

تقييم برامج الوكالة الوطنية للتشغيل  
دراسة تحليلية للعقود الممنوحة لولاية باتنة (2012 – 2019)

Evaluating the programs of the National Employment  
Agency - An analytical study of the contracts awarded to  
the wilaya of Batna (2012-2019)

بدرة العمرأوي\*، مخبر الديناميات الاجتماعية في الأوراس،  
جامعة باتنة 1 Lamraoui\_badra@hotmail.fr  
مختار بشتلة، جامعة باتنة 1 mbechtella@gmail.com

تاريخ القبول: 2021/04/28

تاريخ الاستلام: 2021/01/10

**ملخص:**

تعاني الجزائر على غرار باقي دول العالم من مشكلة البطالة التي تؤرق الدولة الجزائرية لما لها من أضرار جسيمة على أي مجتمع فهي تقلب موازينه وتدمر استقراره لذا تسعى الدولة جاهدة للحد من هذه الظاهرة بتسخير سياسات التشغيل التي تضم مجموعة من الآليات المتنوعة والمختلفة لامتناس البطالة ومن بين هذه الآليات الوكالة الوطنية للتشغيل.

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن الوكالة الوطنية للتشغيل التي تعتبر من أهم الأجهزة التي وضعت لمجابهة مشكلة البطالة التي يعاني منها المجتمع و التي قامت بدورها بوضع مجموعة من البرامج والأجهزة بهدف استيعاب الشباب بتوفير لهم عقود عمل لكسبهم خبرة و إدماجهم في المؤسسات. وقد حاولنا معرفة مدى مساهمتها في التقليل من مشكلة البطالة بالاعتماد على إحصائيات رسمية من مديرية التشغيل لولاية باتنة وذلك بمعرفة العقود التي تمكنت الوكالة من توفيرها للشباب طالبي العمل منذ سنة 2012 إلى سنة 2019.

\* المؤلف المراسل

تم الاعتماد على المنهج التحليلي و قد خلصت هذه الدراسة أن الفرع الولائي للتشغيل لولاية باتنة يسعى لتوفير عقود تشغيل للشباب من مختلف الأعمار ومن مختلف المستويات التعليمية و المهنية ولقد قدمت على مدار ثماني سنوات عدد معتبر من العقود سواء عقود الإدماج أو عقد العمل المدعم إلا أن عروض العمل لا تلبي جميع طلبات العمل.

**الكلمات المفتاحية:** سياسات التشغيل – البطالة – سوق العمل – عروض العمل – طالبي العمل.

### **Abstract:**

Algeria, like the rest of the world, suffers from the problem of unemployment because of its grave damages to any society, as it reverses its balance and destroys its stability. So, the state strives to limit this phenomenon by harnessing employment policies that include a set of various mechanisms to absorb unemployment.

This study aimed to uncover the National Employment Agency, which is considered as one of the most important organisations that have been set up to confront the problem, and which in turn developed a set of programs and mechanisms with the aim of accommodating young people by providing them with employment contracts. Statistics were taken from the Direction of Employment of the wilaya of Batna according to the contracts delivered to young job seekers from 2012 to 2019.

This study concluded that the wilaya branch of employment seeks to provide employment contracts for young people of different ages and from various educational and professional levels. A considerable number of contracts have been submitted, whether integration contracts or a subsidized work contract. However, job offers do not fulfil all job requests.

**Keywords:** Employment policies, unemployment, the labour market, job offers, job seekers.

### **مقدمة:**

تعتبر البطالة مشكلة اجتماعية واقتصادية وسياسية تعاني منها مختلف دول العالم بصفة عامة والجزائر بصفة خاصة حيث أرقت الدولة الجزائرية منذ الاستقلال إلى يومنا هذا فسعت منذ ذلك الوقت إلى وضع مرافق لتسيير التشغيل ولقد تم إنشاء أول مرفق عمومي للتشغيل في الجزائر بعد الاستقلال

في 29 نوفمبر 1962، وقد عرف آنذاك بالديوان الوطني لليد العاملة حيث تولى مسؤولية تسيير مختلف آليات التشغيل وكان ذلك في إطار سياسة ترقية التشغيل ومكافحة البطالة وهو مؤسسة ذات طابع إداري أنشأ سنة 1971 ليتغير اسمه سنة 1990 ويصبح الوكالة الوطنية للتشغيل بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 259-90 (www.anem.dz).

وفي سنة 2006 تم تغيير الطابع القانوني للوكالة الوطنية للتشغيل من مؤسسة عمومية ذات طابع إداري إلى مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص.

تعتبر الوكالة الوطنية للتشغيل من أهم الآليات التي تعتمد عليها الدولة في معرفة الوضع الفعلي لسوق العمل فهي تسعى جاهدة لدراسته لتحصي عدد البطالين وما يحتاجه سوق العمل من متطلبات فهي نقطة الوصل بين طلبات العمل وعروض العمل وقد حاولنا التعرف عليها وعلى البرامج والأجهزة التي تعتمد عليها ومعرفة كذلك مدى مساهمتها في امتصاص البطالة من أوساط الشباب و أهم الأهداف التي سطرتهما للتقليل من مشكلة البطالة.

لذلك تحاول هذه الدراسة من خلال المنهج التحليلي وصف آلية الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM ومعرفة الدور الذي تقوم به في المجتمع لذلك قمنا في البداية بطرح الإشكالية واستعراض أهم المفاهيم التي نراها أساسية ثم التعرف على الوكالة وأهم المهام التي تقوم بها والأهداف التي تسعى لتحقيقها معتمدة بذلك على أجهزة وبرامج تحتوي على عقود متنوعة ثم حاولنا معرفة أهم العراقيل والصعوبات التي تعترضها وأوضحنا كيف تحاول التنسيق مع باقي آليات سياسات التشغيل المعتمدة في الجزائر بمنح امتيازات لها لتشجيع الاستثمار وترقية الشغل والقضاء على البطالة.

كما تم الاعتماد في هذه الورقة البحثية على مجموعة من المعطيات المتمثلة في إحصائيات مقدمة من مديرية التشغيل لولاية باتنة وتتضمن العقود التي تم منحها لطالبي العمل منذ سنة 2012 إلى سنة 2019 كنموذج لولاية من ولايات الوطن وهذا لنحاول معرفة ما استطاعت أن تقدمه لطالبي العمل.

يكمن الهدف من هذا البحث في التعرف على الوكالة الوطنية للتشغيل وعرض العقود التي استطاع الفرع الولائي لولاية باتنة أن يوفرها

للشباب و السؤال الذي يطرح نفسه : هل عدد العقود الممنوحة ساهمت فعلا في التخفيف من حدة البطالة التي تعاني منها ولاية باتنة؟

وللإجابة على هذا التساؤل قمنا بتقسيم البحث إلى ثلاثة محاور:

المحور الأول : مفاهيم البحث

المحور الثاني : ماهية الوكالة الوطنية للتشغيل

المحور الثالث : إحصائيات عقود ما قبل التشغيل الممنوحة لطالبي

العمل من سنة 2012 إلى سنة 2019

**المحور الأول : مفاهيم البحث**

**1. تعريف البطالة:**

البطالة لغة : بالكسر وقيل بالضم هي على نقيضها وهي العمالة أو هي من بطل الأجير يبطل بالضم بطالة بالفتح أي تعطل فهو بطل (عبد السميع، صفحة 9).

تعني البطالة الهدر والخسارة، فقد جاء في لسان العرب بطل الشيء يَبْطُلُ بَطْلًا وَبُطُولًا وَبُطْلَانًا: ذَهَبَ ضَيَاعًا وَخُسْرًا، فهو باطل، وَأَبْطَلَهُ هُوَ. ويقال ذَهَبَ دَمُهُ بَطْلًا أي هَدَرًا. وبطل: يبطل، بطالة، العمل تعطل لم يجد عملاً، جعله بلا عمل (خضر، غانم، و المرسي، صفحة 16).

اصطلاحاً : تطلق البطالة على ثلاثة معاني:

نقص فرص العمل المعروضة مع ازدياد الطلب.

عدم القيام بأي عمل مهما كان نوعه.

أو عدم الرغبة في العمل من قبل أي شخص.

ومن خلال هذا يمكن أن نعرف البطالة على أنها عدم ممارسة الفرد لأي عمل مهما كان نوعه سواء ذهني أو عضلي أو أي نشاط ما بغض النظر عن الأسباب سواء كانت شخصية أو إرادية أو غير إرادية (عبد السميع، صفحة 9).

ويمكن القول أن البطالة هي التعطل اللاختياري الذي يعود إلى حالة السوق. أو هي حالة شخص راغب في العمل وقادر ومصرح برغبته في العمل ولا يجده. (قاسيمي، 2011، صفحة 25).

كما عرفت بأنها وصمة اجتماعية وخلل اقتصادي واسع الانتشار في جميع بلدان العالم على نسب متفاوتة وأسباب مختلفة وبناتج متباينة وتكاليف

باهظة وهي في الأوطان العربية أكبر حجم وأشد تأثير و أصعب استئصالا من أوضاعها في البلدان المتقدمة. (عجاس، صفحة 230).

البطالة في القانون : هي حالة عدم وجود عمل مناسب لشخص قادر وراغب في العمل وهذا المعنى في بدايته كان عام لصالح الفئات الكادحين أما حاليا وسعت بعض الدول المفهوم ليشمل جميع أفراد المجتمع القادرين على العمل ولا يجدون عملا مناسباً.

البطالة في علم الاقتصاد : يعرف الاقتصاديون البطالة بأنه "مقدار الفرق بين حجم العمل المعروض وحجم العمل المستخدم عند مستويات الأجور السائدة في سوق العمل وذلك خلال فترة زمنية معينة" .

كما تعني عدم اشتغال جزء من القوى العاملة مع القدرة والرغبة في العمل. ويقصد بالقوى العاملة الأشخاص سواء رجال أو نساء قادرين وراغبين في العمل بشرط أن يفوق سنهم 18 سنة أي استبعاد الأطفال وكبار السن.

أما منظمة العمل الدولية فتعرف العاطل عن العمل بأنه "ذلك الفرد الذي يكون فوق سن معينة بلا عمل وهو قادر على العمل وراغب فيه وبيحث عنه عند مستوى أجر سائد لكنه لا يجده " (خضر، غانم، والمرسي، صفحة 17).

التعريف الإجرائي يقصد بالبطالة أي شخص بلغ السن القانونية للعمل وبيحث عن عمل وقادر على العمل ولا يجده ليسد حاجياته المختلفة.

## 2. تعريف سوق العمل:

لقد تعددت وتتنوع تعاريف سوق العمل نذكر منها ما يلي:

يعرف الاقتصاديين سوق العمل بأنه الآلية التي تتحدد من خلالها مستويات الأجور والتوظيف أي سوق العمل هو الذي يحدد الأجر والتوظيف من خلال تفاعل قوى العرض والطلب على خدمات العمل .

كما يعرف سوق العمل بأنه المكان الذي يجتمع فيه كل من المشتري والبائع لخدمات العمل ويقصد بالبائع الشخص أي العامل الذي يحاول بيع قوة عمله أي تأجير خدماته والمشتري يقصد به صاحب المنظمة. تكمن مكونات سوق العمل في البائع والمشتري ويتحكم فيها العرض والطلب وإن زاد الطلب على العرض أصبح السوق يسمى بسوق العمل المحكم أما إذا فاق عرض

العمل الطلب يسمى السوق بسوق العمل الراكد (دحمانى، 2005 - 2006، صفحة 16).

كما يعرف سوق العمل بأنه المؤسسة التنظيمية الاقتصادية التي يتفاعل فيها عرض العمل والطلب عليه أي يتم فيه بيع خدمات العمل وشراؤها وبالتالي إعطاء سعر لخدمات العمل. إن سوق العمل شبه أي سوق فهو يتضمن بائعين ومشترين وقواعد وأسعار كما أنه يمتاز بمجموعة من الخصائص :

- غياب المنافسة الكاملة عن سوق العمل وذلك يعني عدم وجود أجر واحد للأعمال المتشابهة المتوفرة في السوق وذلك لغياب المعلومات الكافية ولعدم وجود رغبة لدى العمال في الابتعاد عن مقر سكنهم والالتحاق بالأمكان الذي يوجد فيها عمل بأجر مرتفع وذلك للأسباب تتعلق بالعامل.

- كثرة المؤسسات والتشريعات التي تحدد وتنظم آلية السوق فهناك مؤسسات وضعتها الحكومات لتؤمن الاتصال بين البائع لخدمات العمل والمشتري وتحث على تبادل المعلومات وإجراء التعاقد.

- تأثر سوق العمل وارتباطه بالتقدم والتطور التقني الذي شهده العالم وقد تأثر سوق العمل بهذا التقدم حيث أثر على تزايد البطالة فتطور الألة يقلل من الحاجة إلى العمال من جهة وتغير متطلبات وحاجات السوق وظهور وظائف جديدة تتطلب خبرات لم تكن موجودة من قبل ومستوى تعليمي أعلى وبالتالي تلغى تلك الوظائف البسيطة .

وقد عرف سوق العمل بتلك الأماكن التي تعرض وتطلب فيها قوة

العمل لقاء أجر (دحمانى، صفحة 17).

التعريف الإجرائي: سوق العمل هو أي مكان يوجد فيه عرض وطلب على قوة العمل مقابل أجر. إن سوق العمل أصبح يخضع لمراقبة وتقنين من قبل الحكومات وذلك بغية مراقبة السوق لضمان حقوق العامل و توحيد الأجور للأعمال المتشابهة وللأفراد الذين يملكون نفس الخبرات والمؤهلات مع وضع مؤسسات مسئولة على جمع عروض العمل مع طالبي العمل ووضع عقود تحمي الطرفين وهذا ما تمثله وتعمل عليه الوكالة الوطنية للتشغيل فهي تحاول دراسة السوق وتوفير طالبي العمل ومحاولة تدريبهم وتكوينهم لتتوافق مؤهلاتهم مع متطلبات السوق المتجددة والمتغيرة.

**3. التعريف الإجرائي لعروض العمل :**

يقصد بعروض العمل أن الهيئات أو المؤسسات لديها وظائف شاغرة وتبحث عن عمال قصد شغل تلك الوظائف فتقوم بتقديم ما تحتاجه من شروط ومؤهلات تتوافق مع المنصب الشاغر إلى الوكالة الوطنية للتشغيل في شكل عروض عمل فتكون الوكالة هي صلة الوصل بين العرض والطلب فتوفر لطالبي العمل عقود تشغيل في إطار أجهزة وبرامج الإدماج المهني التي تتمتع بها الوكالة الوطنية للتشغيل.

**4. تعريف الإجرائي لطالبي العمل :**

يقصد به الأشخاص الراغبين في العمل والذين يبحثون عنه و مسجلين لدى الوكالة الوطنية للتشغيل مع وضع مؤهلاتهم ومستواهم العلمي وخبراتهم المهنية لتسهيل عمل الوكالة بالبحث مع ما يتوافق ومتطلباتهم ومؤهلاتهم و التسجيل لدى الوكالة شرط أساسي. إن الشخص الغير مسجل لا يعتبر طالب عمل.

**المحور الثاني: ماهية الوكالة الوطنية للتشغيل****1. الوكالة الوطنية للتشغيل:**

هي مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص خاضعة لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 06 / 77 المؤرخ في 17 محرم 1427 الموافق إلى 18 فبراير 2006 وتتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي وهي تعمل تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي. (www.anem.dz)

لقد أنشأ المشرع الجزائري على غرار التشريعات العمالية المقارنة الوكالة الوطنية للتشغيل بهدف وضع "استراتيجية التشغيل" والاستفادة إلى أقصى حد من فرص العمل المتاحة أيا كان مكانها داخل الوطن أو خارجه ومن ثم فهي تسعى للحد من تفاقم ظاهرة البطالة.

ولقد اعتمد المشرع الجزائري في تشكيل اللجنة الوطنية على مبدأ "الثلاثية" أي بمشاركة الحكومة ويمثلها الوزارات المختلفة وممثلي منظمات أرباب العمل وممثلي العمال الأجراء وهذا المبدأ قد أقرته منظمة العمل الدولية (صابر، 2011، صفحة 42).

تعتبر الوكالة نقطة وصل بين عروض وطلبات العمل المسجلة لديها. كما تساعد على تنظيم معرفة وضع سوق العمل الوطني وتطوره فهي أداة فعلية

للدولة في أداء مهامها كوسيط في سوق الشغل كما تقوم بتنفيذ سياسة الدولة للتشغيل كمخطط العمل لترقية التشغيل ومحاربة البطالة (www.anem.dz).  
تكمّن مهمتها الأساسية في ضبط سوق العمل من خلال الوساطة -  
التتقيب - مراقبة التتصيب ومتابعة تطور اليد العاملة الأجنبية (عبد الله، صفحة 66).

### 2. مهام وأهداف الوكالة:

• يتمثل دور الوكالة في القياس والاستشارة والمراقبة التقنية للعمل مع جمع معلومات حول سوق العمل ويتم ذلك عن طريق هياكل وأجهزة خاصة بها، ومن ثم تقوم بتحليل المعلومات للوصول إلى نتائج تخدم المصالح المعنية (خليفي، 2019، صفحة 272).

- معرفة وتنظيم وضعية السوق الوطنية للتشغيل واليد العاملة وتطورها.
- جمع عروض وطلبات العمل والربط فيما بينهما.
- 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 19 - 04 المؤرخ في 13 ذي القعدة 1425 الموافق ل 25 ديسمبر 2004 والمتعلق بتتصيب العمال ومراقبة التشغيل فيما يخصها. (www.anem.dz)

### 3. الخدمات التي تقدمها الوكالة الوطنية للتشغيل عن بعد:

تسعى الوكالة الوطنية للتشغيل إلى انتهاج مناهج وطرق حديثة تسهل العمل لها ولغيرها ومن بين هذه الطرق تقديم خدمات عن طريق الانترنت وتتمثل في:

- خدمات لطالبي العمل:
- تتمثل الخدمات التي تتيحها الوكالة الوطنية للتشغيل لطالبي العمل فيما يلي:
- التسجيل للبحث عن عمل عن طريق الموقع الإلكتروني للوكالة.
- سحب استمارة البحث الفعال عن العمل.
- إتاحة تطبيق MONOOFFRE للإطلاع على جميع عروض الوكالة المودعة لديها وهذا في إطار عصرنة الوكالة وتسهيل الأوضاع لطالبي العمل (العرابي و أحمد خالد، 2019، صفحة 191).

• خدمات لأصحاب المؤسسات:

- توفر الوكالة الوطنية للتشغيل خدمات عن بعد لأصحاب المؤسسات تتمثل فيما يلي:
- إيداع عروض عمل عن بعد .
- نشر المستندات المتعلقة بالامتيازات الممنوحة للتوظيف الذي تقوم به هذه المؤسسات.
- تحميل تطبيق المدونة الجزائرية للمهن والوظائف (NAME) من أجل وضع عروض عمل واضحة من حيث الشروط المطلوبة لشغل المنصب المعروف.
- وفي إطار تحسين ودعم جودة الخدمات المقدمة من طرف الوكالة الوطنية للتشغيل لمستخدميها تم إنشاء خلية وطنية للاستقبال والإصغاء وتم إنشاء كذلك مركز نداء للتكفل بالمشغلات وتساؤلات مستخدميها عبر الاتصال بالرقم الأخضر 3005. (العراي وأحمد خالد، صفحة 192).

4. عقود العمل المدعمة:

يقصد بعقود العمل المدعمة هو منح عقود عمل للشباب طالبي العمل من أجل إدماجهم في المؤسسات مع الدعم المالي الكامل من طرف الدولة ولتحقيق ذلك تم وضع جهازين يتمثلان في :

أ. جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP):

جهاز المساعدة على الإدماج المهني هو برنامج وضعت الدولة وتتولى تمويله وتسييره الوكالة الوطنية للتشغيل عن طريق فروعها الولائية والمحلية وبالتعاون مع المديرية الولائية للتشغيل (عسال و بودو، 2018، صفحة 131).

هو جهاز يحاول إعطاء فرصة الإدماج لطالبي العمل المبتدئين لدى الشركات العامة والخاصة والإدارات العمومية وذلك بالدعم المالي من قبل الدولة فهو موجه خصيصا لهم فتمتلكهم بهم الدولة ماليا ويتم تسييره من طرف الوكالة الوطنية للتشغيل بالتعاون مع المديرية الولائية للتشغيل. يعتمد جهاز المساعدة على الإدماج على تشجيع ترقية الشغل المأجور بهدف إدماج شباب طالبي الشغل المبتدئين مع تشجيع كافة أشكال النشاطات والتدابير الرامية إلى ترقية الشغل لاسيما عبر برامج تكوين \_ تشغيل وتوظيف ([www.anem.dz](http://www.anem.dz)).

تم إنشاء هذا الجهاز بغرض إدماج الشباب الباحثين عن عمل بمنحهم عقود ما قبل التشغيل وهي قابلة للتجديد بغية ترقية الشغل وكسبهم خبرة لزيادة فرص تشغيلهم

يهدف جهاز المساعدة على الإدماج المهني إلى تسهيل الاستفادة من منصب عمل دائم للشباب طالبي العمل لأول مرة والمسجلين لدى الوكالة الوطنية للتشغيل بإدماجهم في قطاع الوظيفة العمومية والقطاع الاقتصادي العمومي أو الخاص. (عسال و بودو، صفحة 131)

### 1. أهداف جهاز المساعدة على الإدماج المهني DAIP

- تشجيع ادماج مهني للشباب
  - محاربة البطالة بمنهجية اقتصادية
  - تحسين معارف ومؤهلات اليد العاملة خلال فترة الإدماج خاصة ما يتعلق بالمهن التي تعاني عجزا في سوق الشغل.
  - تكييف فروع التكوين و التخصصات المطلوبة في سوق الشغل
- .(www.anem.dz)

- تشجيع تشغيل الشباب عن طريق برامج تكوين - تشغيل و توظيف.
- إن جهاز المساعدة على الإدماج المهني لديه جملة من الأهداف يسعى إلى تحقيقها تكمن في محاربة البطالة التي يعاني منها المجتمع مع تكوين وتدريب الشباب لكسبهم خبرة ومهارات تتناسب ومتطلبات سوق العمل.
- 2. يتكون الجهاز من ثلاثة عقود إدماج وهي:

- عقد إدماج لحاملي شهادات التعليم العالي والتقنيين السامين (CID)
- عقد الإدماج المهني بالنسبة لخريجي التعليم الثانوي للتربية الوطنية ومراكز التكوين المهني (CIP).
- عقد تكوين - إدماج بالنسبة للشباب بدون تكوين ولا تأهيل (CIF) .
- تجدر الإشارة إلى أن الشباب الذي لا يملكون أدنى تكوين ولا تأهيل والمستفيدون من عقود - تكوين إدماج : " CIF " يتم توجيههم إلى إحدى الورشات التالية لتسمح لهم من اكتساب خبرة وتكوين:
- ورشات الاشغال المختلفة التي تبادر بها الجماعات المحلية

- ورشات قطاعات البناء و الأشغال العمومية ، الري ، الفلاحة والغابات... إلخ و إما لدى حرفين معلمين و مؤسسات الإنتاج (www.anem.dz).
- للاستفادة من جهاز المساعدة على الإدماج المهني وضعت الدولة مجموعة من الشروط تتمثل في أن يكون طالب العمل يحمل الجنسية الجزائرية ويتراوح عمره بين 18 و 35 سنة وتكون وضعيته مثبتة إزاء الخدمة الوطنية مع وجود شهادات تثبت مستواه التعليمي ومؤهلاته المهنية وضرورة تسجيل كل طالب عمل في الوكالة التابعة لمكان الإقامة.

### 3. مدة العقد والهيئات المستخدمة المعنية

- يقوم الجهاز بمنح عقود لمدة معينة يحددها نوع القطاع وهو كالاتي:
- القطاع الإداري: (المؤسسات العمومية والإدارات) مدة العقد ثلاث سنوات قابلة للتجديد.
- المؤسسات الاقتصادية (العامة و الخاصة): لاسيما تلك المنشأة في إطار الأجهزة العمومية للنشاطات المصغرة ansej/cnac مدة العقد سنة واحدة قابلة للتجديد.
- الحرفيين ومؤسسات الإنتاج مدة العقد سنة غير قابلة للتجديد.
- ورشات ذات المنفعة العامة : مدة العقد ستة أشهر قابلة للتجديد بناء على طلب المستخدم لمدة أقصاها سنة (www.anem.dz).
- يسعى جهاز المساعدة على الإدماج إلى تحقيق مجموعة من الأهداف مع منح المستفيدين مجموعة من المزايا تتمثل في:
- محاولة إدماج طالبي العمل على مستوى المؤسسات الاقتصادية العمومية و الخاصة و المؤسسات و الإدارات العمومية.
- الاستفادة من مزايا التكوين في صيغتين عقد تكوين - تشغيل (CFE) و المنحة التشجيعية للبحث عن التكوين (PERF)
- الاستفادة من منح تشجيعية بعد الإدماج.
- الاستفادة من التغطية الاجتماعية للمدمجين.
- إمكانية الاستفادة من التصفيات في إطار عقد المدعم أو الكلاسيكي

- منح شهادة للمستفيدين من عقد تكون -ادماج (CFI) من طرف المستخدم عقب انتهاء فترة ادماجهم.
- 4. المنح التي يتحصل عليها المستفيدين من الجهاز: تتحدد المنح الممنوحة للمستفيدين على حسب نوع الشهادة والعقد المتحصل عليه وتتمثل في:
  - أ. عقد إدماج لحاملي شهادات التعليم العالي والتقنيين السامين (CID)
    - لخريجي التعليم العالي 15000 دج.
    - تقني سامي 10000 دج.
    - شهادة الدراسات التطبيقية الجامعية 10000 دج
  - ب. عقد الإدماج المهني بالنسبة لخريجي التعليم الثانوي للتربية الوطنية ومراكز التكوين المهني (CIP).
    - 8000 دج.
  - ج. عقد تكوين -إدماج بالنسبة للشباب بدون تكوين ولا تأهيل (CIF)
    - الورشات : 12000 دج.
    - مؤسسات الإنتاج : 6000 دج.
    - الحرفيين : 4000 دج.
- 5. المزايا الممنوحة من جهاز الإدماج للمستخدمين:
  - يتم اعتماد راتب شهري مع التكفل الاجتماعي للمستفيدين من جهاز الإدماج المهني.
  - يمكن للمؤسسات المصغرة المنشأة في إطار (ANSEJ) و (CNAC) الاستفادة أثناء مرحلة الانطلاق في نشاطاتها من تخصيص طالبي عمل مبتدئين اثنين (02) بعقود إدماج حاملي الشهادات أو بعقود الإدماج المهني.
  - يمكن للمستخدمين الذين حققوا نسبة تشغيل تفوق 25 ٪ الاستفادة من تخصيص إضافي في حدود 30 ٪ من مجموع تعداد عمالهم.
  - يستفيد الشباب المدمج في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني من التأمينات الاجتماعية في مجال المرض و الأمومة و حوادث العمل و الأمراض المهنية طبقا لتشريع و التنظيم المعمول بهما (www.anem.dz).

## 6. عقد تكوين - تشغيل (CFE) وأهدافه

يمكن للشباب المدمجين في إطار عقود إدماج حاملي الشهادات أو عقود الإدماج المهني أو عقود تكوين - إدماج باستثناء المنصبين لدى الحرفيين المعلمين، الاستفادة من عقود تكوين - تشغيل تمول في حدود 60 ٪ من تكلفة التكوين لمدة أقصاها ستة (06) أشهر في حالة التزام المستخدم بتوظيف المستفيد لفترة لا تقل عن سنة واحدة عند انتهاء فترة التكوين. تهدف عقود التكوين - تشغيل إلى تشجيع الإدماج النهائي للمستفيدين من عقود حاملي الشهادات (CID)، أو عقود الإدماج المهني (CIP) وذلك من خلال:

تعزيز مهاراتهم ومؤهلاتهم المهنية.

تكييف اختصاصاتهم مع مناصب عملهم.

تسهيل عملية توظيفهم (www.anem.dz).

## 7. أهم العناصر التي ساعدت جهاز المساعدة على الإدماج المهني في التقليل من حجم البطالة:

\* التحفيز على التنصيب في المؤسسات الاقتصادية على خلاف البرامج السابقة.

\* الاهتمام بمخرجات منظومة التعليم العالي ومنظومة التكوين المهني وهذا يدل على عمل الجهاز المنسق.

\* التركيز على التكوين من أجل الإدماج وبذلك تعطى الأولوية في التوظيف للموجودين في إحدى صيغ عقود الإدماج.

\* اقتراب العلاقة القائمة من علاقة العمل مع الحرص على خضوعها للأحكام التشريعية والتنظيمية سارية المفعول (عبد الرزاق، 2017، صفحة 333).

### ب. برنامج العمل المدعم:

هو عقد عمل بمفهوم القانون رقم 90 - 11 والمتعلق بعلاقات العمل ويدخل في الإطار العام لجهاز المساعدة على الإدماج المهني. الدولة هي التي تساهم في أجر المنصب لتشجيع توظيف طالبي العمل المبتدئين بدون خبرة. (عسال و بودو، صفحة 135).

عقد العمل المدعم هو عقد من عقود الإدماج تقوم الدولة بتقديم الدعم من خلال المشاركة في الأجر الذي يتقاضاه الشاب المستفيد.

1. المستفيدون من الجهاز:

- شباب حاملي شهادات التعليم العالي : عقد إدماج حاملي الشهادات (CTA / CID) مدة العقد ثلاث سنوات غير قابلة للتجديد.
  - شباب خرجي التعليم الثانوي للتربية الوطنية ومراكز التكوين الوطني : عقد الإدماج المهني (CTA / CIP) مدة العقد ثلاث سنوات غير قابلة للتجديد.
  - شباب بدون تكوين ولا تأهيل : عقد تكوين إدماج (CTA / CFI) مدة العقد سنة واحدة غير قابلة للتجديد.
- إن الهيئات المعنية بنوع العقد المدعم هي المؤسسات الاقتصادية العمومية والخاصة.

## 2. التدابير التحفيزية للمستخدمين:

- المساهمة الشهرية للدولة في أجر المنصب:
  - عقد ادماج حاملي الشهادات وتتمثل في صنفين:  
الجامعيين وتقدر المساهمة بـ 12000 دج.  
تقني سامي أو بشهادة الدراسات الجامعية التطبيقية 10000 دج.
  - عقد الإدماج المهني : 8000.
  - عقد تكوين إدماج 6000.
- تخفيض أعباء صاحب العمل إلى 5 % عوض 25%.
- هذه الامتيازات ممنوحة لمدة لا تتعدى ثلاث سنوات طالما لا تزال علاقة العمل قائمة.
- امتيازات أخرى: إذا كانت النشاطات الممارسة في قطاعات السياحة - الصناعة التقليدية - الثقافة - الفلاحة - البناء - الأشغال العمومية - الري أو في المؤسسات الخدمية حيث يقومون بتوظيف طالبي عمل لمدة تتراوح بين ستة (6) و (12) شهرا في هذه الحالة يستفيدون من الامتيازات

التالية : عوض عن 25 ٪ من حصة الاشتراك في الضمان الاجتماعي لا يدفعون إلا النسب التالية:

- 16 ٪ لكل توظيف يتم في ولايات الهضاب العليا والجنوب.
  - 18 ٪ إذا تم توظيف عامل مبتدئ.
  - 20 ٪ إذا تم توظيف طالب عمل سبق له العمل (www.anem.dz).
- إضافة إلى هذه الامتيازات يستفيدون من إعانة مالية شهرية تقدر بـ 1000 دج عن كل توظيف لمدة غير محدودة.
- هذه الامتيازات ممنوحة لمدة لا تتعدى ثلاث (03) سنوات طالما لا تزال علاقة العمل قائمة.

وبهذا ألزمت الوكالة الوطنية للتشغيل ضرورة مرور المؤسسات والتسجيل لديها أو إحدى الوكالات الخاصة بالتنصيب المعتمدة كما تستفيد من تخفيضات في حصة صاحب العمل بالنسبة للاشتراكات المدفوعة لصندوق الضمان الاجتماعي وهذا ما كان موضع في الامتيازات الممنوحة. (العرايبي و أحمد خالد، صفحة 191).

##### 5. الصعوبات التي تواجه وكالات التشغيل:

تواجه الوكالات الوطنية للتشغيل وهيكلها الجهوية والمحلية عدة صعوبات ومشاكل نذكر منها:

قيام الهيئات المستخدمة أي المؤسسات بتشغيل عمال دون تقديم عروض العمل على الوكالة وبالتالي خرق النصوص والتشريعات التنظيمية.

عدم التزام طالبي العمل بالزيارة الدورية للوكالة الوطنية للتشغيل لتجديد البطاقة وتمديد مدة صلاحيتها أو إعلام الوكالة في حالة حصولهم على عمل وهذا ما يعيق عملية إحصاء طالبي العمل وإعطاء أرقام صحيحة تعكس الوضع والعدد الفعلي لطالبي العمل.

انعدام الثقة بين طالبي العمل والوكالة الوطنية للتشغيل، ويمكن إرجاع ذلك لجهلهم لها ولدور الذي تلعبه في محاولة إيجاد مناصب عمل.

عدم التوازن بين طلبات العمل وعروضه حيث تشهد ارتفاع كبير في طلبات العمل مقارنة بالعروض التي تتلقاها كما أنه تعاني من صعوبة إدراج

حاملي الشهادات الجامعية في العلوم الإنسانية لقلّة العروض المقدمة بشأنها (صابر، صفحة 49).

6. الحلول المقترحة في مواجهة المشاكل التي تواجه وكالات التشغيل:

يهدف الحد من المشاكل التي تواجه الوكالة الوطنية للتشغيل تم اقتراح ما يلي:

اعتماد الوكالة الوطنية للتشغيل على استراتيجية في الإعلام للتعريف بها وبدورها ومهامها وذلك باللجوء إلى الأبواب المفتوحة وقيام الملتقيات والأيام الدراسية في هذا الشأن.

الاتصال والاحتكاك بالوكالات التشغيل الأجنبية التي نجحت في مجال التشغيل وذلك للاستفادة من خبرتها وتجربتها في الميدان.

التنسيق مع مفتشية العمل بغية تفعيل جهاز الرقابة. تأهيل الوكالة من جميع النواحي من خلال تزويدها بالوسائل المادية و عصرنه مناهج تسييرها بالوسائل التكنولوجية الحديثة لتساير تطورات العصر (صابر، صفحة 49).

**المحور الثالث : إحصائيات عقود ما قبل التشغيل الممنوحة لطالبي العمل من سنة 2012 إلى سنة 2019 لولاية باتنة**

يعتبر الفرع الولائي للتشغيل لولاية باتنة مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص خاضع لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 77/06 المؤرخ في 19 محرم 1427 الموافق لـ 18 فبراير 2006 ويتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي.

كما يعتبر خلية أساسية في تنظيم الوكالة الوطنية للتشغيل حيث يستقبل المتعاملين معها سواء من طالبي العمل أو المستخدمين وتتلخص مهامه في البحث عن عمل لكل شخص يطلب ذلك حسب مؤهلاته المطلوبة وتقديم الدعم التقني في المتابعة الإدارية من معالجة عروض العمل واستدعاء ومتابعة طالبي العمل.

ومن بين المهام المنوطة به منح عقود عمل لشباب طالبي العمل وفق العروض المتاحة لديه وفي الجدول التالي نجد إحصائيات عدد طلبات العمل المسجلة لدى الفرع الولائي لولاية باتنة وعدد العقود الممنوحة لشباب طالبي العمل من سنة 2012 إلى سنة 2019 :

الجدول : يبين العقود الممنوحة لطالبي العمل في ولاية باتنة (2012 –

(2019)

السنة	طالب العمل	العقود الممنوحة	
		عقود العمل المدعمة	جهاز المساعدة على الإدماج المهني
2012	37103	654	2335
2013	37536	886	974
2014	37955	642	978
2015	47000	822	2731
2016	43861	659	3782
2017	49750	870	2482
2018	48876	1362	2431
2019	46213	576	0
المجموع	348294	6471	15713

المصدر: مديرية التشغيل لولاية باتنة

إن الملاحظ للجدول أعلاه يبين أنه يحتوي على خانة لطلبات العمل أي عدد الأفراد الباحثين عن عمل و المسجلين لدى الوكالة الوطنية للتشغيل وخانة تحتوي على عدد العقود التي تم منحها في ولاية باتنة منذ سنة 2012 إلى سنة 2019، حيث يوجد نوعين من العقود :عقود الإدماج المهني وهو موجه للشباب طالبي العمل الذي يحملون شهادات جامعية أو تقني أو تكوين مهني ويهدف هذا البرنامج إلى محاولة إدماجهم في المؤسسات التي يعينون فيها، وتوجد أيضا عقود العمل المدعمة ويدخل في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني وموجه أيضا إلى الشباب بهدف إدماجهم.

أما بالنسبة لخانة جهاز المساعدة على الإدماج المهني DAIP فإننا نلاحظ أن مجموع المناصب الممنوحة متقاربة من سنة إلى أخرى في حين نلاحظ انعدام المناصب سنة 2019، وذلك لأنه تم تجميد الجهاز لظروف اقتصادية، أما باقي السنوات فالأرقام متقاربة . وقد قدر مجموع المناصب التي تم استحداثها من طرف جهاز المساعدة على الإدماج المهني على مدار ثماني سنوات ب 15713 وهو عدد ضئيل إلا أنه يمكن اعتبار أن جهاز المساعدة على الإدماج

المهني ساعد على التخفيف من حدة البطالة في أوساط الشباب في مدينة باتنة ولو نسبيا.

أما برنامج عقود العمل المدعمة فنلاحظ أن المناصب المستحدثة متقاربة بحيث تتراوح ما بين [400 - 900] منصب، أما في سنة 2018 فقد ارتفعت حيث بلغت 1362 عقد لطالبي العمل ليصل مجموع العقود التي وفرها الجهاز إلى 6471 عقد.

إن العقود التي وفرها الفرع الولائي للتشغيل لولاية باتنة في كلا الجهازين على مدار ثماني سنوات بلغت 22184 عقد أي منصب عمل.

إن المناصب التي استحدثتها برنامج عقد العمل المدعم CTA أقل من جهاز المساعدة على الإدماج المهني DAIP ويمكن إرجاع السبب ذلك أن برنامج عقد العمل المدعم موجه أكثر للقطاع الاقتصادي العام و الخاص، وصاحب العمل يساهم في أجر العامل كما يمتاز بأن نوع التعاقد فيه غير قابل للتجديد حيث أن المستفيد بعد انتهاء العقد مباشرة إما يتم إدماجه حسب قرار صاحب العمل أو يحول إلى البطالة ويبدأ بالبحث عن عمل جديد حتى سنة 2017، أي تم تغيير هذا القانون، حيث صدر قانون سنة 2018 بإلزامية تنصيب الأفراد في المؤسسات التي كانوا يعملون بها، أي ضرورة إدماجهم في منصب عمل دائم، مع العلم أن المؤسسات الاقتصادية تتعامل مع نوعين من العقود: عقد عمل محدد المدة (CDD) وعقد عمل مفتوح (CDI) غير محدد المدة، أما جهاز المساعدة على الإدماج المهني DAIP فهو موجه للقطاع الإداري والاقتصادي. والدولة هي التي تتكفل بأجر العامل فهو يمتاز بالدعم المالي الكامل، ونوع التعاقد فيه قابل للتجديد.

إن الملاحظ في الجدول أعلاه في خانة طلبات العمل يلاحظ أن عدد الطلبات جد متقاربة وترتفع ارتفاع نسبي من سنة إلى أخرى ونجدها تتراوح بين [30000 - 50000] طلب أي نسبة البطالين المسجلين لدى الوكالة في ارتفاع نسبي رغم العقود التي تم منحها والتي هي الأخرى متقاربة حيث تتراوح بين [1500 - 4000] باستثناء سنة 2019 التي عرفت انخفاض كبير حيث قدرت النسبة 576، في هذه السنة تم منح عقود العمل المدعمة فقط في حين

جهاز المساعدة على الإدماج المهني لم يقدم أي عقد فعرفت تباعد جد كبير بين عدد الطلبات المقدمة والعقود الممنوحة، كما يمكن إرجاع سبب تزايد طلبات العمل من سنة إلى أخرى لعدم توفير عمل لطالبي العمل في السنوات السابقة بالإضافة إلى نسبة المتخرجين من الجامعات والمعاهد ومراكز التكوين المهني التي تزداد كل سنة، وأيضا الأفراد الذين يبلغون سن العمل في إزداد مستمر. مما سبق نلاحظ أن عروض العمل التي تتحصل عليها الفرع الولائي للتشغيل لولاية باتنة لا يلبي جميع طلبات العمل وهناك فرق كبير بين العروض التي تمكن من توفيرها ومجموع الطلبات الموضوعه لدى الفرع.

#### خاتمة:

إن الوكالة الوطنية للتشغيل هي آلية وضعتها الدولة كمرفق للتشغيل لتكون وسيط بين طالبي العمل أي الأشخاص الذين يبحثون عن عمل ومسجلين لدى الوكالة، وعروض العمل أي المؤسسات التي سجلت هي الأخرى ما تبحث عنه من عمال فتحاول الوكالة التنسيق فيما بينهم فيحض طالبي العمل فرصة تنصيب في إحدى المؤسسات مع استفادة هذه الأخيرة من الامتيازات التي تمنحها الدولة للمؤسسات خصوصا تلك التي أنشئت في إطار المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتمثل في تخفيضات بالنسبة للضمان الاجتماعي يحددها عدد المستفيدين و مدة العقد وهذا لتشجيع الأفراد على إنشاء عمل خاص بهم من جهة والمساعدة على تشغيل أفراد من جهة أخرى وبالتالي المساهمة في التقليل من البطالة.

إن جهاز المساعدة على الإدماج المهني وعقد العمل المدعم يساعدان الشباب طالبي العمل من مختلف الشرائح العمرية.

إن العقود التي تم منحها في ولاية باتنة على مدار ثماني سنوات ساهمت بشكل طفيف في التخفيف من حدة البطالة، لأن عروض العمل لا تلبي جميع طلبات العمل، إن عقود العمل التي تمكن الفرع الولائي لولاية باتنة من توفيرها من سنة 2012 إلى سنة 2019 هي جزء جد بسيط من عدد الطلبات الموجودة لديها، ورغم هذا فإنه توجد مساهمة من طرف الجهاز في التقليل من البطالة

- ولو جزئياً بالإضافة إلى أن الوكالة الوطنية للتشغيل هي آلية واحدة من مجموع آليات وضعتها الدولة للتقليل من مشكلة البطالة.
- بناء على ما تم ذكره نضع الاقتراحات التالية:
- محاولة توفير عروض عمل أكثر بالتعريف بالوكالة للمؤسسات وأهمية التعامل معها وذكر الامتيازات التي تحصل عليها الهيئات المعنية.
  - الربط والتنسيق بين سوق العمل ومتطلباته وجميع الهيئات التي تساهم في توفير فرص عمل أكثر.
  - الاستفادة من التجارب الأجنبية التي أثبتت جدارتها في ميدان التشغيل.
  - محاولة توفير إحصائيات دقيقة حول العدد الفعلي للبطالة التي يعاني منها المجتمع.

**قائمة المراجع:****أولاً- توثيق الكتب**

بن عزوز، بن صابر. (2011). نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن. الأردن: دار الحامد للنشر والتوزيع.

خضر، جميل أحمد محمود، غانم، مصطفى شلاي محمد، و المرسي متولي عبد المؤمن محمد. (2013). البطالة الأسباب والآثار وتقييم السياسات الحالية وآليات العلاج المقترحة في ضوء المستجدات (دراسة حالة المملكة العربية السعودية). القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية.

عبد السميع، أسامة السيد. (2008). مشكلة البطالة في المجتمعات العربية والإسلامية الأسباب- الآثار - الحلول. الإسكندرية: الفكر الجامعي.

قاسمي، ناصر. (2011). دليل مصطلحات علم اجتماع التنظيم والعمل. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.

**ثانياً - توثيق الدوريات والمجلات**

خليفي، أحمد . ( 2019، مارس). دور الوكالة الوطنية ANEM في تحقيق عدالة التشغيل - من وجهة نظر الإداريين - حالة وكالة التشغيل الولائية AWEM بالمسيلة. مجلة شعاع للدراسات الاقتصادية، المجلد الثالث (1)، الصفحات 269-282

عبد الله، قادية. (بلا تاريخ). دور الوكالة الوطنية للتشغيل بين الوساطة والمراقبة عند تشغيل الأجنبي. مجلة نظرة على القانون الاجتماعي، المجلد 06 (1)، الصفحات 75-91.

عبد الرزاق، حسن. (2017، جوان). مدى فعالية أجهزة وبرامج التشغيل في التقليل من حجم البطالة: "الوكالة الوطنية للتشغيل نموذجاً". مجلة العلوم الانسانية، (47)، الصفحات 321 - 336

عجاس، سهام .( بلا تاريخ). واقع سياسة التشغيل في الجزائر ومحاربة البطالة دراسة لبرامج وآليات سياسة التشغيل. مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية، الصفحات 226-259.

العرايبي، حمزة، و خالد، فريد أحمد. (2019). برامج الوكالة الوطنية للتشغيل: من دور الوساطة في سوق الشغل إلى الدور الداعم للشغل المأجور. مجلة الإدارة والتنمية للبحوث والدراسات، المجلد 08 (01)، الصفحات 185-199.

عسال، عبد القادر ، و بودو، محمد . (2018). دور الوكالة الوطنية للتشغيل في دعم الشغل المأجور. مجلة القانون العام الجزائري والمقارن، المجلد الرابع (2)، الصفحات 129-138.

دحمان، محمد أدريوش. (2005-2006). إشكالية التشغيل في الجزائر. رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، تلمسان، الجزائر.

**ثالثاً- توثيق المواقع الإلكترونية**

موقع الوكالة الوطنية للتشغيل. <https://bit.ly/2wGgtDX>، تاريخ الاسترداد 2020/02/15