

التوجه نحو تفعيل سياسة التشغيل في الجزائر - الادماج الفعلي أو الترسيم نموذجاً -

Toward activating the employment policy in Algeria -Actual integration or formalization as model-

تاريخ القبول: 2024/05/31

تاريخ الإرسال: 2024/03/27

دراسة، وكل عمل أو سياسة ترقية سيكون مصيرها الفشل لا محال، إذا لم تكن مبنية على قواعد مدروسة ومتأسكة العناصر.

لهذا تسعى الدول جاهدة للقضاء أو التلطيف من البطالة ومحاطرها من خلال ابتداع العديد من الآليات والاستراتيجيات التتموية المستدامة لتعزيز وترقية التشغيل لدمج الفئات الشابة في مجال العمل، وهذا ما عازمت عليه الدولة الجزائرية من خلال تبني عدة برامج لتوفير عدد كبير من مناصب العمل اعتماداً على الإمكانيات المتاحة.

الكلمات المفتاحية: البطالة؛ السوق؛ الشغل؛ الوكالة الوطنية للتشغيل؛ الوظيفة العمومي.

برحو وسيلة*
جامعة وهران2
University of Oran2
مخبر القانون الاقتصادي والبيئة
berrahou.wassila@univ-oran2.dz

درار نسمة
جامعة وهران2
University of Oran2
مخبر القانون الخاص المعق
derrar.nassima@univ-oran2.dz

ملخص:

ترتبط أزمة التشغيل بمعضلة البطالة، والتي تحتاج إلى تشخيص دقيق ومفصل، وتحليل شمولي وعام للحفاظ على الاستقرار بالبلاد، حيث ينبغي أن تحظى بعناية كل الفاعلين الاقتصاديين والاجتماعيين، فإن كل إجراء ارتجالي واستعجالي دون سابق

Abstract:
Recruitment crisis is closely linked to the problem of unemployment,

requiring an accurate and detailed diagnosis, and a comprehensive analysis that would play a major role

* - المؤلف المراسل.

in safeguarding the domestic stability. Hence, it should be a major issue of common concern to economic and social actors. Therefore, all measures to be taken must be carefully considered and avoided any improvisation. Any heterogeneous action, political or otherwise, not based on well-thought-out foundations and coherent elements will inevitably be doomed to failure.

In this perspective, many countries, including Algeria, are striving to eliminate unemployment or mitigate the repercussions attached thereto, through sustainable development strategies and mechanisms aimed at supporting and promoting employment, and expanding the inclusion of young people in professional life.

Keywords: market; employment; National Employment Agency; unemployment; public employment

مقدمة:

يعد موضوع التشغيل من مواضيع الساعة التي شغلت الرأي العام والحكومات، والجزائر ليست بمنأى عن هذا الانشغالات والتي حاولت جاهدة في هذا المجال تكريس العديد من الحلول لتفعيل هذا المجال ومضي قدما نحو محاربة البطالة التي أصبحت الهاجس أكبر الدول خاصة بعد جائحة كورونا، التي ضربت العديد من الميادين، مما أضحى تحقيق التنمية والتطور الاقتصادي ومحاربة البطالة معادلة يصعب تحقيقها في ظل الظروف القائمة، إلا أن الجزائر كانت ولا زالت من بين الدول التي تحاول امتصاص كابوس البطالة بالتدخل بموجب ترسانة من النصوص القانونية والآليات المؤسسية والبرامج المتنوعة اعتمادا على الإمكانيات المتاحة⁽¹⁾، ومن أجهزة التي أنيطت لها هذه المهمة هي: الوكالة الوطنية للتشغيل.

حيث تعد الوكالة الوطنية للتشغيل من أقدم الهيئات العمومية للتشغيل في الجزائر من حيث النشأة، وهي الأداة التي وظفتها الدولة لتسيير وتنظيم سوق العمل، وتعرف بأنها مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص، تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، موضوعة تحت وصاية الوزير المكلف بالعمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، تخضع في تحديد مهامها وتنظيمها وسيرها للمرسوم التنفيذي رقم 06-77⁽²⁾،



مهمتها إدارة المرفق العمومي للتنصيب، أنشأت سنة 1990 بموجب المرسوم التنفيذي رقم 90-259 المؤرخ في 8/09/1990 خلفا للديوان الوطني لليد العاملة المحدث بموجب المرسوم رقم 62-99، والمنظم بموجب الأمر رقم 71-42⁽³⁾، وقد شرعت الوازرة المكلفة بالعمل والتشغيل والضمان الاجتماعي بداية من الثلاثي الأخير لسنة 2006 في تنفيذ برنامج شامل لإصلاح الوكالة من أجل تحضيرها للقيام بمهامها على أحسن وجه.

ومن أجل ذلك أنيط لهذه الوكالة العديد من المهام، ولعل أبرزها تبني دور الوساطة بين عروض وطلبات العمل المسجلة لديها، وتنظيم وضع سوق العمل الوطني وتطويره⁽⁴⁾، وإن كانت هذه المهام الكلاسيكية القديمة للوكالة، فإنها مطالبة اليوم بالاضطلاع بمهام جديدة تؤهلها لأن تكون وسيلة فعالة لتنفيذ سياسة الوطنية للتشغيل وترقيتها ومحاربة البطالة.

وتماشيا مع هذه الآمال، تم وضع تخصيصات مالية من طرف الدولة تحت تصرف الوكالة لغرض تسيير البرامج الموكلة إليها، ولعل أهمها برنامج المساعدة على الإدماج المهني المستحدث بموجب المرسوم التنفيذي رقم 126/08⁽⁵⁾، والمدعم مؤخرا بالمرسوم التنفيذي رقم 19/336 المتعلق بإدماج المستفيدين من جهازي المساعدة على الإدماج المهني والإدماج الاجتماعي لحاملي الشهادات⁽⁶⁾، والذي استحدث بصفة استثنائية إجراء جديد أطلق عليه (الإدماج الفعلي أو الترسيم).

وعليه، تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على هذه السياسة المستحدثة "الادماج الفعلي أو الترسيم" من خلال تحديد مفهومها بصفة لا لبس فيها، وتبيان أهم الوسائل القانونية والمؤسسية التي سخرتها الدولة لتجسيد هذه السياسة على أرض الواقع.

انطلاقاً من هذه المعطيات، يمكن لنا أن نطرح الإشكالية التالية: هل يمكن لتبني سياسة الإدماج الفعلي أو الترسيم تفعيل وتنشيط سياسة التشغيل في الجزائر؟ ومدى استعداد الدولة لتطبيق هذه السياسة على أرض الواقع؟

للإجابة على هذه الإشكالية، تم الاعتماد على كل من المنهج الوصفي بغرض معالجة مفهوم سياسة الإدماج الفعلي وتمييزها عما يشبهها، في حين اعتمدنا على المنهج التحليلي لتحليل النصوص القانونية النازمة لهذه السياسة، وقصد التفاعل مع إشكالية الدراسة، قسمنا دراستنا إلى قسمين، تناولنا في المحور الأول الإطار المفاهيمي للإدماج المهني الفعلي، في حين خصصنا المحور الثاني لكيفية الاستفادة من الإدماج الفعلي.

المحور الأول: الإطار المفاهيمي للإدماج المهني الفعلي

حسب العديد من الباحثين إن مصطلح "الاندماج"⁽⁷⁾ كثيراً ما يستخدم بمعنى الإدماج من الناحية الأكاديمية، ولكن من حيث الدلالات السوسولوجية للمصطلحين، فإن مصطلح الاندماج⁽⁸⁾ ظهر قبل استخدام مفهوم الإدماج، وهناك من يرى أن مفهوم الإدماج ظهر تدريجياً لاستخلاف مفهوم الاندماج في الحقل السياسي مع بداية الحديث عن البطالة والإقصاء⁽⁹⁾.

ومن هذا المقام، يمكن الفصل بين مصطلح "الاندماج" و "الإدماج" باعتبار أن الأول يعبر عن وجود طرفين في علاقة مشتركة مع بعضها ويؤدي كل منهما دوراً ووظيفة، في تحقيق علاقة متكافئة-حسب القدرات والإمكانات-مع الطرف الآخر، في حين أن الإدماج يحصل عادة من خارج الإرادة، ويصبح المدمج واقعا عليه فعل الفاعل أو أنه سيق إلى الإدماج سوقاً، أي بقوة خارجة عن إرادته⁽¹⁰⁾، وهو موضوع بحثنا، والذي سنحاول في هذا المحور تحديد بصفة دقيقة مفهوم الإدماج المهني وتمييزه عن باقي المصطلحات المشابهة له، مع تبيان الأساس القانوني لقيام الإدماج، وأخيراً تحديد الهيئات المخولة لتنفيذه على أرض الواقع.



أولاً: مفهوم الإدماج المهني الفعلي

الإدماج لغة دمج، دموجا، دامج، اندمج، وأدمج في الشيء أي دخل فيه واستحكم فيه، ونقول دمج الأمر: استقام، وتدامجوا على شيء: اجتمعوا، ولقد اتفقت العديد من القواميس على المعنى اللغوي للإدماج على أنه دخول أو إدخال شيء في شيء آخر، أو جزء في الكل، والانسجام والتلاؤم معه⁽¹¹⁾. وقد رأى بعض المهتمين بمصطلح "الإدماج" أنها كلمة مشتقة من الكلمة اللاتينية "in-sers"، والتي تعني حسب المفكر Jean Yves Barreyre "إدخال في" بمعنى إيجاد مكانة ضمن مجموعة⁽¹²⁾.

انطلاقاً من هذه المعطيات، اقترح البعض تعريف مصطلح الإدماج بصفة عامة على أنه: "انضمام جماعات أو زمرة ذات أهداف متجانسة إلى حد ما إلى بعضها البعض ولكن توجد بينها بعض الفروقات المتعلقة بأساليب قاداتها، وقد يكون الاندماج مؤقتاً لمواجهة حالة طارئة". في حين عرفه أحمد زكي بأنه "المزج بين وحدتين أو أكثر مع بعضها البعض، وفي ميدان الإدارة أو التنظيم يتم الإدماج بين الجمعيات والمنشآت أو غيرها حيث تصبح منظمة واحدة"⁽¹³⁾، ويتخذ الإدماج في المجتمع أشكالاً عديدة ومتنوعة، يمكن التعرّيج على أهمها:

1- الإدماج الاجتماعي: يعرف بأنه: "تكيف الجماعات والأفراد بطريقة تؤدي إلى تكوين مجتمع منظم بحيث تؤدي هذه الجماعات أو هؤلاء الأفراد أوجه النشاط الذي ينصرفون إليه، بأقل قدر من التوتر أو النزاع"⁽¹⁴⁾، فالحياة الاجتماعية بطبيعتها تعتمد على هذا النوع من الإدماج، بحيث تتطلب مزج كل الأفراد الموجودين داخل المجموعات، والتي تساهم في ترسيخ أسس المجتمع بواسطة علاقاتهم الاجتماعية، لذلك فإن إدماج الفرد في رهط الحياة الاجتماعية يتجسد بتوزيع السلطة، والأدوار والوظائف، بحيث يندمجون مع أعمالهم في تضامنهم.

2- **الإدماج الصناعي:** إن الانتقال من اقتصاد ريفي إلى اقتصاد صناعي طرح مشكل اندماج الشباب في المنشأة الصناعية ويعتبر الفرد مدمجا في عمله، إذا كان يجعل من هذا العمل غلافا انفعاليا له أهميته وإذا كان العمل يعني الشيء الكثير بالنسبة إليه، وهذا ما تؤكدُه البنائية الوظيفية التي ترى أن الوظائف الدائمة تشكل من عديد من الوظائف المتساندة، التي تساعد على استقرار المجتمع وحياة الفرد⁽¹⁵⁾.

3- **الإدماج المهني:** وهو أصل اهتمامنا وموضوع بحثنا، حيث يرجع ظهور فكرة الإدماج تاريخيا بظهور الآليات والأجهزة التي كانت تبحث في كفية السماح بالعودة للعمل لفئات الأشخاص الذين اعتبروا غير أسوياء (أي الأشخاص الغير القادرين بدنيا وذهنيا على العمل)، حيث شهدت فرنسا سنة 1924 ميلاد مدرسة "إعادة الترتيب المهني"، ومن هنا تشكلت اتجاهات اجتماعية من أجل دعم الأشخاص الغير الأسوياء ومحاولة إيجاد معايير نوعية لمساعدتهم على الإدماج في سوق العمل.

فالإدماج في هذه المرحلة التاريخية تعلق فقط بكيفية إدماج الفئة المعاقة في سوق العمل، إلا أن الأزمات السياسية والاقتصادية والحروب العالمية التي طالت الدول الأوروبية والغربية بصفة عامة إلى غاية الستينات، أدت إلى تفجير أزمة في عالم الشغل، مما أدى إلى عدم استقرار الأوضاع الاجتماعية وارتفاع مستويات البطالة سواء للأسوياء والغير الأسوياء، الأمر الذي أعاد مصطلح الإدماج للواجهة من جديد نتيجة النقاش الذي أثير في سنوات السبعينات حول مسألة علاقة التكوين بالعمل، وقد نتج عنه ظهور العديد من المؤسسات الرسمية التي اهتمت بدراسة هذا المصطلح⁽¹⁶⁾.

حيث عرف قاموس التربية والتكوين (1994) مصطلح "الإدماج المهني" بأنه: " عملية أو مسار للدخول إلى عالم الشغل التي تعكس القدرة على تحقيق النجاح والانتقال بين المدرسة وسوق الشغل"، أما Monette و fournier فعرفاه بأنه: "

عملية تمكن الشخص من تجربة مهنية من احتلال مكانة مستقرة ضمن منظومة الشغل".

في حين اعتبر بعض الفقهاء أن الإدماج المهني أنه: " العمل الاجتماعي أو السياسي التي تشرف عليه الدولة من خلال مؤسساتها وأجهزتها التنفيذية حتى يتسنى للفرد من الدخول في الحياة المهنية أو الوصول إلى وضع اقتصادي أو اجتماعي لائق في المجتمع⁽¹⁷⁾".

ومن خلال ما قيل سابقا، يمكن تعريف الإدماج المهني بأنه آلية تتبعها الدولة لمساعدة الشباب للولوج إلى الحياة المهنية دون اللجوء إلى أنماط التوظيف المعروفة، ضمن أجهزة مسخرة لهذا الغرض، من أجل التخفيف على الأشخاص مستويات الشعور بـ "الإقصاء الاجتماعي".

وفي سبيل تجسيد هذا المطلب، قامت الدولة الجزائرية بإعادة هيكلة سياستها التشغيلية بما يتلاءم مع أوضاعها الاقتصادية، من خلال تبني العديد من الآليات، ويعتبر برنامج المساعدة على الإدماج المهني المنشأ عام 2008، من أبرز البرامج التي تعول عليها الدولة لبعث الروح في السياسة الوطنية للتشغيل والتخفيف من وطأة البطالة، وحماية الشباب من الانحرافات الاجتماعية التي لا يمكن معالجة آثارها السلبية لاحقا.

ثانيا: الأساس القانوني لعملية الإدماج المهني الفعلي

ككل سياسة ترغب الدولة تجسيدها على أرض الواقع، تحتاج إلى أساس قانوني، يجعل أمر تطبيقها سلس غني عن التأويلات، ولما كانت عملية الإدماج المهني من العمليات التي تعول عليها الدولة لمحاربة البطالة ودفع عجلة التنمية الاقتصادية، نجد أن المشرع الجزائري قد أعاد هذا البرنامج بالعديد من النصوص القانونية والتنظيمية لتجسيده على أرض الواقع.

حيث تجلت أولى بوادرها منذ تبني المرسوم التنفيذي رقم 126/08 والرسوم التنفيذية رقم 127/08⁽¹⁸⁾ سياسة إدماج الشباب طالبي الشغل في الحياة المهنية والاجتماعية بموجب عقود أطلق عليها تسمية "عقود إدماج مهني"، والتي تختلف تسميتها في صلب المراسيم- السالفة الذكر- باختلاف الفئة التي وجهت إليها.

لم تتوقف محاولات المشرع الجزائري عند هذا الحد، بل تبنت العديد من الآليات المختلفة في سبيل التكفل بالشباب الشاغلين مناصب بموجب عقود إدماج وإدماجهم في عالم الشغل ولو بطريقة غير مباشرة، ولعل أبرز آلية استحدثتها المشرع في قطاع الوظيفة العمومية وهو المسابقة على أساس الشهادة" بموجب المرسوم التنفيذي رقم 194/12 المؤرخ في 25 أفريل 2012 المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجراءها⁽¹⁹⁾.

حيث تعد هذه الآلية أحد أنماط التوظيف الخارجي التي حملت في طياتها مساعدة ضمنية للأشخاص العاملين في إطار جهازي المساعدة على الإدماج المهني والإدماج الاجتماعي للشباب الحاملين الشهادات لدمجهم في عالم الشغل من خلال أولا الاستغلال الأمثل للمناصب المالية الشاغرة وكذا منحهم الأولوية في التوظيف. حيث نصت المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 194/12 على إلزامية التوظيف في الوظائف العمومية عن طريق المسابقة على أساس الشهادة وهذا زيادة على أنماط التوظيف المنصوص عليها في القوانين الأساسية الخاصة، الخاضعة للأمر 03/06 المؤرخ في 15/07/2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية⁽²⁰⁾، عندما تشغل المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية أعوان متعاقدين أو أعوانا يمارسون في إطار جهازي المساعدة على الإدماج المهني أو الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات المستوفون الشروط القانونية لالتحاق بالرتب المعنية.

وتجدر الإشارة أن هذا الموقف، تم التمهيد له مسبقا من خلال تحديد المعايير الخاصة بالتوظيف الخارجي المنصوص عليه بموجب المنشور رقم 07 المؤرخ في



28 أبريل 2011 المتعلق بمعايير الانتقاء في المسابقات على أساس الشهادة للتوظيف في رتب الوظيفة العمومية، الذي أعطى لمعيار الخبرة المكتسبة من طرف المترشح في إطار العقود الخاصة (بما قبل التشغيل، بإدماج حاملي الشهادات، بالإدماج المهني، بالإدماج الاجتماعي...) الدعم نقطة واحدة لكل سنة في حدود 6 نقاط من أصل 20 نقطة للذين يشغلون لدى المؤسسة أو الإدارة العمومية المنظمة للمسابقة، وفي حدود 4 نقاط في المؤسسات أو الإدارات العمومية الأخرى.

إن المتتبع لهذه السياسة ميدانيا، يكاد يجزم أنها لم تأتي بالثمار التي كان متصور لها، بل بقيت مردوديتها جد محدودة، كما لوحظ أيضا أن الشاغر لمنصب عمل بموجب هذه العقود نادرا ما يستفيد من المساعدات المالية والتحفيزات، ثم يتخلف عن التوظيف النهائي⁽²¹⁾، ولم تكن تدخلات المشرع المتعلقة خصوصا بجواز تجديد عقود الإدماج المهني إلا دليل على عدم الوصول إلى الأهداف المسطرة (الإدماج الفعلي)، بل ما زاد الطين بلة هو التشجيع المؤسسات الاقتصادية والإدارية على زيادة اللجوء إلى تجديد عقود الإدماج مرارا وتكرارا، ولما لا؟ حل بسيط غير مكلف، الأمر الذي أفقد الشباب الشاغرين لهذه المناصب شغفهم وحماسهم اتجاه الأعمال الموكلة إليهم، وحرهم من أية ضمانات قانونية يوفرها قانون العمل أو قانون التوظيف العمومي.

وصول الأمور إلى هذا الحد، تطلب تدخل فوري للمشرع بموجب المرسوم التنفيذي رقم 336/19 (المتعلق بإدماج المستفيدين من جهازي المساعدة على الإدماج المهني والإدماج الاجتماعي لحاملي الشهادات) لفرض "الإدماج المهني الفعلي"، الذي يمكن اعتباره بمثابة الحل المؤقت لامتنصاص الآثار السلبية للبرامج التي تبنتها جهازي الإدماج المهني، وقطع دابر سياسة التجديد لعقود الإدماج، التي كسرت مجاذيف السياسة التنموية للأجهزة الوصية على السياسة الوطنية للتشغيل.

وفي سبيل تفعيل هذا المرسوم، ألحق المشرع المرسوم التنفيذي 336/19 بالعديد من النصوص التنظيمية والتعليقات الوزارية، التي حددت كيفية تطبيقه على أرض الواقع.

في الحقيقة، إن المتأمل للسياسة الوطنية للتشغيل نظريا، لا يجد تقصيرا من الأجهزة المكلفة بتنفيذه، بل بالعكس فبالبرامج التي تنبأها تساهم بشكل واضح في تكوين الموارد البشرية إلا أنها لم تنجح في توفير مناصب شغل دائمة، وحتى المرسوم التنفيذي رقم 336/19 (المتعلق بإدماج المستفيدين من جهازي المساعدة على الإدماج المهني والإدماج الاجتماعي لحاملي الشهادات) ما هو إلا حل استثنائي مؤقت كونه محصور بفترة زمنية معينة.

ثالثا: الجهات الراعية لسياسة الإدماج المهني الفعلي

تعتبر الوكالة الوطنية للتشغيل الأداة الفعلية للدولة في أداء مهامها كوسيط في سوق الشغل، وفي سبيل تحقيق المهام الموكلة لها لاسيما عندما يتعلق الأمر بسياسة الإدماج، تم استحداث مؤخرا عدة أجهزة في هذا الميدان في سبيل تنفيذ الإدماج الأولي، والتي سنحاول عرضها فيما يلي:

1- **جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP):** استحدث هذا الجهاز بموجب المرسوم التنفيذي رقم 126/08 المؤرخ في 19 أفريل 2008 المعدل والمتمم بموجب المرسوم التنفيذي رقم 142/13 المؤرخ في 10 أفريل 2013⁽²²⁾ كآلية للوساطة تساعد على إدماج طالبي العمل لأول مرة-المبتدئين- في سوق العمل. يهدف هذا الجهاز، المحدث والمسير من طرف الوكالة الوطنية للتشغيل بالتنسيق مع المديرات الولائية للتشغيل، المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني إلى: - تشجيع الإدماج المهني لطالبي الشغل المبتدئين، والمسجلين لدى الوكالة الوطنية للتشغيل.

- تشجيع كافة أشكال النشاطات والتدابير الرامية إلى ترقية الشباب، لاسيما عبر برامج تكوين تشغيل وتوظيف.

ويوجه هذا الجهاز إلى ثلاث (3) فئات من طالبي العمل المبتدئين الفئة الأولى: الشباب حاملي شهادات التعليم العالي والتقنيين السامين خريجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني، أما الفئة الثانية فهي للشباب خريجي التعليم الثانوي للتربية الوطنية ومراكز التكوين المهني أو الذين تابعوا تربصا مهنيا، أما الفئة الثالثة هي للشباب بدون تكوين ولا تأهيل⁽²³⁾.

2- جهاز الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات: تم استحداث هذا الجهاز المسمى اختصارا DISD بموجب المرسوم التنفيذي رقم 08-127 المؤرخ في 30 أفريل 2008، عوضا عن الجهاز الأول المسمى " عقود ما قبل التشغيل CPE"، يهدف هذا الجهاز إلى ما يلي:

- الإدماج المهني للشباب طالبي العمل من فئة حاملي شهادات التعليم العالي، وكذا التقنيين السامين المتخرجين من مؤسسات التكوين العمومية أو الخاصة المعتمدة والبالغين من العمر بين 19 و35 سنة والغير المستفيدين من أي جهاز آخر، بغرض السماح لهم باكتساب تجربة مهنية، وتسهيل قابلية توظيفهم مستقبلا.

- ترقية نشاطات التنمية المحلية الخاصة بالمناطق المحرومة لاسيما في المناطق أو المجالات ذات التغطية الغير الكافية أو الغير المستغلة.
- محاربة الفقر والإقصاء والتمهيش⁽²⁴⁾.

يتولى تسيير وتقييم ورعاية هذا الجهاز وكالة التنمية الاجتماعية بالاتصال مع مديرية النشاط الاجتماعي للولاية تحت وصاية وزارة التضامن الوطني⁽²⁵⁾.

حيث يدمج المستفيدون من هذا الجهاز في نشاطات توافق شهاداتهم أو تأهيلهم لدى المؤسسات والإدارات العمومية وكذا الهيئات والمؤسسات والمنظمات العمومية أو الخاصة لكل قطاعات النشاط⁽²⁶⁾.

3- اللجنة الولائية المكلفة بتنفيذ عملية الإدماج: تسريعا لتنفيذ الإدماج الفعلي، شكلت مؤخرا بموجب المرسوم رقم 336/19 المؤرخ في 8 ديسمبر 2019 والمتعلق بإدماج المستفيدين من جهاز المساعدة على الإدماج المهني والإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات لجنة مركزية ولجان ولائية مكلفة بتنفيذ عملية الإدماج والنظر في الطعون المحتملة للمستفيدين المعنيين والبت في كل المسائل ذات الصلة، كما يناط لها مهمة ضمان تنفيذ أحكام الفقرة 2 من المادة 5 والتي جاء فيها: "...وفي حالة عدم توفر الإدارة المعنية بالإدماج على الرتبة أو منصب الشغل الذي يوافق شهادة أو كفاءة المستفيد المعني، يدمج هذا الأخير على مستوى هيئة أو إدارة عمومية أخرى."

ومن أجل إنجاز عملية الإدماج المهني، تم تأسيس مؤخرا لجان مركزية من ممثلي الوزارات التالية: (الوزير المكلف بالتشغيل، رئيسا، الوزير المكلف بالداخلية والجماعات المحلية، الوزير المكلف بالمالية، الوزير المكلف بالتضامن الوطني، الوزير المكلف بالصحة، الوزير المكلف بالتربية الوطنية، الوزير المكلف بالشباب والرياضة)، وممثل عن السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية⁽²⁷⁾.

ألحقت هذه اللجان بتأسيس لجان ولائية مشكلة من الأعضاء التالية: ممثلي عن (الوالي رئيسا، مدير التشغيل للولاية، مسؤولي القطاعات المعنية، رئيس المفتشية الجهوية للوظيفة العمومية، المراقب المالي للولاية، رئيس الفرع الولائي للوكالة الوطنية للتشغيل)⁽²⁸⁾.

المحور الثاني: كيفية الاستفادة من الإدماج الفعلي

مند استحداث جهاز المساعدة على الإدماج المهني، وهو يحاول القيام بالمهام الموكلة إليه على أكمل وجه رغم الانتقادات والسلبيات التي طالته خاصة في السنوات الأخيرة، والتي عرفت عجزا واضحا في خلق مناصب شغل جديدة خاصة بعد انخفاض أسعار النفط، وغلق باب التوظيف في المؤسسات الإدارية



العمومية⁽²⁹⁾، الأمر الذي تطلب ضرورة تدخل فوري للمشرع الجزائري من أجل حل مشاكل المستفيدين من أجهزة دعم التشغيل العالقة بين ثنايا التجديد الآلي لعقودهم وعدم توافر مناصب مالية للتكفل بهم، بإجراء جديد وهو الإدماج الفعلي بصفة استثنائية بموجب المرسوم التنفيذي رقم 336/19 المعدل والمتمم⁽³⁰⁾.

حيث حدد هذا المرسوم كيفية تجسيد هذا الإجراء على أرض الواقع، وفي سبيل تسريع وتيرة الاستفادة منه تم تدعيمه مؤخرا بالعديد من التعليمات الوزارية التي حاولت الإجابة على العديد من المشاكل القانونية التي صادفت تطبيقه، لهذا سنحاول تسليط الضوء على الشروط اللازمة للاستفادة من الإدماج الفعلي، ثم التعرّج على اجراءات المضي في تجسيده عمليا.

أولا: شروط الاستفادة من الإدماج الفعلي

حدد المرسوم التنفيذي رقم 336/19 المعدل والمتمم وكذا التعليمات الوزارية المرافقة له⁽³¹⁾ الشروط الواجب على المترشح استيفائها للظفر بالإدماج الفعلي، والتي يمكن تقسيمها إلى شروط عامة لازمة للالتحاق بالوظيفة العامة أو القطاعات الخاصة وكذا شروط خاصة، وفيما يلي تفصيل ذلك.

1- الشروط العامة: عملا بأحكام المادة 2 و4 و10 من المرسوم التنفيذي 336/19 المعدل والمتمم والتعليمية الوزارية المشتركة رقم 25 المؤرخة في 16 ديسمبر 2019، فإنه يجب على المستفيدين من تدابير الإدماج استيفاء الشروط العامة المطلوبة للالتحاق بمنصب شغل، إلا أنه يجب التمييز بين هذه الشروط كل حسب القطاع الذي ينتمي إليه، وفيما يلي تفصيل ذلك.

أ- الشروط العامة للتوظيف في الرتب طبقا للأمر 03/06: يقصد بالشروط العامة للتوظيف في الرتب تلك الشروط المنصوص عليها بموجب المادة 75 من الأمر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، التي تتطلب من المترشح المراد إدماجه استيفاء الشروط التالية:

- أن يكون المترشح جزائري الجنسية سواء كانت أصلية أو مكتسبة، يتم إثباتها بتقديم شهادة الجنسية في الملف.

- ألا يحمل شهادة سوابقه القضائية ملاحظات تنافي وممارسة الوظيفة المراد الالتحاق بها، مبدئياً يحرم المترشح من الاستفادة من عملية الإدماج إذا كانت صحيفة السوابق العدلية تحمل ملاحظات منافية للوظيفة المراد الالتحاق بها، غير أنه عند الاقتضاء، يتعين على الإدارة المستخدمة أو اللجنة الولائية المكلفة بمتابعة الإدماج إقرار مدى تنافي هذه الملاحظات مع ممارسة الوظيفة العمومية المراد الإدماج فيه. والجدير بالملاحظة، أن شرطي تقديم الجنسية وصحيفة السوابق القضائية تم تخفيفها بموجب المرسوم التنفيذي رقم 365/20 المؤرخ في 8 ديسمبر 2020 المتضمن شروط الإعفاء من تقديم شهادة الجنسية وصحيفة السوابق القضائية في الملفات الإدارية⁽³²⁾.

- أن يكون متمتعاً بالحقوق المدنية.

- أن يكون في وضعية قانونية اتجاه الخدمة الوطنية، إما أن يكون المترشح مؤدياً للخدمة أو معفى منها أو تم تأجيلها أو وجود تسجيل وفقاً لأحكام القانون 06-14 المتعلق بالخدمة الوطنية⁽³³⁾، يعتبر هذا الشرط من أقوى الشروط التي ترهق الشباب، إذ يبقى إدماج المعنيين متوقف على تقديم هذه الوثيقة كأصل عام، إلا أن هذا الشرط تم أيضاً تخفيفه وإضفاء عليه نوعاً من المرونة والسهولة من خلال السماح للمعنيين بالإدماج بصفة مترشحين مع توقيف تثبتهم وترسيمهم حين تسوية وضعيتهم اتجاه الخدمة الوطنية⁽³⁴⁾.

- أن تتوفر فيه شروط السن والقدرة البدنية والذهنية⁽³⁵⁾، وكذا المؤهلات المطلوبة للالتحاق بالوظيفة المراد الالتحاق بها⁽³⁶⁾.



تجدر الإشارة، أنه زيادة على الشروط المنصوص عليها في المادة 75 أعلاه، يجب مراعاة بعض الشروط المنصوص عليها في بعض القوانين الأساسية، فمثلا في القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالشؤون الدينية والأوقاف، يشترط عند توظيف في رتبة إمام أستاذ أن يكون الشخص المدمج حاصلًا على شهادة حافظ القرآن الكريم كاملاً⁽³⁷⁾، إلا ونظرا للطابع الاستثنائي والخاص لعملية الإدماج الفعلي، تم منح رخص استثنائية للمعنيين بالإدماج في رتبة إمام أستاذ بصفة متربص، على أن يبقى ترسيمهم مرهون بحفظ القرآن كاملاً⁽³⁸⁾.

ب- الشروط العامة للالتحاق بمنصب شغل: يجب على المترشح المعني بالإدماج في مناصب شغل عون متعاقد، أن تتوفر فيه الشروط العامة المنصوص عليها في المادة 16 من المرسوم الرئاسي 308/07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 المتعلق بتحديد كفاءات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم⁽³⁹⁾.
إن القراءة الأولية لهذه المادة، يوضح أن الشروط العامة المطلوبة لتولي منصب شغل عون اقتصادي هي نفسها الشروط العامة للالتحاق بالتوظيف في الرتب، الاختلاف بينهما يكمن في طبيعة العمل المقدم، ذلك أن مناصب المتعاقدين تتركز أكثر على اللياقة البدنية وتتطلب مستوى تأهيل معين.

ج- الشروط العامة للالتحاق بعمل في القطاع العمومي الاقتصادي: لم تحدد المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 336/19 (المتعلق بإدماج المستفيدين من جهاز المساعدة على الإدماج المهني والإدماج الاجتماعي لحاملي الشهادات) الشروط العامة الواجب توفرها لاستكمال عملية الإدماج للمستفيدين من جهاز المساعدة على الإدماج المهني وجهاز الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات، والتابعين

للقطاع العمومي الاقتصادي، بل تركت المهمة للأحكام التشريعية والتنظيمية لعلاقات العمل المعمول بها والمتعلقة بشروط وكيفيات التوظيف ضمن هذا القطاع. حيث حدد القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل الشروط اللازمة توفرها في المترشح، والتي يمكن إجمالها فيما يلي:

- أن تتوفر فيه السن القانوني، والتي يجب ألا يقل عن 16 سنة إلا في الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهين.

- وجب على المستخدم الحصول على رخصة من الوصي الشرعي في حالة توظيف قاصر، وفي هذه الحالة لا يجوز استخدامه في الأشغال الخطيرة أو التي تنعدم فيها النظافة وتضر بصحته أو تمس بأخلاقياته⁽⁴⁰⁾.

2- الشروط الخاصة: زيادة عن الشروط العامة التي ألزم المشرع المعنيين بالإدماج استيفائها، أضاف المرسوم 366/19 شروطا خاصة، يجب أن تتوفر في المترشح للالتحاق برتب التوظيف أو مناصب الشغل للاستفادة من تدابير الإدماج الفعلي، وتمثل هذه الشرط فيما يلي:

أ- التواجد في حالة نشاط في المؤسسات أو الإدارات العمومية والقطاع العمومي الاقتصادي بتاريخ 31 أكتوبر 2019: مبدئيا، يجب على المترشح الراغب في الاستفادة من تدابير الإدماج الفعلي أن يكون في حالة نشاط لدى المؤسسات والإدارات العمومية إلى غاية 31 أكتوبر 2019 في رتبة موظف بصفة متربص أو متعاقد لمدة غير محددة في مناصب توافق مؤهلاتهم، والذي تم التأكيد على هذا الشرط بموجب التعلية رقم 25 المؤرخة في 16/12/2019، أي يجب على المترشح أن يكون في حالة نشاط أو خدمة بموجب عقد ساري المفعول، يعتبر هذا الشرط منطقيا جدا، لكن السؤال الذي يطرح نفسه: إذا كان الشخص في حالة نشاط عند 31 أكتوبر 2019، ولكن تخلى عن عقده إما بفسخه بالإرادة المنفردة له أو من طرف الإدارة المستخدمة، فهل يستفيد من تدابير الإدماج الفعلي؟



أجابت مصالح الوظيفة العمومية بموجب المراسلة رقم 5893 المؤرخة في 12 ماي 2020 على ذلك بعدم إمكانية إدماجهم لعدم حيازتهم على عقود مهنية.

ب- **الحيازة على عقد إدماج من جهاز المساعدة على الإدماج المهني:** الأصل أن العقود المعنية بعملية الإدماج هي العقود المتعلقة بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، وكذا العقود المتعلقة بجهاز الإدماج الاجتماعي لحاملي الشهادات، بحيث حدد المرسومان التنفيذيان 126/08 و 127/08 هذه العقود بصفة دقيقة، والتي يمكن تقسيمها إلى نوعين "عقود الإدماج المهني" و "عقود العمل المدعم"، وفيما يلي تفصيل ذلك:

▪ **عقود الإدماج المتعلقة بجهاز المساعدة على الإدماج المهني:** أناط المشرع الجزائري في سبيل إدماج فئات طالبي الشغل المذكورين في المادة 3 منه مهمة إبرام عقود إدماج، بحيث تتخذ هذه الأخيرة الأشكال التالية:

- عقد إدماج حاملي الشهادات بالنسبة لحاملي شهادات التعليم العالي والتقنيين السامين اختصار CID.

- عقد الإدماج المهني بالنسبة لخريجي التعليم الثانوي للتربية الوطنية ومراكز التكوين المهني اختصار CIP.

- عقد تكوين-إدماج بالنسبة للشباب بدون تكوين ولا تأهيل CFI⁽⁴¹⁾.

▪ **عقود العمل المدعم CTA:** ينطبق على هذا النوع من العقود أحكام القانون رقم 11-90 (القانون المتعلق بالعمل)، يتميز بمساهمة الدولة في أجر المستفيد من العقد المستخدم على إعانة شهرية من أجل تشجيعه على التوظيف وادماج العمال دون خبرة مهنية، هذه العقود موجهة للشباب الذين استفادوا من جهاز المساعدة على الإدماج بإحدى العقود السابقة (عقد ادماج حاملي الشهادات CTA/CID، عقد الادماج المهني CTA/CIP، عقد تكوين- الادماج CTA/CFI)، وكذا الشباب طالبي الشغل المبتدئون.

ثانيا: إجراءات الاستفادة من الإدماج الفعلي

إذا تحققت الشروط السابقة، جاز للمترشح الاستفادة من تدابير الإدماج وفقا لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 336/19 (المتعلق بإدماج المستفيدين من جهازي المساعدة على الإدماج المهني والإدماج الاجتماعي لحاملي الشهادات) وفقا للإجراءات التي حددها التعليم الوزارية المشتركة رقم 25، والتي يمكن إنجازها فيما يلي:

- تكوين ملف الإدماج (يتم الإدماج بموجب ملف الإداري، يشتمل على الوثائق التي تثبت استيفاء المترشح للشروط العامة والخاصة، وتمثل هذه الوثائق فيما يلي: - نسخة من الشهادة أو المؤهل الذي تم على أساسه التعيين أو التنصيب الأولي للمعني.

- نسخة من عقد الإدماج المهني أو شهادة الإدماج، لتبرير مدة النشاط.

- شهادة الانتساب للضمان الاجتماعي).

- يتكف مدير التشغيل- في إطار المساعدة الإدارية للمترشحين-بتوفير وثائق الإدماج بموجب التعليم رقم 25 المؤرخة في 2019/12/16 وإرسالها للإدارة المعنية.
- انتقاء المترشحين من قبل لجنة خاصة: بعد تحصيل الإدارة المعنية للملفات المترشحين، تباشر هذه الأخيرة مباشرة بتعيين لجنة خاصة مشكلة من السلطة صاحبة التعيين أو ممثلها، ومن ممثل عن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء (بالنسبة للموظفين)، وممثل عن اللجنة الاستشارية المتساوية الأعضاء (للعمال المتعاقدين)، تكلف هذه اللجنة بما يلي:

- دراسة ملفات المترشحين، حيث تعتمد اللجنة في عملية الانتقاء على الشروط والكيفيات المنصوص عليها في التنظيم المعمول به في التوظيف عن طريق المسابقة على أساس الشهادة (طبقا للمادة 5 من المرسوم التنفيذي رقم 336 / 19 (المتعلق



يُدمج المستفيدين من جهازي المساعدة على الإدماج المهني والإدماج الاجتماعي لحاملي الشهادات) هذا من جهة. ومن جهة أخرى، تعتمد عملية الانتقاء أيضا على الأقدمية المكتسبة في الإدارات المعنية.

- تمتد هذه العملية على مدار ثلاث سنوات طبقا للزرنامة التي حددتها قرارات مجلس الحكومة المنعقد بتاريخ 20/11/2019، وفقا لما يلي:

(*بالنسبة للسنة المالية 2019، يدمج جميع الأعوان الذين يستوفون إلى غاية 31/10/2019 أقدمية فعلية تفوق 8 سنوات

*بالنسبة للسنة المالية 2020، يدمج جميع الأعوان الذين يستوفون إلى غاية 31/10/2019 أقدمية فعلية تتراوح بين 3 سنوات إلى غاية 8 سنوات

*بالنسبة للسنة المالية 2021، يدمج بقية الأعوان الذين يستوفون إلى غاية 31/10/2019 على أقدمية أقل من 3 سنوات).

- تحرير القوائم النهائية للمرشحين المقبولين في عملية الإدماج.
- اعلام المرشحين الذين لم يتم قبول إدماجهم في الرتب أو المناصب المشغولة من قبل الإدارة، الذين يحق لهم الطعن أمام اللجنة المركزية أو اللجنة الولائية.
- عند انتهاء اللجنة من المهام الموكلة إليها، تعد محضر اجتماع يوقع من قبل السلطة التي لها صلاحية التعيين.

• تنصيب المرشحين المقبولين: بعد الإعلان عن النتائج، تقزم الإدارة المعنية بالتعيين بدمج المقبولين إما بصفة متربص (بالنسبة للذين يتم ادماجهم بصفة موظف)، أو بصفة متعاقد (بالنسبة للذين يتم ادماجهم في مناصب خاضعة للتعاقد) لمدة غير محدودة في مناصب توافق مؤهلاتهم، بموجب مقررات أو قرارات جماعية تعدها الإدارة المعنية، وفقا لنماذج محددة وبعد تأشيرة المراقب المالي و/ أو رئيس المفتشية الوظيفية العمومية⁽⁴²⁾.

• تبلغ نسخة من القرارات والمقررات بعد استكمال الإجراءات إلى مفتشية الوظيفة العمومية (للمراقبة)، وإلى مديرية التشغيل (من أجل اجراءات فسخ عقد الإدماج).

• وأخيرا، تعلم اللجنة الولائية وجوبا وبصفة دورية عن مدى تقدم عملية الإدماج واطارها بكافة المسائل ذات الصلة وبالطعون للفصل فيها.

إن المطلع على الشروط والإجراءات المتبعة لتجسيد الإدماج الفعلي للشباب يلمس سلاسة وسهولة في تجسيده على أرض الواقع، خاصة وأن أهم ميزة لعملية الإدماج المتبناة من قبل المرسوم التنفيذي رقم 336/19 (المتعلق بإدماج المستفيدين من جهاز المساعدة على الإدماج المهني والإدماج الاجتماعي لحاملي الشهادات) هي الطابع الاستثنائي الاستعجالي، إلا أن التطبيقات العملية لهذه العملية طرحت العديد من الصعوبات والتساؤلات لبعض الحالات الشاذة الفردية أو حالات عامة، والتي حاولت الإدارة المركزية ومصالحها الإجابة عنها بموجب تعليمات ومراسلات، ولعل أبرز هذه الإشكالات التي أثرت، هي حالة وجود عدد كبير من المترشحين يفوق عدد من المناصب المتوفرة لدى الإدارة المعنية؟

في حقيقة الأمر، أجاز المرسوم التنفيذي رقم 336/19 (المتعلق بإدماج المستفيدين من جهاز المساعدة على الإدماج المهني والإدماج الاجتماعي لحاملي الشهادات) والمؤرخ في 2019/12/08 عن هذا الاستفسار من خلال المادة 3 منه، حيث أشارت إلى أن عملية الإدماج تتم حسب المناصب المالية المخصصة لهذا الغرض، كما أكدت على هذا الحل التعليمية الوزارية المشتركة رقم 25 في الفقرة الرابعة منها، والتي بينت أن المناصب المعنية هي المناصب المالية الشاغرة أو التي أصبحت شاغرة نهائيا، كما أبحاث أيضا الإدماج في المناصب الآيلة للزوال⁽⁴³⁾، ولعل الهدف من وراء هذا التصرف واضح وهو التكفل بأكثر عدد من المترشحين، إن هذا الحل المتبنى من المصالح المركزية قد يكون بمثابة حل مؤقت لبعض النزاعات إلا أنه لن



يستطيع مواجهة العدد المتزايد من المترشحين، الأمر الذي سيخلق نوع من عدم المساواة بين المترشحين، الذي سيؤدي بطبيعة الحال إلى زعزعة الأمن الاجتماعي التي لطالما سعت الدولة الجزائرية على تحقيقه تحت أي ظرف.

خاتمة:

في ختام دراستنا لهذا الموضوع، يمكن القول أن الدولة الجزائرية منذ الاستقلال تحاول جاهدة التصدي لظاهرة البطالة المتنامية خاصة بعد التقلبات السياسية والاقتصادية التي شهدتها في أواخر القرن الماضي، والتي أسفرت عن العديد من المشاكل الاجتماعية والاقتصادية، الأمر الذي تطلب التدخل المستمر من أجل تبني سياسة ملائمة وفعالة في ميدان العمل والتشغيل، ولعل جهازي المساعدة على الإدماج المهني، من بين هذه الحلول التي سارعت الدولة في تجسيده على أرض الواقع، والذي أظهر قدرته على امتصاص هاجس البطالة لوهلة من الزمن، إلا أنه لم يوفق على المدى البعيد خاصة مع تدهور الاقتصاد العالمي بسبب الأزمة الصحية العالمية المتعلقة بوباء كورونا، وتظافر العديد من الأسباب التي حالت دون تحقيق الأهداف المرجوة منه.

لهذه الأسباب كلها، تدخل المشرع الجزائري محولا تفعيل دور الوكالة المعنية بالتشغيل عن طريق تبني سياسة مغايرة تماما عن سابقتها بموجب المرسوم التنفيذي رقم 366/19 (المتعلق بإدماج المستفيدين من جهازي المساعدة على الإدماج المهني والإدماج الاجتماعي لحاملي الشهادات)، حيث فرض سياسة ترسيم أو إدماج الفعلي للشباب الذين مارسوا مهامهم واكتسبوا خبرات في المناصب التي شغلوها، باعتباره الحل المنطقي الأمثل لقطع دابر التجديد المتكرر لعقود الإدماج المهني، والذي جاء بعد انتظار وعناء كبيران، إلا أنه يعاب عليه أنه جاء بصفة استثنائية ولفترة زمنية محددة بـ 2021/2020/2019، مما سيخلق حتما بلبلة حقيقية حول مصير عقود الإدماج التي لم تتوفر فيهم الشروط، والعقود التي ستبرم في المستقبل.



ومن جهة أخرى، أثبت هذا الحل محدوديته نظرا لخصر تجسيده في مؤسسات القطاع العام دون مؤسسات القطاع الخاص الذي بقي دوره محدودا جدا، الأمر الذي يجعلنا نسوق جملة من الاقتراحات، والتي يمكن إجمالها فيما يلي:

- إن نجاح عملية الإدماج المهني مرهون بفعالية اللجان الولائية خاصة بعد أن تم رصد الموارد المالية، والتي تقضي بضرورة إدماج أصحاب عقود ما قبل التشغيل في مناصب دائمة، وما تم ملاحظته خلال سنة 2022-2023 أن قطاعي التربية والجامعات المحلية يجوزان على حصة الأسد من العدد الإجمالي للمستفيدين من خطة الإدماج المهني، حيث استفاد 104 ألف موظف في قطاع من هذه العملية، الأمر الذي خلق نوعا من عدم المساواة بين المترشحين في القطاعات الأخرى.
- ضرورة التنسيق بين اللجان الخاصة المعدة لغرض الإدماج وجميع الهيئات الإدارية المكلفة (مدير التشغيل، جهاز المساعدة على الإدماج المهني...) من أجل تسريع وتيرة عملية الإدماج.
- تعتبر عملية الإدماج الفعلي حل مؤقت استعجالي لعلاج سياسة تجديد عقود الإدماج المتكررة، لذلك لا يمكن الاعتماد عليه لمواجهة هاجس البطالة الذي تزايد في الآونة الأخيرة بسبب أزمة كورونا، وخاصة أن القطاع الخاص لعب دورا جد ضئيل في تفعيل المرسوم التنفيذي رقم 336/19 (المتعلق بإدماج المستفيدين من جهاز المساعدة على الإدماج المهني والإدماج الاجتماعي لحاملي الشهادات)، رغم الامتيازات والحوافز التي استفاد منها.
- ضرورة التفكير في حل دائم لتوفير مناصب شغل دائمة من خلال تبني استراتيجية وطنية للتشغيل تشترك فيها جميع الجهات الحكومية ذات العلاقة، وبالتنسيق مع جميع الفاعلين المتدخلين من مؤسسات اقتصادية وهيئات التشغيل والجامعات ومراكز التكوين، لضمان سياسة فعالة ومتناسبة مع التطورات الاقتصادية.



الهوامش والمراجع:

- (1)- مباركي محمد الهادي، المؤسسة الصغيرة والمتوسطة المفهوم والدور المرتقب، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 11، قسنطينة، جامعة منتوري، 1999، ص 132.
 - (2)- المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 77/06 المؤرخ في 18/02/2006 الذي يحدد مهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وسيرها، الجريدة الرسمية، العدد 09، الصادرة بتاريخ 2006/02/19.
 - (3)- أموسي ذهبية وبوعلام أمينة، التنسيق والعلاقة بين سياسات التشغيل في الجزائر ومنظومة تنمية الموارد البشرية في تحسين الخدمة العمومية، مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية، العدد 05، جامعة البلدة 2، الجزائر، 2016، ص 136.
 - (4)- طبقا للمادة 5 من المرسوم التنفيذي رقم 77/06 السالف الذكر، تناط للوكالة الوطنية للتشغيل مهام تنظيم وتوفير وتطوير سوق العمل الوطنية واليد العاملة، والتأكد من أن لكل طالب عمل أو مستخدم خدمة توظيف فعالة وذات طابع شخصي، كما تناط لها أيضا:
 - تنظيم معرفة وضعية السوق الوطنية للتشغيل واليد العاملة وتطورها.
 - جمع عروض وطلبات العمل والربط فيما بينها.
 - متابعة تطور اليد العاملة الأجنبية بالجزائر.
 - ضمان تطبيق التدابير الناجمة عن الاتفاقيات ولاسيما الاتفاقيات الدولية في مجال التشغيل.
 - ضمان تطبيق تدابير الرقابة المنبثقة عن أحكام القانون رقم 04/19 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004 والمتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل فيما يخصها.
 - (5)- المرسوم التنفيذي رقم 126/08 المؤرخ في 19/04/2008 يتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج، الجريدة الرسمية، العدد 22، الصادر بتاريخ 2008/04/30.
 - (6)- المرسوم التنفيذي رقم 336/19 المؤرخ في 08/12/2019 يتضمن إدماج المستفيدين من جهاري المساعدة على الإدماج المهني والإدماج الاجتماعي لحاملي الشهادات، الجريدة الرسمية، العدد 76، الصادر بتاريخ 10 ديسمبر 2019.
 - (7)- فالاندماج " هو ذوبان الفرد في مجموعة العمل داخل المؤسسة، ليصبح عنصرا فعالا يتأثر ويؤثر في المؤسسة الإنتاجية...".
- Yves Lacoste, Les Pays- Sous-développements: quelques Ouvrages Significatifs Parus depuis dix ans, Annales de géographie, t71, n°385, Armand colin, 1962, p247-248.
- (8)- فالاندماج مفهوم ينشئه كل مجتمع وكل جماعة بهدف انتقال الأفراد والجماعات من حالة المواجهة والصراع إلى حالة العيش معا، فهي آلية تمر بمراحل التضامن الاجتماعي والتكيف الاجتماعي ثم الاندماج الاجتماعي... لمزيد من المعلومات راجع: عماد فاروق محمد صالح، مؤشرات تمكين المعوقين من الاندماج الاجتماعي، ورقة بحثية، كلية الآداب والعلوم الاجتماعية، قسم الاجتماع والعمل الاجتماعي، جامعة السلطان قابوس، 2011، ص 9.



- (9)- سمايلي محمود، دور برامج التشغيل الوطنية في الإدماج المهني لخريجي العلم العالي في سوق العمل، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، قسم علم الاجتماع، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف2، الجزائر، 2015-2016، ص244.
- (10)- محمد الهادي حاجي، الاندماج الاجتماعي، الحوار المتمدن، تم الاطلاع 2022/09/26 الساعة14:35، الموقع الإلكتروني: <http://m.ahewar.org>
- (11)- معجم المعاني لكل رسم معنى، الموقع الإلكتروني: <http://www.almaany.com>، تم الاطلاع عليه بتاريخ 2022/09/25 على الساعة10:00.
- (12)- سمايلي محمود، دور برامج التشغيل الوطنية في الإدماج المهني لخريجي العلم العالي في سوق العمل، المرجع السابق، ص248.
- (13)- بدوي أحمد زكي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت، 1997، ص171.
- (14)- حيدر إبراهيم علي، "تعزيز الاندماج الاجتماعي"، ورقة عمل مقدمة في اجتماع الخبراء التحضيري حول الإعلان العربي للتنمية الاجتماعية، عمان، 1995، ص.774.
- (15)- الأسود شعبان الطاهر، علم الاجتماع السياسي قضايا الأقليات بين العزل والإدماج، البار اللبنانية، القاهرة، 2003، ص39.
- (16)- سمايلي محمود، دور برامج التشغيل الوطنية في الإدماج المهني لخريجي العلم العالي في سوق العمل، المرجع السابق، ص242-243.
- (17)- سمايلي محمود، دور برامج الإدماج المهني في خفض الشعور بالإقصاء الاجتماعي لدى حاملي الشهادات الجامعية في الجزائر-جهاز المساعدة على الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات-نموذج-، مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية، المجلد20، العدد01، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف2، الجزائر، ماي-جوان 2023، ص144.
- (18)- المرسوم التنفيذي رقم127/08 المؤرخ في 2008/04/30 المتعلق بجهاز الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات، الجريد الرسمية، العدد23، الصادر بتاريخ 04 مايو2008.
- (19)- المرسوم التنفيذي رقم 194/12 يتضمن تحديد كفاءات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها، الجريدة الرسمية، العدد26، الصادر بتاريخ 03 مايو 2012.
- (20)- الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد46، الصادر بتاريخ 16 يوليو 2006.
- (21)- راشدي حدهم دليمة، حقيقة الإدماج في سوق الشغل من خلال جهاز المساعدة على الإدماج المهني، مجلة الحقوق والحريات، المجلد11، العدد1، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2023، ص777.



(22)- المرسوم التنفيذي رقم 142-13 المؤرخ في 2013/04/10 يعدل ويتم المرسوم التنفيذي رقم 126-08 المؤرخ في 2008/04/19 المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، الجريدة الرسمية، العدد 21، الصادر بتاريخ 2013/04/23.

(23)- المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 126-08 السالف الذكر.

(24)- المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 127-08 السالف الذكر.

(25)- المادة 18 من المرسوم التنفيذي رقم 127-08 السالف الذكر.

(26)- المادة 5 من المرسوم التنفيذي رقم 127-08 السالف الذكر.

(27)- المادة 7 من المرسوم التنفيذي رقم 336-19 السالف الذكر.

(28)- المادة 8 من المرسوم التنفيذي رقم 336-19 السالف الذكر.

(29)- سلمان بن قبيلة والطاهر بومدفع، فعالية عقود إدماج حاملي الشهادات في تخفيف من حدة بطالة خريجي الجامعات: دراسة حالة جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP) بولاية سطيف خلال الفترة (2008-2018)، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والانسانية، المجلد 13، العدد 2، جامعة حسينية بن بوعلی، الشلف، 2021، ص 159.

(30)- المرسوم التنفيذي رقم 41-22 مؤرخ في 2022/01/16 يعدل مرسوم تنفيذي رقم 336-19 مؤرخ في 2019/12/08 يتضمن إدماج المستفيدين من جهاز المساعدة على الإدماج المهني والإدماج الاجتماعي لحاملي الشهادات.

(31)- التعلية الوزارية رقم 25 المؤرخة في 16 ديسمبر 2019 المحددة لكيفية تطبيق المرسوم التنفيذي رقم 336/19، وكذا المنشور رقم 30 المؤرخ في 31 ديسمبر 2019 وكذا المنشور رقم 29 المؤرخ في 2019/12/30 المتعلقان بإدماج المستفيدين من جهاز المساعدة على الإدماج المهني والإدماج الاجتماعي لحاملي الشهادات.

(32)- المرسوم التنفيذي رقم 20-365 المؤرخ في 2020/12/8 يحدد شروط الإعفاء من تقديم شهادة الجنسية وصحيفة السوابق القضائية في الملفات الإدارية، الجريدة الرسمية، العدد 74، الصادرة بتاريخ 8 ديسمبر 2020.

(33)- القانون رقم 06-14 المؤرخ في 9 غشت 2014 يتعلق بالخدمة الوطنية، الجريدة الرسمية، العدد 48، الصادرة بتاريخ 10 غشت 2014.

(34)- المراسلة رقم 8642 المؤرخة في 12 جويلية 2021 المتعلقة بالأشخاص الذين يتبنون وثيقة إرجاء الخدمة الوطنية ولم يبادروا بتسوية وضعيتهم.

(35)- بالنسبة للسنة القانونية الأدنى المحددة للالتحاق بالوظيفة هي 18 سنة كاملة طبقا للمادة 78 من الأمر رقم 03/06 السالف الذكر،

(36)- أما بالنسبة للقدرات البدنية والذهنية فتثبت بموجب الشهادات الطبية، وهذا ما أكدته المراسلة رقم 466 المؤرخة في 2020/01/16 المتعلقة بتقديم شهادة طبية تثبت قدرة الموظف البدنية والذهنية لشغل رتبة متصرف، صادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري.



(37)- المرسوم التنفيذي رقم 08-411 المؤرخ في 24 ديسمبر 2008 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالشؤون الدينية والأوقاف، الجريدة الرسمية، العدد73، الصادرة بتاريخ 2008/12/28.

(38)- المراسلة رقم 9937 المؤرخ في 2020/10/28 المتعلقة بإدماج المستفيدين من الجهاز الاجتماعي لحاملي الشهادات في رتبة إمام أستاذ.

(39)- المرسوم الرئاسي رقم 07-308 المؤرخ في 2007/09/29 يحدد كفاءات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكّلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، الجريدة الرسمية، العدد 61، الصادر بتاريخ 30 سبتمبر 2007

(40)- المادة 15 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 1990/04/21 المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية، العدد17، الصادر بتاريخ 25 أبريل 1990.

(41)- المادة 4 من المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني السالف الذكر.

(42)- المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 19-336 السالف الذكر والنقطة 4 / 3 من التعليمات الوزارية المشتركة رقم 25 السالف الذكر.

(43)- مراسلة رقم 28 المؤرخة في 2021/01/07 يمكن إدماج المستفيدين من جهاز المساعدة على الإدماج المهني والإدماج الاجتماعي ولو في الرتب الآيلة للزوال.

