيب أي بنسبة ارتفاع +142% بين 2011 و2012 وذلك راجع إلى تسهيلات إدماج طالبي العمل في الجهاز والتحفيزات الموجهة لأصحاب المؤسسات عند القيام بتوظيف طالبي العمل.

في الفترة الممتدة بين 2011 و2014 عرفت انخفاض في نسبة الإدماج -63% بين 2011 و2012، -18% بين 2013 و2014<sup>6</sup>.

تطور عدد التنسيبات في الجهاز المساعدة على الإدماج حسب نوع عقود العمل من 2010 إلى

2014



إن تطورات عقود العمل في جهاز المساعدة على الإدماج الموضحة في الأعمدة البيانية تشير إلى عقود تكوين إدماج (CFI) خاص بالشباب بدون تكوين أو تأهيل يمثل أغلبية التنسيبات في الفترة الممتدة بين 2008 و2010، في سنة 2011 سجلت أكبر نسبة لعقود إدماج حاملي الشهادات (CID) الخاص بحاملي شهادات التعليم العالي والتقنيين السامين خريجي المعاهد الوطنية للتكوين المهني بنسبة 41% وأدنى نسبة لعقود تكوين إدماج بـ 25%، أما بالنسبة لعقود الإدماج المهني (CIP) الخاص بخريجي التعليم الثانوي ومراكز التكوين المهني أدنى نسبة سجلت في 2008 بـ 18% ونسب شبه ثابتة في السنوات الأخرى<sup>7</sup>.

في الفترة الممتدة بين 2012 و2014 عرفت تقارب في النسب في العقود الثلاث مع انخفاض في

نيب الإدماج.



2. تسيير الجهاز ومتابعته وتقييمه ومراقبته: من خلال:

الوكالة الوطنية للتشغيل:

أ- المرفق العمومي للتشغيل: يعتبر المرفق العمومي للتشغيل كوساطة رئيسية وطبيعية بين الشركاء الذين يربط بينهم، وهو بمثابة مرآة معبرة عن وضعية سوق الشغل وتطوره ووضوحه الموضوعي من خلال التذبذبات التي تواجهه، فالمرفق العمومي للتشغيل في الجزائر، نشأت سنة 1990، ثم تغير طابعها سنة 2004، وأعيد تنظيمها وتحديد مهامها شهر فيفري 2006.

ب- الوكالة الوطنية للتشغيل: تغيرت تسمية المكتب الوطني لليد العاملة إلى الوكالة الوطنية للتشغيل بموجب المرسوم التنفيذي رقم 259-90 مؤرخ في 08 سبتمبر 1990 المعدل والمتمم للأمر رقم 71. 42 المؤرخ في 17 جوان 1971ن المتضمن تنظيم المكتب الوطني لليد العاملة والمغيرة لتسمية المؤسسة.

كانت الوكالة الوطنية للتشغيل بموجب المرسوم التنفيذي رقم 259-90 عبارة عن مؤسسة عمومية ذات طابع إداري، لكن بموجب نص المادة السابقة من القانون رقم 19-04 المؤرخ في ديسمبر 2004 المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل أصبحت عبارة عن مؤسسة عمومية ذات التسيير الخاص، الذي تأكد بموجب المرسوم التنفيذي رقم 06-77 المؤرخ في 18 فيفري 2006 المحدد لمهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وسيورها، ففي نص المادة (02) منه، نص المرسوم على أن الوكالة مؤسسة عمومية ذات التسيير الخاص تخضع لأحكام هذا المرسوم وتتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي وتوضع الوكالة تحت وصاية الوزير المكلف بالعمل حسب نص المادة (03) من نفس المرسوم، بعدما<sup>8</sup> ، بعدما كانت تحت وصاية الوزير المكلف بالتشغيل والتضامن الوطني.<sup>9</sup>

2. تسيير وتنظيم الوكالة: تسيير الوكالة الوطنية للتشغيل من قبل مجلس الإدارة، يرأسه ممثل عن الوزير المكلف بالعمل ويتشكل من ممثلين عن الوزارات المتدخلة في قطاع التشغيل، كالدخالية والجماعات المحلية، الشؤون الخارجية، المالية التشغيل، التكوين المهني، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.<sup>10</sup>

3. مهام الوكالة الوطنية للتشغيل: حدد المرسوم التنفيذي رقم 06-77 مهام الوكالة الوطنية للتشغيل في ميدان سوق التشغيل الوطنية واليد العاملة سواء وطنية أو أجنبية، وكل ما هو مرتبط بالتنظيم والمتابعة ورقابة ميدانية<sup>11</sup>.

ويتجلى دورها في دعمها للتطور الاجتماعي والاقتصادي والمساهمة في التنمية المحلية، من خلال المهام التي تقوم بها وهي كما يلي:

- تتولى الوكالة الوطنية للتشغيل بالاتصال مع مديرية التشغيل الولائية لضمان تسيير الجهاز.
- المشاركة في تنظيم وتطبيق برامج التشغيل المقرر من طرف الدولة.

- القيام بالدراسات والتحليلات والتحقيقات الميدانية في مجال التشغيل.
- إعانة المؤسسات في مجال التنصيب والإرشاد والتكوين وإعادة التأهيل.
- تنظيم ومعرفة وضعية السوق الوطنية للتشغيل واليد العاملة وتطورها.
- جمع عروض وطلبات العمل ووضعها في علاقة فيما بينها .
- متابعة تطور اليد العاملة الأجنبية بالجزائر في إطار التشريع والتنظيم المتعلقين بتشغيل الأجانب وتنظيم البطاقية الوطنية للعمال الأجانب وتسييرها.<sup>1</sup>

آلية المساعدة على الإدماج المهني (CID): كما وضحنا أعلاه، فتمت آلية إدماج الفئات الثلاثة من طالبي العمل في عالم الشغل عبر ثلاث عقود للإدماج تبرم بين المصالح التابعة للإدارة المكلفة بالتشغيل والمستخدم أو الهيئة المكونة والمستفيد وتتخذ الشكل التالي:

1. عقود إدماج حاملي الشهادات: وهي موجهة للشباب طالبي العمل للمرة الأولى من حاملي شهادات التعليم العالي وكذا التقنيين الساميين خريجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني، والذي بلغ مجموع طلباتهم في أكتوبر 2006، 166.000 طلب توظيف حسب الديوان الوطني للإحصائيات، أي 14% من مجموع طلبات التوظيف.

حيث أن التكفل بتشغيل الجامعيين يبقى من أولويات عمل الحكومة، فبلادنا تتوفر على عدد هام من الجامعيين يقدر بحوالي 15.000 حامل شهادة جامعية، يتوافدون سنويا على سوق العمل. يستفيد الشباب حاملي الشهادات من متابعة تهدف إلى تحفيز إدماجهم الدائم ضمن المؤسسات الاقتصادية العمومية والخاصة والهيئات الإدارية العمومية على أساس عقد الإدماج، فمنذ سنة 1998، خصص لهذه الفئة جهاز عقود ما قبل التشغيل كآلية لدعم إدماجهم مهنيا، وهي موجهة لإدماج الشباب المتحصلين على الشهادات الجامعية الذين يدخلون سوق الشغل لأول مرة وبدون خبرة مهنية، بعد 10 سنوات من تطبيق هذا الجهاز اوضح وجوب تخصيص مرافقة أكثر نوعية سواء على مستوى الفرد في وضعه كطالب عمل أو على مستوى المؤسسة الموجودة في وضع إعادة تأهيل بما يتطلبه سياق عوامة الاقتصاد وشموليته، وهنا تظهر أهمية جهاز إدماج حاملي الشهادات، فمن خصائصه:

- ربط مسألة تسيير بطالة حاملي الشهادات بالقطاع الاقتصادي، حيث يحفز التوظيف لدى المؤسسات الاقتصادية، العمومية والخاصة، فهذا الجهاز قائم على مقارنة اقتصادية في محاربة البطالة.
- مرافقة أحسن لحاملي الشهادات الجامعية من خلال نشاطات تكوين وإعادة تأهيل وتحسين المعارف خلال فترة الإدماج (فترة العقد)<sup>12</sup>.

يمكن أن تكتسي هذه النشاطات صيغتين:

1. التكوين وإعادة التأهيل في الموقع، مع تأطير إجباري لحاملي الشهادة، بقصد تمكينه من تحسين معارفه.

2. تكوين قصير المدى بالمؤسسة المستخدمة في إطار عقد تكوين/تشغيل ينتهي بتوظيف احتمالي للمستفيدين.

ويتوخى الجهاز من خلال هذا التكوين إلى تكييف الطلب مع التشغيل وبالتالي المؤهلات مع حاجيات سوق العمل، للوصول تدريجيا على توافق بين مخرجات التكوين وسوق الشغل. فالجزائر كبقية الدول في إطار انفتاحها الاقتصادي، تواجه تحديا يتمثل في تنمية تنافسية اقتصادها ورفع قابلية استخدام سكانها الناشطين وذلك من خلال البحث عن أكبر مواءمة بين التشغيل والتكوين وكذا عن طريق تنشيط الأسواق المحلية للتشغيل بغية مكافحة البطالة.

يستفيد الشاب حامل الشهادة الجامعية من أجرة شهرية تتحمل الدولة أعباءها وتكون مرجعية حسب المستفيد أن كان جامعي أو تقني سامي، وحددت هذه الأجرة حسب الأجر القاعدي للإطار المبتدئ في التوظيف العمومي لحاملي الشهادات أي 15.000 دينار جزائري و10.000 دج بالنسبة للتقنيين الساميين<sup>13</sup>.

أهداف برنامج عقود ما قبل التشغيل:

- التكفل بعروض العمل وتشجيعها.
- تشجيع إدماج الشباب حاملي الشهادات في سوق العمل.
- تشجيع المستخدمين لتوظيف الجامعيين.

ترسل كل 03 أشهر الإحصائيات والتقارير المتعلقة بذلك وإرسالها إلى وكالة التنمية الاجتماعية، على حاملي الشهادات الذين يرغبون في الاستفادة من هذا البرنامج أن يسجلوا أنفسهم لدى مديرية المحلية للنشاط الاجتماعي حيث يتم معالجتها طبقا للإجراءات التي تم وضعها، وفي نهاية مختلف العمليات التي تم القيام بها وتبعا لتوظيف المترشح يكلف مندوب تشغيل الشباب:

مرافقة بطاقات الحضور التي تم تسجيلها من المستخدم مع خصم العيادات والشروع في الدفع للمعنيين للمبالغ المستحقة اعتبارا تطوير العمليات التي شرع فيها، والتي تجسدت من خلال النتائج الميدانية، كما أن الهدف كذلك هو تحسين علاقات التعاون بين مديري النشاط الاجتماعي ومندوبي تشغيل الشباب، ومديري الفروع الجهوية في انتظار تحديد وتدقيق العلاقات والعملية التي من الواجب أن تسير في مستقبل كل نشاط في هذا الميدان اعتبارا لكون الفرع الجهوي هو امتداد محلي لوكالة التنمية الاجتماعية، مع التكفل باستلام وإرسال في أقرب الآجال المعلومات الواردة من الوصاية

وكذا الهياكل اللامركزية وكذلك المتابعة الدقيقة لتسيير البرنامج المتكفل بها على المستوى المحلي زيادة على ما تقدم ومن أجل تفادي التكرار في المهام والتدخلات بمختلف أنواعها والمضرة بوحدة الإدارة والمتابعة خاصة المالية، على جميع المسجلين مراعاة التنسيق لنشاطاتهم مع الفرع الجهوي وذلك في إطار المهام المخولة لهم وفي حالة الإشكال يرفع مدير النشاط الاجتماعي - الولائي- تقريراً مفصلاً إلى الوصايا للحكم. وهكذا تتمحور أهداف البرنامج في خدمة الشباب طالب العمل والمستخدم في أن واحد<sup>14</sup>:

#### 1. بالنسبة للشباب:

معالجة مشكلة بطالة الشباب الحائز على الشهادات والمقصيين من البرامج السابقة لتشغيل الشباب والتي تتناسب وفئة الحائزين على شهادات جامعية، والسماح للشباب الحائزين على شهادات الاستفادة من خبرة مهنية ومهارة توافق تخصصاتهم، وكذا الرفع من إمكانية الإدماج المهني الدائم بعد فترة ما قبل التشغيل من خلال تحسين تشغيل الشباب الذين يتوفر لهم تكوين عالي.

#### 2. بالنسبة للمستخدم:

دعم تكلفة الأجور عن طريق منح مزايا جبائية وشبه جبائية (خفض التعويض الجزائي، تسديد الدولة للأعباء الاجتماعية..الخ) المرتبطة بالتوظيف، ويندرج في هذا المنظور برنامج عقود ما قبل التشغيل ضمن سياسة نشطة تقضي بترقية التشغيل الذي يهدف إلى بعث الطلب على العمل المؤهل وتحضير إمكانية العمل وإقامة العلاقة المطلوبة بين التكوين والشغل<sup>15</sup>.

#### تقييم برنامج عقود ما قبل التشغيل:

لقد تبنت الجزائر هذا البرنامج بعد الارتفاع الحاد في معدلات البطالة وسط الشباب الحاملين لشهادات جامعية إلى جانب التدفق المستمر للخريجين الجامعيين إلى سوق العمل فقد اعتبر هذا البرنامج متنفساً للشباب الجامعي حيث بلغت مجموع مناصب الشغل في إطار هذا البرنامج 113 417 إلى غاية 2014 وفق وكالة الوطنية للتشغيل.

#### ومن بين مزايا هذا البرنامج:

ربط التشغيل بالتكوين من خلال صيغ تشجع على التكوين في الوسط المهني انطلاقاً من أن التكوين هو الذي يوفر أكبر الحظوظ في الاندماج المستديم في سوق العمل وكذا تحسين مؤهلات اليد العاملة لاسيما في التخصصات غير المتوفرة في سوق العمل، وترقية سياسة تحفيزية تجاه المؤسسات وذلك قصد تشجيع خلق مناصب الشغل من خلال تقاسم تكاليف الأجور مع المستخدم بعد فترة الإدماج وتأسيس تحفيزات جبائية وشبه جبائية لفائدة المستخدمين، مع منح المستفيدين الحق في الاستفادة من أداءات التأمينات الاجتماعية في مجال المرض والأمومة وحوادث العمل والأمراض المهنية طبقاً للتشريع والتنظيم المعمول بهما.

هذا فيما يخص المزايا، ولكن في المقابل عرف هذا البرنامج مجموعة من المشاكل والنقائص

منها:

عدم وجود معايير واضحة في تشغيل الجامعيين مثل (التخصص، سنة التخرج) مما ترك ثغرة واسعة استغلت من طرف المعنيين على حساب الفئة الجامعية التي لا تملك السلطة، وتعرض المشتغلين في إطار هذا البرنامج إلى الضغوطات والتهديد بالطرده وعدم الاستفادة من الإدماج بصفة دائمة سواء كان ذلك من طرف المسؤولين أو العمال الدائمين، والنظرة "الدونية" للمشتغلين في إطار هذا البرنامج سواء كان ذلك من طرف المواطنين أو العمال الدائمين بمختلف مستوياتهم الدراسية، مع ارتفاع معدلات البطالة المقنعة في هذا النوع من التشغيل مما يؤدي إلى عدم اكتساب الخبرة والمهارة التي تساعد المشتغلين الذين انتهت مدة عقد عملهم ولم تجدد في الاندماج مرة ثانية في عالم الشغل خاصة في القطاع الخاص الذي يتطلب الخبرة والمهارة، ناهيك عن ضعف الرواتب الممنوحة للمستفيدين من هذا النوع من التشغيل مقارنة بالعمال الدائمين على الرغم من الانتماء إلى نفس المؤسسة والقيام بنفس العمل مما يجعلنا نطرح التساؤل التالي هل يتعلق الأمر بمفهوم اقتصادي حيث يرتبط الأجر بمرادوية العامل أم بمفهوم اجتماعي يتعلق بتوظيف أكبر عدد من حاملي الشهادات الجامعية؟

إن تداخل الصلاحيات بين أكثر من هيئة رسمية لتسجيل طالبي العمل لهذه الفئة حيث تقوم الوكالة الوطنية للشغل بتسجيل المترشحين المؤهلين، وتمنحهم شهادة التسجيل، لتقوم بإرسال هذه القوائم إلى مندوبية تشغيل الشباب التابعة للولاية وإلى مندوبات التشغيل المكلفة بجمع عروض العمل لدى الهيئات وتوظيف الشباب، وضعف نسبة التثبيت في القطاعات الاقتصادية بالمقارنة مع عدد المسجلين والراغبين في العمل. وكذا التمرکز الكبير للمستفيدين من مناصب الشغل في إطار هذا البرنامج في الإدارة على حساب القطاعات الأخرى، خاصة منها الإنتاجية، وقد لوحظ في الواقع عدم تطابق شهادات الجامعيين مع المناصب ولا يكفون بأعمال في مستواهم الفكري وقدراتهم الجامعية.

#### المحور الثالث: سبل تفعيل عقود ما قبل التشغيل في الجزائر:

لا يمكن الحديث اليوم عن تلبية الاحتياجات الاجتماعية والاقتصادية لفئة الشباب والتي تمثل الأغلبية من مجموع السكان دون الأخذ بعين الاعتبار بعض العوامل المهمة كالحوار الاجتماعي والمتطلبات الحديثة لطموحاتها المرتبطة أساسا بعالم الشغل.

لم تعد لغة الخطاب التقليدي في إيصال المعلومات والتواصل مع الشباب مجدية، لذا أضحى من الضروري إعادة النظر في تقييم نجاعة الآليات المتوفرة حاليا والتي تسخرها الدولة لجميع الفئات الشبابية.

فيما يخص البرامج والأجهزة التي وضعتها الدولة للتخفيف من حدة البطالة والتي تنقسم إلى مجموعتين: المجموعة الأولى والتي تتكفل باستحداث مناصب الشغل، فإن ما يميز هذه المناصب أنها

في الغالب تكون مؤقتة وغير مستقرة أي أنها في شكل عقود عمل لأجل منته، وبالتالي بمجرد انتهاء عقد العمل يعود العامل إلى حالة البطالة التي كان فيها. أما النوع الثاني والذي يتعلق بإنشاء المشاريع والمؤسسات فإن هذا النوع يصادف الكثير من العوائق كطول الإجراءات خاصة فيما يتعلق بمنح القروض مما يجعل إنشاء المؤسسة يستغرق فترة طويلة، إضافة إلى نقص الخبرة وغياب الثقافة المقاولاتية لدى أصحاب المؤسسات وكل هذا يشير إلى أن الإجراءات المقترحة من قبل الدولة هي مسكنات مؤقتة لمشكلة البطالة فسرعان ما سيرتفع عدد العاطلين بمجرد انتهاء عقود العمل وعودة العاملين إلى دائرة البطالة<sup>16</sup>.

وبالتالي واقع الجزائر يشير إلى أنها تعاني من أزمة بطالة حقيقية بشكليها السافرة والمقنعة إضافة إلى نوع آخر وهو البطالة المؤجلة. إذا كانت الأرقام تشير إلى انخفاضها، فإن الواقع يشير إلى غير ذلك كما يشير إلى أن معدلات البطالة هي أعلى من ذلك بكثير لأنه من غير المعقول اعتبار من يعمل ساعة غير بطل، كما أنه يتم اعتبار العاملين في السوق غير الرسمي بمثابة عاملين. هذا إضافة إلى الانسحاب السنوي للعاطلين نتيجة بأسهم وإحباطهم وهذا ما يبينه التباين بين معدلات العمالة ومعدلات البطالة، كما أن الوضع يزداد خطورة مع الوقت حيث أن جل المشاريع التي تم من خلالها استحداث مناصب الشغل في إطار المشاريع التنموية هي مشاريع لأجل منتهية مما يعني أن العاملين بها سينتقلون لجيش العاطلين بعد انتهائهم.

فأنماط التشغيل يجب أن تتميز بطابع الديمومة والاستمرارية والابتعاد قدر الإمكان عن أنماط التشغيل الهشة التي لا تعالج مشكلة البطالة بصفة نهائية، بقدر ما تكون مجرد مسكنات مؤقتة لا تلبث أن تفقد مفعولها مع الوقت، الأمر الذي يطرح مشاكل البطالة من جديد<sup>17</sup>.

#### المحور الرابع: العوامل المساعدة في نجاح ورفع فاعلية سياسة عقود ما قبل التشغيل

إن إشكالية التشغيل لا تتعلق فقط بالشباب، بل تخص كل الشرائح الاجتماعية، والتشغيل يندرج ضمن سياسة عامة اقتصادية كانت، أو اجتماعية من خلال الإنعاش الاقتصادي، إعادة توزيع الثروات مكافحة التشغيل المؤقت، وسياسات صناعية تضمن الإدماج في مناصب دائمة وتجعل من الاقتصاد في حركية دائمة وتسمح بالاستغلال الأمثل لكل الطاقات المتوفرة في البلد.

تتمحور الأهداف الإستراتيجية لقطاع التشغيل بمختلف هياكله حول تخفيف الضغط على سوق العمل من خلال تطبيق أجهزة وبرامج ترقية التشغيل كالوكالة الوطنية للتشغيل، التي تمولها الدولة والتي تعتبر إحدى ركائز المساعي الرامية إلى محاربة البطالة والتشجيع على الإدماج المهني.

إن البرامج والهياكل التي وضعتها الدولة في مجال الإدماج والتشغيل عديدة ومتنوعة وهامة، ولكن يبقى نجاحها مرتبط بدرجة كبيرة بمدى فعالية دور التوجيه، وإذا كان ذلك يدخل ضمن المهام التقليدية للوكالة الوطنية للتشغيل، باعتبارها الهيئة المكلفة بتنظيم ومتابعة سوق الشغل، وكذلك

مديريات التشغيل بالولايات باعتبارها تمثل سلطة وزير التشغيل على المستوى المحلي، فإن ما يمكن قوله بالنسبة للجزائر هو أن دور التوجيه في التشغيل لم يحصر تحديدا في نشاط هيئة معينة ولا توجد أقسام مخصصة لهذا الأمر، والتوجيه يعتبر أمرا أساسيا في كل أجهزة وبرامج التشغيل التي تضعها الدولة وتقوم الوكالات المتخصصة التي أنشئت لهذا الغرض بوضع استراتيجيات في مجال التوجيه تطبق عبر فروعها الموجودة في كل المناطق بغرض إبلاغ البرامج التي تروج لها إلى أكبر عدد من المواطنين المعنيين حسب المواصفات والشروط والخصوصيات لكل برنامج، وذلك لتحقيق الأهداف المتمثلة في الالتحاق بالبرنامج الذي يتلاءم مع القدرات والاستعدادات والتخصص<sup>18</sup>.

بالنسبة لأنماط التشغيل، فوجب أن تكون الوظيفة دائمة، ومستمرة، وعلى الحكومة الابتعاد عن طريق التوظيف بصفة مؤقتة والمتمثل في برنامج عقود ما قبل التشغيل، وقد تم التطرق إلى هذا النمط من برامج التشغيل ودراسته، خاصة وأنه من المواضيع الحساسة سياسيا واقتصاديا، والملاحظ أن هذا النمط من التشغيل لا يعالج مشكلة البطالة وإنما يؤدي إلى الزيادة بعد انتهاء المدة المحددة قانونا، وبالإضافة إلى الديمومة والاستمرارية في عالم الشغل وجب السهر على تطبيق التدابير القانونية والتنظيمية المتعلقة بتنفيذ سياسات التشغيل من خلال هذه الأنماط بالشكل الذي يجعلها قادرة على تحقيق الأهداف المرسومة لها، ووضع الآليات العملية لتقييم مدى تقدم تطبيق هذه التدابير، وتقييم وتقويم المعوقات والإشكاليات التي واجهت تطبيقها، بهدف تصحيح مسارها وكيفيةها بشكل مستمر.

على الدولة الجزائرية إعادة النظر في البرامج التي تهدف إلى تشغيل مؤقت وبمبالغ رمزية وإدماج حاملي الشهادات في مناصب دائمة، كما عليها إنشاء هيئة لمتابعة المستفيدين من برامج التشغيل المطروحة في سوق العمل، وذلك بمتابعة مردوديتهم في العمل ومدى سرعة الاستيعاب الإبداعي لديهم ما يعطيهم حافزا أكثر للاجتهد، ومن ثم إعداد جدول تقييم يسمح للمستفيدين بثمين جهودهم بالحصول على المنصب في نهاية فترة العقد، كما يجب إعطاء فرصة للشباب للقيام بمبادرات فردية تعطي لها الأهمية المطلوبة لدراسة مدى مردوديتها الاقتصادية والاجتماعية خاصة في المجالات النادرة، مع توفير إمكانيات التمويل المناسبة دون التماطل والتطلب في الشروط التي قد تكون معجزة.

هناك عامل وهو ضرورة متابعة سير عمل للأجهزة المكلفة بالتشغيل كما يجب متابعة العاطلين أثناء توجيههم لوظائف معينة لمعرفة مدى التلاؤم بين مؤهلاتهم وبين المنصب الذي شغلوه وفي حالة عدم التناسب يتم توجيههم إلى وظائف أخرى أكثر ملائمة<sup>19</sup>.

خاتمة:

يعتبر الشغل من بين أهم المواضيع التي اهتمت بها الجزائر، وعلى هذا الأساس فقد هدفت الدراسة في إطارها النظري أولا إلى إعطاء مقارنة مفاهيمية حول سياسة التشغيل، وقد خلصت إلى

أن اعتماد الدولة على التشغيل باعتباره يحتل صدارة اهتمامات الحكومة الجزائرية، وباعتباره كذلك إحدى المقومات الأساسية لكرامة الفرد وتوازنه النفسي وركيزة من ركائز التنمية والاستقرار وشرطا من شروط رفع أداء الاقتصاد.

اتجهت الدولة الجزائرية إلى آليات عديدة ومتنوعة التي شكلت معالم السياسة الوطنية للتشغيل للحد من ظاهرة البطالة، فقد قامت الجزائر بعدة إجراءات، واعتماد عدة برامج خاصة بفئة الشباب بهدف التخفيف من شدة الصدمات التي يمكن أن تتركها في نفوس العاطلين عن العمل من الشباب، وانعكاس ذلك على تعاملهم مع باقي أفراد المجتمع، وذلك بالرغم من الصعوبات الاقتصادية والمالية التي عرفها الاقتصاد الجزائري منذ مطلع التسعينات تاريخ بداية التحول نحو الاقتصاد الليبرالي وما نتج عن ذلك من انعكاسات اجتماعية على المجتمع ككل، والشباب بصفة أخص.

فقد قامت الجزائر على غرار الدول العربية باعتمادها على عدة آليات للحد من استمرار تزايد البطالة أو على الأقل التخفيف من حدة أثارها الاجتماعية على الطبقة العاملة، بصفة عامة والشباب الذين هم في سن العمل بصفة خاصة، ومن بين الآليات .. CNAC-ANSEJ-ANEM، فإلى جانب هذه الآليات العامة التي أوردناها على سبيل الاستدلال على ما تقوم به الجزائر من جهود جبارة للحد من تطور أزمة البطالة التي أصبحت تشكل الشغل الشاغل ليست فقط للسلطات العمومية، بل للمنظمات النقابية بشكل أكثر، حيث شكلت هذه الأزمة دائما أحد المواضيع الأساسية في الحوار والتشاور الاجتماعي، الذي يتم بصفة دورية بين الاتحاد العام للعمال الجزائريين، وأصحاب العمل. وهي الآليات التي كثيرا ما كانت عرضة لانتقادات النقابة لكونها لا تهدف إلى القضاء على البطالة بقدر ما هي مجرد مسكنات مؤقتة لا تلبث أن تفقد فاعليتها.

ورغم أننا نثمن الجهود التي قامت وتقوم بها الدولة للتخفيف من حدة ظاهرة البطالة، ولاسيما تلك الجهود المبذولة في تنوع آليات وأنماط التشغيل المختلفة، كبرنامج عقود ما قبل التشغيل، فإننا نعتبر أن هذه الجهود لازالت غير كافية لبلوغ الغاية النهائية والمتمثلة في القضاء النهائي على هذه الظاهرة، ومن أجل دعم تشغيل مستقر في الجزائر ولمكافحة البطالة يمكن تركيز مقترحاتنا حول أربعة محاور:

اعتماد مقاربة إستراتيجية في معالجة مشكلة البطالة، وذلك برؤية بعيدة المدى تقوم على أساس تنمية الاستثمار، والحرية الاقتصادية، وتحسين المناخ العام للاستثمار وتحقيق التوافق تكوين- تشغيل وتطوير وتعزيز المنظومة القانونية، وتعزيز الشفافية.

دعم آليات المرافقة (حاضنات الأعمال، إدارية وتكنولوجية)، فتعزيز أهمية مرافقة المشاريع الصغيرة والمصغرة، وهايكال الوساطة وأنظمة المعلومات الخاصة بعالم الشغل من أجل أن لا تكون وسيلة للاستغلال أو الاحتكار، كما هو حاصل على مستوى بعض شركات التوظيف.



في مجال تعزيز إشراك الشباب في تصميم سياسات التشغيل وسبل تنفيذها نقترح توسيع نطاق التواصل مع تلك الفئة وفي كل المناطق، إن من خلال الدراسات، على غرار الدراسات الميدانية التي يقوم بها المركز الوطني للدراسات والتحليل الخاصة بالسكان والتنمية (CENEAP) في الجزائر، أو بالتعاون مع الجمعيات، خصوصا أن معظمها مشكل الشباب، أو من خلال اللقاءات الاستشارية والتقييمية المحلية والوطنية.

لا يمكن تجسيد تحول حقيقي من اقتصاد حر، ومن اقتصاد حاويات إلى اقتصاد صناعات، إلا عبر التحول من اقتصاد سياسي (أي اقتصاد دولة) إلى اقتصاد مؤسسي (يرتكز على المؤسسات الاقتصادية، خاصة الصغيرة والمتوسطة). ومع أن ثمة مسعى لترقية التشغيل عبر تحفيز الشباب على إنشاء المؤسسات، إلا أن التجربة بينت أن عددا من هذه المشاريع إما أنه خدمي، أو أنه مهني، ولكنه باء بالفشل أو انه وهمي ولم يجسد تماما في الواقع. ولذلك نقترح الاعتناء بالنوعية (بدلا من الكم) عند انتقاء المشاريع القابلة للتمويل، واتباع منطق تأسيس لصناعات أو حرف متخصصة ومستقرة.

الهوامش:

- <sup>1</sup> . التجمع الجهوي لولايات الوسط (مديري التشغيل ومفتشي العمل ورؤساء الوكالات التابعة للوكالة الوطنية للتشغيل)، الجزائر العاصمة الخميس 10 جويلية 2008.
- <sup>2</sup> . تصنف الوكالة كمؤسسة عمومية ذات تسيير خصوصي تحت وصاية وزارة العمل والضمان الاجتماعي بموجب المرسوم التنفيذي رقم 06-77 المؤرخ في 18 أفريل 2006 الذي يحدد مهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وسيرها في مجال تنصيب العمال ومراقبة سوق العمل .
- <sup>3</sup> . دليلة بدران، عقود ما قبل التشغيل وعلاقتها بالتوفيق المهني لخريجي الجامعات، دراسة ميدانية للمستفيدين من عقود ما قبل التشغيل بمدينة الأغواط، رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، تخصص التنظيم الديناميكيات الاجتماعية والمجتمع، جامعة الجزائر، 2012-2013، ص 65.
- <sup>4</sup> . المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 19 أفريل 2008، الذي يحدد الإطار العام لجهاز المساعدة على الإدماج المهني للشباب وكيفية تطبيقه.
- <sup>5</sup> . قد تم تعديل الأجر من خلال المرسوم التنفيذي رقم 11-105 المؤرخ في 06 مارس 2011 ليصبح 15.000 دج بالنسبة لحاملي الشهادات التعليم العالي، وأصبحت تدفع هذه المساهمة بشكل ثابت غير تناقصي طيلة المدة ل 03 سنوات قابلة للتجديد بالنسبة لحاملي الشهادات وعقود الإدماج المهني
- <sup>6</sup> . الوكالة الوطنية للتشغيل، مكتب الدراسات والاتصال.
- <sup>7</sup> . الوكالة الوطنية للتشغيل، الإحصائيات 2008-2014، مكتب الدراسات والإحصاء، 2014.
- <sup>8</sup> . الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، مرسوم تنفيذي رقم 04-19 مؤرخ في 13 ذي القعدة 1425 الموافق ل 25 ديسمبر 2006 يتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل، الجريدة الرسمية، العدد 83 يوم 26 ديسمبر 2004، ص 38.
- <sup>9</sup> . الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، مرسوم تنفيذي رقم 04-19 مؤرخ في 13 ذي القعدة 1425 الموافق ل 25 ديسمبر 2006 يتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل، الجريدة الرسمية، العدد 83 يوم 26 ديسمبر 2004، ص 38.
- <sup>10</sup> . منظمة تنظيم الديوان الوطني لليد العاملة والمغرب تسمية المؤسسة المؤرخ في 08 ديسمبر 1990.

سياسة عقود ما قبل التشغيل وتأثيرها على نوعية الخدمة العمومية

- <sup>11</sup> . الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، مرسوم تنفيذي رقم 06-77 مؤرخ في 19 محرم سنة 1427 الموافق ل 18 فبراير 2006، يحدد مهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وسيرها، الجريدة الرسمية، العدد 09، يوم 19 فيفري 2006، ص 22
- <sup>12</sup> . صديق شريف، عقود ما قبل التشغيل واكتساب هوية العامل، دراسة ميدانية حول خريجي التعليم العالي التدرج وما بعد التدرج، العاملين ضمن عقود ما قبل التشغيل CPE، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع، تخصص تنظيم وعمل، 2006-2007، ص 68.
- <sup>13</sup> . مجموعة النصوص التطبيقية المتعلقة بالبرامج الاجتماعية المسيرة من طرف وكالة التضامن الاجتماعي، نشرة جوان 2001، مصالح رئاسة الجمهورية، ص 355.
- <sup>14</sup> - Ministère de L'emploi et de la Solidarité Nationale, Quatre nouveaux dispositifs pour l'emploi en 2008, Direction générale de l'emploi et de l'insertion, p 10.
- <sup>15</sup> . المجلس الاقتصادي والاجتماعي، لجنة علاقات العمل مشروع تقرير حول تقييم أجهزة التشغيل، الدورة الرابعة والعشرون، جوان 2006، ص 6.
- <sup>16</sup> . وزارة الشباب، الندوة الاقتصادية والاجتماعية للشباب 'لنبتكر مستقبلنا مع الشباب' التشخيص والتوصيات حول تطورات الشباب، التقييم والمساهمات القطاعية، الجزائر، قصر الأمم يومي 24-25 نوفمبر 2014، ص 87.
- <sup>17</sup> . غضبان هاجر، تجربة الجزائر في ميدان تشغيل الجزائر ومحاربة البطالة، الملتقى العلمي حول دراسات وتجارب دولية في القضاء على البطالة، جامعة المسيلة يوم 13-14 نوفمبر، 2012، ص 12.
- <sup>18</sup> . بوسحلة إيناس وبن دارنسيمة، دور سياسة التشغيل في الحد من البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، دراسة ميدانية على عينة من العاملين في برنامج عقود ما قبل التشغيل، مداخلة ضمن الملتقى الوطني حول سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، جامعة بسكرة 13-14 أبريل 2011، ص 18