

## سياسات التشغيل والوساطة في سوق العمل بالجزائر

بين حتمية تنفيذ البرامج ومنطق الاستجابة لاحتياجات سوق العمل

د. معتصم دحو<sup>1</sup>

### ملخص:

يهدف هذا المقال لاستعراض سياسات التشغيل الوطنية ضمن إطارها النظري مع الإشارة إلى النتائج المحققة بصفة عامة. فبالرغم من أن سياسات التشغيل يجب أن تبني في إطار إستراتيجية دائمة للتشغيل تتضمن توفير مناصب عمل دائمة إضافة إلى تحقيق التوافق بين متطلبات سوق العمل ومخرجات التكوين والتعليم. إلا أنه بالرغم من تنفيذ هذه السياسات لأكثر من 25 سنة لم تتحسن الأوضاع في مجال إدماج البطالين بالصورة المطلوبة. ويعتبر التشغيل من بين أهم محاور السياسات الإجتماعية الهادفة لمحاربة الفقر والإقصاء الإجتماعي. حيث تعتمد الجزائر مجموعة من الوسطاء في هذا المجال. لكن الإشكال يكمن في مدى فعالية هذه الوساطة.

**الكلمات المفتاحية:** سياسة التشغيل، عقود التشغيل، أجهزة التشغيل، الوساطة.

### Résumé:

Cet article visé à examiner les politiques nationales de l'emploi dans son cadre théorique en ce référent aux résultats réalisait d'une façon générale. Malgré le fait que les politiques de l'emploi doivent être construites dans le cadre de la stratégie de l'emploi permanent comprend la fourniture des postes de travail permanents, en plus de réaliser la compatibilité entre les exigences du marché du travail et de la configuration des outputs de l'éducation. Cependant, en dépit de la mise en œuvre de ces politiques pendent plus de 25 ans n'ont pas amélioré la situation dans le domaine de l'intégration des chômeurs.

Les politiques d'emploi sont l'un des axes des politiques sociales les plus importantes visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale. Où l'Algérie adopte un grand nombre des intermédiaires dans ce domaine. Mais la problématique réside dans l'efficacité de cette intermédiation.

**Mots clés:** Politique d'emploi, Contrats d'emploi, Dispositif d'emploi, Intermédiation.

**JEL classification:** E24, I3, J21, J42

<sup>1</sup> - أستاذ محاضر بجامعة معسكر، moutassemahmed@yahoo.fr

**Abstract:**

This article aimed at examining the national employment policies in its theoretical framework with reference to the results carried out in general. Despite the fact that employment policies must be built within the framework of the permanent employment strategy includes the provision of permanent jobs, in addition to achieving compatibility between labor market requirements and configuration Of the outputs of education. However, despite the implementation of these policies over 25 years have not improved the situation in the area of integration of the unemployed.

Employment policies are one of the most important areas of social policy aimed at combating poverty and social exclusion. Where Algeria adopts a large number of intermediaries in this field but the problem lies in the effectiveness of this intermediation.

**Keywords:** Employment policy, Employment contracts, Employment arrangements, Intermediation

**مقدمة:**

لقد ترتب عن انخفاض أسعار النفط نهاية سنوات 1980 ارتفاع نسبة البطالة وهذا في ظل غياب آفاق للتشغيل. ما ولد الشعور بالإقصاء لدى المجتمع ودفعه بالخروج في مظاهرات 5 أكتوبر 1988، ومن هنا طرحت إشكالية إدماج الشباب. فتراجع دور الدولة كضامن للتشغيل سمح بظهور تدريجي لتصور جديد للتكفل بالشباب يترجم بصورة ملموسة من خلال الانطلاق بداية سنوات 1990 في جهاز "تعاونيات الشباب" وبرامج أخرى منها: أشغال المنفعة العامة ذات كثافة اليد العاملة، التشغيل المأجور بمبادرة محلية، نشاطات المنفعة العامة وغيرها.

كما ترتب عن تطبيق الاتفاقات المبرمة مع صندوق النقد الدولي (1989، 1991 و1999) آثار سلبية على المؤشرات الاقتصادية والاجتماعية. حيث عرفت البطالة تزايدا بفعل تناقص النشاط الاقتصادي وفقدان مناصب الشغل جراء تطبيق برامج التعديل الهيكلي<sup>1</sup>.

وهو ما أحدث تحولا في هيكلية العمل، فالحصيلة الأولية لمفتشية العامة للعمل والمجلس الاقتصادي والاجتماعي المتعلقة بآثار برامج التعديل الهيكلي تشير لفقدان أكثر من 500

---

<sup>1</sup> Musette Mohamed SAIB et al., «Emploi des Jeunes en Algérie», Document OIT, Genève, avril, P8.

ألف منصب شغل. ففي ظل تدهور الأوضاع الإجتماعية ظهرت تدريجيا أجهزة سمحت بتقليص البطالة. لذا يتوجب على المؤسسات المنشأة لمناصب الشغل أن تكون قادرة على إيجاد طالي عمل يتوفرون على مزايا وخصائص تستجيب لاحتياجاتهم الحقيقية. وتكمن المشكلة هنا في معرفة نوعية التكوين وكذلك في إيجاد التوافق تكوين- تشغيل؟

لقد بقي مستوى التنمية البشرية ضعيفا بفعل نسبة البطالة المرتفعة. وهو ما أدى خصوصا بالنسبة للعنصر الذكوري للهجرة. كما أن البطالة تشكل فرص ضائعة للتدريب المتكامل «التعلم بواسطة التدريب- *learning by during*» بالنسبة لطالي العمل الذين يتوفرون على بعض المعارف. فعدم استقرار مناصب الشغل يصبح كابح للتدريب ونشر المعارف حيث تصبح بعض المعارف مهددة بالزوال.

وتشير الإحصائيات الرسمية إلى أن نسبة البطالة سنة 1995 بلغت 28% غالبيتهم جامعيين (62%). حيث أصبحت توجهات الطلبة نحو التخصصات الأدبية والقانونية. رغبة منهم في إيجاد مناصب شغل مستقرة في القطاع العام وخصوصا في الإدارة نظرا لتوفرها على عدد معتبر من مناصب الشغل.<sup>1</sup> فالجزائر تعتمد برامج تشغيل متعددة يشرف عليها العديد من الوسطاء العموميين، ما يترتب عليه تكاليف كبيرة في مجال التسيير والتنسيق. وهو ما يشير عدة تساؤلات حول طبيعة مهام الوسطاء وأدائهم.

### إشكالية الدراسة:

تبعا لما سبق نتساءل عن مدى مساهمة جهود الدولة في مجال التشغيل لتقليص من البطالة وخلق مناصب شغل تتوافق مع متطلبات سوق العمل. ومن هنا تطرح الإشكالية الآتية:  
ما مدى فعالية السياسات العمومية من خلال آلية الوساطة في التشغيل وتلبية احتياجات سوق العمل؟

<sup>1</sup> Abdelouahab REZIG(2003), «Symposium international sur le capital et le développement en Afrique du Nord: entrepreneuriat, emploi et perspectives euro-méditerranéennes», nations unies, commission économique -Bureau de la CEA pour l'Afrique du nord, avec la coopération du gouver.de la RADP, et la contribution de la banq. islamique de dévelop., Alger, 24-25 , P3.www.uneca-na.org

الإجابة عن هذه الإشكالية تفرض علينا معرفة مختلف الإجراءات المتخذة للحد من البطالة من أجهزة وبرامج ضمن إطار وساطة هادفة. ومحاولة تقييم النتائج المحققة. حيث تهدف الدراسة لتوضيح السياسة الاجتماعية الرامية لإدماج الشباب ومحاربة البطالة وتقليص الفقر. وهذا خلال الفترة ما بعد 1988، ومعرفة حدود سياسات التشغيل والوساطة في سوق العمل الجزائري. حيث سيتم إبراز ذلك من خلال العناصر الآتية:

(I) مفهوم سياسات التشغيل

(II) تطور سياسة التشغيل بالجزائر

(III) أجهزة وبرامج التشغيل

(IV) الوساطة في سوق العمل

## (I) مفهوم سياسات التشغيل:

تهدف سياسات التشغيل لإيجاد الآليات التي تسمح بخلق مناصب الشغل والتكفل بإدماج طالبي العمل سواء بصفة دائمة أو مؤقتة في إطار إستراتيجية محكمة.

### **(I-01) ماهية سياسة التشغيل وأهميتها:**

تعرف سياسات التشغيل على أنها: «بمحمل التشريعات والقرارات والاتفاقيات الهادفة إلى تنظيم ووضع الضوابط والمعايير لأداء سوق العمل. كما تعتبر منهاج يتمثل في مجموعة من البرامج تعتمد على السلطة المختصة في مجال الاستفادة القصوى من الطاقة البشرية، وتشغيل الباحثين عن عمل بما يصب في اتجاه الحد من مستويات البطالة وتحقيق التشغيل الأمثل...»<sup>1</sup>

ومن هنا يظهر أن سياسة التشغيل تتمثل في مجموع التدخلات العمومية في سوق العمل التي تهدف إلى تحسين آليات عمله بما يضمن التقليل من اختلالاته.<sup>2</sup> وترتكز هذه السياسات على محورين أساسيين هما:<sup>1</sup>

<sup>1</sup> مصطفى بوضياف (2008)، «تحديات التشغيل في أسواق العمل»، البرنامج التدريبي: خدمات التشغيل العامة وتعزيز التشغيل على المستوى المحلي - منظمة العمل الدولية: المركز الدولي للتدريب 30 نوفمبر-03 ديسمبر، ص 9

<sup>2</sup> شباح رشيد (2012)، «ميزانية الدولة وإشكالية التشغيل في الجزائر: دراسة حالة لولاية تيارت»، رسالة ماجستير في الاقتصاد، جامعة تلمسان، ص 104

- **السياسات القائمة على دعم العمل المأجور:** يتم بتشغيل الشباب في مؤسسة أو هيئة تابعة للقطاع الاقتصادي أو الإدارة العمومية لمدة معينة يتقاضى خلالها تعويضا ماليا. ويتحصل على خبرة تمكنه من ولوج سوق العمل. مع إمكانية إدماجه في إطار هيئة مستقلة.
- **السياسات القائمة على دعم المبادرات الفردية:** تتمثل في تمويل الشباب الراغب في إنشاء مشاريع أو مؤسسات مصغرة، تسمح هي الأخرى بخلق مناصب شغل. أي خلق الأنشطة ومناصب الشغل على حد سواء.

## I-02) أنواع سياسات التشغيل

تنقسم سياسات التشغيل إلى نوعين:<sup>2</sup>

**أ) سياسات التشغيل المحفزة أو النشطة (Politiques actives):** تعمل للحفاظ على مناصب الشغل وخلق فرص جديدة. إضافة إلى السعي لتطوير مهارات وقدرات القوى العاملة. ويمكن أن تتضمن هذه السياسات حسب منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (OCDE): المصالح العمومية للتشغيل، مصالح التكوين المهني، الإجراءات الخاصة بتشجيع الشباب، الإجراءات الخاصة باليد العاملة غير المؤهلة والإعانات على التوظيف. إضافة إلى تحفيز المؤسسات على التوظيف مقابل إعانات أو إعفاءات معينة.

**ب) سياسات العمل الوقائية أو السلبية (Politiques passives):** تعمل للحد من آثار البطالة الناجمة عن التكييف الاقتصادي (كالتعديل الهيكلي بالجزائر). كما تعمل على تكييف التكوين المهني مع حاجيات سوق العمل. وتتجلى هذه السياسة بتقديم إعانات اجتماعية مقابل تقليص العمالة. وتتلخص هذه السياسة حسب منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (OCDE) في إجراءين هما: منح تعويضات البطالة والتقاعد المسبق.

## II) تطور سياسة التشغيل بالجزائر:

عرفت الجزائر بعد الإستقلال مسار تنموي مكثف بفضل موارد المحروقات ما سمح بتزايد عروض العمل وتنوعها. لكن بعد الأزمة النفطية في سنة 1986 بدأت تتجلى الفوارق

<sup>1</sup> قمحية رايح (2014)، «سياسات التشغيل في الجزائر في ظل برامج التنمية 2001-2012»، رسالة ماجستير علوم سياسية، جامعة تيزي وزو، ص 125

<sup>2</sup> شباح رشيد (2012)، مرجع سبق ذكره، ص ص 104-105

الكبيرة بين العرض والطلب في سوق العمل (حيث بلغ معدل البطالة 21.4% سنة 1987 حسب معطيات الديوان الوطني للإحصائيات) نتيجة لإختلال وتيرة النمو بين الأبعاد الديمغرافية والاقتصادية، إضافة إلى عدم التوافق بين النظام التعليمي وسوق العمل.<sup>1</sup> لذا تم إنشاء جهاز الشبكة الاجتماعية سنة 1989 للحد من تفاقم البطالة لا سيما بعد تنفيذ برنامج التعديل الهيكليوتزايد الطلب على العمل. لقد عرفت هذه المرحلة زيادة نسبة البطالة نتيجة لتسريح العمال وغلق العديد من المؤسسات. لكن جهاز الشبكة الاجتماعية عرف انحراف عن توجهه الأساسي حيث أن استهداف الفئة السكانية المستفيدة كان سيئا. كما أن مشاكل التسيير عرقلت توسيع عدد الأشخاص الذين يمكنهم الاستفادة من تدخلات هذا الجهاز.

وقد تم كذلك في إطار برنامج دعم الإنعاش الاقتصادي ترقية التشغيل باعتماد مناصب الشغل الإنتظارية (**les emplois d'attentes**). من بينها التشغيلالمأجورة بمبادرة محلية (**ESIL**) وعقود ما قبل التشغيل (**CPE**).<sup>2</sup> وأيضا مساومة اليد العاملة (**Marchandage**) وتسيير اليد العاملة الأجنبية التي ترتبط مباشرة بالوكالة الوطنية للتشغيل. لكن رغم الجهود المبذولة إلا أن ترقية التشغيل ظلت مقيدة بالتبعية المفرطة للموارد النفطية التي نتج عنها عدم الاستقرار. ففي ظل انخفاض أسعار المحروقات وتقلص الإيرادات الميزانيةهمل يمكن لسياسات التشغيل المعتمدة أن تكون ذات جدوى. خصوصا أن مشاريع إنشاء المؤسسات والمرافقة عرفت فشلا كبيرا.\*

<sup>1</sup> Abdelouahab REZIG (2003), *op. cit*, P108

<sup>2</sup> Fatiha TALAHITE (2010), « réformes et transformations économiques en Algérie », H . D. R., Univ.Paris13, p 111.

### (III) أجهزة وبرامج التشغيل في الجزائر:

تتخذ سياسات التشغيل عدة مظاهر. حيث سنحاول من خلال ما يأتي تصنيفها حسب طبيعتها.

#### III-01) أجهزة التشغيل القائمة على أساس العقود و الأنشطة:

أ) آليات التشغيل بالعقود: تتضمن توفير مناصب شغل (دائمة أو مؤقتة) لأول مرة. وتشمل ما يلي:

- الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM): أنشئت سنة 1990 خلفا للديوان الوطني لليد العاملة (ONAMO). وتعتبر من أول الهيئات العمومية للتشغيل. تتمثل مهامها في التقريب بين أرباب العمل وطالبي العمل.<sup>1</sup>

- برنامج الشبكة الاجتماعية: يمثله جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP)، حيثتم في جوان 2008 الشروع في تنفيذ إجراءات تتضمن عقود إدماج حاملي الشهادات (CID) موجهة للجامعيين. وعقود الإدماج المهني (CIP) موجهة لحاملي شهادات التكوين والتعليم المهنيين. وعقود التكوين والإدماج (CFI) الموجهة للفئات غير المؤهلة.<sup>2</sup>

- برنامج عقود ما قبل التشغيل (CPE): مسير من طرف وكالة التنمية الاجتماعية (ADS). انطلق هذا البرنامج في جويلية 1998 وتكفل به الوكالة الوطنية للتنمية الاجتماعية (ANDS) هدفه إدماج خريجي الجامعات (19-35 سنة).<sup>3</sup> لقد عرف هذا البرنامج عدة تعديلات أهمها تحديد مدة العقد وتحسين مخصصات الأجور (سنة واحدة قابلة للتجديد في القطاع الاقتصادي، ثلاث سنوات قابلة للتجديد في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية وفي الهيئات والمؤسسات العمومية ذات التسيير الخاص).

- برنامج تشغيل الشباب (PEJ): شرع في تطبيقه سنة 1989 من طرف مندوبي التشغيل (Délégés à l'emploi des Jeunes). وهو يتضمن العمل في إطار الأشغال

<sup>1</sup> سعدية قصاب (2006)، « اختلالات سوق العمل وفعالية سياسة التشغيل في الجزائر 1990-2004»، دكتورة في الاقتصاد، جامعة الجزائر، صص 154-155

<sup>2</sup> دحماني محمد ادريوش (2013)، « إشكالية التشغيل في الجزائر: محاولة تحليل»، رسالة دكتورة في الاقتصاد، جامعة تلمسان، ص 221

<sup>3</sup> مداني بن شهرة (2009)، « الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل: التجربة الجزائرية»، دار حامد للنشر والتوزيع، ط1. عمان - الأردن، ص 285

ذات المنفعة العامة وتعاونيات الشباب (حيث تقدم مساعدة لإنشاء تعاونيات ومشاريع عن طريق استغلال الطاقات المحلية تستفيد من قروض بنكية وتسهيلات إدارية وإعفاءات ضريبية لمدة 3 سنوات...). تم تعويض هذا الجهاز بجهاز آخر بعد ذلك.<sup>1</sup>

ب) آليات التشغيل بالأنشطة: تتضمن برامج مختلفة تهدف لإنشاء أنشطة لتشغيل الشباب.

- الأنشطة ذات المنفعة العامة (AIG): برنامج شرع في تنفيذه سنة 1995 من طرف وكالة التنمية الاجتماعية (ADS) وبدعم من البنك العالمي (منذ أكتوبر 1994). بهدف توفير مداخل لفئة البطالين خاصة الشباب منهم مقابل القيام بأشغال وأنشطة للصالح العام.<sup>2</sup> ويتضمن البرنامج إدماج الفئات الاجتماعية الهشة في إطار برنامج التعويض مقابل نشاطات ذات منفعة عامة على مستوى ورشات البلديات. ويعتبر هذا النوع مجرد شكل من أشكال التضامن لضمان التغطية الاجتماعية. حيث يستفيد من هذا البرنامج شخص واحد لكل عائلة.

- أشغال المنفعة العامة ذات الاستخدام المكثف لليد العاملة (TUPHIMO): أنشأ سنة 1997 بقرض من البنك الدولي بهدف تطوير المجتمعات السكانية الأقل نمواً.<sup>3</sup> لا سيما الفئات الشابة غير المؤهلة بتوفير مناصب شغل مؤقتة لها على مستوى ورشات المنشآت القاعدية كالطرق والري والبيئة والغابات وغيرها.<sup>4</sup>

- برنامج الشغل المأجور بمبادرة محلية (ESIL): تم إنشاء البرامج المهنية لإدماج الشباب (DIPJ) منذ بداية 1990 بصورة مؤقتة وذلك لمساعدة الشباب البطال على اكتساب خبرة مهنية تتراوح بين 3-12 شهر. حيث تتكفل الجماعات المحلية بالتوظيف. ويسير هذا الجهاز بالتنسيق مع وكالات التنمية الاجتماعية (ADS) ومديريات النشاط

<sup>1</sup> بوجمة كوسة (2006)، « سياسات التشغيل في الجزائر: عقود ما قبل التشغيل كإجراء مؤقت للحد من البطالة-دراسة ميدانية بمديرية التعمير و البناء لولاية سطيف»، مذكرة ماجستير في علم الاجتماع، جامعة بسكرة، ص 77

<sup>2</sup> ناصر دادى عدون وعبد الرحمان العايب (2010)، « البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برنامج التعديل الهيكلي للإقتصاد من خلال حالة الجزائر»، د.م.ج. جزائر، ص 279

<sup>3</sup> سليم عقون (2010)، « قياس أثر المتغيرات الاقتصادية على معدل البطالة: حالة الجزائر»، ماجستير في علوم التسيير، جامعة تلمسان، ص 58-59

<sup>4</sup> دهماني محمد ادريوش (2013)، مرجع سبق ذكره، ص 222

الاجتماعي (DAS). ويتضمن البرنامج تشغيل المنفعة العامة تشغيلًا مؤقتًا. وبأجرة موازية للأجر الأدنى المضمون (SMNG) لعام 1991 والمقدرة بـ 2500 دج.<sup>1</sup>

### III-02) أجهزة التشغيل القائمة على تنمية ودعم التشغيل الذاتي:

تهدف هذه الأجهزة لتقديم الدعم للشباب لإنشاء مشاريعه الخاصة. وهي تتضمن:  
أ) مؤسسات التشغيل الذاتية: وهي تتضمن:

- الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب (ANSEJ): تم إنشاؤها في 08/09/1996. تهدف لإنشاء مناصب شغل دائمة للشباب (19-35 سنة) عن طريق إنشاء مؤسسات مصغرة تستفيد من عدة تحفيزات.

- الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC): جهاز لإعادة الإدماج أنشأ عام 1994 (تزامنا مع تنفيذ برنامج التعديل الهيكلي) مهمته التكفل بالعمال المسرحين، سواء بالتأمين عن البطالة أو التقاعد المسبق. يهدف هذا الجهاز لخلق آلية الأنشطة الممارسة من طرف البطالين بين 35-50 سنة. حيث يقوم بدفع تعويض التأمين عن البطالة ومراقبة المنظمين إلى الصندوق لمدة قدرها 23 شهرا. كما يقوم بالمساعدة والدعم على الرجوع إلى العمل من خلال مركز البحث عن العمل ومركز دعم العمل الحر والتي انطلق نشاطها في 1998.

ب) برنامج المساعدات لإنشاء المؤسسات المصغرة: وهو يتضمن:

- القرض المصغر: آلية أنشئت سنة 2004 لترقية الشغل الذاتي. تتمثل في تجسيد سياسة الحكومة لتخفيف البطالة عن طريق تشجيع العمل الذاتي والمترلي لدى الإناث وتنمية روح المقاول. ويتم الإشراف على هذا البرنامج جهاز تسيير القرض المصغر (ANGEM).

- الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمارات (ANDI): أنشئت سنة 2001. وجاءت كبديل لوكالة دعم وترقية ومتابعة الاستثمار (APSI) التي أنشئت سنة 1993. وتجمع هذه الهيئة الحكومية بين مهام ووسائل الوكالة السابقة والوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ). تقوم هذه الوكالة بإعلام المستثمرين عن آليات إنجاز المشاريع كما تسمح

<sup>1</sup> عمور محمد (2007)، «أسباب إختيار الشباب لنوع معين من المشاريع الإستثمارية: دراسة حالة الشباب المستثمر في و. و. د. ت. ش. فرع بئر توتة»، ماجستير في علم الاجتماع، جامعة الجزائر، ص 42

بتقديم التسهيلات اللازمة لتأسيس المشاريع والمؤسسات الجديدة.<sup>1</sup> فبالرغم من القيام ببعض الإصلاحات للبرامج لا سيما بعد سنة 1999 إلا أن النتائج لم تتحسن. حيث يوضح الجدول رقم 01 (انظر للملحق) أن نسبة مساهمة بعض البرامج لا سيما التي تشغل عمالة كبيرة بقيت شبه مستقرة.

### III-03) تقييم برامج وسياسات التشغيل:

لقد تضمنت هذه البرامج ثلاثة عيوب رئيسية هي: التكلفة العالية؛ التغطية المنخفضة؛ والتأثير المحدود. كما أن هناك نقص للمعلومات الدقيقة حول مختلف برامج مكافحة البطالة وتحسين التشغيل التي تسمح بتقييم سياسات الشغل وتصحيحها. فالمعلومات المتوفرة غالبا تكون غير شاملة وغير قابلة للمقارنة ولا تسمح بالتقييم الجيد. كما نلاحظ أن هناك كم كبير من البرامج التي يفترض إعادة النظر فيها. فمن بين أهم أسباب الاختلال ما يلي:<sup>2</sup>

- انتشار سوق العمل غير الرسمي: حيث يتخذ فيه التشغيل عدة مظاهر كالعمل في البيوت وتشغيل الأطفال. وعموما يضم هذا السوق الفئات التي ليس لديها أي كفاءة مهنية.

- انعكاسات النمو الديمغرافي على سوق العمل: لقد تضاعف عدد السكان وهو ما أدى إلى اختلال بين معدل النمو الطبيعي للسكان ومعدل النمو الاقتصادي. حيث أدى ذلك إلى زيادة معدلات البطالة.

- عدم توافق مخرجات التكوين وسوق العمل: حيث تشير إحصائيات أن عدد قليل فقط من المترشحين يجدون عملا في إطار اختصاصهم. وهو ما يعكس عدم وجود توافق بين التكوين (أو التعليم) والتشغيل.

وعموما يمكن القول أن نسبة البطالة في الجزائر تعتبر من بين أعلى النسب في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا (MENA). ولحل هذا المشكل وتحسين وضعية التشغيل على السلطات الجزائرية حسب توصيات صندوق النقد الدولي اعتماد الإجراءات الآتية:<sup>3</sup>

1. إتباع سياسات مناسبة لخلق مناصب الشغل على المدى الطويل.

<sup>1</sup> دهماني محمد ادريوش (2013)، مرجع سبق ذكره، ص ص 225-229

<sup>2</sup> قمحية رابع (2014)، مرجع سبق ذكره، ص ص 53-60

<sup>3</sup> - Rapport du FMI N° 07/61, «Algérie: Questions choisies», fonds monétaire international- service des publications, Washington, février 2007, PP 31-32

2. تشجيع القطاع الخاص والإستثمار الذي يمكن أن يشكل أهم المحركات لخلق مناصب العمل.

3. تخفيض الضغوط الجبائية على العمل لا سيما بالنسبة للنشاطات ذات الكثافة القوية لليد العاملة.

#### (IV) آليات الوساطة في سوق العمل:

يعتبر مفهوم الوساطة معقدا. فهو يتطلب بناء فضاءات تداول ديمقراطية، أي يجب الأخذ بعين الإعتبار لمختلف الفاعلين الاجتماعيين في بناء المشروع.<sup>1</sup> ومن الضروري تحديد ملامح الفئة السكانية المعنية، الهيئات والجمعيات المانحة، السلطات العمومية... إلخ. حيث يجب «تمكين الفاعلين العاجزين في الساحة الاقتصادية والاجتماعية على المشاركة». بهدف «إعادة إدماج المستعملين في مجتمع المواطنين، ليس كمستعملي الأجهزة، لكن كمشاركين في إنتاج الأعمال والمعايير... لقيادتهم لتداول الآراء في إطار ديمقراطية تشاركية».<sup>2</sup>

ويستخدم مفهوم الوساطة من قبل الباحثين والممارسين، وهو يغطي معاني متعددة. ففي الأدبيات الاقتصادية عادة ما يعالج هذا المفهوم من وجهة نظر الكلية حيث يتم اعتباره كعامل تفسيري وعنصر قرار أو حل لإختلالات سوق العمل. ويتم ذلك بالتركيز على سلوك الجهات الفاعلة أصحاب العمل والباحثون عن العمل وعلى دور الوطاء. ولما يتعلق الأمر بواضعي السياسات والممارسين، يمكننا تقديم استخدامين لهذا المفهوم:<sup>3</sup>

- الاستخدام الأول يختلف عن مفهوم التوظيف بتوجهه نحو مفهوم السمسرة من أجل التوظيف للانتهاء بالوساطة. كما يؤكد تدريجيا على التفاعل بين العاطلين عن العمل ومستشاري مصالح التشغيل في المطابقة بين العرض والطلب.

<sup>1</sup> - Alain MARCHAND, (2005), Animation , intermédiation sociale et gouvernance, Agora-Débats Jeunesse, N°39.

<sup>2</sup> Alain MARCHAND, (2002), L'intermédiation sociale : complexité et enjeux, Document de travail, Journée DESS, CCPIS

<sup>3</sup> Jean Paul Barbier (2006), L'intermédiation sur le marché du travail dans les pays du Maghreb: étude comparative entre l'Algérie, le Maroc, et la Tunisie Bureau international du Travail , Gen., Suisse, pp7-8

- أما الاستخدام الثاني، فيعبر عن المرافقة في البحث عن وظيفة، أي دعم البحث عن العمل في العزلة عن طريق منح مساعدات. وقد عرف هذا الشكل تطورات كبيرة تتضمن مرافقة الأشخاص خلال الأسابيع الأولى لتوظيفهم بهدف تسهيل تكاملهم في مناصب عملهم.

واستخدام مصطلح الوساطة يرتبط بالبعد العملي لسياسات سوق العمل (التي تميز المراحل الانتقالية) لأنه يوفر أدوات تسمح بإدارة التغيير. وهي تتضمن مختلف الجهات الفاعلة: المصالح العامة للتشغيل، وكالات التوظيف الخاصة أو وكالات التشغيل المؤقتة، الجمعيات والمستويات اللامركزية للدولة، المنظمات غير الحكومية وكل الفاعلين الذين يتصرفون على مختلف المستويات. فالوساطة هي عملية التدخل الطوعي التي تجمع بين البرامج والهيئات لأجل تحقيق التوازن في السوق ومواجهة التقلبات الدورية.<sup>1</sup> لذا في حالة بطالة الاختلال (تترتب عن الثغرات في ميكانيزمات الوساطة والصعوبات في الربط بين العرض والطلب). تتزايد أشكال الإدماج غير الرسمية.

والوساطة من الجانب الاقتصادي تعني معالجة اختلال التوازن بين العرض والطلب. حيث يتم التركيز على تحليل سلوكيات مختلف الفاعلين: أصحاب العمل، طالبو الشغل والدولة عن طريق مؤسسات الوساطة الحكومية. أمّا من الجانب السياسي (القائمين على سوق العمل) فالوساطة المؤسسية تعني التوظيف المباشر أو المطابقة بين العرض والطلب (placement/employment) في إطار حيادي، أي جعل الطلب والعرض يلتقيان عن طريق توفير المعلومات حول طالبي العمل وعارضيه. وقد تطور مفهوم الوساطة المؤسسية من الدور الحيادي إلى دور تعديلي يتمثل في تدخل الدولة (interventionnisme) عن طريق سياسات التشغيل النشيطة التي تتضمن: برامج المساعدة على التشغيل وبرامج المرافقة وغيرها، إضافة إلى تعزيز التكوين والتدريب وتكيف مخرجاته مع احتياجات سوق العمل.

<sup>1</sup> Jean Paul Barbier (2006), Op.Cit, P8

ويمكن إجمال مفهوم الوساطة في ثلاثة نماذج:<sup>1</sup> نموذج إعلامي (**modèle d'information**): الوساطة فيه مبنية على الحياد، يعني أن الوسيط يتدخل فقط في نقل المعلومات إلى الطرفين بالشفافية والحيادية الكاملتين؛ نموذج انتقائي (**modèle de sélection**): الوساطة فيه مبنية على التعديل، حيث يتم توجيه العروض والطلبات نحو هدف معين (تحسين الإنتاجية، أولوية تشغيل حاملي الشهادات،...); ونموذج مهيكّل (**modèle de structuration**): الوساطة فيه مبنية على مستوى صياغة العرض (تحديد دقة المواصفات المهنية المطلوبة) أو الطلب (يحدّد طالب الشغل أيضا قدراته ومهاراته). أي المطابقة بين العرض والطلب في سوق العمل.

وتجدر الإشارة هنا إلى أنّ الوساطة الرسمية توفّق عادة بين هذه النماذج الثلاثة. في حين أن الوسطاء الخواص يركزون على النموذج المهيكّل.

#### IV-01) أصناف الوسطاء في سوق العمل ومهامهم:

سننظر فيما يلي لأصناف الوسطاء ومهامهم وآلية تنفيذ عملية الوساطة.

##### أ) أصناف وسطاء سوق العمل:

يستخدم مفهوم المرافقة بكثرة كمرادف للوساطة في فرنسا (بداية سنوات 2000)، فقد تم تطبيق المفهوم في مجالات الصحة، التعليم، التكوين المهني، الإدماج الاجتماعي وسياسات التوظيف.<sup>2</sup> ففي مجال سياسات التوظيف برز مصطلح المرافقة وحل محل مفاهيم الإدماج، المتابعة، التوظيف، الدعم أو حتى الرجوع للعمل (**retour à l'emploi**) فأى نجاح يرتبط بالمساهمة الممنوحة من تحديد أشكال التدخل للدولة الإجتماعية.<sup>3</sup> لكن الكل يتفق على وجود صنفين رئيسيين من الوسطاء لهم حلول مختلفة لمشكلة البطالة:<sup>4</sup>

<sup>1</sup> - بوزيان راضية (2001)، سياسات التشغيل والوساطة المؤسسية النشيطة للحدّ من البطالة في الجزائر: مقارنة سوسيو- إقتصادية، مداخلة في المنتدى الدولي حول: إستراتيجية الحكومة للقضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، مخبر الاستراتيجيات والسياسات الاقتصادية في الجزائر، جـــــامعة المسيلة.

<sup>2</sup> - Jacques Ardoino (2000), de l'accompagnement en tant que paradigme, Pratiques de Formation / Analyses, n° 40

<sup>3</sup> - Genard Jean-Louis (2007), capacités et capacitation; une nouvelle orientation des politiques publique ? in cantalli F. & Genard J-L (dir), pp 41-64

<sup>4</sup> - Jean Paul Barbier (2006), Op.Cit, P11

- **الصنف الأول:** يتعلق بالوسطاء المكلفين بدفع إعانات (كدخل بديل) للبطالين هو في الواقع أول التدابير المتخذة ضد البطالة. فهو يحقق أهداف التضامن الاجتماعي ويستهدف تمكين المستفيدين من البحث النشط عن العمل، وتحسين الظروف المادية التي تسمح بتأمين المرحلة الانتقالية للعودة للعمل. فمن خلال هذه الوظيفة تعتبر الهيئات المكلفة بدفع إعانات أو تعويضات البطالة كوسطاء في سوق العمل. فوظيفة الدعم هي التي تقود البعض من هذه الهيئات لتطوير إجراءات نشيطة للاندماج في سوق العمل.

- **الصنف الثاني:** يتعلق بالهيئات المكلفة بالتوظيف أو الإدماج في سوق العمل التي تتبنى أهداف مستدامة لحل مشكلة البطالة. فالمكاتب الأولى لليد العاملة ظهرت في نهاية القرن 19 لتغطية وظيفة السمسرة (Courtage) والتي تتعلق في مرحلتها الأصلية بضرورة إيجاد عمالة للصناعات الناشئة. وبسرعة كبيرة قامت الهيئات العمومية للتشغيل بالسيطرة على الوضع رغبة منها في تطهير الممارسات المهنية لبعض المتعاملين الخواص، وكذلك في سياق توسيع مجال تدخل الدولة غداة الحرب العالمية الأولى، حيث ظهر تدريجياً ضرورة تحكم الدولة في الحصول على أدوات تنظم سوق العمل لتخفيف الاختلالات. فسير هذه المصالح يعتبر من بين انشغالات المنظمة العالمية للشغل (OIT).

### (ب) مهام الوسطاء ووظائفهم:

تتمثل مهامهم في الربط بين العرض والطلب عبر مختلف القنوات الرسمية وغير الرسمية. فلقد تطور عدد ودور مؤسسات الوساطة مع تنوع في معالجة البطالة وتطوير وتنمية سياسات نشيطة في سوق العمل مع بروز للمتعاملين الخواص. فهناك من يرى أن مجال الوساطة يشمل أطراف متعددة تركز أنشطتها لتسهيل عملية التقرير بين العرض والطلب. وبالتالي يستبعد من نطاق هذا التعريف كل الممارسات الفردية والجهات الفاعلة المحتملة للقطاع غير الرسمي، إضافة لبعض المساهمين مثل البنوك التي تمنح قروض ميسرة لكن لا تساهم في انتقاء زبونها ولا في معايير التوظيف. فمكانة ودور مختلف الوسطاء تعتمد على التقسيم المؤسسي

لوظائف الوساطة، كما تعتمد على تنظيم المتعاملين فيما بينهم وأيضا آلية العمل وحقبة الخدمات المقدمة من قبل كل وسيط.<sup>1</sup>

### ج) متطلبات تنفيذ الوساطة:

هناك عدة عناصر لتنفيذ الوساطة: الأول يتمثل في مطالبة الوسطاء المعروفين بالتمييز عن قطب التوظيف (Pôle d'emploi)؛ الثاني يسلط الضوء على أن الوسطاء يتدخلون بشكل رئيسي قبل اللقاء بين المترشح وصاحب العمل؛ أما الثالث فيستجوب طرق التنقيب أو الاستكشاف المنشورة.<sup>2</sup>

- التمييز عن قطب التوظيف: يعتبر قطب التوظيف كنموذج مضاد (l'anti-modèle) للعلاقة مع المؤسسة. حيث هناك تفرع ثنائي: من جهة، يسعى الوسطاء لإنجاح قطب التوظيف بالتأثير على نوعية الخدمة المقدمة. ومن جهة أخرى، يتم التنقيب والاستكشاف لصالح المؤسسات بالاعتماد على مهارات المستفيدين. هاذين العنصرين هما أيضا وسيلة لإنشاء "حصّة في السوق" ذات مصداقية مقارنة بمنافسيها. ويتضمن ذلك النهوض بنوعية الخدمة، وكذلك الانطلاق من طلب المستفيدين لأجل إقامة عقد مع المؤسسة.

- التحضير المسبق للقاء: يعتبر النهج الأكثر استجابة ويتطلب ذلك جمهور "متميز" يبرر هذا العمل المسبق بهدف المطابقة بين العرض والطلب.

- طريقة الانتقاء: تتضمن البحث عن العروض والاحتياجات؟ فالاستكشاف يعني بالنسبة للغالبية البحث عن عروض المؤسسات سواء عن طريق الاتصال هاتفيا أو أحيانا عن طريق الزيارات.

<sup>1</sup>- Jean Paul Barbier (2006), Op.Cit, P69.

<sup>2</sup>- Anne Fretel (2012), Typologie des figures de l'intermédiation. Quelle relation à l'entreprise au-delà de l'impératif adressé aux opérateurs du SPE?, Document de travail de l'IRES, n° 2.

## IV-02) الوساطة في سوق العمل-حالة الجزائر:

لمواجهة البطالة والفقر وضعت الدولة سياسات للتدخل في سوق العمل إضافة الى هيئات ومؤسسات لتنفيذ ذلك. فهذه السياسات تتضمن برامج نشيطة تتمثل في دعم الأنشطة و برامج التكوين المهني، كما يمكن أن تتضمن تدابير سلبية في شكل مساعدات للمسرحين والبطالين. وكل هذا بهدف التقريب بين العرض والطلب. فإذا كان الحل المستدام للإحتلالات (خصوصا العجز في الطلب) يندرج ضمن سياسات الاقتصاد الكلي، فالوساطة تشكل إذن رافعة قوية لضبط سوق العمل والتغيرات المصاحبة لهذا التأثير.

و يتوزع نشاط الوساطة في الجزائر بين و.و.ت (ANEM)، ص. و. ت. ب.(CNAC)، و.ت. إ (ADS)، و. و. د. ت. ش. (ANSEJ)، و. و. ت. ق. م. (ANGEM)... وغيرهم. فتعدد الوسطاء يعتبر عنصر تعقيد وي طرح مشكلة التنسيق والتكلفة الإضافية. فالجزائر تتميز بنظام مركزي وتشتت المسؤوليات والوسائل بين مختلف هيئات الوساطة المرتبطة بوزارات مختلفة يثقل الأعباء الميزانية. لذا على السلطات إصلاح الوكالة الوطنية للتشغيل(الفاعل الرئيسي) التي تعتبر بمثابة قطب تشغيل حتى تتضح ملامح التنظيم المؤسسي لسوق العمل ويمكن تحقيق التوازن بين أهداف البرامج النشيطة و ضمان فتح سوق العمل للمتعاملين الخواص.<sup>1</sup>

### أ) توزيع وظيفة الوساطة في سوق العمل الجزائري:

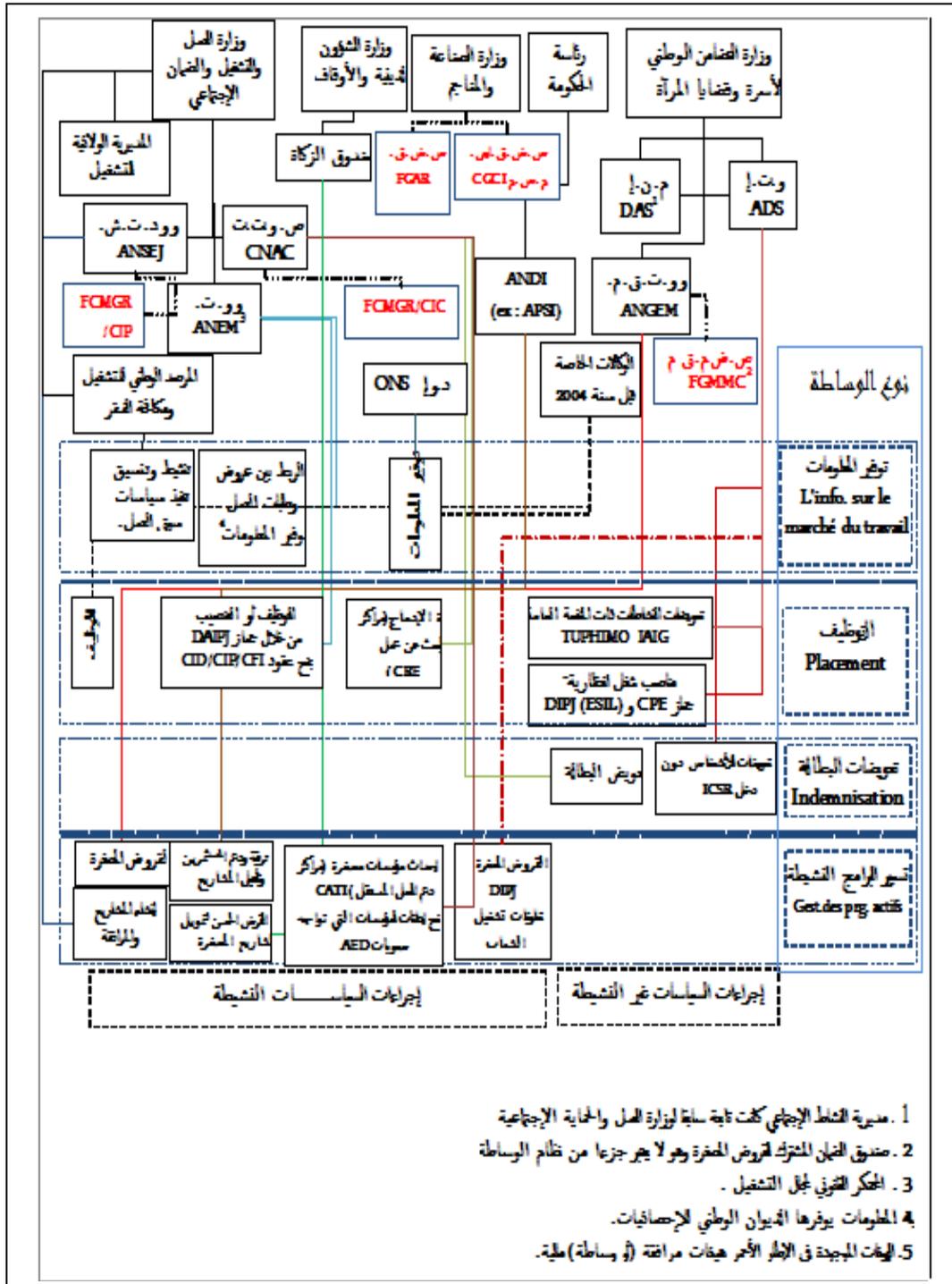
تتوزع وظيفة الوساطة بين العديد من والهيئات. حيث يقوم الوسطاء بالعديد من المهام كالتوظيف وتسيير تعويضات البطالة، إضافة إلى الحصول على المعلومات والبحث عن فرص العمل.<sup>2</sup> فمفهوم الوساطة يشير في شكله البسيط الى الربط بين العرض والطلب ويفضل هنا استخدام مصطلح التوظيف (Placement) الذي ينوب عن الوساطة لخدمات دعم البحث

<sup>1</sup> Jean Paul Barbier (2006), Op.Cit, PP 4-5

<sup>2</sup> Thuy, Phan & al. (2001). Le service public de l'emploi dans un marché du travail en mutation (Genève, BIT).

عن العمل والتي لا تعتبر بمثابة أجهزة نشيطة باعتبارها تشكل جزء لا يتجزأ من النشاطات الأساسية لمصالح التشغيل. فهناك أربع وظائف للوسطاء موضحة من خلال الشكل الآتي:

الشكل رقم 01: هيكل نظام الوساطة في سوق العمل الجزائري



المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على مختلف النصوص التنظيمية لكل جهاز أو هيئة.

فحتى وان كان بعض الوسطاء لا يمارس سوى جزء من بعض الوظائف، فهناك ثلاث وقائع رئيسية تميز التوزيع بين متعاملي أنشطة الوساطة وهي:

- سمو الخدمة العمومية للتشغيل. ونعني بهذا المؤسسة أو الهيئة التي تتمثل مهمتها الأولى في التوظيف. لكن تأكيد هذه القاعدة يغطي حقائق مختلفة حسب البلد.

- ضعف وظيفة المعلومات في سوق العمل والتي لا يضمنها الوسطاء بصفة كلية (أي بصفة جزئية) لكن تضمنها هياكل إحصائية (الديوان الوطني للإحصائيات في الجزائر).

- أخيرا هناك وساطة واسعة. أي توسع الوسطاء وتعدددهم في سوق العمل في الجزائر.

(ب) نموذج الوساطة المجزئة في سوق العمل الجزائري (intermédiation segmentée)

تحتكر الوكالة الوطنية للتشغيل قانونيا عملية التوظيف. فبصدور القانون 19-04 الصادر في 25 ديسمبر 2004 *المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل* أصبحت هذه المهمة تخضع لإشراف السلطات العمومية. لكن التدابير المتعاقبة المتخذة من السلطات أفرغت هذه الوضعية القانونية من محتواها. فاحتكار الوكالة لعملية التوظيف تبقى نظرية الى حد كبير بسبب نقص الموارد وخصوصا الأدوات. فمعظم البرامج النشيطة تدار من قبل الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة حيث يضمن هو الآخر التوظيف للبطالين المؤمنين كما يقدم خدمات نوعية لمساعدتهم في البحث عن العمل. وتعتبر وكالة التنمية الاجتماعية بطريقة أو بأخرى المتعامل التاريخي في مجال البرامج النشيطة للتشغيل، فوضعيتها ناتجة أصلا من تصميم البرامج النشيطة كالتدابير المرافقة لمخطط التعديل الهيكلي والتي أظهرت أنه من الطبيعي أن يعهد التسيير لهيئة عمومية متخصصة في المجال الاجتماعي. كما تتكفل هذه الوكالة ببرامج الأشغال العمومية وبرنامج عقود ما قبل التشغيل للتكوين والإدماج وجزء من برامج دعم خلق الأنشطة مع تسيير القروض المصغرة. البرنامج الوحيد الذي فلت منها آنذاك هو برنامج المساعدة على خلق المؤسسات المسير من قبل الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب التي أنشئت لهذا الغرض.

فاتساع وظيفة الوساطة وشمولها لعدة فاعلين لم يعرف سوى اتساعا بصدور القانون في عام 2004 الذي يقضي بتحويل إدارة القروض المصغرة من وكالة التنمية الاجتماعية الى

الوكالة الوطنية لتسيير القروض المصغرة وهي هيئة متخصصة أنشئت لهذا الغرض بغية تحسين كفاءة تسييرها لفهم الدوافع المعلنة (مقروئية السياسات، أفضل كفاءة). لتبرير الإنشاءات المتتالية لمختلف الوسطاء. حيث تظل الحقيقة أن المشهد المعقد للوساطة يضعف موقف المشغل المسؤول عن التوظيف. كما يترتب عن ذلك تكاليف إضافية للتسيير إضافة الى صعوبات التنسيق لتدخلات كل وسيط من الوسطاء. حيث تخضع هيئات الوساطة لوصايات مختلفة (لاحظ الشكل السابق).

لقد اختارت الجزائر معالجة مجزأة للوساطة في سوق العمل بين المتعاملين المكلفين كل منهم بالجمهور والبرامج النوعية، في هذا المخطط التنظيمي، التوظيف والسياسات النشيطة للتشغيل لم تتكامل، وهو ليس مصدر صعوبة في حد ذاته كشرط عدم التنسيق بين المشغلين. مع ذلك فان حقيقة المرور عبر الوكالة الوطنية للتشغيل للوصول الى برامج التشغيل ليس أمرا إلزاميا أو رسميا للحصول على تعويضات البطالة والحصول على عقود ما قبل التشغيل. وهو ما أدى الى فصل شبه محكم بين التوظيف وتدابير تنشيط سوق العمل، وهو ما يعززه المنطق المؤسسي الذي يدفع كل متعامل للعمل لحسابه الخاص وحسب منطقته الخاص بتجاهل أو العمل ضد ما يفعله الآخرون. ومع ذلك على المستوى الجهوي وعلى المستوى المحلي دور الوالي في التنسيق بين المتعاملين وأيضا علاقات الأشخاص يمكن أن تخفف من الطابع المركزي لهذه العملية المؤسسية.<sup>1</sup>

### (ج) حوكمة نظام الوساطة الجزائري:

تعدد الوسطاء وتجزئة إدارة سياسات التشغيل جعل مهامهم أكثر صعوبة وتستدعي التنسيق. فالوسطاء كلهم عموميين لكن لهم قوانين أساسية مختلفة أي أن المنفذين الرئيسيين (**les maitres d'œuvres**) لبرامج الوساطة ليسوا تحت وصاية وإشراف نفس الوزارة، وهو ما يزيد من تعقيد الوضعية. ففي ظل هذا الهيكل التطبيقي المتناقض يصعب تقييم مهام كل وسيط. فالوكالة الوطنية لتسيير القروض المصغرة التي أنشئت سنة 2004 في حقل الوساطة هي عبارة عن فاعل إضافي في المشهد المؤسسي الموسع لتلقي مهامها مع الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة. فإنشاء هذه الوكالة جاء بقرار للسلطات السياسية كان مدفوعا بفضل

<sup>1</sup> - Jean Paul Barbier (2006), Op.Cit, PP 74-76

توافر الموارد المالية وليس لاعتبارات التنسيق حتى إذ كانت ديناميكية وكفاءة هذا الجهاز حقيقة.

والوضع الحالي يتضمن عدة متدخلين ما يجعل من لامركزية نشاط الوساطة أمرا صعبا. فكل هيئة لديها وحداتها اللامركزية، ورغم منح الإحتكار للوكالة الوطنية للتشغيل. إلا أن القانون الأساسي لوكالة التنمية الاجتماعية والصندوق الوطني للتأمين عن البطالة يوفران إمكانيات أكثر. فحتى وإن كان يمكن للشركاء الاجتماعيين توفير صلة ضرورية للتقارب من حيث تصاميم وإنجازات كل فاعل لكنهم تموقعهم ونفوذهم لا يسمح لهم بذلك. فالعدد الكبير للوسطاء، وتسييرهم المركزي وغير المنسق وأيضا الضعف في جمع الشركاء الاجتماعيين هي عناصر تحد من تحسين حوكمة الوساطة في سوق العمل.

من خلال ما سبق يتضح أن نظام الوساطة يتضمن العديد من الإختلالات التي تتطلب بعض التعديلات والتي يمكن إجمالها فيما يلي:

- تحقيق إصلاح للوكالة الوطنية للتشغيل: هو مطلب الشركاء الاجتماعيين، ولا يكمن ذلك فقط في القانون الأساسي للهيئة ولا في تدعيم وسائلها. لكن المشكلة تكمن في إصلاح مكانتها في عملية الوساطة. فحتى وإن لم تقم بتسيير البرامج النشيطة مباشرة، عليها الالتزام بتقديم خدماتها من أجل الوصول إلى هذه البرامج. كما عليها أن تلعب دورا أكبر في هذا المجال.

- توضيح التنظيم المؤسسي للوساطة: فآلية عمل و. و. ت. (ANEM) و ص. و. ت. ب. (CNAC) متقاربة، ما يجعل هذا الأخير يلعب الدور الحاسم في مجال البرامج النشيطة بتقديمه لتعويضات البطالة وكذلك قيامه بالتوظيف. هذا المنطق يفرض تقارب يرافقه تصور جدي لتحسين توزيع التحويلات المالية.

- إعادة التوازن للبرامج النشيطة لسوق العمل: ويتم ذلك في إطار سياسات طويلة الأجل تمنح أهمية لبرامج التكوين والإدماج (formation-insertion) وبإجراءات خلق النشاطات وتجنب الإجراءات الإستعجالية.

كما يجب فتح مجال الوساطة للمتعاملين الخواص (حيث تعتمد معظم البلدان الأوروبية على الوسطاء الخواص). فسوق العمل يخضع لظاهرة "تصنيع" مسارات التوظيف بالتالي المنافسة بين مختلف الوسطاء سواء كانوا عموميين أو خواص يسمح بتحسين التصرف فيه. وقد أدى كل ذلك إلى ما يمكن أن يُسمّى بـ "اقتصاد الوساطة"<sup>1</sup>.

فالوسطاء الخواص تتضمن مهامهم: إحداث الوساطة في سوق العمل، انتداب عمال من الخارج، ايفاد عمال للخارج، انتداب عمال ووضعهم على ذمة منشآت أخرى، المقابلة الثانوية وإيجار اليد العاملة وانتقاء الإطارات لصالح المنشآت الاقتصادية، إدماج المفصولين عن العمل، تقديم استشارات، التدريب (التكوين) والتأهيل، إعلانات الشغل والتصريف في المسارات الوظيفية والمهنية.<sup>\*\*\*</sup>

كما يمكن إجمال تدخلات وكالات التشغيل أو الوساطة الخاصة في 5 أنشطة أساسية: (1) خدمات التوظيف (**placement**) لفائدة طالب الشغل وبطلب منه؛ (2) خدمات الانتداب (**recrutement**) لفائدة صاحب المنشأة الاقتصادية وبطلب منه؛ (3) خدمات العمل بصيغة التسويغ أو الكراء. وذلك من خلال وضع العامل على ذمة منشأة اقتصادية؛ (4) خدمات الإدماج (**insertion**) وتتمثل في مساعدة طالب الشغل عن البحث بنفسه عن عمل؛ (5) خدمات إعادة الإدماج للمفصولين عن العمل.<sup>3</sup> ويمكن أن تقوم الوكالة بكل هذه الخدمات أو أن تخصص في مجالات معينة وفق دفتر شروط يضع الضوابط ويضمن الحقوق والواجبات.

<sup>1</sup> علي حمدي (2008)، تنظيم وتطوير أسواق العمل، ورقة عمل مقدمة من منظمة العمل العربية، المنتدى العربي للتنمية والتشغيل، الدوحة.

<sup>\*\*\*</sup> الاتفاقية الدولية رقم 181 حول وكالات التشغيل الخاصة (جاءت لتعدّل الاتفاقية رقم 96 لسنة 1949 حول "مكاتب التشغيل الخاصة بمقابل") المعتمدة من منظمة العمل الدولية سنة 1997.. - من المبادئ الأساسية لهذه الاتفاقية: مجانية الخدمات الموجهة إلى طالبي الشغل أي عدم إخضاع العمال لأيّ أجر أو عمولة (أتعاب). في حين أنّ الخدمات الموجهة إلى المنشآت الاقتصادية تخضع لمقابل؛ إقرار مبدأ عدم التمييز بمختلف أشكاله (النوع الاجتماعي، العمر، مستوى الكفاءة، العرق، المعتقدات الدينية والسياسية...); الحفاظ على الحقوق الأساسية للعمال ومنها الحريات النقابية والمفاوضة الاجتماعية والأجر الأدنى المضمون ومدّة العمل وظروف العمل والحماية الاجتماعية، إلخ...

<sup>3</sup> علي حمدي (2008)، مرجع سبق ذكره.

## د) أهمية الوسطاء الخواص في سوق العمل:

يسمح الوسطاء الخواص بتحقيق مزيد من المرونة الديناميكية. وهو ما يمكن أن يخفف من الأعباء الميزانية، ويسمح بالحصول على أفضل كفاءة في تقديم خدمات التشغيل. والشكل الأكثر شيوعا للتعاون في هذا المجال هو بالتأكيد المناولة (**sous-traitance**) سواء تعلق الأمر بالتدخل لدى الباحثين عن العمل أو لدى الشركات (أصحاب العمل). وهنا يمكن أن تغطي الوساطة 04 جوان:<sup>1</sup>

- المناولة الجزئية للخدمات الأكثر شيوعا هي: المصالح العمومية للتشغيل التي تمتلك ميزانيات ومناولة جزء من النشاطات التي يمكنهم القيام بها بأنفسهم (ألمانيا، بلجيكا، فرنسا، وغيرها)؛

- مناولة برامج الفئات (أو الجمهور) المستهدفة: تقوم المصالح العمومية للتشغيل بإخراج كل التدابير أو المهام المصاحبة لفئات معينة من الباحثين عن عمل (هولندا)؛

- المنافسة بين القطاعين العام الخاص حول البرامج الحكومية: بوضع المصالح العمومية في منافسة مع متعاملين خواص تتحقق الكفاءة. ففي بعض البلدان يعهد ببرامج التشغيل لمتعاملين خواص (المملكة المتحدة)؛

- منطوق الزبون أو إخراج نشاطات التشغيل موجهة حسب الطلب: حيث يتم إصدار قسائم توظيف مموله من طرف المصالح العمومية. بعد ذلك يقوم الشخص الطالب للعمل بالاختيار بنفسه المتعامل (ألمانيا).

لتحقيق ما سبق يجب فتح المجال للشراكة بين القطاعين العام والخاص في مجال الوساطة بعيدا عن العمل الموازي. وحتى يتم تحقيق تجانس لأدوات الوساطة: من جمع المعلومات والمتابعة والتحليل.

فالتعاون بين الوسطاء العموميين والخواص مطلوب، رغم أن التجارب لم تبين أيهما الأكثر كفاءة وأداء. لكن اللجوء للتعاقد مع المتعاملين الخواص (كمناولين **sous-traitants**) يعمل كمتغير تعديل أو ضبط للأشخاص البطالين. فوضعية البطالة الواسعة أو

<sup>1</sup> Aomar IBOURK, (2015). Les Politiques de L'Emploi et Les Programmes Actifs du Marché du Travail au Maroc, Torino: ETF, 2015, PP15-16

الشاملة (**Chômage de masse**) تحد من أي نقاش حول التقنيات والأساليب الملائمة للوساطة. ويبدو أن هذه الأسئلة من المتوقع أن تعرف إجابات أفضل خصوصا عندما تكون البطالة أقل (النسبة والمدة) ووجود أفراد أكثر كفاءة. لذا نلاحظ أن مسألة الوساطة في سوق العمل تكشف وجهة نظر إيديولوجية للقانون. وذلك بإلغاء "الاحتكار العمومي للتوظيف" الذي لا وجود له أساسا في الواقع، فالهياكل العمومية يمكنها إنشاء فروع ويتم فوترة الخدمات على حساب المؤسسات.<sup>1</sup>

### الخاتمة:

لقد حاولنا من خلال هذا المقال التطرق لسياسات التشغيل حيث عرفنا أن هناك سياسات محفزة وسياسات وقائية. ورغم أن الشروع في تنفيذ هذه السياسات في بلادنا تم خلال فترة صعبة لاحظنا أن غالبيتها كانت تعمل على تحسين مستوى البطالين والعمل على إدماجهم ولو بأجور منخفضة، سعيا للحفاظ على نوع من التوازن الاجتماعي. لكن مع مرور الوقت وتحسن الأوضاع الاقتصادية بقيت هذه السياسات صلبة لا تستجيب لتغيرات الوضع الاقتصادي، ولا لتحقيق الانسجام بين سوق العمل ومخرجات التكوين والتعليم.

كما حاولنا إبراز آلية الوساطة بسوق العمل الجزائري ودورها في تنفيذ هذه السياسات. لكن الواقع يظهر أن هناك مشاكل تتعلق بالتنسيق والتسيير وثقل الأعباء التي تتحملها الدولة دون تحقيق الأهداف المرجوة. كما يتميز مجال الوساطة بغياب المتعاملين الخواص الذين يمكنهم تحفيز المنافسة في هذا المجال. وهذا ما يتطلب حوكمة نظام الوساطة من خلال تفعيل آليات المنافسة بين الوسطاء (عموميين أو خواص) إضافة إلى تحديد مهام كل وسيط. وكذلك تنظيم هذا المجال بفتح أمام الوسطاء الخواص حسب دفتر شروط.

ويمكن القول أخير أنه لا يمكن إيجاد إجابة لمشكلة التشغيل في الجزائر إذا لم تكن هناك مؤسسات وطنية (سواء أكانت عامة أو خاصة) تكون لها الأولوية في المساهمة والمشاركة

<sup>1</sup> Philippe Auvergnon (2011), A propos de l'intermédiation sur le marché du travail en France, Xème Congrès européen de droit du travail et de la sécurité sociale, Séville, Espagne

بفعالية في عملية التنمية. إضافة إلى ضرورة القيام باستثمارات اقتصادية حقيقية سواء كانت محلية أو بالشراكة مع الأجانب بدلا من المشاريع المصغرة التي انحرفت عن الأهداف المسطرة لها وباءت بالفشل في معظمها.

### المراجع:

1. الاتفاقية الدولية رقم 181 حول: وكالات التشغيل الخاصة (جاءت لتعدّل الاتفاقية رقم 96 لسنة 1949 حول "مكاتب التشغيل الخاصة بمقابل") المعتمدة من منظمة العمل الدولية سنة 1997.
2. بن شهرة مداني (2009)، «الإصلاح الإقتصادي وسياسة التشغيل: التجربة الجزائرية»، دار حامد للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى. عمان -الأردن
3. بوزيان راضية (2001)، «سياسات التشغيل والوساطة المؤسسية النشيطة للحدّ من البطالة في الجزائر: مقارنة سوسيو- إقتصادية»، مداخلة في المنتدى الدولي حول: إستراتيجية الحكومة للقضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، مخبر الاستراتيجيات والسياسات الاقتصادية في الجزائر، جامعة المسيلة.
4. بوضياف مصطفى (2008)، «تحديات التشغيل في أسواق العمل»، البرنامج التدريبي: خدمات التشغيل العامة وتعزيز التشغيل على المستوى المحلي - منظمة العمل الدولية: المركز الدولي للتدريب 30 نوفمبر-03 ديسمبر 2008
5. حمدي علي (2008)، «تنظيم وتطوير أسواق العمل»، ورقة عمل مقدمة من منظمة العمل العربية، المنتدى العربي للتنمية والتشغيل، الدوحة.
6. داداي عدون ناصر والعايب عبد الرحمان (2010)، «البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برنامج التعديل الهيكلي للإقتصاد من خلال حالة الجزائر»، د.م.ج. جزائر
7. دحماني محمد ادريوش (2013)، «إشكالية التشغيل في الجزائر: محاولة تحليل»، رسالة دكتوراة في الاقتصاد، جامعة تلمسان

8. كوسة بوجمعة (2006)، « سياسات التشغيل في الجزائر: عقود ما قبل التشغيل كإجراء مؤقت للحد من البطالة-دراسة ميدانية بمديرية التعمير و البناء لولاية سطيف »، مذكرة ماجستير في علم الاجتماع، جامعة بسكرة
9. قمحية رابح (2014)، «سياسات التشغيل في الجزائر في ظل برامج التنمية 2001-2012»، رسالة ماجستير علوم سياسية، جامعة تيزي وزو.
10. قصاب سعدية (2006)، « اختلالات سوق العمل وفعالية سياسة التشغيل في الجزائر 1990-2004»، دكتوراة في الاقتصاد، جامعة الجزائر.
11. شباح رشيد (2012)، « ميزانية الدولة وإشكالية التشغيل في الجزائر: دراسة حالة لولاية تيارت»، رسالة ماجستير في الاقتصاد، جامعة تلمسان
12. عمور محمد (2007)، «أسباب إختيار الشباب لنوع معين من المشاريع الإستثمارية: دراسة حالة الشباب المستثمر في و. و. د. ت. ش. فرع بئر توتة»، ماجستير في علم الاجتماع، جامعة الجزائر.
13. عقون سليم (2010)، « قياس أثر المتغيرات الاقتصادية على معدل البطالة: حالة الجزائر»، ماجستير في علوم التسيير، جامعة تلمسان،
14. Ardoino Jacques (2000), « **de l'accompagnement en tant que paradigme** », Pratiques de Formation / Analyses, n°40
15. Auvergnon Philippe (2011), « **A propos de l'intermédiation sur le marché du travail en France** », Xème Congrès européen de droit du travail et de la sécurité sociale, Séville, Espagne
16. Barbier Jean Paul (2006), « **L'intermédiation sur le marché du travail dans les pays du Maghreb: étude comparative entre l'Algérie, le Maroc, et la Tunisie**», Bureau international du Travail , Genève, Suisse
17. Consultation pour le conseil intergouvernemental du programme MOST, contribution à la construction des savoirs dans les politiques d'inclusion sociale et de la jeunesse (2009), « **jeunesse et politiques publiques en Algérie: d'une préoccupation socio-éducative à une prise en charge en termes d'emploi** », contribution du centre de recherche en anthropologie sociale et culturelle- CRASC- ORAN
18. Fretel Anne (2012), « **Typologie des figures de l'intermédiation. Quelle relation à l'entreprise au-delà de l'impératif adressé aux opérateurs du SPE ?** », Document de travail de l'IRES, n° 2.

19. Genard Jean-Louis (2007), « **capacités et capacitation ; une nouvelle orientation des politiques publique ?** » in cantalli F. & Genard J-L (dir)
20. IBOURK Aomar, (2015). « **Les Politiques de L'Emploi et Les Programmes Actifs du Marché du Travail au Maroc** », Torino: ETF, 2015
21. MARCHAND Alain, (2002), « **l'intermédiation sociale : complexité et enjeux** », Document de travail, Journée DESS, CCPIS
22. MARCHAND Alain, (2005), « **Animation , intermédiation sociale et gouvernance** », Agora-Débats Jeunesse, N°39.
23. MUSETTE, M.-S. HAMMOUDA N.-E., et MEZIANI, M. (2009), « **Emploi des jeunes en Algérie** », BIT, Genève
24. Rapport du FMI N° 07/61, « **Algérie : Questions choisies** », fonds monétaire international- service des publications, Washington, février 2007
25. REZIG Abdelouahab(2003),« **Symposium international sur le capital et le développement en Afrique du Nord : entrepreneuriat, emploi et perspectives euro-méditerranéennes** », nations unies, commission économique –Bureau de la CEA pour l'Afrique du nord, avec la coopération du gouver.de la RADP, et la contribution de la banq. islamique de développ., Alger, 24-25 , P3.www.uneca-na.org
26. TALAHITE Fatiha (2010), « **réformes et transformations économiques en Algérie** », Habilitation à diriger des recherches, Univ.Paris13,
27. Thuy, Phan & al. (2001). « **Le service public de l'emploi dans un marché du travail en mutation** » (Genève, BIT).

### الملحقات:

#### الجدول رقم 01: نسبة مساهمة بعض الأجهزة في التشغيل الكلي %

2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2003	2002	2001	2000	1999	
1.80	0.63	1.38	1.43	1.46	1.17	0.77	0.92	1.084	1.126	1.42	1.17	1.37	ESIL
---	---	0.23	0.61	0.72	0.46	0.60	0.66	0.07	0.074	0.10	0.18	0.24	CPE
0.12	0.12	0.16	0.14	0.22	0.22	0.13	0.15	0.25	0.27	0.18	0.28	0.72	Tuphimo
2.83	2.66	2.82	2.87	2.94	2.45	2.30	2.30	2.69	2.49	2.12	2.02	2.23	IAIG
---	---	4.59	5.05	5.34	4.3	3.8	4.03	4.09	3.96	3.82	3.65	4.56	المجموع

المصدر: معطيات د. و. إ. (ONS)، ضمن دحماني محمد ادريوش، مرجع سبق ذكره،

ص 225.