

المركز الجامعي أحمد بن يحيى الونشريسي - تيسمسيلت -  
معهد العلوم القانونية والإدارية

قسم القانون العام

## النظام القانوني للوكالة الوطنية للتشغيل

مذكرة تخرج ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر

تخصص دولة ومؤسسات

إشراف الأستاذ:

خيرة جطي

إعداد الطلبة:

ميس عبد القادر

لبون بوزيان

أعضاء لجنة المناقشة

1/ الأستاذة: لكحل صليحة..... رئيسا

2/ الأستاذة: جطي خيرة..... مشرفا ومقررا

3/ الأستاذة: بن شنوف فيروز. .... عضوا

الموسم الجامعي: 2018/2017

## شكر وتقدير

﴿ربي أوزعني أن اشكر نعمتك التي أنعمت عليّ، وعلى والدي، وان اعمل صالحا ترضاه﴾.

نبدأ شكرنا الله سبحانه و تعالى على توفيقه لنا في إتمام هذا العمل

شكرا كبيرا كما لا يسعنا في هذا المقام إلا أن نتقدم بشكرنا إلى الأستاذة

المشرفة جطّي خيرة على حسن إشرافها و نصائحها طوال إعدادنا لهذه

المذكرة .

كما نتقدم بشكرنا لجميع عمال الوكالة الوطنية للتشغيل خاصة عمال

الوكالة الولائية للتشغيل و إلى كل من ساعدنا من قريب أو من بعيد في

إنجاز هذا العمل .

## الإهداء

أهدي ثمرة عملي هذا إلى الوالدين الكريمين حفظهما الله ورعاهم من كل سوء.

إلى إخوتي وأخواتي وكل أفراد العائلة.

إلى زوجتي وبناتي ابتهال نور اليقين وتسليم رحاب الجنة.

إلى كل عمال الوكالة الوطنية للتشغيل.

إلى كل أصدقائي وزملائي مع تمنياتي لهم بالتوفيق والنجاح.

إلى كل من ساندي ودعمني على إتمام هذا العمل.

ميس عبد القادر

## الإهداء

أهدي ثمرة عملي إلى كل من الوالدين العزيزين حفظهما الله ورعاهم من كل سوء.

ولكل أفراد العائلة الكريمة

إلى الزوجة العزيزة وأبنائي إياد عبد المغيث والكتكوتة الصغيرة إيلان بروج

إلى كل أصدقائي وزملائي مع تمنياتي لهم بالتوفيق والنجاح

إلى كل عمال الوكالة الوطنية للتشغيل.

إلى كل من ساندي ودعمني على إتمام هذا العمل.

لبون بوزيان

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

فهرس المحتويات

الصفحة	المحتويات
أ	مقدمة .....
07	الفصل الأول الإطار العام للوكالة الوطنية للتشغيل.....
08	المبحث الأول: مفهوم الوكالة الوطنية للتشغيل.....
08	المطلب الأول: التعريف بالوكالة الوطنية للتشغيل وتمييزها عما يشابهها.....
08	الفرع الأول: تعريف الوكالة الوطنية للتشغيل .....
10	الفرع الثاني: تمييز الوكالة الوطنية للتشغيل عما يشابهها عن الوكالات الأخرى.....
11	أولاً: تمييز الوكالة الوطنية للتشغيل عن الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر والوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب من حيث المهام.....
13	ثانياً: تمييز الوكالة الوطنية للتشغيل عن الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر والوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب من حيث شروط الاستفادة.....
14	ثالثاً: تمييز الوكالة الوطنية للتشغيل عن الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر والوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب من حيث البرامج المقدمة.....
15	المطلب الثاني: التطور التاريخي للوكالة الوطنية للتشغيل.....
15	الفرع الأول: قبل قانون 04-19 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004 والمتضمن تنصيب العمال ومراقبة التشغيل.....
15	أولاً: مرحلة ما قبل الإستقلال.....
16	ثانياً: مرحلة 1962-1990.....
17	ثالثاً: 1990-2004.....
21	الفرع الثاني: بعد قانون 04-19 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004 والمتضمن تنصيب العمال ومراقبة التشغيل.....
23	المبحث الثاني: التنظيم الخاص بالوكالة الوطنية للتشغيل ومهامها .....
23	المطلب الأول: التنظيم الخاص بالوكالة الوطنية للتشغيل .....
23	الفرع الأول: التنظيم الإداري للوكالة الوطنية للتشغيل.....

23	أولاً: مجلس الإدارة .....
24	ثانياً: المدير العام .....
25	الفرع الثاني: التنظيم الهيكلي للوكالة الوطنية للتشغيل .....
26	أولاً: مديرية تنظيم سوق الشغل .....
26	ثانياً: مديرية الدراسات والإعلام والتوثيق .....
27	ثالثاً: مديرية الإعلام الألي .....
27	رابعاً: المديريات الأخرى .....
30	المطلب الثاني: مهام الوكالة الوطنية للتشغيل .....
30	الفرع الأول: المهام التقليدية .....
30	أولاً: التنصيب .....
39	ثانياً: مهمة الإعلام والتوجيه .....
40	ثالثاً: المساعدة على الحركية أو التنقل .....
41	رابعاً: تنظيم عمل الأجانف وتنصيب اليد العاملة الوطنية بالخارج .....
44	خامساً: تقديم أو عرض المعطيات حول سوق العمل .....
46	سادساً: المساهمة في إدارة التأمين عن البطالة .....
46	الفرع الثاني: المهام الحديثة .....
47	أولاً: المساهمة في تنظيم وتنفيذ البرامج الخاصة بالتشغيل .....
47	ثانياً: التوظيف المباشر في الوظيفة العمومية والقطاع الاقتصادي .....
49	ثالثاً: برامج تكوين وتشغيل .....
49	رابعاً: تقديم النصائح إلى المؤسسات .....
50	خامساً: التنصيب الذاتي .....
51	سادساً: تحسين الخدمة العمومية .....
53	خلاصة الفصل الأول .....
55	الفصل الثاني: جهاز المساعدة على الإدماج المهني .....

56	المبحث الأول: عقود الإدماج المهني
56	المطلب الأول: ماهية عقود الإدماج المهني
56	الفرع الأول: تعريف عقود الإدماج وخصائصها
56	أولاً: تعريف عقود الإدماج المهني في ظل المراسيم التنفيذية المنظمة
61	ثانياً: خصائص عقود الإدماج حسب التعريف المقترح
63	الفرع الثاني: الطبيعة القانونية لعقود الإدماج المهني وتمييزها عن باقي العقود الأخرى
63	أولاً: الطبيعة القانونية لعقود الإدماج المبرمة مع الإدارة العامة كهيئة مستخدمة
65	ثانياً: تمييز عقود الإدماج عن غيرها من العقود المشابهة
70	المطلب الثاني: أنواع عقود الإدماج المهني والآثار المترتبة على عقود الإدماج المهني
70	الفرع الأول: أنواع عقود الإدماج المهني
70	أولاً: عقود إدماج حاملي الشهادات CID
72	ثانياً: عقود الإدماج المهني CIP
72	ثالثاً: عقود تكوين إدماج CFI
75	الفرع الثاني: الآثار المترتبة على عقود الإدماج المهني
75	أولاً: آثار العقد بالنسبة للشباب المستفيد من عقد الإدماج
78	ثانياً: آثار العقد بالنسبة للهيئة المستخدمة
80	ثالثاً: آثار العقد بالنسبة لمصالح التشغيل
82	المبحث الثاني: عقود العمل المدعمة CTA
82	المطلب الأول: مضمون عقود العمل المدعمة CTA
82	الفرع الأول: تعريف العقد وشروط الاستفادة
82	أولاً: تعريف العقد
82	ثانياً: الشروط المؤهلة للاستفادة من عقود العمل المدعمة CTA
83	الفرع الثاني: الملف المطلوب للاستفادة من عقد العمل المدعم
83	أولاً: الملف المطلوب من المستفيد

83	ثانيا: الملف المطلوب من المستخدم.....
84	المطلب الثاني: طرق وكيفيات الاستفادة من العقد و وماهي التدابير التشجيعية الخاصة بالعقد..
84	الفرع الأول: طرق وكيفيات الاستفادة من العقد.....
85	الفرع الثاني: التدابير التشجيعية الخاصة بالعقد العمل المدعم CTA.....
85	أولا: مساهمة الدولة في الأجر.....
86	ثانيا: تخفيضات في اشتراكات الضمان الاجتماعي.....
86	ثالثا: الاستفادة من حصة إضافية لطالبي العمل في إطار الجهاز.....
87	خلاصة الفصل الثاني.....
90	خاتمة.....
94	ملاحق.....
110	قائمة المراجع.....
116	الفهرس.....

شهد قطاع التشغيل بالجزائر قفزة نوعية، وذلك من خلال استحداث استراتيجيات جديدة تهدف إلى ترقية سياسة التشغيل، وفق مقارنة اقتصادية، كما يشكل القطاع الاقتصادي عاملا حيويا وفعالا من شأنه تفعيل وثيرة خلق الثروة ونشاطات جديدة تسمح له باستحداث وخلق مناصب شغل جديدة.

إن اهتمام الدولة الجزائرية كغيرها من بلدان العالم بقضايا التشغيل، وبذلك سعت إلى تكثيف الجهود لمواجهة ظاهرة البطالة، من خلال توفير الشروط اللازمة لضمان تحقيق الأهداف المرجوة والمسطرة، وذلك بوضع آليات قوية ومتخصصة، مسايرة قادرة على تحمل حجم المهام الموكلة إليها.

أولت الحكومة الجزائرية أهمية قصوى لقطاع التشغيل من خلال مجموعة هامة من التدابير والإجراءات الجديدة لدعم تشغيل الشباب في الجزائر، من خلال الآليات التي وضعتها الدولة الجزائرية من بينها الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وكذا الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة والوكالة الوطنية للتشغيل، ضف إلى ذلك البرامج الجديدة التي تصب جميعها لصالح رفع الغبن عن المواطن الجزائري الذي ظل طيلة السنوات الماضية ولازال يطمح إلى تحقيق تطلعاته ومتطلباته فيما يخص توفير مناصب شغل دائمة تضمن له عيش حياة كريمة ومن خلال هذه الاستراتيجية عمدت الحكومة لترقية التشغيل ومكافحة البطالة من خلال محاربة البطالة من مقارنة اقتصادية، وترقية يد عاملة مؤهلة مع تنمية روح المبادرة المقاولاتية لدى الشباب ودعم الاستثمار من أجل خلق مناصب شغل وكذا تحسين وتدعيم الوساطة في سوق العمل مع تنظيم ومعرفة وضعية سوق السوق الوطنية للتشغيل واليد العاملة وتطورها ومتابعة تطور اليد العاملة الأجنبية بالجزائر .

ولأهمية هذا القطاع الحساس الذي يمس شريحة كبيرة من المجتمع، قامت الدولة بإنشاء وزارة كاملة خاصة بالتشغيل والضمان الاجتماعي تسهر على تنظيم وتسيير سوق الشغل، وباعتبارها المشرفة على هذا القطاع بمعية الآليات التي وضعتها الدولة تحت وصايتها، لتنفيذ برامجها من جهة، وكذا تحقيق أهداف الاستراتيجية الوطنية لترقية التشغيل ومحاربة البطالة من جهة ثانية.

إن الهدف من استحداث هذه الآليات، هو مراقبة وتنظيم سوق الشغل حتى لا تكون هناك اختلالات وعدم التوافق بين العرض والطلب في سوق العمل، هذا الأخير الذي يعتبر السوق الذي تباع فيه خدمات العمل



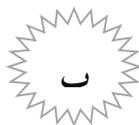
وتشترى، ويتكون سوق العمل كغيره من الأسواق من جانبيين، جانب الطلب على الخدمات وجانب العرض أي عرض خدمات العمل ويلعب كل الجانبين دور فعال في تحقيق التوازن في هذا السوق.

ويعتبر تحقيق هذا التوازن في سوق العمل هدف من أهداف التي تسعى السياسات الاقتصادية إلى تحقيقه، ونظر الأهمية هذا التوازن من خلال التوفيق بين متطلبات سوق الشغل وطموح الشباب البطال، سعت الحكومة إلى وضع وتخصيص هيئات معنية مكلفة بتسيير وتنظيم سوق الشغل.

يتم تنظيم وتسيير سوق الشغل في جميع بلدان العالم من طرف الدولة وذلك عن طريق المرفق العمومي للتشغيل، ومن بين هذه المرافق التي وضعتها الدولة لمعالجة والحد من البطالة، الوكالة الوطنية للتشغيل وهي مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص، وتعتبر من أقدم الهياكل التشغيلية، كما أنها من أهم الهيئات المهمة بالتشغيل من خلال تنظيم سوق الشغل وتسيير العرض والطلب، والتي من مهامها الأساسية المنوطة بها الوساطة في عالم الشغل، من خلال تقريب طالبي العمل من المؤسسات الاقتصادية العارضة سواء خاصة أو عامة لفرص الشغل، باستخدام أنظمة متطورة التي تسمح بمقاربة أنية لطلبات العمل والعروض المسجلة على مستوى بطاقتها.

تقوم الوكالة الوطنية للتشغيل بدور فعال ومهم في عالم الشغل من خلال تنظيم معرفة وضعية سوق الشغل الوطنية، حتى لا تكون هناك اختلالات بين متطلبات سوق الشغل وطلبات العمل، قد تتسبب في حدوث فوضى تؤول دون تحقيق أهداف الاستراتيجية التي وضعتها الدولة في هذا المجال.

وأيا كانت مهام وأنشطة الوكالة الوطنية للتشغيل، فإن نشاطها مرصود لخدمة الشباب بمختلف فئاته حاملي الشهادات سواء التعليم العالي أو معاهد ومراكز التكوين المهني وكذا بدون مستوى وبدون تأهيل، ولما كانت هذه الخدمة موجهة للأفراد لتلبية حاجياتهم المتمثلة في إيجاد منصب عمل فار يحفظ كرامته من خلال هذا المرفق الحيوي، كان لزاما إخضاع هذا الأخير لنظام قانوني، والذي يمثل مجموع الأحكام والقواعد والأساليب والمبادئ القانونية سواء تلك المتعلقة بإنشاء وتنظيم المرفق من جهة ومن جهة أخرى عملية إدارتها وتسييرها وتنظيمها، وكذا البرامج المنوطة بها، فالنظام القانوني الخاص بها يضمن للوكالة الوطنية للتشغيل تحقيق أهدافها الذي أنشئت من أجلها ومعه تتحقق المصلحة العامة، لضمان المحافظة على حقوق الأفراد في الحصول على مناصب عمل.



إن أهمية الموضوع تكمن في أن موضوع الوكالة الوطنية للتشغيل هو موضوع ذو أهمية كبيرة نظرا للدور الكبير والفعال المنوط بها والذي ينعكس على التكفل بشؤون المواطنين، فهذه الوكالة تلعب دورا محوريا في تنظيم وتسيير سوق العمل من خلال التوفيق بين متطلبات سوق الشغل وطلبات العمل.

وإن الهدف من دراسة هذا الموضوع يعود محاولة إبراز مهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتحليل الإطار القانوني الذي يحكم سيرها وتنظيمها، وذلك بهدف مراقبة مدى تأثير القرارات الصادرة عنها على مستوى عالم الشغل، إضافة إلى محاولة تسليط الضوء على البرامج الخاصة بالوكالة الوطنية للتشغيل حتى يتسنى للمهتمين الاستفادة من هذه التوضيحات.

كما تختلف أسباب اختيار الموضوع حسب طبيعته، فتكون أسبابا موضوعية وكذا ذاتية:

فتكمن الأسباب الذاتية من وراء اختيارنا لموضوع الوكالة الوطنية للتشغيل إلى أنّ البطالة تعدّ من القضايا الهامة التي شغلت الحكومة الجزائرية وتمثل ذلك الاختلال القائم في سوق العمل وعدم قدرته على استيعاب كافة طالبي العمل، إضافة إلى رغبتنا في إفادة الشباب وإحاطتهم بالمعلومات الكافية عن الوكالة الوطنية للتشغيل وسيرها.

أما الأسباب الموضوعية في أهمية هذا الموضوع بالنسبة لفئة الشباب ومحاولة لإلقاء الضوء على سياسة التشغيل من خلال بوابة الوكالة الوطنية للتشغيل على ضوء البرامج المساعدة لهذه الوكالة للقيام بمهامها المنوطة بها.

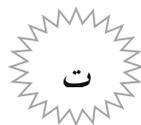
من خلال ما سبق ذكره من تنوع المهام المنوطة بالوكالة الوطنية للتشغيل باعتبارها مرفق عمومي خاص بالتشغيل، ولأهمية هذا الموضوع نطرح الإشكالية التالية:

ما مدى مساهمة النظام القانوني للوكالة الوطنية للتشغيل في تنظيم وتسيير سوق الشغل وتحقيق الاهداف التي أنشأت من أجلها الوكالة الوطنية للتشغيل؟

ويتفرّع عن هذه الإشكالية بعض الأسئلة الفرعية التي يمكن صياغتها في الشكل التالي:

ما مفهوم الوكالة الوطنية للتشغيل وما هو التنظيم الخاص بها؟

ما المقصود بجهاز المساعدة على الإدماج المهني؟



وللإجابة على هذه الإشكالية اتبّعنا المنهج الوصفي من خلال الإحاطة بالوكالة الوطنية للتشغيل وتمييزها عمّا يشابهها من الوكالات الأخرى وكذا التطرق إلى جهاز المساعدة على الإدماج المهني والضوابط المتعلقة بالاستفادة منه، إضافة إلى المنهج التاريخي من خلال الكرونولوجية التاريخية التي مرّت بها الوكالة عبر مختلف تطوراتها منذ المرحلة الاستعمارية إلى يومنا هذا أما المنهج المقارن فتمثل في التمييز بين الوكالة الوطنية للتشغيل وباقي الوكالات الأخرى.

من خلال بحثنا هذا صادفتنا مجموعة من الصعوبات لعلّ أبرزها قلة المراجع المتعلقة بهذا الموضوع عبر مختلف المراكز البحثية والمكتبية، وإنما كان جمعنا للمعلومات المتعلقة بموضوع الوكالة الوطنية للتشغيل مقتصرًا على المراسيم والقوانين، مع بعض المذكرات التي تحتوي على معلومات شحيحة حول موضوع الدراسة، وهذا راجع إلى أنّ هذا الموضوع لم يكن محلّ بحث متواصل وكثيف من قبل الدارسين، ضفّ إلى ذلك صعوبة التوفيق بين الدراسة والبحث والعمل.

رغم ما ذكرناه من صعوبات، فإننا مع هذا قد تمكّنا من جمع مادة علمية كافية لتغطية محاور دراستنا، وهذا بفضل بعض المراجع التي أسعفتنا على ذلك وساعدت كلّ منها في جانب أو جوانب معيّنة من الدراسة مذكرة الماستر الموسومة بـ " أهمية التكوين كاستراتيجية في تطوير الكفاءات دراسة ميدانية بالوكالة الوطنية للتشغيل - المديرية العامة " للطالب ملياني عبد الله، والذي تطرّق من خلالها إلى أهمية التكوين كاستراتيجية في تطوير الكفاءات - دراسة ميدانية بالوكالة الوطنية للتشغيل - طبقا للإشكالية المطروحة، ومن أجل الإجابة عليها فلقد تمّ تقسيم هذه الدراسة إلى فصلين، تمّ التطرق في الفصل الأول إلى الإطار العام للوكالة الوطنية للتشغيل في مبحثين ففي المبحث الأول تمّ تناول ماهية الوكالة الوطنية للتشغيل أما المبحث الثاني فقد خصص للتنظيم الخاص بالوكالة الوطنية للتشغيل ومهامها .

أما الفصل الثاني تمّ معالجة برنامج المساعدة على الإدماج المهني من خلال مبحثين المبحث الأول خصص لعقود الإدماج المهني أما المبحث الثاني فتمّ التطرق إلى عقود العمل المدعمة CTA

وقد ختمنا دراستنا هذه بمجموعة من النتائج والتوصيات تتعلق بموضوع الدراسة.

إن لعملية تنصيب اليد العاملة أهمية بالغة في تحقيق التوازن في سوق التشغيل ، وبالتالي فهي تساهم في دفع عجلة التنمية ، حيث تساعد في معرفة متطلبات واحتياجات سوق الشغل من طلب وعرض ، ونظرا للأهمية التي تلعبها المعلومة المتعلقة بسوق الشغل ، أولت الحكومات اهتماما بليغا وخصصت هيئات معينة مكلفة بتنظيم وتسيير سوق الشغل ، فالوكالة الوطنية للتشغيل تعتبر كأقدم هيئة عمومية ، وهي موجودة منذ الستينات تحت تسمية الديوان الوطني لليد العاملة ، وقد تقرر تغيير تسمية هذه الهيئة إلى الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM عوضا ONAMO وضعتها الدولة لمراقبة سوق الشغل وتلبية متطلباته في مجال توفير مناصب الشغل واليد العاملة ، فهي تسهر على تسيير وتنظيم سوق الشغل من خلال المقاربة الاقتصادية والتوفيق بين طالبي العامل وعارضيه ، وهي تتميز وتختلف عن الوكالات الأخرى من حيث الأهداف وكذا البرامج بالإضافة إلى شروط الاستفادة من برامج هذه الأليات ، فنقطة التقاء عمل هذه الوكالات تكمن في امتصاص وتقليص نسبة البطالة ، حيث أوكلت لها مهام من بينها المساهمة في تنظيم وتنفيذ البرامج الخاصة بالتشغيل وكذا تحسين الخدمة العمومية من خلال استحداث أنظمة معلوماتية جديدة ، وإعطاء أهمية كبيرة للتكوين خاص بإطاراتها ، من أجل استقبال طالبي العمل في أحسن الظروف ضف إلى ذلك المهام الكلاسيكية القديمة للوكالة من بينها تنصيب طالبي العمل ، إن الهدف المرجو من التنظيم الهيكلي والإداري للوكالة الوطنية للتشغيل يبقى الفعالية وتنفيذ المهام ويظهر هذا في هياكلها المركزية والتي هي مرتبطة مباشرة بالمدير العام ، كما توجد مديريات مركزية ووكالات جهوية ووكالات ولائية ومحلية .

لقد أولت الحكومات اهتماما بالغا بهذا المرفق العمومي ممثلا في الوكالة الوطنية للتشغيل لما له من دور فعال في تنظيم وتسيير سوق الشغل ، وذلك بتحديث وتطوير هذه الوكالة من خلال المقرات الجديدة وتجهيزها بعناد وأنظمة الإعلام الألي ، وكذا تكوين إطارات الوكالة وذلك لمسايرة التطورات والتحوليات الاقتصادية ، وبهذا الخصوص تضمن هذا الفصل (الإطار العام للوكالة الوطنية للتشغيل) على مبحثين ، ففي المبحث الأول تم تناول ماهية الوكالة الوطنية للتشغيل ، أما المبحث فقد تم التعرّيج إلى التنظيم الخاص بالوكالة الوطنية للتشغيل ومهامها

### المبحث الأول: ماهية الوكالة الوطنية للتشغيل

تعتبر الوكالة الوطنية للتشغيل من أقدم الهيئات العمومية للتشغيل في الجزائر من حيث النشأة ونظرا لأن وجودها حتمية حتى ولو كانت نسبة البطالة متدنية جدا، فإن عليها ومن باب أولى، أن تواكب التغيرات الاقتصادية المحيطة بها.

إن الآليات التي وضعتها الدولة في مجال ترقية التشغيل ودعمه والحد من البطالة لتنظيم سوق الشغل، إلا أن نجاحها أساسا مرتبط بدرجة أولى بمدى فعالية دور التوجيه والإعلام وتقريب كل بطل بالية من آليات التشغيل التي وضعتها الدولة. وإذا كان ذلك يدخل ضمن المهام الكلاسيكية القديمة للوكالة الوطنية للتشغيل باعتبارها الهيئة المكلفة بتنظيم ومتابعة تطورات سوق الشغل، فإنها مطالبة اليوم بالاضطلاع بمهام جديدة تؤهلها لأن تكون وسيلة فعالة وناجعة في تنفيذ السياسة العمومية للتشغيل<sup>1</sup>. ولهذا سنحاول التطرق من خلال هذا المبحث إلى التعريف بالوكالة الوطنية للتشغيل وتمييزها عن الوكالات المشابهة لها (المطلب الأول) ثم بعد ذلك إلى التطور التاريخي الذي مس الوكالة الوطنية للتشغيل (المطلب الثاني).

### المطلب الأول: التعريف بالوكالة الوطنية للتشغيل وتمييزها عما يشابهها

الوكالة الوطنية للتشغيل هي مؤسسة عمومية ذات أهمية في تنظيم سوق الشغل مما يقتضي تسليط الضوء على ماهية هذه الوكالة وذلك من خلال التعريف بها وهو ما سنتطرق إليه في الفرع الأول وأما الفرع الثاني فقد خصص تمييز الوكالة الوطنية للتشغيل عن الوكالات الأخرى المشابهة لها في نشاطها ومهامها كالوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر والوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب

### الفرع الأول: تعريف الوكالة الوطنية للتشغيل

عرفت الوكالة الوطنية للتشغيل عبر مختلف المحطات التاريخية عدة مفاهيم تأرجح معها النظام القانوني الذي يحكم سير عمل هذه الوكالة باعتبارها تلك الأداة التي وضعتها الدولة في يدها لتسيير وتنظيم سوق الشغل للحد من البطالة وتقليصها، ولهذا سيكون محلّ دراستنا في هذا الفرع التعريف بالوكالة عبر مختلف هذه المحطات التاريخية .

<sup>1</sup> \_ قرقب أحمد، "عرض حول التوجيه والإرشاد في برامج أجهزة التشغيل في الجزائر"، مكتب العمل العربي، طرابلس 2005، ص 04.

لم يكن التركيز على النمط الذي تسيّر به الوكالة الوطنية للتشغيل باعتبارها مؤسسة عمومية ذات طابع إداري مهما في السابق، لذلك عبر تسيير الوكالة الوطنية للتشغيل عن المركزية في التسيير بكل ما تحمله من أشكال وأثار وسلبيات.

عرفت الوكالة الوطنية للتشغيل تغييرا ملحوظا في النظام القانوني المطبق عليها فموجب المادة السابعة من القانون 04-19 أصبحت الوكالة مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص تسيير بموجب أحكام المرسوم التنفيذي رقم 06-77 المؤرخ في 18 فيفري 2006 تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلالية المالية وهي موضوع تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي مهمتها الرئيسية القيام بالوساطة بين طالبي العمل والمستخدمين أي مقارنة اقتصادية بين طلبات العمل وعروض العمل<sup>1</sup>.

لم يضمن الطابع الخاص في التسيير إلى المرونة المتوخاة من عدة أوجه، أبرزها عدم وجود استقلالية في التنظيم أو محدودية الاستقلالية الإدارية، فعلى الرغم من وجود مجلس الإدارة وتعدد التمثيل فيه ووجود المدير العام، إلا أنه يتم تعيينهم من قبل الوزير المكلف بالتشغيل مباشرة أو بناء على اقتراح منه، كما أن قرارات ومداومات مجلس الإدارة ضرورية لنفذاها، بالإضافة إلى محدودية استقلاليتها المالية، بالرغم من أن القانون المنظم لها فتح لها إمكانية حصول الوكالة على إيرادات ترتبط بنشاطها، ليطرح السؤال عن نوع النشاطات المقصودة إذا كانت مهمة التنصيب مجانية بدون مقابل والحصول على مداخيل، حرص القانون على أن تكون مجانية بل تتحمل الوكالة نيابة عن طالبي العمل النفقات المرتبطة بها، إلا أنه ومقارنة مع النظام الأول جعل محاسبة الوكالة تمسك حسب الشكل التجاري وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما<sup>2</sup>.

تشكل النقطتين الأخيرتين، محور التساؤل حول الطبيعة القانونية لعمل الوكالة وبعبارة أخرى، هل يسمح نمط التسيير الخاص للوكالة إمكانية خروجها عن دورها في تحقيق المنفعة العامة والتوجه إلى تحقيق الربح، مع العلم أنها لا تشرف على تنفيذ أي برنامج نشيط باستثناء ما حول لها من صلاحيات فيما يتعلق ببرنامج المساعدة على الإدماج المهني، الذي يتولى مدير التشغيل للولاية مهمة صرف النفقات المتعلقة به من الناحية العملية. ومع هذا تعتبر هذه المسألة إيجابية، ذلك أن تكليف الوكالة الوطنية للتشغيل بمهمة صرف النفقات سيعيدنا إلى المركزية في التسيير، لأن مهمة الأمر بالصرف تعهد إلى موظف

<sup>1</sup> -المادة 7 فقرة 2 من القانون 04-19 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004، المتضمن تنصيب العمال ومراقبة التشغيل، جريدة رسمية عدد 83، 2004.

يعزز النصين السابقين برنامج الإصلاح المطبق على الوكالة في المجال التشريعي.

<sup>2</sup> -المادة 29 من المرسوم التنفيذي رقم 06-77 المؤرخ في 18 فيفري 2006، المتضمن تحديد مهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها

وسيرها، جريدة رسمية عدد 09، الصادرة في 19 فيفري 2006.

معين بمرسوم هذه الصفة لا يمتاز بها إلا المدير العام للوكالة الوطنية للتشغيل أو مدير التشغيل في حين يعتبر رؤساء المديرات الجهوية والوكالات المحلية، موظفين معينين بقرار\*.

إن طبيعة النشاط الذي تقوم به الوكالة الوطنية للتشغيل، يساهم بدوره في تحديد المقصود من نمط التسيير الخاص، المطبق عليها. فإذا اعتدنا نشاطها اجتماعي خالص فإن ذلك يبعدها عن تحقيق مهامها لأنها ستتحوّل إلى هيئة للمساعدة الاجتماعية، هدفها تحقيق المنفعة العامة الاجتماعية والتقليص من الفئات المحرومة. أما إذا اعتدنا نشاطها اقتصادي مائة بالمائة، فإن ذلك يحولها إلى مؤسسة ذات طابع صناعي وتجاري وهو ما يتنافى مع وظيفتها الأصلية وفي نفس الوقت لا يمكن إضفاء الطابع الاقتصادي على الأنشطة الاجتماعية، كونها مبنية على أساس التضامن الوطني وتتجرد من أي طابع للربح، فالوكالة تمارس نشاطاتها بمساعدة طالبي العمل، كما تعمل على تحقيق التزامات الدولة المنصوص عليها دستورا والمتمثلة في الحق في العمل كما تعمل الدولة على حق التساوي بين الرجال والنساء في التنصيب<sup>1</sup>.

أمام هذه المعطيات المختلفة والمتداخلة يمكننا القول بأن ضعف الاستقلالية من بين أهم أسباب عدم كفاية النتائج المحققة على مستوى الوكالة الوطنية للتشغيل، كما أن المرونة المنتظرة من نمط التسيير الخاص المطبق على الوكالة، لا يمكن تحقيقها لسبب بسيط، هو أن تسيير الوكالة يعبر عن عدم التركيز الإداري الذي يحمل عدة مساوئ، أهمها عدم تمتع المؤسسة المعنية بالاستقلالية التامة.

فحسب رأيي الخاص فيمكن تعريف الوكالة الوطنية للتشغيل على أنها مرفق عمومي للتشغيل يتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلالية المالية البحتة وليست مجرد مرفق للتنصيب فقط كي تتمكن من إتمام مختلف المهام المنوطة على أكمل وجه.

### الفرع الثاني: تمييز الوكالة الوطنية للتشغيل عما يشابهها عن الوكالات الأخرى

سنتناول في هذا الفرع تمييز الوكالة الوطنية للتشغيل عما يشابهها عن الأجهزة الأخرى باعتبارها جهاز كبقية الأجهزة الأخرى، وذلك من خلال تمييزها عن الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (أولاً) وكذلك عن الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ثانياً).

\*- ما يحدث من الناحية العملية أن الوزارة تخصص ميزانية لتنفيذ هذا الجهاز وتضعها تحت تصرف الوكالة الوطنية للتشغيل، هذه الأخيرة وفي وجود المنع القانوني وتفادياً للمركزية تقوم بإيداع النفقات في حساب خاص لمديرية التشغيل بالولاية يفتح لهذا الغرض.

<sup>1</sup>-تنص المادة 36 فقرة 2 من القانون رقم 16-01 المؤرخ في 06 مارس سنة 2016، المتضمن التعديل الدستوري، جريدة رسمية عدد 14، الصادرة في 07 مارس 2016.

أولاً: تمييز الوكالة الوطنية للتشغيل عن الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر والوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب من حيث المهام

إن من بين المهام الرئيسية المنوطة بالوكالة الوطنية للتشغيل ANEM، والمتمثلة أساساً في الوساطة في عالم الشغل، من خلال تقريب طالبي العمل من المؤسسات الاقتصادية العارضة لفرص الشغل وذلك بجمع عروض وطلبات العمل والربط فيما بينها عن طريق الزيارات الميدانية التي تقوم بها دوريات من أجل التتقيب عن مناصب عمل لدى المؤسسات العمومية الخاصة والعامة، ووضع طالبي العمل في علاقة باستخدام أنظمة متطورة، وكذلك تقوم الوكالة الوطنية للتشغيل بتنظيم وتسيير سوق التشغيل من خلال تنصيب طالبي العمل وكذا توجيههم لمختلف الأجهزة في إطار التعاون الإداري، كما تتكفل الوكالة الوطنية للتشغيل بمتابعة تطور اليد العاملة الأجنبية وكذا التنصيب اليد العاملة الجزائرية بالخارج من تسجيلهم بالوكالة ومنحهم كشوف حضور وأوكلت الوكالة مؤخر بتسيير جهاز المساعدة على الإدماج المهني DAIP.

بينما تقوم الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM التي تم إنشاؤها بموجب المرسوم التنفيذي 04-14 المؤرخ في 22 جانفي 2004، وهو برنامج يخص فئة الشباب والذين يسعون إلى إنشاء نشاطات ولا تتوفر لديهم الإمكانيات المالية اللازمة، فهو يعتبر كأداة لمكافحة البطالة، عن طريق تحسين شروط معيشة العائلات المعوزة والمحرومة، وهو يقوم على تشجيع النشاطات الحرفية والتقليدية في المناطق الحضرية والريفية، كما يشجع العمل الذاتي والمنزلي، خاصة النساء الماكثات في البيت واللواتي يردن القيام بمشروع بهدف العمل، كالحياطة وصنع الحلويات التقليدية وغيرها من الأنشطة الصغيرة، كما يهدف جهاز الإدماج الاجتماعي، والاقتصادي للمواطنين المستهدفين، كما تشكل الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر أداة لتجسيد سياسة الحكومة فيما يخص محاربة الفقر و الهشاشة و تتمثل مهامها الأساسية في:

<sup>1</sup> المرسوم التنفيذي رقم 04-14 المؤرخ في 22 يناير سنة 2004 المتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر وتحديد قانونها الأساسي، جريدة رسمية عدد 06، الصادرة في 25 يناير 2004.

- ✓ تسيير جهاز القرض المصغر وفق التشريع والتنظيم المعمول بهما.
- ✓ دعم ونصح ومرافقة المستفيدين من القرض المصغر في تنفيذ أنشطتهم.
- ✓ منح سلف بدون فوائد.
- ✓ إبلاغ المستفيدين، ذوي المشاريع المؤهلة للجهاز، بمختلف المساعدات التي تمنح لهم.
- ✓ ضمان متابعة الأنشطة التي ينجزها المستفيدون مع الحرص على احترام بنود دفاتر الشروط التي تربط هؤلاء المستفيدين بالوكالة بالإضافة إلى مساعدتهم عند الحاجة لدى المؤسسات والهيئات المعنية بتنفيذ مشاريعهم.

كما تعتبر الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ من بين الأجهزة التي تعتمد عليها الدولة في تخفيض نسبة البطالة من خلال تمويل مشاريع استثمارية في عدة قطاعات، وهي هيئة وطنية ذات طابع خاص تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي تتمثل مهامها طبقا للمرسوم التنفيذي 296-96 في:

- ✓ تشجيع كل التدابير المساعدة على ترقية تشغيل الشباب من خلال برامج التكوين والتوظيف<sup>1</sup>.
  - ✓ إتاحة المعلومات الاقتصادية والتقنية والتشريعية لأصحاب المشاريع لممارسة نشاطاتهم
  - ✓ مرافقة أصحاب المشاريع خلال مرحلتي الإنشاء والتوسيع.
  - ✓ تتابع الاستثمارات التي ينجزها أصحاب المشاريع في إطار احترام لبنود دفتر الشروط.
- تقوم بتسيير مخصصات الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب منها الإعانات، المخصصات في نسب الفوائد.

<sup>1</sup> [www.ansej.org.dz](http://www.ansej.org.dz)

ثانياً) تمييز الوكالة الوطنية للتشغيل عن الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر والوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب من حيث شروط الاستفادة.

حدد المرسوم التنفيذي رقم 04-15<sup>1</sup> المؤرخ في 22 جانفي 2004 شروط الإعانة المقدمة للمستفيدين من القرض والمتمثلة أساساً في:

- بلوغ سن 18 سنة فما فوق.
- عدم امتلاك دخل أو مداخيل غير ثابتة وغير منتظمة.
- إثبات مقر الإقامة.
- التمتع بمهارة مهنية تتوافق مع النشاط المرغوب إنجازه.
- عدم الاستفادة من مساعدة أخرى لإنشاء نشاط ما.
- القدرة على دفع المساهمة الشخصية التي تقدر ب 1 % من الكلفة الإجمالية للنشاط.
- دفع الاشتراكات لصندوق الضمان المشترك للقروض المصغرة.
- الالتزام حسب جدول زمني محدد بتسديد: القرض للبنك مع مبلغ السلفة بدون فوائد للوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر.

حيث حددت شروط الاستفادة من برامج الوكالة الوطنية للتشغيل كالتالي:

- السن من 18 إلى 35 سنة بالنسبة لجهاز الإدماج المهني DAIP
- السن من 18 إلى 59 سنة بالنسبة للبرنامج القدم للوكالة الخاص بتنصيب العمل لدى المؤسسات العمومية والاقتصادية
- بطاقة التسجيل كطالب عمل.
- مسجلين كطالبي عمل مبتدئين لدى الوكالة المحلية للتشغيل.

<sup>1</sup> - المرسوم التنفيذي رقم 11-134 مؤرخ في 22 مارس سنة 2011 المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 04-15 المؤرخ في 22 يناير سنة 2004 الذي يحدد شروط الإعانة المقدمة للمستفيدين من القرض المصغر ومستواها، جريدة رسمية العدد 19، الصادرة في 27 مارس 2011.

- إثبات الوضعية اتجاه الخدمة الوطنية.
- أن يتراوح سنه ما بين 19 و 35 سنة، يمكن تمديده إلى 40 سنة في حال إنشاء ثلاثة مناصب دائمة
- أن يكون الشاب ذو مؤهلات مهنية لها علاقة مع المشروع.
- أن يكون المسير أو الشركاء بدون عمل (غير منتسبين للصندوق الوطني للتأمينات عن البطالة CNAS والصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء CASNOS وغير حامل لسجل تجاري أو بطاقة حرفي أو فلاح.
- أن يقدم الشاب مساهمة مالية بمستوى يطابق الحد الأدنى المحدد حسب قيمة المشروع.
- أن يكون الشاب المسير وشركائه مسجلين لدى الوكالة المحلية للتشغيل ALEM

ثالثا) تمييز الوكالة الوطنية للتشغيل عن الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر والوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب من حيث البرامج المقدمة .

إن من بين برامج الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ما يلي<sup>1</sup>:

- يمنح القرض البنكي بدون فوائد.
- يمكن منح سلفة بدون فوائد قدرها 29% من الكلفة الإجمالية في نمط التمويل الثلاثي، لاقتناء عتاد صغير ومواد أولية للانطلاق في النشاط، و التي لا تتجاوز 1.000.000 دج.
- تمنح الوكالة سلفة بدون فوائد لشراء المواد الأولية مقدرة ب 100% من الكلفة الإجمالية للمشروع و التي لا يمكن أن تفوق مئة ألف دينار جزائري 100.000 دج. و قد تصل هذه الكلفة الى مائتا و خمسين ألف دينار جزائري 250.000 دج.

<sup>1</sup> [www.angem.dz](http://www.angem.dz)

في حين أن برامج الوكالة الوطنية للتشغيل تمثلت أساسا في:

- البرنامج التقليدي للوكالة الوطنية للتشغيل الخاص بالتنصيب

- برنامج المساعدة على الإدماج المهني DAIP
- برنامج التكوين في إطار 16-20 سنة للشباب مع صب 3000 دج في حسابهم الخاص.

إن من بين برامج الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب:

- دعم إنشاء المؤسسات المصغرة.
- تمويل والمرافقة أثناء توسيع المشروع

### المطلب الثاني: التطور التاريخي للوكالة الوطنية للتشغيل

سنتناول في هذا المطلب التطور التاريخي التي مرت به الوكالة الوطنية للتشغيل منذ الاستقلال إلى يومنا هذا، وذلك من خلال تخصيص الفرع الأول منه للمراحل السابقة لقانون 19-04<sup>1</sup> والمتضمن تنصيب العمال ومراقبة التشغيل، ثم التطرق إلى الوكالة الوطنية للتشغيل بعد صدور القانون السالف الذكر في الفرع الثاني الذي يعتبر المنعرج الحقيقي للوكالة الوطنية للتشغيل.

الفرع الأول: قبل قانون 19-04 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004 والمتضمن تنصيب العمال

#### ومراقبة التشغيل

عرفت الوكالة الوطنية للتشغيل "الديوان الوطني لليد العاملة سابقاً" ثلاثة مراحل متميزة بعد

الاستقلال:

أولاً: مرحلة ما قبل الاستقلال: عرفت الجزائر كمستعمرة فرنسية مكاتب اليد العاملة منذ الحرب العالمية الثانية، حيث كانت تطبق نفس القوانين المطبقة في فرنسا، باستقبالها لطالبي العمل و عارضيه و محاولة التقريب بينهما و ذلك حتى جوان 1962، و هذا لفائدة الجزائريين و غيرهم من المتواجدين في الجزائر.

<sup>1</sup> القانون رقم 04-19، المؤرخ في 25 ديسمبر 2004، المتضمن تنصيب العمال ومراقبة التشغيل، جريدة رسمية عدد 83، الصادرة في

26 ديسمبر 2004.

ثانيا: مرحلة 1962-1990:

ابتداء من الأشهر الأولى من الاستقلال، وقصد الاستجابة لطلبات العمل الهامة، باشرت السلطات العمومية، بموجب المرسوم رقم 63-153 المؤرخ في 25 أفريل 1963 المتعلق بمراقبة التشغيل وتنصيب العمال تم إنشاء الديوان الوطني لليد العاملة لتسيير نشاط العمال.

وفي هذا الصدد يتعين على كل عامل باحث عن منصب شغل التسجيل لدى مكتب اليد العاملة الأقرب أو البلدية محل إقامته، كما يتعين على المستخدمين تبليغ مصالح اليد العاملة أو البلدية بكل منصب شاغر في مؤسساتهم.

ومن جهة أخرى، لقد وسع الأمر رقم: 71-42<sup>1</sup> المؤرخ في 17 جوان 1971، المتضمن تنظيم الديوان الوطني لليد العاملة نطاق مهامه لمجالات التنقيب وتشغيل اليد العاملة الأجنبية المؤهلة وذات المؤهلات العليا لحساب مختلف قطاعات الإنتاج .

ورغم العراقيل والصعوبات التي حالت دون تحقيق الديوان لمهامه في إطار الصلاحيات المخولة له والتي منها على سبيل المثال لا الحصر الإطار القانوني غير الملائم والوسائل غير الكافية للسير الحسن لمكاتب اليد العاملة.

بقي الديوان يحاول منذ بداية السبعينات التحكم في السوق المحلي للشغل عن طريق مكاتب اليد العاملة و التي ظلت بدورها مهمشة رغم الجهود المبذولة في هذا الشأن، ويرجع هذا التهميش أساسا إلى العوائق ذات الطابع الهيكلي والتنظيمي، نلخصها كالاتي:

**1) العوائق الهيكلية:** تتعلق هذه العوائق بما يلي:

- ✓ . عوائق تخص مهام وصلاحيات الديوان الوطني لليد العاملة بحد ذاته.
- ✓ . الإطار القانوني الخاص بالمكاتب.

<sup>1</sup> - الأمر رقم 71-42 المؤرخ في 17 يونيو 1971، المتضمن تنظيم المكتب الوطني لليد العاملة، جريدة رسمية عدد 53، الصادرة في 29 يونيو 1971.

✓ . الوسائل الممنوحة للمكاتب .

أ) الإطار القانوني الخاص بتدخل مكاتب اليد العاملة في التشغيل لاسيما مبدأ احتكار التشغيل الذي أعاق بصورة كبيرة مصالحها، و ذلك ناتج عموماً عن نقص الوسائل و عدم التمرکز المناسب لمقراتها .

ب) نقص الوسائل المادية و البشرية: خاصة في ميدان التأطير و الذي أعاق بشكل جدي التدخل الفعال و السريع لمكاتب اليد العاملة:

✓ على المستوى البشري: كان تأطير مكاتب اليد العاملة مشكل أساساً من مراقبي و مفتشي العمل، أعوان إداريين و أعوان مكاتب و الذين غالباً كانوا رؤساء لهذه المكاتب .

✓ على المستوى المادي: لم تكن مكاتب اليد العاملة تتوفر على تجهيزات المكاتب الأساسية بدءاً بالمقرات ثم التأثير غير الملئم، الهاتف وانعدام السيارات ... الخ .

02) العوائق التقنية: تظهر من خلال عدم توافق الروابط الوظيفية بين مختلف مصالح التوظيف وخاصة فيما يتعلق بسير المعلومات ومعالجتها .

بالإضافة إلى ارتباط الديوان بالوصايا و بهذا ارتباطه المباشر بميزانية الدولة، هذا ما حال أمام تدخله الفعال لأن الوصايا تفرض في كثير من الأحيان كوصايا إدارية تقنية وقانونية مما وقف أمام المبادرات التي قد تؤدي إلى تنظيم محكم و كانت في نفس الوقت من أسباب فشله .

وننتج عن هذا ضعف في التنظيم رغم وجود الديوان منذ الاستقلال .

ثالثاً) مرحلة 1990-2004:

أدت العوائق السابقة بالسلطات العمومية إلى إعادة النظر و صياغة مكانة و دور المصالح العمومية للتشغيل و ذلك بداية من التسعينات، و أمام الوضعية الصعبة التي عرفتتها المؤسسة و التي أدت إلى عدم إمكانية التقدم أو حتى الخروج من القوقعة قررت السلطات العمومية في سنة 1990 إحداث هيئة جديدة على أنقاض الديوان تكون قادرة على ضمان التنظيم و التسيير و مراقبة و متابعة سوق العمل، و تم ذلك

فعلا من خلال المرسوم رقم 259/90 \* المتعلق بمهام و تنظيم الوكالة الوطنية للتشغيل، باعتبارها هيئة عمومية ذات طابع إداري تابعة لوصاية وزارة العمل ، ورثت عن الديوان المهام والوسائل المادية و البشرية بالإضافة إلى الحمل الثقيل المتمثل في المشاركة الفعالة في تحقيق و تطوير السياسة الاجتماعية للدولة و ذلك مقابل عدم وضوح الرؤى و المفاهيم و القوانين التي يمكن من خلالها التدخل بشبكاتها الموزعة عبر الوطن، هذا من الجانب النظري أما على مستوى التطبيقات عرفت الوكالة كذلك بدورها صعوبات التكيف و التدخل أمام التحولات التي عرفت الجزائر و التغيرات التي حصلت على مستوى التنظيم و إعادة الهيكلة و الانتقال من النظام الاشتراكي إلى نظام ليبرالي و من مركزية التسيير إلى اللامركزية و الذي نتج عنه حرية المبادرة و التدخل في مجال التسيير الإداري و الاقتصادي و الذي أدى إلى بعض الاختلافات مست حتى التوازنات الكبرى على جميع الأصعدة.

وقد اعتبرت الوكالة الوطنية للتشغيل كمصلحة عمومية للتشغيل خصص لها المشرع الجزائري عبر المادة الثالثة "03" من المرسوم 90-259<sup>2</sup>، المهام الواسعة عبر شبكتها المحلية والجهوية حاولت الوكالة الوطنية للتشغيل إعادة توقعها وفرض وجودها في خضم هذه التطورات، فعمدت إلى إعادة النظر في هيكلتها وتنظيمها وكذا تدخلها في إطار دورها المتمثل في إعلام وتنظيم ومعرفة سوق العمل وتحقيق نشاطات أخرى لها علاقة بملائمة مسائل التكوين والتشغيل.

هذا الهيكل الموروث عن الديوان رغم المحاولات للنهوض به عرف بدوره مع مرور الوقت اختلافات في التسيير والتحكم أدت إلى عدم بلوغ أهداف الوكالة. وهذا قد يرجع دعمها في العشرية الأخيرة بالإجراءات الضرورية لتسييرها و تنظيمها، فقد عاشت نفس الوضعية التي عرفها الديوان مما حال كذلك أمام تدخلها كشريك أساسي في التطورات والاستراتيجية الوطنية للتشغيل، بالإضافة إلى عراقيل أخرى أضعفت نشاطها على المستوى الوطني والجهوي و المحلي، و أصبح هذا العمود الفقري في تآكل مستمر و لم يبق لها عملياً إلا التسيير العادي لطلبات و عروض العمل القليلة و المتوفرة لديها و محاولة

\*- تغيير تسمية المكتب الوطني لليد العاملة المحدث بالمرسوم رقم 62-99 المؤرخ في 29 نوفمبر 1962، والمنظم بالأمر 71-42 المؤرخ في 17 يونيو 1971، فتصبح 'الوكالة الوطنية للتشغيل'، ويدعى في صلب النص الوكالة الوطنية.

<sup>1</sup>- المرسوم التنفيذي رقم 90-259 المؤرخ في 08 سبتمبر 1990، المتضمن تنظيم المكتب الوطني لليد العاملة وتغيير تسميته، جريدة رسمية عدد 39، الصادرة في 12 سبتمبر 1990.

التقريب بينهما، ورغم بعض التحسينات التي أدخلت بقت الوكالة بعيدة عن أهدافها و مبادئها، يضاف إلى ذلك ظهور أجهزة أخرى تتدخل في تنشيط سوق الشغل.

إنّ كلّ هذه الأسباب وقفت أمام التنظيم و التسيير المحكم لسوق الشغل على كافة المستويات مما جعل السلطات العمومية تفكر بجدية مع بداية سنة 2001 على إعادة الاعتبار للوكالة الوطنية للتشغيل و ترقيةها و جعلها كوسيلة في يد الدولة لتنظيم سوق الشغل و تسييره، وظهر ذلك جلياً من خلال اهتمام السلطات العمومية عن طريق الإجراءات الاستعجالية المتخذة قصد إعادة النظر في القانون لمهام و صلاحيات الوكالة، و ذلك باشتراك الأطراف المعنية في إطار ما يعرف بالثلاثية "الجهاز التنفيذي ، الاتحاد العام للعمال الجزائريين، الباترونا".

وانطلاقاً من الوضع الذي عرفته الجزائر في مجال التشغيل ومحاربة البطالة أظهرت المصلحة أنه من الضروري معالجة المشاكل التي تواجهها الوكالة ومتابعة الجهود المتخذة من طرفها في مسار تطوراتها مع إعادة الاعتبار لها، وذلك منذ بداية سنة 2001 والتي تهدف إلى ما يلي:

- تلعب الوكالة دور الوساطة بين عروض وطلبات العمل المسجلة على مستوى بطاقتها، كما تساعد على تنظيم معرفة وضع سوق العمل الوطني وتطوره تعتبر الأداة الفعلية للدولة في أداء مهامها كوسيط في سوق الشغل<sup>1</sup>.
- تأكيدها في مهامها كملاحظ ومنظم لسوق العمل الوطني للتشغيل.
- أما على مستوى الوكالة الوطنية للتشغيل عملت المديرية العامة منذ سنة 2001 على محاولة التحكم في ميكانيزمات التسيير والتطوير وذلك في المجالات التالية:
- نشاط التحكم في وسائل التسيير الموجودة والجديدة.
- تطهير المنازعات الموروثة.
- وضع برنامج للتكوين الدائم.
- تنفيذ برامج التدعيم بالوسائل والذي يهدف إلى ترقية وتطوير شروط استقبال المترددين والمتعاملين على الوكالات.

<sup>1</sup> [www.anem.dz](http://www.anem.dz)

إعادة ترميم الوكالات وتهيئتها مع تجديد التآثيث وتوفير الأجهزة كالهاتف، الفاكس، الإعلام الآلي وتمكينها من الوسائل المادية كالسيارات...

- تطوير أنظمة تسيير النشاطات والمعلومات «الإعلام» بإدخال تكنولوجيا الإعلام والاتصال «الأنترنت».

- ومن بين نشاطات المتابعة لمسايرة وتطوير وسائل التدخل حاولت وضع ما يلي:

- إعداد بطاقة أو مدونة للمهن ومناصب الشغل.

- إعادة تنظيم شبكة الوكالات حسب خصوصيات الإقليم.

- إنشاء دليل لتوحيد طرق ومناهج العمل بالوكالات.

- وضع منهج تسيير حسب الهدف، يركز على محورين هامين هما: مضاعفة عروض العمل على المستوى الجهوي والمحلي، والعمل على تحسين الاستقبال والتوجيه.

على العموم هذه التدخلات والتحسينات أعطت بصورة جلية نتائج طيبة على المستوى القصير والمتوسط كما تهدف على المدى البعيد إلى إعطاء قواعد وأسس متينة لمصلحة عمومية تلعب دور حاسم في الاستراتيجية الوطنية للتشغيل، وذلك أوجب إعادة الاعتبار للوكالة الوطنية للتشغيل عن طريق مراجعة قانون 259/90<sup>1</sup> وذلك لعدة أسباب منها ما يلي:

- عدم تحقيق مهام الوكالة وأهدافها مع عدم مرونة القانون المنظم لها والذي يتسم بمركزية القرار والوسائل.

- الحفاظ على القدرات المهنية لأعوان الوكالة وتهيئتها باعتبار ثروة وعربونا مهنيًا لها.

- إعادة النظر في الجهاز التشريعي للتوظيف ومراقبة التشغيل ومنه تحديث المرسوم رقم 153/63 الخاص بالتنصيب ومراقبة التشغيل واليد العاملة.

<sup>1</sup>- المرسوم التنفيذي رقم 90-259 المؤرخ في 08 سبتمبر 1990 المتضمن تنظيم المكتب الوطني لليد العاملة وتغيير تسميته، جريدة رسمية عدد 39، الصادرة في 12 سبتمبر 1990.

- تبني برنامج داخلي للتطوير والمرتكز أساسا على وضع المزيد من الوسائل المادية والمالية لتحسين وضعية الوكالات وتدخّلها في سوق العمل، عكس الوضعية التي تعيشها والتي أبقت الوكالات بعيدة عن كل النشاطات التي تهدف إلى ترقية الشغل.
- الوكالة غنية بالمعلومات التي بحوزتها وكذا شبكتها وهي في مقام مناسب للتصور والاقتراح والتكفل بالبرامج الهادفة إلى خلق وتطوير الشغل.
- صحيح أن مختلف أجهزة التشغيل قد لعبت أدوار ظرفية في سوق العمل، ومنها من حلت مؤقتا محل البرامج الصناعية والتجارية والخدماتية، لكن ظل سوق الشغل عندنا موصوفا بثلاث صفات:
- فوضى في التنظيم بين العرض والطلب «السوق الموازية».
- غياب التحكم في الإحصائيات ومجالات النشاط.
- ضعف التنسيق بين الأجهزة المتدخلة في ميدان الشغل.

هذه الأسباب دفعت السلطات العمومية بالتنسيق مع شركائها منذ سنة 2002 بصفة جدية وعاجلة إلى إعادة النظر في تنظيم وتسيير آليات هذا القطاع وسوق العمل بصفة خاصة، نتج عنه بالفعل محاولة فعلية لإعادة الاعتبار للوكالة الوطنية للتشغيل كمصلحة عمومية للتشغيل.

### الفرع الثاني: بعد قانون 19-04 والمتضمن تنصيب العمال ومراقبة التشغيل

بالفعل توجت المرحلة بنتائج جد إيجابية قد تفتح الأفاق الواعدة ، ففي سنة 2004 تم صدور قانون 19/04<sup>1</sup> المؤرخ في 25 ديسمبر 2004 و المرسوم التنفيذي رقم 77/06 المؤرخ في 18 فيفري 2006 المحدد لمهام الوكالة الوطنية للتشغيل، بالإضافة إلى نصوص تشريعية أخرى و تهدف هذه الأخيرة إلى إعادة الاعتبار للوكالة و تدعيمها و تمكينها قصد تطوير تدخّلها باعتبارها المرفق العمومي للتنصيب و مؤسسة ذات تسيير خاص الذي يضيف على تسييرها المرونة و معالجة العوائق و الصعوبات التي واجهتها في السابق، و الذي سيسمح من خلالها كهيئة عمومية بأن تقوم بتنظيم و تسيير سوق العمل بجمع

<sup>1</sup>-القانون رقم 19-04، المؤرخ في 25 ديسمبر 2004، المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل، جريدة رسمية عدد 83، 2004.

ومعالجة و توزيع المعلومات حول متغيرات سوق الشغل و التي تسمح بدورها معرفة واقع و حقيقة أسواق العمل التي هي أساس و مركز اهتمام السلطات و مصالح المؤسسات.

كما أنه و لأول مرة نص القانون رقم 19/04 على إنشاء وكالات خاصة للتشغيل للتدخل في سوق العمل بصفة شرعية و بهذا تم إلغاء احتكار التوظيف الذي كان على كاهل الوكالة الوطنية للتشغيل حملاً ثقيلاً، و قدم لها دور أساسي و مركزي في عملية احتكار للمعلومات باعتبارها مركز اهتمام و وسيلة أساسية لأي سياسة أو استراتيجية وطنية للتنمية و التشغيل.

عرفت سنة 2006 صدور المرسوم التنفيذي رقم 06-77<sup>1</sup> السابق الذكر المحدد لمهام الوكالة، و في هذا السياق عملت المديرية العامة مع الشريك الاجتماعي "نقابة المؤسسة" على تحديد معالم الاتفاقية الجماعية للوكالة منذ فيفري 2006، بالإضافة إلى أن هذه السنة عرفت توظيف أولي لتأطير الوكالات و اعتماد برنامج ثري لتكوين كل موظفيها بدءاً بإطاراتها خاصة في مجال مهنة مستشار التشغيل باعتبارها القلب المحرك لكل العمليات الأخرى على مستوى الوكالة و تعمل على تحقيق برنامج تطوير الكفاءات مع تزويد الوكالات مادياً و بشرياً قصد تحسين التدخل و التحكم في سوق الشغل.

تعمل الوكالة على تقديم خدمة ملائمة للمؤسسات "دور اقتصادي" وأخرى لطالبي العمل "دور اجتماعي"، أي تسيير مهني و فعال للموارد البشرية للمجتمع الهادف إلى ترشيد استخدامها في الحياة الاقتصادية و التنمية الوطنية.

تهدف الوكالة من خلال مهامها إلى تحقيق نجاح اجتماعي و اقتصادي، العامل بدوره إلى الاستقرار الاجتماعي و الاقتصادي ومنه التمهيد إلى الاستقرار السياسي الذي يرسى قواعد و أرضية ملائمة للنمو المستمر و المتزايد.

<sup>1</sup>-المرسوم التنفيذي 06-77، المؤرخ في 18 فيفري 2006 المتضمن تحديد مهام، عمل وتنظيم الوكالة الوطنية للتشغيل، جريدة رسمية عدد 09، 2006.

### المبحث الثاني : التنظيم الخاص بالوكالة الوطنية للتشغيل ومهامها

سنتطرق في هذا المبحث إلى التنظيم الخاص بالوكالة الوطنية للتشغيل من الجانبين الإداري والهيكلية ففي المطلب الأول تم تسليط الضوء على التنظيم الخاص بالوكالة الوطنية للتشغيل من حيث التنظيم الإداري للوكالة متطرقين بذلك إلى مجلس الإدارة والمدير العام الذي يحكم سير هذه الوكالة بالإضافة إلى التنظيم الهيكلي من خلال المديرية المركزية الموجودة على مستواها ، أما في المطلب الثاني فتم التطرق إلى المهام الموكلة والمنوطة بالوكالة الوطنية للتشغيل التقليدية منها والحديثة .

#### المطلب الأول: التنظيم الخاص بالوكالة الوطنية للتشغيل

من الواضح أن الهدف المرجو من هذا التنظيم يضيء الفعالية في تطبيق وتنفيذ المهام المنوطة للوكالة الوطنية للتشغيل ويظهر هذا جليا في هياكلها المركزية والتي هي مرتبطة مباشرة بالمدير العام كما توجد سبع مديريات مركزية وإحدى عشر مديرية جهوية ومتمتين وأربعة وستون وكالة محلية ، من بينها ثمانية وأربعون وكالة ولأئية .

إضافة إلى أن مهمة التدخل الرامية إلى تنفيذ سياسة التشغيل المسطرة تستدعي هيكل الوكالة بالشكل الذي يسمح لها بالتواجد عبر كامل التراب الوطني، وهذا ما سيتم توضيحه من خلال التنظيم الإداري والهيكلية للوكالة الوطنية للتشغيل.

#### الفرع الأول: التنظيم الإداري للوكالة الوطنية للتشغيل

سوف نتطرق في هذا الفرع إلى التنظيم الإداري الذي شهدته الوكالة الوطنية للتشغيل والذي بدوره يهدف إلى إضفاء الفعالية في التطبيق وتنفيذ المهام المتعلقة بالوكالة الوطنية للتشغيل.

##### أولا) مجلس الإدارة:

يحدد برنامج عمل الوكالة والأولويات المطلوب منها تحقيقها ، من قبل مجلس الإدارة والمدير العام ، على أن يحدد القانون المنشئ لها طريقة التسيير والإدارة وكيفية التنسيق بينهما كما يعتبر مجلس الإدارة الهيئة المكلفة بتسيير الوكالة الوطنية للتشغيل من خلال اعتماد برنامج عمل يضمن تنفيذ المهام المسطرة من قبل السلطة الوصية على مستوى الهياكل المركزية والمحلية للوكالة، حيث يتشكل من عدد من الأعضاء يمثلون السلطة الوصية والوزارات المعنية بتنفيذ سياسة التشغيل وبعض الإدارات وعدد من ممثلي العمال

والمستخدمين إضافة إلى ممثل عن مستخدمي الوكالة وأي شخص يرى المجلس ضرورة الاستعانة به للاستفادة من كفاءته ، زيادة على المدير العام الذي يشارك بالصوت الاستشاري<sup>1</sup> .

ويتم تعيين الأعضاء لعهددة مدتها ثلاث سنوات قابلة للتجديد بقرار من الوزير المكلف بالعمل بناء على اقتراح من السلطة أو المنظمة التي ينتمون إليها<sup>2</sup> .

يتعين على مجلس الإدارة التداول على مجموعة من البرامج أو النشاطات التي تخص الوكالة بالإضافة إلى عمليات توظيف أموالها وبرنامج إقامة هياكلها ومشاريع اقتناء الأموال المنقولة والعقارية والتصرف فيها وتبادلها وقبول الهبات والوصايا وكل مشاريع الاتفاقيات مع البلديات والهيئات التي ترغب النشاط في مجال التنصيب. حيث يضمن مجلس الإدارة من خلال مداواته التي لا تصح إلا بحضور أغلبية الأعضاء على الأقل، الموافقة أو عدم الموافقة على مجموع النقاط المذكورة أعلاه ، والتي يتم تحريرها في محضر يدون في سجل مرقم ومؤشر عليه من قبل رئيسه ليتولى المدير العام للوكالة في حالة الموافقة إرساله إلى السلطة الوصية في غضون خمسة عشرة يوما التي تلي المصادقة عليه للموافقة عليه<sup>3</sup> .

لذلك لا تكون مداوات المجلس نافذة إلا بعد الموافقة النهائية والصریحة عليها من قبل الوزير المكلف بالعمل أو بعد انتهاء مهلة ثلاثين يوما التي تلي إرسال المحاضر ما لم يصدر اعتراض صريح خلال نفس الأجل .

### ثانيا) المدير العام :

يعتبر المدير العام الهيئة المكلفة بالإدارة على مستوى الوكالة الوطنية للتشغيل، يعين بموجب مرسوم رئاسي بناء على اقتراح من الوزير المكلف بالعمل ، يساعده في ممارسة مهامه مدير عام مساعد ومدراء يعينون بقرار من الوزير المكلف بالعمل<sup>4</sup> ، وتتمثل أعمال الإدارة التي يشرف عليها المدير العام في ضمان تنفيذ قرارات مجلس الإدارة والسهر على تحقيق الأهداف المحددة للوكالة مع تمثيلها أمام العدالة وفي كل أعمال الحياة المدنية، بالإضافة إلى ضمان التسيير الحسن وممارسة السلطة السلمية على جميع مستخدمي الوكالة ، كما يقوم بإعداد النظام الداخلي للوكالة الذي يلزم عليه عرضه أمام مجلس الإدارة للمصادقة

<sup>1</sup> -المادة 07 من المرسوم التنفيذي رقم 90-259 .

<sup>2</sup> -المادة 08 من المرسوم التنفيذي رقم 06-77.

<sup>3</sup> -المادتان 13 و 16 من المرسوم التنفيذي رقم 06-77

عليه ، ونظرا لتشعب مهامه وكثرتها حول له القانون من تفويض إمضائه للموظفين الموضوعين تحت سلطته المباشرة في حدود الصلاحيات الممنوحة له وتحت مسؤوليته.

يتولى المدير العام أمانة مجلس الإدارة وهو الأمر بالصرف لنفقات الوكالة ، سواء المتعلقة بنشاطها الداخلي أي تسيير وتجهيز الوكالة أو تلك المرتبطة بنشاطات تدعيم التشغيل التي تعد وتقدم بصفة منفصلة عن الأولى<sup>1</sup> ، حيث تُسيّر الوكالة الوطنية للتشغيل بطريقة تسمح بعدم احتكار سلطة القرار في يد جهة واحدة وإشراك كل الفاعلين في تصور طريقة عمل وتنظيم الوكالة.

إن طريقة توزيع السلطات والصلاحيات وعدم تمركزها في جهة واحدة هو تعبير واضح عن عدم التركيز الإداري الذي تسيير بها الوكالة الوطنية للتشغيل والذي تتمثل إيجابيات في إطلاق العنان للمبادرة والتشاور والاشترك في اتخاذ القرار . مع هذا لا يخلو نمط التسيير المتبع من السلبيات التي يمكن حصرها عموما، في العراقيل التي قد تواجه عمل الوكالة من جراء تعدد الجهات التي يتعين عليها إبداء الرأي و الموافقة بالرغم من تحديد الآجال ، لأن الوكالة تعتبر آلية للتدخل والتنفيذ ، ما يستدعي المرونة الكافية لاتخاذ القرارات .

### الفرع الثاني: التنظيم الهيكلي للوكالة الوطنية للتشغيل

من الواضح أن الهدف المرجو من هذا التنظيم يقيم الفعالية في التطبيق وتنفيذ المهام المتعلقة بالوكالة الوطنية للتشغيل ويظهر هذا في الهياكل المركزية والتي هي مرتبطة مباشرة بالمدير العام كما توجد سبعة مديريات مركزية وإحدى عشرة مديرية جهوية DREM ومئتين وأربعة وستون وكالة محلية، من بينها ثمانية وأربعون وكالة ولائية نصت المادة 27 من المرسوم التنفيذي رقم 06-77 على:

"يحدد التنظيم الداخلي للوكالة وكذا عدد المديریات الجهوية والوكالات الولائية والوكالات المحلية بقرار من الوزير المكلف بالعمل."

عملا بأحكام المادة السالفة الذكر، صدر القرار الوزاري المتضمن التنظيم الداخلي للوكالة الوطنية للتشغيل والذي نص في مادته الثانية، على أنه يتم تنظيم الوكالة الوطنية للتشغيل بالاعتماد على الهياكل المركزية والهياكل المحلية، الموضوعة تحت السلطة المباشرة للمدير العام الذي يساعده المدير العام المساعد<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> المواد (22-31،26) من المرسوم التنفيذي 06-77 .

<sup>2</sup> -المادة 17 من المرسوم التنفيذي رقم 06-77.

أولاً) مديرية تنظيم سوق الشغل :

تكلف مديرية تنظيم سوق التشغيل عن طريق مديرياتها الفرعية بتنظيم نشاطات الوساطة وتسيير سوق التشغيل والمشاركة في تنظيم وتنفيذ برامج التشغيل التي تقررها الدولة، إضافة إلى تسيير أعمال الشراكة مع الهيئات الخاصة المعتمدة والبلديات التي تمارس نشاطات التنصيب وتطويرها، على أن تضمن مهام الرقابة المسندة إليها بموجب التشريع والتنظيم المعمول بهما، إضافة إلى ذلك من المهام فهي تقوم أيضا بالمهام التالية<sup>1</sup>:

- ✓ تنظيم وتعويض عروض العمل على المستوى الوطني، الجهوي، المحلي.
- ✓ المشاركة في تنظيم ووضع برنامج عمل خاص مقرر من طرف الدولة والجماعات المحلية أو أي هيئة مركزية.
- ✓ وضع آليات محفزة للحركة الجغرافية والمهنية لطالبي العمل.
- ✓ قيادة وتطوير آليات شراكة وتأسيس اتفاقيات مع الهيئات المعتمدة مكلفة بنشاطات التنصيب كما تضمن مديرية تنظيم سوق التشغيل تنفيذ المحاور التي وضعتها المديرية العامة للتشغيل والإدماج المهني الموجودة على مستوى الإدارة المركزية للوزارة المكلفة بالتشغيل، فيما يتعلق بالترتيبات الخاصة بضبط سوق التشغيل

. ثانيا) مديرية الدراسات والإعلام والتوثيق

تتمثل مهامها في<sup>2</sup> :

- ✓ تنظيم وضمان وضعية تطور سوق الشغل واليد العاملة
- ✓ استغلال المعطيات الإحصائية المتوفرة من مختلف المصادر
- ✓ وضع تحت تصرف مختلف الهياكل والمستعملين كل الوثائق المتعلقة بالشغل
- ✓ وفي هذا الإطار فهي تتكون من ثلاث مديريات فرعية:

<sup>2</sup> - عبد الله ملياني، أهمية التكوين كاستراتيجية في تطوير الكفاءات، مذكرة ماستر، قسم علوم النفس العمل والتنظيم، جامعة الجزائر 02، الجزائر، 2015/2014، ص 87

<sup>1</sup> - عبد الله ملياني، المرجع نفسه، ص 88.

✓ نيابة مديرية الدراسات، نيابة مديرية الإحصاء، نيابة مديرية التوثيق .

### ثالثا) مديرية الإعلام الآلي.

تتكون مديرية الإعلام الآلي من ثلاث مديريات فرعية، مهمتها تنفيذ المحاور المذكورة أعلاه، مهمتها الأساسية إعداد وتأهيل نظام المعلومات للوكالة وتنظيم تسييره وعمله وصيانته وتشكل من ثلاث مديريات فرعية، نيابة مديرية تسيير وإدارة شبكة المعلومات، نيابة مديرية تطوير ومتابعة التطبيقات، نيابة مديرية الاستغلال .

### رابعا) المديريات الأخرى

تتمثل في مديرية المالية والمحاسبة ومديرية اليد العاملة الأجنبية والتنصيب بالخارج، وتوجد مديرية الموارد البشرية والوسائل التي تعمل على ضمان التكوين والتأطير للملائم لمستخدمي الوكالة وتزويدها بمختلف الوسائل التي تساعد الوكالة وهيكلها المختلفة على تنفيذ برنامج الإصلاح المعتمد.

تسمح دراسة الهياكل المركزية للوكالة الوطنية للتشغيل بإظهار عملية التدرج الهيكلي والتسلسل الواضح في توزيع المهام المنبثقة من الإدارة المركزية أي الوزارة، التي خصصت مديرية رئيسية مهمتها عصرنة إدارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي وأخرى تتولى عصرنة وتطوير أنظمة الإعلام والدراسات المختلفة. وتجلى ذلك في عصرنة كلية للوكالة الوطنية للتشغيل وذلك عن طريق تسخير إمكانيات مادية

وبشرية ضخمة واستحداث نظام معلوماتي هام (الوسيط) مكن من تكوين بنك معلومات حول الفاعلين في سوق الشغل والسيطرة على المعلومة وتسهيل عملية المقاربة بين طالبي العمل وعارضيه.

بالإضافة إلى إطلاق الوكالة الوطنية للتشغيل لخدماتها عن بعد لفائدة المتعاملين معها بحيث أصبح

من السهل على طالبي العمل وعارضيه التسجيل والاطلاع على نشاطات الوكالة عن طريق الانترنت. تتمثل المهمة الأساسية للهياكل المركزية في تصور وتسطير برنامج عمل مختلف الهياكل وتوفير الإمكانيات المادية والبشرية التي تساهم في تنفيذ ذلك، إلا أن عملية التنفيذ من اختصاص الهياكل الموزعة عبر كامل التراب الوطني وهي ما تعرف بالهياكل المحلية.

تنظم الهياكل المحلية للوكالة الوطنية للتشغيل في شكل هرم تدرجي يضم كل من المديريات الجهوية للتشغيل. الوكالات الولائية للتشغيل والوكالات المحلية للتشغيل<sup>1</sup>. كما زودت الوكالة الوطنية للتشغيل بإحدى عشرة مديرية جهوية للتشغيل، يمتد اختصاصها الإقليمي إلى عدة ولايات\*، تتكون كل مديرية جهوية من مصلحة الإدارة والوسائل، مصلحة الإعلام والتسيير المعلوماتي، مصلحة تنشيط الوكالات الولائية والوكالات المحلية للتشغيل وتنسيقها ومراقبتها كما تكلف عن طريق مصالحها بعدة مهام يمكن حصرها في تسيير الوسائل البشرية والمادية والمالية، بالإضافة إلى تسيير الشبكة المعلوماتية الجهوية وتسيير الإعلام على مستوى سوق التشغيل الجهوية مع تقديم الدعم التقني للوكالات الولائية والوكالات المحلية للتشغيل.

تعتبر المديرية الجهوية للتشغيل بمثابة حلقة الوصل بين مديريات الإدارة المركزية المكلفة بالتشغيل وبين الوكالات الولائية والمحلية للتشغيل، حيث تقوم بتنشيطها وتوجيهها وتنسيق العمل بينها في إطار تنفيذ سياسة القطاع على المستوى المحلي، كما تقوم بمراقبتها وتنظيم عملها وهذا ما يظهر جليا من توزيع مصالحها و المهام المسندة لهذه المصالح.

يثير التنظيم الجديد للوكالة الوطنية للتشغيل على المستوى الجهوي، التساؤل حول الاستقلالية الممنوحة لها والشكل المعتمد في تسييرها، خاصة وأن هذه المديريات عرفت في شكل وكالات جهوية عندما كانت الوكالة الوطنية للتشغيل تعتبر مؤسسة عمومية ذات طابع إداري. إلا أن مهام الربط والتنسيق والمراقبة التي تقوم بها المديرية الجهوية في علاقتها مع الإدارة المركزية والوكالات الولائية والمحلية، من شأنه أن يفسر جانبا من طابع التسيير الخاص الذي طبعت به الوكالة الوطنية للتشغيل ابتداء من 2004<sup>2</sup>. تتوسط الوكالات الولائية للتشغيل، الهرم المكون للهياكل المحلية للتشغيل، فهي تنظيم جديد، حيث تتوفر كل ولاية على وكالة ولائية أضيف بموجب المرسوم التنفيذي رقم 06-77 يمتد اختصاصها الإقليمي إلى حدود الولاية، تكلف عن طريق مصالحها المتمثلة في مصلحة طالبي العمل،

<sup>1</sup> -المادة 26 من المرسوم التنفيذي رقم 06-77.

\*-المديريات الجهوية للتشغيل الموجودة على مستوى الوطن هي: الجزائر، البلدية، تيزي وزو، الشلف، وهران، سعيدة، قسنطينة، عنابة، خنشلة، ورقلة، بشار.

<sup>2</sup> -هذا بموجب القانون 04-19، المتضمن تنصيب العمال ومراقبة التشغيل.

مصلحة المستخدمين التدخل في سوق الشغل المحلية ومتابعتها بضمان تنظيم سوق الشغل، عن طريق التقريب بين طلبات العمل وكذا عروض العمل وتسييرها والمشاركة في تنفيذ الأجهزة وبرامج التشغيل في الولاية، إضافة إلى تقديم كل المعطيات و المعلومات الخاصة بسوق التشغيل المحلية وإعداد تقرير عن نشاطها بصفة شهرية. ومن أجل إتمام هذه النشاطات، يكلف رئيس الوكالة بمهمة الإدارة التي تسمح له بتنسيق نشاطات الوكالة المحلية ومتابعتها بالإضافة إلى مساعدتها في علاقاتها مع المستخدمين ومختلف الشركاء مع دعم جميع المعلومات التي تقدمها<sup>1</sup>.

يعبر تنظيم الوكالة الوطنية للتشغيل على مستوى الولاية عن طبيعة المهام المكلفة بها وبالخصوص المهام الكلاسيكية للوكالة مجال التدخل العملي لمصالح التشغيل عموما.

تعتبر الوكالة المحلية للتشغيل امتداد للتنظيم الهيكلي الذي ظهرت به الوكالة الوطنية للتشغيل منذ 1990 من جهة، ومن جهة أخرى للوكالات الولائية المستحدثة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 06-77 حدد القرار المؤرخ في 25 يناير 2007، مائة وتسعون (190)\*، وكالة محلية موزعة على كامل التراب الوطني على أن يمتد الاختصاص الإقليمي لكل وكالة إلى بلدية أو عدة بلديات. اعتمد في هذا التوزيع على عدة معايير، أهمها الكثافة السكانية للبلدية، الأنشطة والخدمات المتوفرة وإمكانيات الاستثمار المفتوحة مع مراعاة المسافة بين الوكالة والبلدية<sup>2</sup>.

تكلف الوكالة المحلية للتشغيل، باستقبال طالبي العمل من الجنسين لتسجيلهم بعد جلسة الحوار أي مقابلة مهنية حسب مؤهلاتهم ورغباتهم في المنصب الذين يرغبون إليه أو توجيههم وفقا لاستعداداتهم إلى أجهزة أخرى.

تمثل الوكالة المحلية للتشغيل التي يجري العرف على تسميتها بمكاتب التشغيل، الخلية الأساسية في هذا التنظيم وفي عمل الوكالة الوطنية للتشغيل عموما، وإن كان تنظيمها لا يختلف كثيرا عن تنظيم الوكالة الولائية للتشغيل، إلا أن الدور الذي تلعبه أكبر بكثير من الدور الذي تلعبه الوكالة الولائية للتشغيل وذلك بسبب اتصالها المباشر بطلبي العمل و المستخدمين.

<sup>1</sup>-المادة 26 من المرسوم التنفيذي رقم 06-77.

\*- استحداث عدد لا بأس به من الوكالات المحلية، إلا أن العديد من الوكالات تعاني من تغطية عدد كبير من البلديات بالأمر الذي يؤثر على نوعية الخدمة المقدمة

<sup>2</sup>-المادة 26 من المرسوم التنفيذي رقم 06-77.

### المطلب الثاني : مهام الوكالة الوطنية للتشغيل

حددت المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 06-77 وبلاستناد إلى التعداد الوارد في الاتفاقيات الدولية، أهم المهام التي تتولى الوكالة الوطنية للتشغيل القيام بها، هذه الأخيرة يمكن تقسيمها إلى نوعين، يعبر النوع الأول عن المهام التقليدية التي ظهرت مع بداية نشأة الهيئات العمومية للتشغيل عموماً. بينما يؤكد النوع الثاني المهام الحديثة التي تولت هذه المصالح القيام بها بحكم تغير الأدوار والمفاهيم والأوضاع الاقتصادية<sup>1</sup> وسنحاول في دراستنا التطرق إلى هذه المهام بحسب أهميتها من خلال الوسائل والنشاطات التي تقوم بها الوكالة في كل مهمة.

#### الفرع الأول: المهام التقليدية

يمكن حصر المهام التقليدية للوكالة الوطنية للتشغيل في:

- التنصيب و دراسة كيفية توسيعه و تطويره.
- التكوين والتوجيه المهني.
- المساعدة على الحركية أو التنقل.
- تشغيل الأجانب و تنصيب اليد العاملة الوطنية بالخارج.
- تقديم المعطيات والنتائج حول سوق العمل.
- المساهمة في إدارة التأمين عن البطالة .

#### أولاً) التنصيب

في إطار سياسة التنمية والتوازن الجهوي ومكافحة البطالة تتولى الوكالة الوطنية للتشغيل تنصيب العمال وهو يعتبر المهمة الرئيسية وأحياناً الثمرة الوحيدة التي تهدف الوكالة الوطنية للتشغيل إلى تحقيقه باعتبارها المرفق العمومي الأول للتنصيب من خلال إقامة علاقة وضمان مقارنة طلبات العمل المسجلة لديها بالعروض الموجودة على مستواها.

يعد تنظيم وتسيير سوق الشغل فيما يخص تنصيب اليد العاملة تلبية رغبة كل من طالبي العمل وعارضيه هدف رئيسي من بين الأهداف المسطرة، ضمن مهام الوكالة الوطنية للتشغيل:

<sup>1</sup> إن هذا التقسيم تم اعتماده في الآليات التي صدرت عن منظمة العمل الدولية في هذا المجال.

وإذا كانت عملية التنصيب تأتي في المرحلة الأخيرة، فهناك عدة وسائل ومراحل تعتمد لإتمامها، لذلك لا بد من التطرق إلى النظام القانوني للتنصيب والوسائل المتبعة لإتمامه و أهم المراحل التي يمر بها.

### أ) النظام القانوني للتنصيب

نصت المادة الخامسة من القانون 04-19 على ما يلي:

" يقصد بالتنصيب النشاط الذي يهدف إلى إقامة علاقة بين طالبي العمل والمستخدمين لتمكينهم من إبرام عقود عمل وفق التشريع والتنظيم المعمول بهما".

تطبيقا لنص المادة، يمكن أن يعرف التنصيب من منطلق فردي بالنظر إلى طالب العمل أو المستخدم أو بناء على مستوى سوق العمل. فبالنسبة لطالب العمل، هو المصلحة أو الخدمة التي وضعتها الدولة تحت تصرفه للحصول على المنصب الذي يتلاءم مع مؤهلاته وقدراته. وفي هذا الإطار حرص المشرع الجزائري على أن يكون تنصيب طالبي العمل مجاني إذ لا يمكن تحميل المستفيد من هذه المصلحة بأي أتعاب أو مصاريف<sup>1</sup>. كما ألزم الهيئات الخاصة التي تساهم في عمليات التنصيب، بعدم قبول أي أتعاب أو مصاريف من طالبي التشغيل. أما بالنسبة للمستخدم، فهو الهيئة التي تلتزم بإعلامه وفي أقصر الآجال، بأحسن المؤهلات لشغل المناصب الشاغرة لديه. لذلك ينظر إليه على مستوى سوق العمل على أنه الآلية التي اعتمدها الدولة للوصول إلى التوزيع العقلاني للموارد البشرية للدولة فهو يهدف إلى منع وجود مناصب شاغرة وعمال عاطلين، ومن جهة أخرى يعمل على تحقيق نفس حظوظ و فرص التشغيل، لمختلف الفئات والأصناف المهنية وفي هذا الإطار اعتبرت الدولة نشاط التنصيب مرفقا عموميا وأوكلت أمر تنفيذه للوكالة الوطنية للتشغيل في إطار سياسة تنمية التشغيل والتوازن الجهوي ومكافحة البطالة<sup>2</sup>.

غير المشرع الجزائري في موقفه من مسألة التنصيب، ألغى فكرة الاحتكار الكلي لهذا النشاط من قبل الوكالة الوطنية للتشغيل، ليعلن صراحة في نص المادة 09 من القانون رقم 04-19 عن فتح هذا النشاط أمام الهيئات الخاصة، شريطة حصولها على الاعتماد من قبل الوزير المكلف بالتشغيل بعد أخذ رأي اللجنة الوزارية المشتركة<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> \_ المادة 06 من القانون 04-19 .

<sup>2</sup> \_ المواد (02-07) من القانون 04-19.

<sup>3</sup> \_ لم يتم منح أي اعتماد لأي هيئة خاصة واستمر الاحتكار العمومي لمرفق التنصيب من قبل الوكالة الوطنية للتشغيل على غاية 2008.

ب) الهيئات الخاصة للتصويب

استكمالاً لسياسة التشغيل المنتهجة والتي تهدف بمعية السياسات القطاعية للدولة إلى تحقيق العدالة الاجتماعية، عمدت الدولة تنظيم المرفق العمومي للتشغيل بما يحقق الهدف المسطر . لذلك اعتمد المشرع الجزائري عند تبنيه المقاييس الدولية إلى تحديد مجموعة من الشروط توضع كقيود تفرض على الهيئات الخاصة للتصويب عند الموافقة النهائية على الاستعانة بها وإعطائها الرخصة للعمل وأقل قيد يفرض عليها هو إلزامية إبرامها لاتفاقية عمل مع الوكالة الوطنية للتشغيل كضابط قانوني محدد للنشاط والالتزامات والوسائل التي يفرض عليها توفيرها للقيام بمهامها . مع عدم إغفال الدور الرقابي لمفتش العمل في هذا المجال، إضافة إلى تحديده لمفهوم مجال اختصاصها والقيود المختلفة الواردة على طريقة عملها.

يقصد بالهيئة الخاصة المعتمدة للتصويب كل شخص من القانون الخاص، يكلف بتقديم خدمات تتعلق بسوق العمل ينتج عنها التقريب بين عروض وطلبات الشغل، يهدف الاعتماد على مثل هذه الهيئات إلى توسيع إدماج وإعادة إدماج الأشخاص الباحثين عن عمل وإقامة العلاقة بين طالبي التشغيل والمستخدمين باستثناء تنصيب اليد العاملة الوطنية بالخارج أو تنصيب اليد العاملة الأجنبية بالجزائر، لأنه الاختصاص الأصلي للوكالة الوطنية للتشغيل .

إضافة إلى الشروط المحددة لمنح وسحب الاعتماد، تلتزم الهيئات الخاصة بالتقيد بالأحكام التشريعية والتنظيمية السارية المفعول لاسيما الأحكام المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن ونظافة المحلات والأخلاقيات وأدبيات المهنة، حيث ترتبط مشاركة الهيئات الخاصة في المرفق العمومي للتصويب واستمرارها في ذلك بمدى احترام الشروط والوضعيات المحددة في دفتر الأعباء المنصوص عليه قانوناً. ويتعلق الأمر بمقرات الإدارات والهيئات، التي يجب أن تتوفر على ناحية مخصصة للاستقبال والإعلام والتوجيه لا تقل مساحتها عن 15 متر مربع، بما فضاء مخصص لإشهار العروض وإعلام الباحثين عن المناصب المتوفرة ومميزاتها، لا سيما شروط التوظيف والقانون الأساسي للمؤسسة والامتيازات المخصصة وكل المعلومات التي تسهل توجيههم<sup>1</sup>. لذلك تتطلب عمليات الإعلام والتوجيه التي تقدمها الهيئات الخاصة للتصويب توفير وسائل مادية تضمن:

<sup>1</sup> \_ كما يتعين إعلام الباحثين عن الشغل بما في ذلك كفاءات التسجيل الداخلية والتوجيه والوثائق التي من شأنها إفادة طالبي الشغل.

- تسيير معلوماتي مكيف ومرتبب بقاعدة معطيات الوكالة الوطنية للتشغيل.
- لوحات للتصديق ثابتة ومتنقلة مخصصة لكل فضاء.
- أثاث عرض يتضمن كل الوثائق ومختلف المطويات.
- طاولة عمل لأخذ النقاط وتحرير السيرة المهنية والطلبات .

عمد المشرع الجزائري إلى ضبط عمل الهيئات الخاصة بالتنصيب التي عليها أن تحترم تطبيق التشريع والتنظيم المعمول بهما واحترام تساوي حظوظ طالبي العمل في الحصول على الشغل وتحسين نوعية الخدمات المقدمة. من خلال خضوعها للمراقبة الدورية من قبل مصالح الدولة المختصة ، بما فيها الوكالة الوطنية للتشغيل والمفتشية العامة للعمل ، حيث يتعين على الأعوان المكلفين بعمليات المراقبة تسجيل الزيارات والمعائنات في سجل مرقم ومؤشر عليه مفتوح لهذا الغرض ، مع إعداد محضر وإرساله في أجل لا يتجاوز ثمانية أيام إلى الوزير المكلف بالتشغيل بعد إعلام المفتشية العامة للعمل والوكالة الوطنية للتشغيل ، على أن تبلغ نسخة من هذا المحضر إلى الهيئة الخاصة المعتمدة للتنصيب في أجل أقصاه ثمانية أيام وفي حالة عدم احترام الإعدار تتعرض لعقوبات تتراوح بين الغلق لمدة لا تتجاوز شهرين أو التوقيف المؤقت لممارسة النشاط لمدة ثلاثة أشهر.

### ج) الوسائل المعتمدة في التنصيب

تتوفر مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل على عدة وسائل وأنظمة من أجل إتمام عملية التنصيب،

أهمها:

- نظام لتصنيف الأنشطة الاقتصادية و المهن.
- نظام لترتيب طلبات العمل أو بطاقة طلبات العمل.
- نظام لترتيب عروض العمل أو بطاقة عروض العمل.
- مصنف للمؤسسات.

يعتمد تصنيف الأنشطة الاقتصادية والمهن على تحديد مفصل للأنشطة الاقتصادية الممارسة في الدولة ، حيث يسمح التنظيم المعتمد بتجميع كل المهن بحسب قطاعات النشاط أو بحسب النشاطات المتماثلة. يحمل كل نشاط رمزا رقميا ، ترتب الرموز الرقمية في شكل جدول تفصيلي يكون شبيها

بالقاموس ، فيصبح تصنيف المهنة بمثابة الوسيلة المتعارف عليها بين كل الأشخاص المتدخلين في منصب العمل، سواء أكانوا موظفين بالوكالة أو موجهين أو مكونين أو القائمين بعملية الإحصاء وحتى أرباب العمل و النقابيين ، بل أن الاستعمال المتكرر للرمز الرقمي يجعله معروفا حتى من قبل طالب العمل.\* بالإضافة إلى التصنيف المتضمن تحديد المؤهلات المعترف بها في الدولة الذي يعتبر مصدر للمعلومات ومرجع موثوق به، يتم الاستعانة به لتفادي سوء الفهم أو التقديرات الخاطئة. أما بطاقة طلبات العمل، فهي عبارة عن سجل يتضمن قائمة للأشخاص الذين تقدموا إلى المصالح العمومية للتشغيل باعتبارهم طالبي عمل، يخصص لكل منهم جزء يتضمن كل المعلومات الشخصية والمهنية من اسم ، لقب ، عنوان ، تاريخ ومكان الميلاد ، الحالة العائلية، نوع التكوين ، المؤهل ، السيرة المهنية ، نوع العمل المطلوب(دائم مؤقت ، بالتوقيت الكلي أو التوقيت الجزئي...) تحمل الوثيقة رمزا رقميا يقابل الرمز الممنوح لها في مصنف الأنشطة الاقتصادية والمهنة. تسهل هذه الطريقة من عملية التصنيف، لأن طلبات العمل ترتب بالنظر إلى الرمز الرقمي المعمول به و الذي يقابل العمل الذي يريده المعني والمؤهل المناسب له، أو على حسب اسم طالب العمل<sup>1</sup> أو تاريخ التسجيل أو بحسب معايير أخرى يحددها القائمون على هذا المرفق. بينما يتضمن سجل بطاقة عروض العمل مجموعة من الوثائق ، تمثل كل وثيقة عرضا من عروض العمل المقدمة من قبل المستخدمين ، يحتوي على وصف دقيق للعمل المطلوب ، المؤهل الذي يتناسب معه ، إضافة إلى عرض لظروف العمل وشروط التشغيل المقابلة (كالأجر، التوقيت، الحماية الاجتماعية.. الخ) ترتب عروض العمل حسب الرمز الرقمي الممنوح للنشاط أو المهنة وأحيانا بحسب المؤهل المقابل.

وضع المشرع الجزائري المعايير القانونية التي تسمح بتسهيل المقارنة بين طلبات العمل وعروضه ومن باب تنظيم معرفة وضعية السوق الوطنية للتشغيل واليد العاملة وتطورها وضمان ذلك، تكلف الوكالة الوطنية للتشغيل على الخصوص بوضع منظومة إعلامية تسمح بالاطلاع بكيفية دقيقة ومنظمة وحقائقية على تقلبات سوق التشغيل واليد العاملة وتطورها وضمان ذلك. مع القيام بكل تحليل وخبرة في مجال

<sup>1</sup> - من أجل مساعدة الدول على وضع نظام التصنيف ومن أجل تسهيل المقارنة الدولية، اعتمد مكتب العمل الدولي على تصنيف محدد حسب نوع المهنة .

التشغيل واليد العاملة، بعد تطوير الأدوات والآليات التي تسمح بتنمية وظيفة رصد سوق التشغيل وتقييسها<sup>1</sup>.

الجدير بالملاحظة أن المشرع الجزائري لم يغير كثيرا في المهام التي كانت تقوم بها الوكالة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 90-259، إلا أنه طور من وسائل تنفيذها، فبعد ما كان ينص على وضع نظام للمعلومات أصبح ينص على وضع منظومة إعلامية وهو ما يوسع من طاقات الوكالة ومن الوسائل المادية والبشرية الممنوحة لهذا الغرض. وقد تعزز ذلك من خلال برنامج إصلاح الوكالة وتأهيلها بالوسائل المادية والبشرية الممتدة من 2006 إلى 2008.

#### د) مراحل التنصيب

تتمثل مراحل التنصيب في إتباع الخطوات التي تعبر في مجملها عما تضمنته الفقرة الثانية من نص المادة الخامسة من المرسوم التنفيذي رقم 77-06 عندما كلفت الوكالة الوطنية للتشغيل بجمع عروض وطلبات العمل ووضعها في علاقة فيما بينها. حيث تتحقق العلاقة المطلوبة بداية، باعتماد وثيقة طلب عمل أو وثيقة عرض عمل وفق النموذج المعد من قبل الإدارة المختصة مسبقا والذي يحمل أهم المعلومات التي تمكن من تسهيل التقاء العرض بالطلب. لذلك يساهم التكوين الجيد للموظف المشرف على عملية التنصيب ومعرفته بالوضعية الحديثة لسوق التشغيل، من مناقشة المعطيات وتوضيحها أو تعديلها إذا لم تكن موافقة للتشريع والتنظيم المعمول بهما.

يشرع في عملية المقارنة بين طلبات العمل الموجودة وعروض العمل المقدمة أو المقترحة مباشرة بعد تسجيل المعطيات الضرورية، حيث يلتزم مكتب التشغيل بتوزيع الطلبات على العروض، بعد توظيف التصنيفات المعتمدة في البطاقات والوثيقة الإسمية المحررة لكل طلب عمل وعرض عمل وعليه أن يراعي في المقام الأول المؤهل المطلوب والاختصاص المتوفر ثم رغبة العامل. يمكن لمصالح التنصيب أن توظف معايير أخرى أثناء المقارنة تعود للمتطلبات الاجتماعية كالأعباء العائلية سكن العامل، الأجر المنتظر والأجر المعروض.. الخ. و في كل الأحوال تلتزم مصالح التشغيل بتلبية عرض التشغيل المقدم في

<sup>1</sup> المادة 05 فقرة 1 من المرسوم التنفيذي رقم 07-66. تقابلها المادة 03 فقرة 1 من المرسوم التنفيذي رقم 90-259.

أجل أقصاه واحد وعشرون يوماً بعد تسجيله، وفي حالة عدم احترامها للآجال المحددة يحق للمستخدم اللجوء إلى التوظيف المباشر مع إعلامها بذلك فوراً<sup>1</sup>.

يمكن أن تتخذ عملية المقاربة شكلاً آخر، يتمثل في تنظيم المقاصة بين عروض وطلبات العمل على المستوى الوطني والجهوي والمحلي، حيث تشرف مكاتب التنصيب على توزيع عروض العمل على طلبات العمل في الاختصاص الإقليمي المحدد بالمنطقة الجغرافية التي يمتد إليها اختصاصها. عندما يصعب في هذا المستوى إيجاد مناصب للطلبات المسجلة لديها أو توفير يد عاملة بالنسبة للمناصب الشاغرة التي وفرتها المؤسسات، تحول الطلبات أو العروض إلى مكاتب المناطق المجاورة إما على المستوى المحلي أو الجهوي أو الوطني، حيث تتم المقاربة في منطقة جغرافية أكثر اتساعاً. يصعب إتمام هذه العملية من الناحية النظرية، إلا أن توظيف المنظومة الإعلامية والاعتماد على الرموز الرقمية والتصنيفات يسمح بالانتشار الفوري لطلبات وعروض العمل المسجلة من مكتب إلى آخر عبر كامل التراب الوطني.

تقوم مكاتب التنصيب عندما تسجل وجود عدة مرشحين لمجموع المناصب المفتوحة من قبل المؤسسات أو وجود عدة فرص للتنصيب مقارنة مع الطلبات المقدمة، بتقديم طالبي العمل مباشرة إلى المؤسسات وهي الحالة التي يحق فيها للمؤسسة التدخل في عملية المقاربة بعد أن تعد مكاتب التنصيب وبناء على المعلومات المتوفرة لديها شبه تصفية، ليتم الالتقاء بين المرشح أو المرشحين المختارين من قبل مكاتب التنصيب وبين المستخدم صاحب العرض. ويبقى المستخدم صاحب القرار النهائي في التنصيب.

لا ينتهي دور مرافق التنصيب عند المرحلة السابقة، إذ يتعين عليها معرفة نتيجة الالتقاء بين طالب العمل والمؤسسة من خلال المتابعة التي تتحقق بوثيقة الرد أو الاتصال المباشر بالمستخدم. من جهة أخرى تسمح المتابعة، من اعتماد دراسة إحصائية لعمليات التنصيب من خلال ترتيب وتعيين الوثائق والمعلومات بصفة منتظمة، لهذا السبب يتعين على مكاتب التشغيل سحب الطلبات والعروض التي تم استهلاكها.

لتحديد حجم وطبيعة المهام المنفذة وتعيين الطلبات والعروض الجديدة، التي يتعين على مرافق التنصيب بذل الجهود الكافية للحصول عليها وإن استدعى الأمر القيام بالبحث عن عروض العمل من خلال الزيارات الميدانية التي يقوم بها مستشاري التشغيل للوكالات وذلك بوضع برنامج شهري خاص

<sup>1</sup> المادة 14 من القانون 19-04.

بالزيارات من أجل التنقيب عن عروض عمل لدى الهيئات المستخدمة وجمعها. لذلك اعتبر المشرع الجزائري عملية البحث عن عروض العمل لدى الهيئات المستخدمة من بين أهم المهام التي يتعين على مكاتب التشغيل المنتشرة عبر التراب الوطني، القيام بها، تعتبر هذه المهمة تقليدية وحديثة في نفس الوقت، حيث تأخذ الميزة الأولى نظرا لاتصالها المباشر بالمهمة الأساسية لمصالح التشغيل عموما، أي التنصيب وهو ما يجعلها وظيفة ثانوية أو مكملة إلا أنها تمتاز بالديمومة وهو ما يميز وكالات التشغيل المعاصرة التي طورت من أساليب عملها، باعتمادها على آليات لرصد سوق التشغيل وتحديد احتياجاته الحقيقية ومن ثمة جلب المستخدمين للاتصال بمصالح التشغيل وعرض مناصب الشغل، فالبحث هو الطريقة المنهجية الحديثة المتبعة للاتصال بالمستخدمين الذين ينشطون في المنطقة الجغرافية التابعة للاختصاص الإقليمي لوكالات التشغيل، عن طريق أعوان متخصصين ومكونين لهذا الغرض لأن هذه المهمة تستدعي دراية بأساليب الحوار والتحري والاستقطاب من أجل جمع عروض وطلبات العمل وربط فيما بينها<sup>1</sup>.

يستدعي إتمام مثل هذه المهام توفير الوسائل الضرورية لا سيما إذا تعلق الأمر بمصاريف التنقل إلى المؤسسات الاقتصادية، حيث يتعين تبنى نظام محفز يجعل أعوان التشغيل يأخذون مبادرة البحث والتنقيب عن مناصب العمل دون حاجة إلى تذكيرهم بالعقوبات المفروضة عليهم في حالة عدم القيام بوظائفهم أو إهمالها.

#### (هـ) القيود الواردة على عملية التنصيب

تعتبر الوكالة الوطنية للتشغيل أهم آليات رصد سوق الشغل وأحد وسائل تسيير وتنفيذ السياسة العمومية في هذا المجال، نظرا لكونها الوجهة الأولى لطالبي الشغل، من خلال إشرافها على عملية التنصيب. تمر عملية التنصيب بعدة مراحل، تستدعي كل مرحلة مجموعة من الإجراءات تتكامل فيما بينها ويؤدي تخلفها إلى عدم إتمام عملية التنصيب أو عدم مساعدة الوكالة للقيام بمهامها.

<sup>1</sup> [www.anem.dz](http://www.anem.dz)

صدر القانون 19-04 المتضمن تنصيب العمال ومراقبة التشغيل من أجل تعزيز دور الوكالة، لأنه يعتبر المصدر والضابط القانوني لعملية التنصيب بنصه على أحكام تضمن خضوع كل طرف إلى الالتزامات المقررة قانونا.

يلتزم طالب العمل بتسجيل نفسه لدى الوكالة المؤهلة أو البلدية أو الهيئة الخاصة المعتمدة، ينتج عن عدم التسجيل تفويت فرصة التوظيف المستقبلي، لا سيما إذا تعلق الأمر بالبرامج المساعدة على الإدماج المهني، التي لا تتحقق الاستفادة منها إلا بالمرور على الوكالة الوطنية للتشغيل<sup>1</sup>. كما يلتزم المستخدم بتبليغ الوكالة المؤهلة أو البلدية أو الهيئة الخاصة المعتمدة، بالمناصب الشاغرة لدى مؤسسته والتي يريد شغلها وأي مخالفة تعرضه للغرامة المقدرة ب 10000 إلى 30000 دينار جزائري عن كل منصب شاغر لم يتم التبليغ عليه، مع مضاعفة الغرامة في حالة العود. كما يقع عليه التزام آخر، يتمثل في ضرورة إرسال المعلومات المتعلقة بالاحتياجات من اليد العاملة وبالتوظيفات التي قاموا بها، إلى الوكالة المؤهلة حسب الفترات المحددة قانونا، وأي مخالفة أو امتناع يعرض المستخدم إلى العقوبة السابقة، دون إغفال تطبيق قانون العقوبات عندما تتعلق المخالفة بالتصريح الكاذب في مجال تنصيب العمال.

يتعين على البلديات والهيئات الخاصة المعتمدة التي أبرمت اتفاقية مع الوكالة المؤهلة، موافقتها بالمعطيات الإحصائية التي تمكنها من إتمام مهامها بانتظام حسب ما هو محدد قانونا. إضافة إلى التزامهم وبمعية الوكالة، بعدم إفشاء المعلومات الشخصية التي تمس بالحياة الخاصة لطالب العمل وفي حالة حدوث ذلك يعاقب المخالف بغرامة تتراوح من 50000 إلى 100000 دينار جزائري<sup>2</sup>.

فرض المشرع الجزائري على مفتش العمل التدخل بحكم الصلاحيات المخولة له قانونا لمعاينة وتسجيل المخالفات المرتكبة واتخاذ الإجراءات اللازمة<sup>3</sup>. وقبل هذا طالب الوكالة الوطنية للتشغيل بضمان تطبيق تدابير الرقابة المنبثقة على القانون المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل في المجالات التي تخصها فالطابع الردعي الذي ضمنه المشرع لمثل هذه الأحكام، دليل واضح على عدم تخلي الدولة عن لعب دورها في مجال التشغيل على الرغم من المرونة التي يتطلبها اقتصاد السوق.

<sup>1</sup> المادة 17 من القانون 19-04.

<sup>2</sup> المادة 16 فقرة 01 من المرسوم التنفيذي رقم 07-123، المؤرخ في 24 أبريل 2007، المتضمن شروط وكيفيات منح الاعتماد للهيئات الخاصة لتنصيب العمال. وسحبها منها ويحدد دفتر الأعباء النموذجي المتعلق بممارسة الخدمة العمومية لتنصيب العمال، جريدة رسمية عدد 28، الصادرة في 02 مايو 2007.

<sup>3</sup> المواد (18-27) من القانون 19-04.

ثانيا ( مهمة الإعلام والتوجيه المهني

تتشترك مهمة الإعلام والتوجيه المهني مع مهمة التنصيب في نفس الهدف، المتمثل في إدماج أكبر عدد ممكن من العمال في مناصب العمل الملائمة . كما أن الاستمرار في عملية التوجيه المهني مقترن بطريقة الإعلام المهني المتبع والمفتوح أمام الأطراف المعنية.

أ) الإعلام المهني

إذا كان التنصيب يوفر لطالب العمل منصب عمل محدد، فإن الإعلام المهني هو الذي يؤمن له إدماجاً مهنياً حقيقياً، لأنه يعطي الصورة الحقيقية للعمل المطلوب القيام به من خلال التعريف المسبق والدقيق بالمعطيات الموضوعية التي تمكن من الإحاطة بوضعية سوق العمل ومتطلباته إضافة إلى فرص الإدماج والطرق المتبعة في ذلك وعلى ذلك يتطرق الإعلام المهني إلى أربعة محاور أساسية هي:

- **النشاطات والمهن** :معرفة مضمونها، شروط القبول فيها وممارستها، ظروف العمل وشروط التشغيل المرتبطة بها، أبعاد المسار المهني المرتبط بها، التعريف بالأحكام التي تنظمها أي أحكام قانون العمل، التنظيمات المهنية و النقابية.
  - **التكوين** :طبيعة التكوين، مدته، تكلفته ، شروط القبول ، الشهادات الممنوحة ، إمكانية توفره في الدولة أو اللجوء إلى التكوين في الدول الأجنبية.
  - **التشغيل وإمكانية الإدماج المهني** :العرض والطلب في سوق العمل، المناصب المفتوحة أو الموجودة فعلا وتلك التي يحتمل وجودها مستقبلا بالنظر إلى الأنشطة المهنية المحددة.
  - **التدابير والبرامج الخاصة بعنوان التشغيل** :البرامج الخاصة بالتكوين والتشغيل المعتمدة من قبل الدولة ، الامتيازات والحقوق التي تقررها للعمال ، إمكانيات الاندماج الدائم، الأجهزة والمساعدات الممنوحة من قبل الدولة لخلق المؤسسات. يتعين على مصالح التشغيل الإلمام بالأحكام التشريعية والتنظيمية المطبقة ما يستدعي الاستعانة بمصادر مختلفة ، بدءا من مصالح التشغيل نفسها إلى الهيئات المختلفة للدولة والمسؤولة عن تنفيذ الأليات والبرامج المعدة من قبل الدولة ، المصالح المختصة بوزارة العمل والتشغيل ، إدارة العمل ،مؤسسات التكوين المختلفة ، التنظيمات المهنية.
- يقدم الإعلام المهني بصورة فردية، لكل شخص يلتمسه، أو يوجه بصورة جماعية إلى مجموعات

مختلفة من طالبي العمل أو المستخدمين الموجودين في نفس الوضعية، كما يمكن أن يقدم في العديد من الحالات خارج المقرات، تطبيقا لسياسة التعريف الخارجي التي تعتمدها مصالح التشغيل من خلال تنظيم الأبواب المفتوحة أو الملتقيات أو الصالونات الجهوية والوطنية أو المعارض.

### ب) التوجيه والإرشاد المهنيين

يهدف التوجيه المهني إلى توفير أكبر فرص للإدماج أو إعادة الإدماج المهني، من خلال رصد المعطيات اللازمة حول سوق التشغيل وإمكانيات التنصيب المفتوحة به. ينحصر دور وكالات التشغيل في التوجيه المهني، على الوقوف على معارف الشخص وقدراته وتوجيهها لأفضل استعمال. تظهر العديد من الدول السائرة في طريق النمو ومنها الجزائر، اهتماما جديا يجعل التوجيه أداة فعالة في المساهمة في ترقية التشغيل، بمنح مصالح التشغيل الاستقلالية الفعلية. فبالإضافة إلى مهمتها التقليدية والمتمثلة في المساعدة على الالتحاق بمنصب العمل، تختار الأشخاص الذين تجمعهم نفس المؤهلات والذين يظهرون الرغبة في خلق المشاريع أو المؤسسات الخاصة بهم لتنسق بينهم وتوجههم إلى الآليات المناسبة في إطار التعاون الإداري، لتساهم بذلك في خلق مناصب عمل مأجورة بالتبعية. وعلى ذلك لا يخرج التوجيه المهني عن أحد المسارين، إما نحو المصالح المعنية للوكالة وهذا ما يسمى بالتوجيه الداخلي أو نحو مراكز التكوين المهني أو مختلف أجهزة التشغيل بالولاية وهو ما يعرف بالتوجيه الخارجي.

### ثالثا) المساعدة على الحركية أو التنقل

يعتبر التنصيب المهمة الأساسية لوكالات التشغيل، فالمؤسسة قد تحتاج إلى عمال والعامل قد يحتاج إلى منصب العمل وللوكالات المختصة أن تبني العلاقة بين الطرفين. وقد يصعب أحيانا، تحقيق الارتباط بين الطرفين في نفس المكان وبعبارة أخرى تتوفر مناصب العمل في المكان الذي لا توجد فيه يد عاملة أو العكس، أي توفر اليد العاملة في الأماكن التي لا توجد بها فرص للعمل. ما يجعل التنقل الحل الوحيد، لتحقيق علاقة العمل المطلوبة وهنا تتدخل وكالات التشغيل المختصة من خلال تدابير المساعدة على الحركية الجغرافية وتدابير المساعدة على الحركية المهنية.

### أ) المساعدة على الحركية الجغرافية

تتمثل تدابير المساعدة على الحركية الجغرافية في تقديم منحة تنقل، تمكن طالب العمل من الانتقال من محل إقامته، إلى المكان الذي يوجد فيه منصب العمل قصد إجراء المقابلة والاختبار مع المستخدم الذي قدم الاقتراح المتضمن عرض العمل.

يمكن للمساعدة أن تأخذ منحى أكثر اتساعا، بتوجيهها إلى بطالين يملكون مؤهلات معينة، فهي لا تمكنهم من الحضور أمام المؤسسة صاحبة العرض فقط، بل توفر لهم فرصة البحث عن عمل في المنطقة التي تحتاج إلى المؤهلات التي يكتسبوها، من خلال تغطية مصاريف التنقل والإقامة المحددة زمنيا. غالبا ما تسطر برامج ذات طبيعة جهوية، تهدف إلى تسهيل تحويل وتمويل تنقل مجموعة كبيرة من طالبي العمل، من المناطق التي تعرف بطالة دائمة إلى المناطق التي تتوفر فيها عروض العمل وفي هذه الحالة تتخذ المساعدة على التنقل، شكل تعويض مصاريف الترحال وإعادة تنصيب العمال في أماكن عملهم الجديدة.

### ب) المساعدة على الحركة المهنية

ترتبط تدابير المساعدة على الحركة المهنية بالتخصص المطلوب لشغل منصب العمل لذلك تتخذ شكل تكوين أو إعادة تكوين، ممول ومقدم لفائدة طالبي العمل الذين لم يتم توظيفهم بالتخصص الذي تقدموا به، بهدف الحصول على تأهيل مشابه أو جديد يحتاجه سوق العمل أو يتناسب مع التخصصات المطلوبة، استندت العديد من مشاريع المساعدة على الإدماج وإعادة الإدماج المهني المطبقة في إطار سياسة التشغيل المنتهجة من قبل العديد من الدول، على المساعدات التقليدية للحركة المهنية التي تشارك مع المساعدة على الحركة الجغرافية، في حل العديد من المشاكل الناتجة عن عدم تكافؤ طلبات العمل مع عروضه من حيث المكان أو من حيث التخصص، وما يترجم موقف المشرع الجزائري عندما كلف الوكالة الوطنية للتشغيل بجمع عروض وطلبات العمل ووضعها في علاقة فيما بينها. عن طريق تنظيم وتسيير المساعدات الخاصة الموجهة لتنظيم حركة اليد العاملة وإشراك المؤسسات والهيئات المعنية في تطبيق عمليات التحويل المهني أو التكوين التكميلي الخاص بتكليف مؤهلات طالبي العمل مع متطلبات عروض العمل المطلوبة<sup>1</sup>.

### رابعاً) تنظيم عمل الأجانب وتنصيب اليد العاملة الوطنية بالخارج

تكلف الوكالة الوطنية للتشغيل دون سواها، بمتابعة تطور اليد العاملة الأجنبية بالجزائر في إطار التشريع والتنظيم المتعلقين بتشغيل الأجانب وتنظيم البطاقة الوطنية للعمال الأجانب وتسييرها. كما تهتم بالبحث عن كل الفرص التي تسمح بتنصيب العمال الجزائريين بالخارج. من أجل تحقيق ذلك تتكفل

<sup>1</sup> المادة 05 فقرة (ب/04) من المرسوم التنفيذي رقم 07-66.

بضمان تطبيق التدابير الناجمة عن الاتفاقيات والاتفاقات الدولية في مجال التشغيل ، في إطار الصلاحيات والاختصاصات المنوطة بها<sup>1</sup> .

#### أ) متابعة تنظيم اليد العاملة الأجنبية بالجزائر

يخضع توظيف الأجانب كقاعدة عامة إلى ترخيص من قبل الإدارة وهو ما يعبر عنه برخصة العمل التي يعود لمصالح التشغيل تحضيرها، لأن قبول أو رفض منحها يعبر عن إحدى الصلاحيات الممنوحة قانونا لوزارة العمل والتشغيل و الضمان الاجتماعي . تضبط هذه المهمة في الحالات العادية من خلال القوانين المحددة لشروط إقامة وعمل الأجانب وفي هذا الإطار نصت المادة 28 من القانون رقم 08-11 على ما يلي:

"على كل شخص طبيعي أو معنوي يشغل أجنبيا بأية صفة كانت، أن يصرح به خلال مدة ثمان و أربعين ساعة ، لدى المصالح المختصة إقليميا للوزارة المكلفة بالتشغيل ، وفي حالة عدم وجود هذه المصالح لدى بلدية محل التشغيل أو محافظة الشرطة أو فرقة الدرك الوطني المختصة إقليميا. ويجب استيفاء نفس الإجراء عند إنهاء علاقة العمل....."<sup>2</sup>

يتعين على المستخدم الذي يرغب في توظيف عامل أجنبي، تحديد المنصب بدقة قبل البدء في إجراءات التوظيف وطلب الرخصة من المصالح المختصة . كما تطالب الوكالة الوطنية للتشغيل التأكد من توفر المعيار المتحكم في منح الرخصة والمتمثل في احترام الأولوية الوطنية، فلا تمنح رخصة العمل للأجنبي، إلا إذا ثبت عدم وجود عامل وطني قادر على شغل المنصب المطلوب . وهي المهمة التي تعتبر بسيطة مقارنة مع دورها في هذا المجال، لأنها مطالبة بمعرفة وضعية سوق العمل، من حيث الأنشطة الموجودة أو الناقصة أو المفقودة.

ومع هذا يمكن أن تلجأ الوكالة الوطنية للتشغيل في بعض الحالات إلى نشر قائمة بعروض العمل المقترحة، فإذا لم تتلقى أي إمكانية لشغلها عن طريق كفاءات وطنية بالرغم من إتباع كل الإجراءات السابقة، تبادر بالإعلان عن إمكانية توظيف عمال أجنب . ليتم في حالات أخرى منح الموافقة المسبقة

<sup>1</sup> -المادة 05فقرة (ب/6، ج،د) من المرسوم التنفيذي رقم 06-77.وهو الاختصاص الذي منعت الهيئات الخاصة للتصويب من ممارسته بقوة القانون.

<sup>2</sup> -المادة 28 من القانون 08-11 المؤرخ في 25 جوان 2008، يتعلق بشروط دخول الأجانب إلى الجزائر وإقامتهم بها وتنقلهم فيها ، جريدة رسمية عدد 36، الصادرة في 02 يوليو 2008 .

لاستخدام اليد العاملة الأجنبية، بتحديد قائمة بالمناصب المخصصة للأجانب بعد إشراك ممثلي العمال والمستخدمين -بحسب قطاعات النشاط و المؤسسات - في ذلك. كما يمكن أن يتم التنصيب بعد التفاوض مع المستثمرين الأجانب على عدد وطبيعة المناصب الممكن شغلها من قبل يد عاملة غير جزائرية، ليحتفظ القانون الوطني في كل الأحوال بأحقية تحديد نوع وعدد المناصب التي يمنع منعاً باتاً استخدام الأجانب فيها، مهما كانت وضعية سوق العمل ، لأنه يعتبرها حكراً على المواطنين ومن ذلك المناصب العليا و المناصب المفتوحة في الوظيفة العمومية مثلاً كما أن افتقار سوق الشغل لليد العاملة الوطنية المؤهلة في مجالات معينة ، دفع بالعديد من الدول إلى إتباع سياسة معاكسة من خلال إنشاء صناديق خاصة مسيرة من قبل المصالح العمومية للتشغيل ، هدفها منح ترخيص تشغيل الأجانب مع تأمين التكوين اللازم للعمال الوطنيين المدعوين إلى الحلول محل العمال الأجانب في التخصصات المفقودة ، يعبر قرار منح أو رفض منح الرخصة في جزء منه، عن السلطة التقديرية للمصالح العمومية للتشغيل التي تلعب دوراً كبيراً في هذه المهمة بالذات ، بمساهمتها في تقييم سياسة القطاع المنتهجة في مجال التشغيل.

### ب) تنصيب اليد العاملة الوطنية بالخارج<sup>1</sup>

تتكفل الوكالة الوطنية للتشغيل بمهمة تنصيب اليد العاملة الوطنية بالخارج وهو ما يعرف بالتنصيب خارج حدود الدولة، أو التنصيب بين الدول .  
تدخل هذه العملية في إطار تنفيذ الاتفاقيات والاتفاقات التي تجمع بين دولتين أو أكثر تحت عنوان " اتفاقات اليد العاملة" ،

التي تحدد حقوق والتزامات العمال المنصبين بالخارج بدءاً من مدة العقد إلى الأجر وكل الامتيازات المرتبطة بمنصب العمل والعمال . كما تتضمن جزءاً يتعلق بإجراءات القبول والتنصيب وكيفية الرجوع إلى الدولة التي ينتمي إليها المعني بمنصب العمل وهو الجزء المتعلق بدور مصالح التشغيل الذي يعتبر صعباً من الناحية العملية، مقارنة مع دورها في عمليات التنصيب التي تتم على الصعيد الوطني.

تتم عملية التنصيب من خلال تدخل المصالح العمومية للتشغيل للبلدين وعادة ما تبدأ من قبل مصالح الدول المستقبلية، التي تجمع عروض عمل المستخدمين الذين يطمحون إلى استخدام يد عاملة أجنبية ، يتم إرسالها إلى بلد الانطلاق أو البلد التي تريد مصالحها توظيف عمال خارج حدودها ، أين

<sup>1</sup> عن موقع الوكالة الوطنية للتشغيل [www.anem.dz](http://www.anem.dz)

تقوم بمراقبتها و عرضها على المكاتب التابعة لها و الموزعة عبر إقليم الدولة لاقتراح و توفير العمال المؤهلين . تسهر المديرية الفرعية للتنصيب في الخارج، الموجودة على مستوى الهياكل المركزية للوكالة الوطنية للتشغيل، على إتمام هذه المهمة.

تخضع عملية مراقبة العروض والانتقاء إلى نفس طريقة معالجة العروض الوطنية، إما بنشرها أو باستخراج الطلبات الموافقة من بطاقات التسجيل المتوفرة على مستوى مكاتب التشغيل . يتم استدعاء المرشحين وإخضاعهم لاختبارات القبول تحت إشراف لجنة، تحصر الاتفاقيات التي تجمع بين الدولتين أن يكون أحد أعضائها ممثل للمستخدمين الأجانب.

تنص أغلب اتفاقات اليد العاملة على ضرورة حيازة العامل الذي تم تنصيبه بالخارج لعقد عمل يثبت قبوله بالمنصب ويحدد حقوقه والتزاماته، قبل مغادرته لبلده، علما أن مصالح تشغيل البلد التي ينتمي إليها قادرة على إمضاء العقد باسم المستخدم الأجنبي وبالنيابة عنه، إضافة إلى ضرورة إتمامه لإجراءات السفر مسبقا . تضمن المصالح العمومية للتشغيل للبلد المستقبل التكفل بالعمال عند وصولهم، على أن يتم نوع من المقاصة بين مصالح البلدين في كل ما يتعلق بمصاريف التكفل والتنقل والتنصيب، تحدد طبيعتها وطريقة حسابها بموجب اتفاقات اليد العاملة المبرمة مسبقا

لا تكتفي الوكالة الوطنية للتشغيل بمهمة التنصيب فقط، بل هي مطالبة بالبحث عن كل الفرص التي تسمح بذلك خارج إقليم الدولة<sup>1</sup>.

#### خامسا) تقديم أو عرض المعطيات حول سوق العمل

يكتسي عمل المصالح العمومية للتشغيل أهمية معتبرة في مجال الإحصاء<sup>2</sup>، حيث تمثل المعطيات المقدمة من قبل مصالح التشغيل فائدة مزدوجة، فهي تسمح بالاستعلام الدوري عن وضعية سوق العمل ومتطلباته من جهة وتمكن من تقدير ومتابعة عمل هذه المصالح من جهة أخرى . لذلك يمكن للمصالح العمومية للتشغيل أن توفر المعلومات المطلوبة بطريقتين، إما من خلال ملفات تسجيل طلبات وعروض العمل أو من خلال الحصول عليها بطريقة ظرفية ومنظمة من قبل مصادر أخرى.

<sup>1</sup> \_المادة 05 فقرة ب/6 من المرسوم التنفيذي رقم 07-66.

<sup>1</sup> عن موقع الوكالة الوطنية للتشغيل [www.anem.dz](http://www.anem.dz)

### أ) المعلومات المستخلصة من ملفات التسجيل

تشكل ملفات تسجيل عروض العمل وطلباته بالنسبة للقائمين على الإحصاء ، مصدرا غنيا بالمعلومات ، لأنها تسمح بتتبع تطور البطالة حسب السن والمنطقة الجغرافية والاختصاص المهني ، ما يساعد على تحديد المناطق التي ترتفع فيها نسب البطالة والنشاطات التي يصعب إيجاد عمل فيها والمؤهلات المطلوبة. وبإجراء عملية حسابية بسيطة ، يتم تقريب معطيات طلبات العمل مع معطيات عروضه ومقارنتها بالمعطيات الناتجة عن التنصيب الفعلي ، وبتحديد المعيار والأجل الذي تم من خلاله التقريب بين عروض العمل و طلباته والنتائج المحققة، يتشكل الإحصاء الاستغلالي الذي يساهم في تطوير أساليب تدخل الأطراف المسؤولة عن تنفيذ سياسة التشغيل المتبعة.

### ب) المعلومات المستخلصة من مصادر أخرى

يساهم النشاط الاعتيادي لمصالح التشغيل في صياغة المعطيات الضرورية حول وضعية سوق العمل، من ذلك ما تقوم به من بحث و تنقيب عن مناصب العمل لدى المؤسسات المستخدمة المختلفة وما ينتج عن ذلك من حصولها على معلومات حول اليد العاملة الموجودة في كل مؤسسة بحسب النشاط والمؤهل (الإنتاجية المحققة ، ارتفاع أو انخفاض طريقة التسيير... إلخ) حيث يلزم التشريع، المؤسسات المستخدمة تقديم كشوف دورية عن عدد مستخدميها وحركتهم والنشاط الفعلي الممارس.

إن استغلال الإحصاء لهذه المعطيات يمكن من معرفة هيكلية وتطور التشغيل بالنظر إلى قطاع النشاط والمنطقة الجغرافية. كما أن المعطيات المحصل عليها تساعد على تحليل عدة ظواهر كتطور التوزيع الجغرافي للمؤسسات أو التحولات التكنولوجية وتأثيرها على التشغيل. لهذا السبب ركز برنامج الإصلاح المطبق على الوكالة الوطنية للتشغيل في جانبه التشريعي، على ضرورة تطوير الأدوات والآليات التي تسمح بتنمية وظيفة رصد سوق التشغيل وتقييمها للوصول إلى تطوير مناهج تسييره وأدوات التدخل المختلفة . كما ألزمها القيام بكل دراسة وتحقيق لهما صلة بأداء مهمتها وهو ما يمكن أن يحدث عقب المعطيات الكمية التي تقدمها للهيئات المكلفة بالإحصاء، أي أنها تساعد نفسها على تطوير أساليب عملها.

في هذا الإطار نصت القوانين المنظمة لعملها على ضرورة استغلال المعطيات الإحصائية التي تقدمها مختلف المصادر<sup>1</sup>.

### سادسا) المساهمة في إدارة التأمين عن البطالة

يمكن أن تتدخل المصالح العمومية للتشغيل في إدارة التأمين عن البطالة في ثلاث أوجه مختلفة حيث أن كل شخص يريد أن يحصل تأمين عن البطالة يجب أن يكون مسجلا لدى المرفق كطالب عمل، ومن ثم المرفق يساعده في الحصول على فرصة عمل ومن أجل الحصول على منحة في فترة البطالة وللإدارة تبني نظام التأمين عن البطالة.

الوجهين الأولين تشترك فيهما جميع مرافق التشغيل في العالم، غير أن الوجه الثالث يمكن أن يسند إلى إدارة أخرى تتكفل به.

يساعد المرفق العمومي للتشغيل الأشخاص الذين فقدوا عملهم، مهما كان السبب، بعد تسجيلهم كطالبين عمل جدد من أجل إيجاد عمل لهم وهذا كون المرفق يلعب دور الوسيط بين طالبي العمل وعارضي العمل.

### الفرع الثاني: المهام الحديثة

نظرا لتسارع وتيرة التغيرات الاقتصادية واستجابة للشروط التي أصبح سوق التشغيل يتطلبها، كلفت مصالح التشغيل بعدد من الوظائف الجديدة للسماح لها بمسايرة الظروف والمقدرة على ضبط ومراقبة سوق التشغيل المعاصر.

تكتسي الوظائف الجديدة صعوبة في الترتيب، خاصة وأن العديد منها هو تكميل للوظائف التقليدية، إضافة إلى أن القيام بها مرتبط بوضعية الدولة والوسائل المتاحة بها، لذلك سنقوم بذكر أهم الوظائف التي قوم بها الوكالة الوطنية للتشغيل باعتبار مهمتها الأساسية ضبط سوق الشغل من خلال الوساطة التي تقوم بها بين طالبي وعارضي العمل وكذا مراقبة التنصيب ومتابعة تطور اليد العاملة الأجنبية من خلال التتقيات والزيارات الميدانية التي يقوم بها مستشاري التشغيل إلى المؤسسات الاقتصادية العامة والخاصة.

### أولا) المساهمة في تنظيم و تنفيذ البرامج الخاصة بالتشغيل

<sup>1</sup> المادة 07 فقرة 2، من القرار المؤرخ في 25 يناير 2007، المتضمن التنظيم الداخلي للوكالة الوطنية للتشغيل، جريدة رسمية عدد 32، الصادرة في 16 مايو 2007.

أجرى الارتفاع الحاد في نسب البطالة، الدول المختلفة على اتخاذ كل أنواع التدابير سواء المباشرة أو غير المباشرة ، من أجل توفير مناصب الشغل للعمال الذين لم يسمح السوق الحر من امتصاصهم . وتتعدد التدابير غير المباشرة التي تهدف إلى التشجيع على التشغيل، من الإحاطة بتكاليف العمل إلى تحسين استعمال آلة الإنتاج إلى تعديل أوقات العمل إلى التشجيع على التقاعد المسبق والرفع من مرونة سوق العمل وصولاً إلى التدابير المتعلقة بالتشجيع على خلق المؤسسات والعمل الحر بينما تهدف التدابير المباشرة إلى خلق إمكانيات للتشغيل، عن طريق تسخير الأموال العمومية لتمويل المشاريع التي تساعد على خلق مناصب عمل مستقبلاً. المجال الذي تتدخل فيه المصالح العمومية للتشغيل، حيث كلفت الوكالة الوطنية للتشغيل بالمشاركة في تنظيم وتنفيذ البرامج الخاصة بالتشغيل التي تقرها الدولة والجماعات المحلية وكل مؤسسة معنية وإعلامها بتسيير البرامج الموجودة وإنجازها .

وفي هذا الإطار تم تخصيص جزء من الإيرادات على شكل تخصيصات توضع تحت تصرف الوكالة في إطار تسيير الأجهزة الخاصة بدعم التشغيل<sup>1</sup> يمكن تقسيم هذه البرامج حسب أهميتها وأسبقيتها في التطبيق إلى برامج التوظيف المباشر في الوظيفة العمومية والقطاع الاقتصادي وبرامج تكوين - تشغيل.

### ثانياً) التوظيف المباشر في الوظيفة العمومية والقطاع الاقتصادي

يوجه هذا النوع من البرامج إلى الشباب البطال الحائز على شهادات عليا والذي لا يملك أي خبرة مهنية وليس له الحظ في الالتحاق بالنظام العادي للوظيفة العمومية لسبب بسيط هو الاكتفاء الموجود في مصالحها المختلفة.

تهدف سياسات التشغيل المختلفة عند توظيف هذا النوع من البرامج، التخفيف المؤقت من ضغط البطالة التي يعاني منها خريجي الجامعات والمعاهد من جهة، وإعطائهم فرصة لاكتساب خبرة مهنية تسمح لهم بالاندماج اللاحق في سوق العمل، إضافة إلى أن هذا النوع من التوظيف يتميز بالمرونة في مواجهة الأنشطة التي لا تتميز بالديمومة. لذلك أثبتت هذه البرامج محدوديتها في القضاء على البطالة على الرغم من ارتفاع تكلفتها وعدم تمتع المستفيدين منها بنفس شروط تشغيل الأعوان العاديين، الأمر الذي دفع بالعديد من الحكومات إلى التقليل منها أو صرف النظر عنها .

<sup>1</sup> المادة 30 من المرسوم التنفيذي رقم 06-77.

طبقت الجزائر في إطار سياسة التشغيل المنتهجة ، هذا النوع من البرامج تحت عنوان عقود ما قبل التشغيل . حيث اعتبرت الوكالة الوطنية للتشغيل عن طريق وكالاتها الجهوية والمحلية ، الجهة المكلفة بتابعيتها ، ليقوم الشاب المرشح بالتسجيل لدى الوكالة المحلية للتشغيل التي تعتبر الجهة الوحيدة المسؤولة عن عملية تسجيل حاملي الشهادات في البرنامج الوطني الخاص بعقود ما قبل التشغيل<sup>1</sup> وفي حالة عدم وجودها ، يمكن استثناء أن يتم التسجيل على مستوى هيكل أخرى يتم تحديدها بموجب تعليمة من الوزير المكلف بالتشغيل.

تلتزم الوكالة المحلية للتشغيل بتوفير المعلومات المرتبطة بطلبات عقود ما قبل التشغيل الخاصة بناحيثها، وإعداد قوائم الشباب المؤهلين حاملي الشهادات وإرسالها بعد التأشير عليها إلى مدير تشغيل الشباب التابع لنفس الولاية التي تنتمي إليها الوكالة. على أن تسلم الوكالة شهادة التسجيل إلى الشاب المعني بالاستفادة من هذا البرنامج. إن المساهمة المحتشمة للقطاع الاقتصادي في تنفيذ البرنامج، من خلال حجم مناصب العمل المفتوحة به مقارنة مع قطاع الوظيف العمومي الذي ساهم بأكبر نسبة للتوظيف أخرجته عن مساره الحقيقي، مؤكدة بذلك محدودية نتائجه وفشله. ما دفع إلى إعادة النظر فيه و استبداله ببرنامج جديد في إطار ما يعرف بجهاز المساعدة على الإدماج المهني. حدد هذا البرنامج عدة صور للإدماج واعتبر التسجيل كطالبي عمل مبتدئين لدى الوكالة المحلية للتشغيل، أحد الشروط الضرورية للاستفادة منه<sup>2</sup>. كما أسند لها بمعية مديريات التشغيل مهمة متابعة وتقييم ومراقبة تنفيذ الجهاز خلال فترة الإدماج بدءا ب:

- تعيين الشاب المستفيد من عقد الإدماج في منصب عمل يتوافق مع تكوينه وتأهيله.
- تأطير المستفيدين من عقود إدماج حاملي الشهادات في الوسط المهني كما هو منصوص عليه في الجهاز.
- مواظبة المستفيدين من عقود الإدماج على منصب العمل عبر الإرسال الشهري لأوراق الحضور التي يؤشر عليها المستخدم.

<sup>1</sup> \_ المنشور رقم 08، المؤرخ في 20 جوان 1998، يتعلق بإجراءات تطبيق جهاز الإدماج المهني للشباب حاملي الشهادات في إطار عقود ما قبل التشغيل.

<sup>2</sup> \_ المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 08-126.

- تسليم شهادة الإدماج المذكورة في عقد الإدماج عند انتهاء الفترة التعاقدية للإدماج بالنسبة للمستفيدين الذين لم يتم توظيفهم<sup>1</sup>.

تدعيما لبرنامج الإصلاح المطبق على الوكالة، منح القانون المنظم للبرنامج الجديد مهمة تسيير التخصيصات المالية، للوكالة الوطنية للتشغيل وهي المهمة التي تقاسمها في تنفيذها مديريات التشغيل بالولاية<sup>2</sup>.

إن إعادة النظر في الصلاحيات الممنوحة للوكالة الوطنية للتشغيل في تنفيذ البرامج الخاصة بالتشغيل من شأنه أن يعزز دورها في ضبط سوق العمل وترقية التشغيل.

### ثالثا) برامج تكوين وتشغيل

ظهر برنامج تشغيل وتكوين، بداية بهدف تشجيع التشغيل في مؤسسات القطاع الاقتصادي بالدرجة الأولى، من خلال التخفيض من كلفة إدماج الأشخاص الذين لا يتوفر فيهم المؤهل المطلوب باستفادتهم من عقد محدد المدة وكيف وفقا لنظام خاص، على اعتبار أنه يجعل المستفيد منه في وضعية قانونية تتوسط تلك المتعلقة بالمتهمين في مراكز التكوين المهني والتمهين وبين الوضعية القانونية للعامل العادي. حيث يتعهد المستخدم بموجب العقد، بضمان تكوين مهني للمعني داخل المؤسسة المستخدمة طيلة ساعات العمل الفعلية، ليستفيد في المقابل من مساعدة تقدمها الدولة عن طريق مصالح التشغيل، لتغطية تكلفة التكوين في حد ذاته أو الأجر كله أو جزء منه في حالة ما إذا إختار المستخدم دفعه. يمنح هذا النوع من البرامج عدة فرضيات لإدماج الشباب بدون تكوين أو تأهيل، في التخصصات العادية التي يوفرها سوق العمل، حيث يستفيد المستخدم من إعفاء شبه كلي لأعباء الإدماج، لأن الهدف المنتظر من هذه الامتيازات هو الإدماج النهائي للمستفيد في المؤسسة المستخدمة.

### رابعا) تقديم النصائح إلى المؤسسات

ترتبط هذه المهمة بعمليات البحث والتنقيب التي يجريها أعوان المؤسسات العمومية للتشغيل المكلفون بالانتقال إلى المؤسسات المستخدمة بهدف الحصول على عروض العمل، إلا أن الجديد فيها هو العرض المفصل لأهم التدابير التحفيزية التي تمنحها الدولة بموجب برامج دعم التشغيل وترقيته خاصة تلك التي تشرف على تنفيذها الوكالة الوطنية للتشغيل. ومن ذلك الشرح المفصل لطريقة الاستفادة من

1\_المواد (32-33) من المرسوم التنفيذي رقم 08-126.

2\_المادة 35 من المرسوم التنفيذي رقم 08-126.

مساعداً الدولة بعنوان التوظيف في إطار برنامج المساعدة على الإدماج المهني المنظم بموجب المرسوم التنفيذي رقم 08-126 والمتضمن المساعدة على الإدماج المهني ، وأهم الامتيازات الممنوحة فيه والطريقة التي يجب أن تبرم بها العقود المتعلقة بهذا البرنامج أو تحديد الامتيازات التي تضمنها المرسوم التنفيذي رقم 07-286 والمتضمن التدابير التشجيعية لدعم وترقية التشغيل وغيرها من البرامج سواء أشرفت عليها الوكالة الوطنية للتشغيل مباشرة أو أوكل أمر تنفيذها إلى هيئات أخرى.

إن الهدف الحقيقي من إضافة هذه المهمة، هو الاعتماد على المبادرة والبدء بها من أجل توفير مناصب العمل باستعمال سياسة التحفيز والدعم أو المساعدة، أي التوجه إلى المؤسسات المستخدمة وعدم انتظار حضورها لطلب المعلومة ، وهو ما يشكل أهم المحاور المحددة لسياسة عمل الوكالة في إطار برنامج الإصلاح المطبق . يمكن أن يمتد النصح إلى مسائل أخرى تتعلق بسياسة التشغيل وكيفية استخدام اليد العاملة ، شبكة الأجور ، العلاقة الوظيفية و السلمية ، مخططات التوظيف وترقيته ، احتياجات التكوين وما إلى ذلك من المسائل التي تجعل بعض المؤسسات تعتمد سياسة التسيير للمدى القصير، فتوظف المرنة بشكل واسع جاهلة المساوي الناتجة عن أسلوب التسيير المتبع.

إن دور مصالح التشغيل يتمثل في جعل المؤسسات تعتمد أسلوب التسيير طويل الأمد ، بالتنبؤ المسبق لاحتياجاتها من اليد العاملة و التكوين المطلوب وهو ما يجعلها تعتمد على كل طاقاتها بالرغم من تغير الظروف الاقتصادية المحيطة بها وتضمن بذلك عدم التخلي عن اليد العاملة التي تستخدمها . قد يذهب دور مصالح التشغيل إلى أبعد من ذلك عندما تتعامل مع القطاع غير المشروع، بخلق التواصل بينه وبين مؤسسات القطاع العادي الذي ينشط بطريقة قانونية ، من خلال تكميل طلبات القطاع غير المشروع عن طريق المؤسسات التي تنشط بطريقة قانونية ، فمصالح التشغيل يمكنها أن تساهم في تغذية القطاع غير المشروع ، بطريقة غير مباشرة عندما تطالبه بخلق مناصب عمل لكنها تساعده بطريقة مباشرة للتحويل إلى مؤسسات قانونية.

#### خامساً) التنصيب الذاتي

تم تطوير أشكال جديدة لتقريب العرض من الطلب، بهدف تحفيز تشغيل أكبر عدد ممكن من طالبي العمل ، ليتغير دور مصالح التشغيل من التدخل المباشر في عمليات التنصيب الجارية والمتمثل في الإشراف والإعلام والتوجيه وإبرام العقد والمتابعة ، إلى تنظيم مرور المعلومات حول سوق العمل واستعمال

مختلف الطرق والوسائل لضمان ذلك، كالنشر الواسع لعروض العمل في الأماكن المخصصة لها أو عبر وسائل الإعلام البصرية والسمعية والمكتوبة وكذا الإلكترونية .

ساهمت الاستراتيجية المتبعة في قطاع الإعلام والاتصالات في تحقيق مهمة مصالح التشغيل، من خلال الانتشار المتسارع لقنوات الإذاعات المحلية التي تعبر عن انشغالات المنطقة من كل الجوانب وتمكن من معرفة الوضعية الحقيقية لسوق التشغيل بها وتسهيل بذلك من مهمة التنصيب الذاتي.

يتمثل التنصيب الذاتي في مساعدة طالبي العمل على الحصول على العروض التي تتناسب مع مؤهلاتهم، من خلال بحثهم الشخصي عن مناصب العمل لدى المؤسسات المستخدمة لينحصر دور مكاتب التشغيل في تقديم نصائح تساعد على الإدماج المهني، كالتدريب على الحوار ، الإجابة على الأسئلة ، كيفية تحرير السيرة الذاتية ، إضافة إلى المساعدات التطبيقية المقدمة في حالة الوصول الفعلي للمنصب والتي تتخذ شكل مساعدات مالية أو اجتماعية، لأن القانون المنظم للوكالة الوطنية للتشغيل ، خصص في باب النفقات جزءا يتعلق بالمصاريف الضرورية التي تنفقها الوكالة من أجل تحقيق أهدافها ، و إنجاز مهامها<sup>1</sup> .

#### سادسا ) تحسين الخدمة العمومية :

إن من مهام الوكالة الوطنية للتشغيل تقديم خدمات وآداءات حسب تطلعات طالبي العمل وكذا عارضي وذلك من خلال :

#### أ) استحداث نظام معلوماتي جديد (الوسيط):

الوسيط النظام المعلوماتي الجديد للوكالة الوطنية للتشغيل قامت الوكالة الوطنية للتشغيل بوضع " الوسيط " نظام المعلوماتي الجديد، الذي تم إطلاقه رسميا يوم 01 مارس 2015 بالوكالة الولائية للتشغيل بالبلدية، وواصل النظام انتشاره على مدار سنة 2015، ليختتم تعميمه بولاية ورقلة يوم 07 فيفري 2016، وبهذا يكون قد تم نشر نظام الوسيط عبر كافة وكالات التشغيل في القطر الوطني. يهدف النظام المعلوماتي جديد الوسيط لضمان شفافية في معالجة عروض العمل وضمان أكثر سرعة وفعالية وكذا توفير خدمات ذات نوعية أفضل لفائدة طالبي العمل والمستخدمين وذلك من خلال: - بطاقة وطنية موحدة لطالبي العمل؛ قاعدة بيانات موحدة؛ إمكانية التسجيل في وكالة مقر السكن

<sup>1</sup> المادة 30 الفقرة الأخيرة من المرسوم التنفيذي رقم 06-77.

وذلك من خلال أي وكالة على المستوى الوطني، مقارنة إلكترونية بين عروض وطلبات العمل، استناد الوسيط على المدونة الوطنية للمهن والوظائف؛ مقارنة طلبات العمل مع عروض العمل على المستوى الوطني؛ مما سيسمح بأكثر احترافية في معالجة عروض وطلبات العمل وكذا أكثر نجاعة في عملية المقارنة بين عروض وطلبات العمل، التقليل من مدة الانتظار لتكفل بملفات طالبي العمل على مستوى وكالات التشغيل كما يمدنا بإحصائيات أكثر موثوقية ودقة وهذا كله من أجل ضمان السير الحسن لهذا المرفق.

### ب) استخدام المدونة الجزائرية للمهن والحرف في الجانب التطبيقي المهني للمستخدمين:

يتم استخدام المدونة الجزائرية للمهن والحرف من قبل الوكالة الوطنية للتشغيل وشركائها (شركات، هيئات التكوين، هيئات خاصة بالتنصيب...) وأيضا من طرف مستشاري التشغيل بالوكالة الوطنية للتشغيل وذلك من أجل تحسين دور الوساطة، كما تعتبر المدونة الجزائرية للمهن والحرف، أداة فعالة لتحسين مهمة الوساطة وضعت في متناول المستشارين وغيرهم من المستعملين، تدرج في نظام المقارنة بين طلبات وعروض العمل<sup>1</sup>.

### ج) التكوين:

بغية تنمية مهارات والقدرات الموافقة لمتطلبات عهدت الوكالة الوطنية بدورات تكوينية لإطاراتها من أجل تحقيق الأهداف المرجوة وتقديم خدمة حسب تطلعات طالبي العمل وكذا عارضيه.

<sup>1</sup> - عن موقع الوكالة الوطنية للتشغيل:

<http://www.ANEM.DZ>

## خلاصة الفصل الأول

ما يلاحظ على سياسات التشغيل التي تبنتها الجزائر، اعتمادها على عدة أجهزة تتولى كل منها برنامجا خاصا موجه لفئة معينة من الشباب، فالوكالة الوطنية للتشغيل باعتبارها جهاز من بين هذه الأجهزة، أنيطت بها مجموعة من المهام من بينها تنظيم وتسيير سوق الشغل وذلك بربط علاقة بين طلبات العمل ومتطلبات سوق الشغل بالإضافة إلى مهام أخرى كالتوجيه والإعلام والتنقيب عن مناصب عمل وكذا التكوين.

طرأت على الوكالة الوطنية للتشغيل عدة تغيرات في تسميتها فهي امتداد للمكتب الوطني لليد العاملة، فمنذ سنة 2006، غيرت وضعيتها فتحولت من مؤسسة عمومية ذات طابع إداري إلى الوضع الخاص يقوم بدور الوسيط بين عروض العمل وطلبات العمل المسجلة على مستوى بطاقتها كم أنها جهاز يساعد على تنظيم معرفة وضعية سوق الشغل وتطوره.

إن إعادة هيكلة وتنظيم الوكالة الوطنية للتشغيل الهدف منه أنه يبقى الفعالية في التطبيق وتنفيذ المهام المتعلقة بالوكالة ويظهر هذا في الهياكل المركزية والتي هي مرتبطة مباشرة بالمدير العام.

إن البرامج التي أوكلت بها الوكالة الوطنية للتشغيل بتسييرها، ممثلة في الجهاز الكلاسيكي وكذا جهاز الإدماج المهني DAIP بغرض تخفيض والحد من البطالة، استحدثت جهاز المساعدة على الإدماج المهني بديلا عن عقود ما قبل التشغيل وذلك لسد كل الثغرات والنقائص التي لم تستطع عقود ما قبل التشغيل معالجتها لأنها كانت موجهة لفئة معينة من الشباب فقط، ولهذا سنتناول في هذا الفصل برنامج جهاز المساعدة على الإدماج المهني على حدى وتسليط الضوء عليه، لما له من أهمية ودور كبير في تخفيض نسبة البطالة، فهذا الجهاز موجه للشباب بمختلف فئاته، خريجي الجامعات والمعاهد وكذا التكوين المهني وخريجي الطور الثانوي وحتى بدون مستوى وبدون تأهيل .

يتضمن جهاز المساعدة على الإدماج المهني DAIP نوعين من العقود، عقود الإدماج المهني وكذا عقود العمل المدعمة CTA وللإحاطة الشاملة بهما خصصنا لهما فصل كامل حتى يتسنى للقارئ التعرف على هذه الأنواع من العقود وماهي الشروط الواجب توفرها في الشاب حتى ينال منصب عمل، كل هذه التساؤلات سوف نجيب عليها من خلال هذا الفصل في مبحثين، ففي المبحث الأول تم التطرق إلى عقود الإدماج المهني، أما المبحث الثاني فتم تناول عقود العمل المدعمة CTA

### المبحث الأول: عقود الإدماج المهني

تتطلب الدراسة الشاملة بمفهوم عقود الإدماج المهني وذلك بالتطرق إلى مدلول هذه العقود من خلال تحديد تعريفها ثم تمييزها عن غيرها من العقود المشابهة لها، ومن ثم بيان أثارها وهو ما سيتم التطرق إليه من خلال:

المطلب الأول: ماهية عقود الإدماج المهني

المطلب الثاني: أنواع عقود الإدماج المهني والآثار المترتبة عليه

### المطلب الأول: ماهية عقود الإدماج المهني

يمكن استخلاص تعريف عقود الإدماج من خلال المواد التي بينت وتضمنت أهداف وأطراف العقد ومدته في كل مرسوم، لأن المراسيم التنفيذية المنظمة لعقود الإدماج لم تتضمن تعريفا صريحا. ولهذا سنحاول في الأخير صياغة تعريف مقترح يتفق مع ما ورد في هذه المراسيم التنفيذية، ويحدد أهم خصائص عقود الإدماج ثم نتناول في جزئية أخرى الطبيعة القانونية لهذه العقود وما يميزها عن باقي العقود الأخرى.

### الفرع الأول: تعريف عقود الإدماج المهني وخصائصها:

سننطلق في هذا الفرع إلى تعريف عقود الإدماج حسب ما جاءت به مختلف المراسيم المنضمة لها واستخلاص الخصائص حسب التعريف المقترح لهذه العقود وذلك في جزئيتين

**أولا: تعريف عقود الإدماج في إطار المراسيم التنفيذية المنظمة:**

يمكن تعريف عقود الإدماج من خلال المراسيم المنظمة لها و ضبط المصطلحات الغامضة لهذه التعاريف كما يلي :

### 1) تعريف عقد الإدماج في ظل المرسوم التنفيذي رقم 402/98<sup>1</sup> الملغى.

لم يتضمن المرسوم التنفيذي 98-402 تعريفا صريحا لعقود الإدماج، والتي كانت في ظله تسمى عقود "التشغيل الأولية"، لكن يمكننا من خلال مواد هذا المرسوم أن نعرفها كالتالي: "هي عقود عمل أو توظيف تهدف إلى ترقية تشغيل الشباب حاملي الشهادات، طالبي التشغيل للمرة الأولى، حيث يتم تعيينهم في مناصب عمل فعلية ملائمة لمستوى تكوينهم خلال مدة محددة".

<sup>1</sup> - المرسوم التنفيذي رقم 98-402، المؤرخ في 02 ديسمبر 1998، يتضمن الإدماج المهني للشباب الحاملين لشهادات التعليم العالي والتقنيين السامين خريجي المعاهد الوطنية للتكوين، جريدة رسمية عدد 91، الصادرة في 28 نوفمبر 1998، المعدل والمتمم بموجب المرسوم التنفيذي رقم 04-102، المؤرخ في أول أبريل 2004، جريدة رسمية عدد 20، الصادرة بتاريخ 04 أبريل 2004.

(أ) ضبط مصطلحات هذا التعريف:

لقد تضمن هذا التعريف مصطلحات قانونية غير واضحة، لذا لزم علينا توضيحها وشرحها حتى يتسنى فهمها وهي:

✓ **طالبي التشغيل للمرة الأولى:** ويقصد بهما طالبي العمل لأول مرة لم يسبق لهم العمل وهم طالبي العمل المبتدئين.

✓ **مناصب عمل فعلية:** و يقصد بمنصب العمل الفعلي، المنصب القار والدائم اللازم لخدمة المرفق وحسن سير عمله، عكس المنصب المؤقت أو العارض، حيث وجب أن يدمج هؤلاء الشباب في مناصب عمل فعلية يمارسون من خلالها مهام تتلاءم مع مستوى تكوينهم<sup>1</sup>.

✓ **حاملي الشهادات:** الذين حددتهم المادة الثانية من هذا المرسوم بأنهم الحاصلين على شهادات التعليم العالي، والتقنيين السامين المتخرجين من المعاهد الوطنية للتكوين المهني.

(2) تعريف عقود الإدماج في إطار المرسوم التنفيذي 126/08 المعدل والمتمم والتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني .

إن عقود الإدماج في مفهوم هذا المرسوم هي: "عقود نموذجية، محددة المدة تبرم بين المصالح المكلفة بالتشغيل والمستخدم أو الهيئة المكونة والمستفيد، وتوجه إلى ثلاث فئات من الشباب، بهدف تشجيع الإدماج المهني للشباب طالبي العمل المبتدئين، وتشجيع كافة أشكال النشاط، والتدابير الأخرى الرامية لترقية تشغيل الشباب لاسيما عبر برامج : تكوين، تشغيل، توظيف"<sup>2</sup>.

(أ) ضبط مصطلحات التعريف:

أدرجت في هذا التعريف مصطلحات قانونية غير واضحة وجب شرحها هي:

1- المادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم 98-402.

2- المواد: 03، 04، 06، من المرسوم التنفيذي رقم 08-126، المؤرخ في 19 أبريل 2008، المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، جريدة رسمية عدد 22، الصادرة بتاريخ 30 أبريل 2008، المعدل والمتمم بـ

- المرسوم التنفيذي رقم 10-277 المؤرخ في 04 نوفمبر 2010، جريدة رسمية عدد 68، الصادرة بتاريخ 10 نوفمبر 2010.

- المرسوم التنفيذي رقم 11-105، المؤرخ في 06 مارس 2011.

- المرسوم التنفيذي رقم 13-142، المؤرخ في 19 أبريل 2013، ج ر عدد 16، الصادرة بتاريخ 23 أبريل 2013.

- ✓ **عقد نموذجي:** بمعنى عقد مكتوب يأخذ شكل معين وكذا يتضمن بيانات محددة قانونا تشكل بنود هذه العقد، وتحدد نماذجها من خلال التنظيم.
- ✓ **المصالح المكلفة بالتشغيل:**<sup>1</sup> يقصد بها مديرية التشغيل التي تشكل من مصالح ممثلة في مكاتب.
- ✓ **المستخدم:** يقصد به حسب المادة الخامسة دائما من المرسوم التنفيذي المؤسسات العمومية والخاصة، والمؤسسات والإدارات العمومية، والتي يتجه إليها طالبي العمل، أي المستفيدين من عقود إدماج حاملي الشهادات وعقود الإدماج المهني.
- ✓ **الهيئة المكونة:** يقصد بها إما ورشات الأشغال المختلفة التي تبادر بها الجماعات المحلية، ومختلف قطاعات النشاط، وإما الحرفيين المعلمين، والتي ينصّب لديها المستفيدون من عقود تكوين<sup>2</sup>.
- ✓ **المستفيد:** يقصد به طالب العمل أو الشاب المستفيد من عقد الإدماج.
- ✓ **برامج التكوين والتشغيل والتوظيف:** هي برامج تعنى بتكوين وتشغيل وتوظيف الشباب من خلال أجهزة وهيكل متخصصة، بهدف ترقية التشغيل وتكوين الشباب وتحسين مستواه، تبنتها الدولة الجزائرية في إطار سياستها المتبعة في مواجهة مشكلة البطالة، لإصلاح الوضع المترتب عن عدم التنسيق بين مخرجات التعليم والتكوين ومتطلبات سوق العمل.
- ✓ **برنامج تكوين:** التكوين عموما هو "ما يجري من عمليات الإعداد قبل الخدمة، والتدريب أثناءها من أجل نمو معارف المتعلم وقدراته وتحسين مهاراته وأدائه التربوي، وهي تبدأ في مؤسسة التكوين قبل الخدمة وتستمر أثناءها"، أما برنامج التكوين فيقصد به: "البرنامج الذي يتم من

<sup>1</sup> - المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 02-50، المؤرخ في 21 يناير 2002، يحدد القواعد الخاصة بتنظيم مصالح التشغيل بالولاية وعملها، ج ر عدد 06، الصادرة بتاريخ 23 يناير 2002.

<sup>2</sup> - المادة 05 الفقرة الثانية من المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المعدل والمتمم، والمتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني.

خلاله اقتراح وتنفيذ السياسة الوطنية للتكوين المهني من خلال جميع الأعمال والعمليات التكوينية التي تنجزها مختلف هياكل التكوين المهني".<sup>1</sup>

وهذا البرنامج يستهدف تكوين الإطارات والأعوان من خلال تشجيع التكوين في الوسط المهني بالموقع من خلال دعم الدولة للمؤسسات التي تشارك في نشاطات التكوين لا سيما في التخصصات والتأهيلات التي تعرف عجزا في سوق العمل.<sup>2</sup>

✓ **برنامج تشغيل:** بالاطلاع على مواد المرسوم التنفيذي رقم 90-143<sup>3</sup> المتضمن ترتيبات الإدماج المهني للشباب والمحدد للقانون الأساسي لمندوب تشغيل الشباب يمكن القول أن برنامج تشغيل هو " البرنامج الذي يهدف إلى إحداث مناصب شغل وتكوين وإعدادها وتنفيذها ومساعدة الهيئة المعنية بتشجيع تشغيل الشباب وتطويره عبر ترقية النشاطات".

وهذا من أجل عصنة تسيير سوق العمل عن طريق مواصلة برنامج إعادة تأهيل الوكالة الوطنية للتشغيل بفضل إتمام المخطط الثلاثي<sup>4</sup>.

### 3) تعريف عقد الإدماج في إطار المرسوم التنفيذي رقم 08-127 والمتعلق بجهاز الإدماج الاجتماعي حاملي الشهادات:

حسب هذا المرسوم تم تعريفها على الشكل التالي "هي عقود نموذجية محددة المدة تبرم بالنسبة للمتشرحين المقبولين بين الشباب المستفيد والهيئة المستقبلية، ومدير النشاط الاجتماعي للولاية، وممثل وكالة التنمية الاجتماعية، وفق عقد نموذجي، حيث يتم إدماج المستفيدين من هذه العقود في نشاطات توافق

<sup>1</sup> - عبدة عبد العزيز، عملية تدريب الموظف العام في الجزائر، بحث للحصول على شهادة الماجستير في القانون فرع الإدارة والمالية، جامعة الجزائر، 2002، ص 71.

<sup>2</sup> - المرسوم التنفيذي رقم 90-64، المؤرخ في 13 فبراير 1990، يحدد صلاحيات الوزير المنتدب للتكوين المهني.

<sup>3</sup> - المرسوم التنفيذي رقم 90-143 المؤرخ في 22 مايو 1990 المتضمن ترتيبات الإدماج المهني للشباب ويحدد القانون الأساسي لمندوب تشغيل الشباب، جريدة رسمية عدد 21، الصادرة بتاريخ 23 مايو 1990.

<sup>4</sup> - عابر صحر، " التشريع القانوني لسياسة التشغيل الشباب وإحصائياتها في السنوات الأخيرة"، منتدى الشغل، نقلا عن: وزارة العمل والتشغيل، والضمان الاجتماعي، تقييم مدى تنفيذ جهاز دعم الإدماج المهني (DAIP)، التجمع الوطني لولايات الوسط، كلمة السيد الطيب لوح وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، الخميس 10/07/2008، الموقع التالسي:

<http://webcache.googleusercontent.com/search?q>

شهاداتهم وتأهيلهم لدى المؤسسات والإدارات العمومية، وكذا المؤسسات والهيئات العمومية أو الخاصة لكل قطاعات النشاط، بهدف تحقيق:

- الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات.
- ترقية نشاطات التنمية ذات المصلحة المحلية.
- محاربة الفقر والإقصاء والتهemis<sup>1</sup>.

وأيضاً هذا التعريف تضمن مصطلحات غامضة تحتاج إلى شرح وهي:

✓ **الهيئة المستقبلية:** ويقصد بها الهيئة التي تستقبل الشباب المستفيدين من هاته العقود وتنصبهم لديها سواء أكانت مؤسسات أو هيئات أو خاصة .

✓ **مصالح النشاط الاجتماعي للولاية:** من خلال المرسوم التنفيذي رقم 96-471 المنظم لهذه المصالح يمكن أن تعرف بأنها: " مصالح تجمع ضمن مديرية النشاط الاجتماعي وتضم مصالح مهيكلة في شكل مكاتب"<sup>2</sup>.

✓ **الإدماج:** هو "توظيف بعض الأشخاص في أسلاك معينة دون اللجوء إلى أنماط التوظيف المعروفة، وهي آلية ينتهجها المشرع لحل بعض الوضعيات الخاصة للعاملين لا سيما العامل الذي يكون في وضعية التعاقد".

ورغم أن قوانين التوظيف منعت توظيف الأشخاص الذين لا تتوفر فيهم الشروط المنصوص عليها قانوناً وبإجراءات مخالفة لإجراءات التوظيف القانونية نجد أن هناك بعض الحالات الاستثنائية تمنح فيها، رخص لشغل مناصب شاغرة لأسباب مبررة وهذا ما تمثله عقود الإدماج<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> - المواد 03، 05، 12، 14 من المرسوم التنفيذي رقم 08-127 المؤرخ في 30 أبريل 2008، المتعلق بجهاز الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات، ج ر عدد 23، الصادرة بتاريخ 4 مايو 2008.

<sup>2</sup> - المواد 02، 03، 04 من المرسوم التنفيذي رقم 96-471 الصادر في 25 ديسمبر 1996 الذي يحدد قواعد تنظيم وتسيير مصالح النشاط الاجتماعي للولاية، ج ر عدد 83، معدل ومتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 10-128، المؤرخ في 28/04/2010.

<sup>3</sup> - خنوش فطيمة، "الوظيفة العامة"، منتدى جزائرنا لكل الجزائريين والعرب، <http://www.algeriedroit.fb.fz>

لكننا نشير إلى أن مفهوم المؤسسات والإدارات العمومية في إطار المراسم التنفيذية المنضمة لعقود الإدماج، يتسع ليشمل بالإضافة إلى ما ورد في المادة الثانية من الأمر 06-03 السالف الذكر، المؤسسات العمومية ذات الطابع الصناعي والتجاري.

جاءت التعاريف السابقة لعقود الإدماج المهني متباينة فيما بينها، حيث لا حضا ان التعريف الأول حسب المرسوم التنفيذي 98-402 الملغى لم يتضمن تعريفا صريحا ولم يشمل جميع خصائص العقد، أما التعريف الثاني حسب المرسوم 08-126 المعدل والمتمم والمتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني والتعريف الثالث حسب المرسوم التنفيذي رقم 08-127 والمتعلق بجهاز الإدماج الإجتماعي للشباب حاملي الشهادات كان هناك تباين طفيف حيث أن التعريف الأول أن هذه العقود موجهة إلى ثلاث فئات من طالبي العمل المبتدئين، بينما التعريف الثاني لم يتطرق إلى ذلك وعيله ومن خلال ما سبق ذكره يمكننا أن نضع تعريف مقترح لعقود الإدماج، يشمل بين أهم العناصر المشتركة بين التعاريف السابقة المستخلصة من المراسيم التنفيذية المنظمة لهذه العقود، فنعرفها من خلاله بأنها: "عقود نموذجية محددة المدة تبرم بين الشاب المستفيد من العقد حسب مستواه التعليمي أو التكويني وبين الهيئة المستخدمة والمصالح المكلفة بتسيير وتنفيذ الجهاز الذي يقوم في إطاره العقد على مستوى الولاية، بهدف إدماج الشباب طالبي التشغيل في الحياة المهنية والاجتماعية".

### ثانيا: خصائص عقود الإدماج حسب التعريف المقترح:

من خلال التعريف السابق، المقترح لعقود الإدماج يمكن أن نستخلص الخصائص التالية:

#### 1) عقود الإدماج هي عقود نموذجية مكتوبة:

وهو ما يميز هذه العقود منذ أول مرسوم منظم لها، ويستدل على هذه الصفة من مصطلح "عقود نموذجية"، الذي نصت عليه كل المراسيم المنظمة لها حيث تصاغ في شكل نموذجي محدد يتضمن بيانات خاصة تحدد أطراف العقد و التزاماتهم و حقوقهم والمعلومات الكاملة عن كل طرف، وتحدد هذه النماذج بقرارات وزارية صادرة عن الوزارة المعنية بالجهاز الذي يقوم في إطاره العقد<sup>1</sup>.

وكون هذه العقود المكتوبة تبرم في شكل نموذج محدد، فإن أي عقد وإن كان مكتوب، لا يأخذ الشكل النموذجي المحدد في المراسيم المنظمة فإنه يعد باطلا ولا يرتب آثاره كعقد إدماج، وبالضرورة فإن أي اتفاق بين الأطراف في شكل وعد بالعمل، لا يجل محل العقد ولا يرتب آثاره في حالة تراجع أحد

<sup>1</sup> - المادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المعدل والمتمم، والمتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني.

الأطراف عن هذا الوعد، إلى أن يترجم هذا الوعد ويصدر في شكل عقد إدماج كما تحدده المراسيم واللوائح المتعلقة بها.

### 2) عقود الإدماج عقود محددة المدة:

وهو ما نصت عليه المادة السادسة من المرسوم التنفيذي رقم 08-126 والتي حددت مدة عقد الإدماج، "بسنة واحدة غير قابلة للتجديد في القطاع الاقتصادي، و سنة واحدة قابلة للتجديد مرة واحدة بناء على طلب المستخدم في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية مدة الورشة في ورشات الأشغال المختلفة المنصوص عليها في المادة الخامسة من هذا المرسوم وسنة واحدة غير قابلة للتجديد بالنسبة للتكوين لدى حرفيين .

وبالرجوع إلى المادة 06 المعدلة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 11-105 المعدل للمرسوم التنفيذي رقم 08-126، المتضمن جهاز المساعدة على الإدماج المهني نجد أنها قد عدلت مدة عقد الإدماج بالزيادة، إلا أنه أبقاها محددة سلفا في بنود العقد كالتالي:

"تحدد مدة عقد الإدماج بسنة واحدة قابلة للتجديد في القطاع الاقتصادي وبثلاث سنوات قابلة للتجديد في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية وفي الهيئات والمؤسسات العمومية ذات التسيير الخاص"، أما المادة 14 من المرسوم التنفيذي رقم 08-127 فقد حددت مدة عقد الإدماج بسنة واحدة قابلة للتجديد مرة واحدة.

والعقد محدد المدة يعرف فقها بأنه: "العقد المبرم لمدة معينة أو لإنجاز عمل معين بحيث يتفق منذ انعقاده على تحديد ميعاد انتهائه، فلا يتوقف انتهائه على إرادة أحد عاقيه وإنما ينتهي تلقائيا بحلول الأجل المتفق عليه"<sup>1</sup>.

### 3) عقود الإدماج متعددة الأطراف:

حيث يبرم هذا العقد على الأقل بين ثلاث أطراف حسب ما تضمنته المراسيم المنظمة لهذه العقود، فمن خلال المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المعدل والمتمم نجد أن أطراف العقد حسب المادة الرابعة هم، المصالح التابعة للإدارة المكلفة بالتشغيل والمستخدم أو الهيئة المكونة، والمستفيد من عقد الإدماج كطرف ثالث<sup>2</sup>.

<sup>1</sup>- همام محمد محمود زهران، قانون العمل، عقد العمل الفردي، دار المطبوعات الجامعية، مصر، 1997، ص 779.

<sup>2</sup>- المادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم 08-126.

#### 4 عقود الإدماج ذات طبيعة قانونية متميزة:

بسبب تعدد أطراف عقد الإدماج واختلاف النظام القانوني الذي يخضع له كل طرف تباين النظام القانوني الذي ينظمها من عقد لآخر، بين قواعد القانون الخاص إذا تعلق العقد بهيئة مستخدمة خاصة وبين قواعد القانون العام (القانون الإداري) إذا تم التعاقد مع هيئة عمومية، هذا لأن المراسيم المنظمة لهذه العقود حين وضعت القواعد العامة لها من حيث أطراف العقد ومدته وآثاره قد أبقّت على المرونة التي تفتضيها الممارسة العملية عند إبرام العقد وتفعيل بنوده وهذا ما عبرت عنه هذه المراسيم باحترام النظام الداخلي للهيئة المستخدمة وما يشمل من قوانين ولوائح منظمة لهذه الهيئات المستخدمة ، ومن هنا اختلفت الطبيعة القانونية لهذه العقود باختلاف القانون الذي يحكم أطرافها.

#### الفرع الثاني: الطبيعة القانونية لعقود الإدماج المهني وتمييزها عن باقي العقود الأخرى

نتطرق في هذا الفرع إلى الطبيعة القانونية لعقود الإدماج المهني وتمييزها عن باقي العقود الأخرى

#### أولاً: الطبيعة القانونية لعقود الإدماج المبرمة مع الإدارة العامة كهيئة مستخدم

إن اختلاف الطبيعة القانونية لهذه العقود باختلاف القانون الذي يحكم أطرافها ، نتج عنه تمايز عقود الإدماج عن بعضها البعض فلا يمكن إطلاق حكم عام، نحدد فيه الطبيعة القانونية لعقود الإدماج، فكل عقد منها هو عقد متميز عن غيره من حيث النظام القانوني الذي يخضع له والقضاء الذي ينظر في منازعاته، بل وقد يختلف النظام القضائي الذي يختص بالنظر في المنازعات المتعلقة بنفس العقد حسب أطراف المنازعة في كل مرة، وهذا إعمالاً بالمعيار العضوي المتبنى من طرف المشرع الجزائري لتحديد نطاق الاختصاص بين جهات القضاء الإداري والقضاء العادي حسب قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجزائري.

تندرج عقود الإدماج المبرمة مع الإدارة العامة كهيئة مستخدمة ضمن عقود القانون العام<sup>1</sup> التي تخضع في نظامها القانوني ومنازعاتها إلى القانون والقضاء الإداري كون أحد أطرافها سلطة عامة، ولأنها تحديدا لا ترد ضمن الاستثناءات التي تخرج عن هذه القاعدة العامة لأنها لا تتماز بالطابع الصناعي والتجاري، فتبقى خاضعة لأحكام القانون الإداري، وللتحديد أكثر فإن هذا العقد يصنف ضمن عقود

<sup>1</sup> - سنة أحمد، حقوق الموظف في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير في الإدارة والمالية العامة، جامعة الجزائر، 2005، ص 48.

التوظيف العام وعقد التوظيف العام يعرف بأنه "اتفاق بين الإدارة وأحد الأفراد يلتزم بمقتضاه هذا الأخير تحت إشرافها القيام بأبعاد هذه الوظيفة ومقتضياتها ويتقاضى مرتب مقابل ذلك"<sup>1</sup>.

فهذا العقد يتصف بالصفة الإدارية ما دامت الهيئة المستخدمة خاضعة لأحكام القانون الإداري.

ففي فرنسا يعتبر عقد التوظيف العام المبرم بين الإدارة والأفراد للاستعانة بهم في تشغيل المرافق العامة، عقوداً إدارية في حال تضمن العقد شروطاً استثنائية وفي حالة اتصاف الصلة بين الخدمة الملتزم بها، والمتعاقد لأدائها، والمرفق التي تؤدي فيه هذه الخدمة بنوع من الدوام والاستمرار، وهذا مع ضرورة التفرقة بين العقود المتصلة بالمرافق الاقتصادية والتي لا تعتبر من عقود التوظيف العام إلا لمن يشغل أحد المناصب القيادية (المناصب العليا).

والملاحظ أن هذه الشروط محققة في عقد الإدماج مما يجعله يندرج ضمن عقد التوظيف العام بهذا

المفهوم<sup>2</sup>.

### 1) منازعات عقود الإدماج المبرمة مع الإدارة العامة كهيئة مستخدمة

كما أشرنا سابقاً فإن النظام القانوني والقضائي الذي يحكم عقود الإدماج، يختلف باختلاف أطراف العقد، بل وقد يختلف الاختصاص القضائي للفصل في المنازعات المتعلقة بعقود الإدماج لنفس العقد، باختلاف أطراف المنازعة في كل مرة.

وفي حالة العقود المبرمة مع الإدارة العامة كهيئة مستخدمة فإنه لتحديد الجهة المختصة بالفصل في

المنازعات المتعلقة بهذه العقود نميز بين الحالات التالية:

أ- في حال كان أطراف النزاع هم الشباب لمستفيد من العقد والإدارة العامة كهيئة مستخدمة:

يعقد الاختصاص للفصل في هذا النزاع للقضاء الإداري حسب المعيار العضوي المتبنى من

قبل المشرع الجزائري، بموجب المادة 800 من القانون 08-09 المتعلق بالإجراءات المدنية والإدارية.

كما يعقد الاختصاص للفصل في النزاع للقضاء الإداري حسب المعيار العضوي المتبنى من قبل

المشرع الجزائري، في حال كان أطراف النزاع هم الشباب المستفيد من العقد مع مصالح التشغيل للولاية

مصالح خارجية للوزارة على مستوى الولاية يعقد الاختصاص للفصل في منازعاتها حسب المادة 800

الفقرة 02 من القانون 08-09 المتعلق بالإجراءات المدنية والإدارية:

<sup>1</sup>- ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2008، ص 484.

<sup>2</sup>- المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 08-126.

(ب) في حال كان أطراف النزاع هم الشباب المستفيد والوكالة المكلفة بتسيير الجهاز الذي يقوم في إطاره العقد:

يعقد الاختصاص للفصل في هذا النزاع للقضاء العادي حسب المراسيم التنظيمية المنظمة لهذه الوكالات حيث:

تنص المادة 26 من المرسوم التنفيذي رقم 96-232 المعدل والمتمم، المنظم لوكالة التنمية الاجتماعية التي تتولى تسيير جهاز الإدماج الاجتماعي، بأن "تخضع الوكالة إلى قواعد القانون التجاري" وتنص المادة 27 من نفس المرسوم التنفيذي السالف الذكر على "تزود الوكالة بمحافظ أو عدة محافظين يعينهم المجلس التوجيهي للوكالة".

وهو نفس ما أشارت إليه المادتان 29، 30 من المرسوم التنفيذي رقم 06-77 المحدد للقانون الأساسي للوكالة الوطنية للتشغيل التي تتولى تسيير جهاز المساعدة على الإدماج المهني، وبالتالي تخضع هذه الأخيرة في منازعتها إلى اختصاص القضاء العادي<sup>1</sup>.

**ثانيا: تمييز عقود الإدماج عن غير ها من العقود المشابهة**

عقود الإدماج هي إحدى أنواع عقود العمل أو صورة من صورها، لأن نظام التعاقد في العمل يعتبر المبدأ العام للتوظيف في القطاع الخاص، لذلك يسفر نظام التعاقد على الكثير من العقود المشابهة لعقد الإدماج، والتي تربط الهيئة المستخدمة بعمالها وموظفيها، في وضعيات تبدو من الناحية العملية متماثلة، لكنها من الناحية القانونية (من ناحية التنظيم القانوني لها) تبدو جد مختلفة ومتمايزة، وهو ما سيتم التطرق إليه.

**1) تمييز عقد الإدماج عن عقد العمل:**

يظهر تمييز عقد الإدماج عن عقد العمل من خلال العناصر التالية:

**(أ) من حيث التعريف:**

إن المشرع الجزائري قد ساير المشرع الفرنسي وغالبية التشريعات الحديثة، حيث اكتفى فقط بوضع القواعد القانونية والتنظيمية التي تحكم علاقة العمل وتاركا تعريفه للفقهاء، الذي اتفق أغلبه على أن عقد العمل هو "اتفاق يلتزم بموجبه أحد الأشخاص بالعمل لحساب شخص آخر صاحب العمل وتحت إشرافه

<sup>1</sup> - المادتين 29، 30 من المرسوم التنفيذي رقم 06-77.

وتوجيهه لمدة محددة أو غير محددة مقابل أجر معين ومحدد سلفا"، وبالتالي فإن المشرع الجزائري لم يعرف عقد العمل<sup>1</sup>.

إن هذا التعريف يتفق مع التشريع الجزائري المنظم لعقد العمل، إذ أخذ بعين الاعتبار شرط الكتابة وقيامه على إحدى الحالات التي أوردتها المادة 12 من القانون 90-11 المنظم لعلاقات العمل ولعقد العمل عناصر تميزه عن غيره من العقود المشابهة، وبهذه العناصر يتميز أيضا عن عقد الإدماج ممثلة في عنصر العمل، عنصر التبعية وكذا عنصر الأجر.

كما أن عنصر الأجر تحديدا ما يميز عقد الإدماج عن عقد العمل، كون أجر الشاب المستفيد من عقد الإدماج يتولى دفعه كاملا أو يساهم فيه جهة أخرى غير المستخدم، في حين يعتبر عنصر الأجر في عقد العمل التزاما عقديا يقع على عاتق المستخدم، الذي يقدمه للعامل مقابل قيامه بالعمل المتفق عليه (ب) من حيث الشكل:

كما يختلف عقد العمل عن عقد الإدماج من حيث الشكل، فالقاعدة العامة في عقد العمل هي عدم خضوعه لأي شروط شكلية، لذا قد يكون مكتوب أو غير ذلك، وهذا بالنسبة لعلاقة العمل غير المحددة<sup>2</sup>.

وعكس ما نراه بالنسبة لعقود الإدماج المهني كونها تأخذ شكل نموذجي محدد.

(ج) من حيث نطاق التطبيق:

وهو ما حددته المادتين الأولى والثانية من القانون 90-11 والمتعلق بعلاقات العمل، ويدخل في الإطار العام لجهاز المساعدة على الإدماج المهني، حيث نصت على "يحكم هذا القانون العلاقات الفردية والجماعية في العمل بين العمال الأجراء والمستخدمين"، كما تضمنت المادة الثانية الاستثناء الوارد على هذه المادة حيث نصت على أن "يخضع المستخدمون المدنيون والعسكريون التابعون للدفاع الوطني والقضاة والموظفون والأعوان المتعاقدون في الهيئات والإدارات العمومية في الدولة، والولايات والبلديات ومستخدمو

<sup>1</sup> - الحمزة جهاد، عقد العمل محدد المدة دراسة تطبيقية ونظرية، مذكرة التخرج لنيل إجازة المعهد الوطني للقضاء، الدورة الثانية عشر، الجزائر، 2004، ص 09.

<sup>2</sup> - فريدة عبة، إسماعيل مناصرية، "طرق إثبات علاقة العمل في التشريع الجزائري"، مجلة المنتدى القانوني، دورية تصدر عن قسم الكفاءة المهنية للمحاماة، جامعة بسكرة، عدد 06، أبريل 2006، ص 315.

المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، لأحكام تشريعية وتنظيمية خاصة"، هذا بالإضافة إلى الاستثناءات الواردة في المادة الرابعة والتي تخص بعض الوظائف والمهن والأسلاك<sup>1</sup>.

وبالمقارنة نجد أن المراسيم المنظمة لعقود الإدماج مجال تطبيقها أوسع من نطاق تطبيق عقد العمل، حيث يدمج المستفيدون من عقد الإدماج حتى لدى بعض الهيئات المستخدمة، المستثناة من نطاق تطبيق قانون العمل 90-11 حسب المادة 05 من المرسوم التنفيذي 08-126، والمادة 04 من المرسوم التنفيذي 08-127، والمادة 03 من المرسوم التنفيذي 08-305.

**(2) تمييز عقد الإدماج عن نظام التعاقد المنصوص عليه في الأمر 06-03 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية:**

المبدأ العام وهو التعيين حيث تجمع هذه الطريقة في التعيين بين الهيئة المستخدمة والعميل المتعاقد عن طريق رابطة تعاقدية كما هو الحال في عقد الإدماج، كما يعتبر نظام التعاقد في نطاق الوظيفة العمومية، بموجب الأمر 06-03 طريقة استثنائية للتوظيف:

وهذا ما يدفعنا للبحث في تمييز كل منهما عن الآخر، من خلال ما يلي:

**(أ) النظام القانوني ونطاق التطبيق:**

صدر المرسوم الرئاسي رقم 07-308<sup>2</sup> الخاص بالأعوان المتعاقدين والمتعلق بالأمر 06-03، من خلال المادة 24 والتي تنص على انه "تحدد عن طريق التنظيم كليات توظيف الأعوان المتعاقدين المذكورين في المواد من 19 إلى 21 وحقوقهم، وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم، والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم.

وحسب المادة 02 من الأمر 06-03 فان للمرسوم الرئاسي رقم 07-308 نفس مجال تطبيق الأمر 06-03 المتعلق به، والمحدد حسب المادة 02 كالتالي: "يطبق هذا القانون الأساسي على الموظفين الذين يمارسون نشاطهم في المؤسسات والإدارات العمومية.

ويقصد بالمؤسسات والإدارات العمومية حسب أحكام هذا الأمر من خلال المادة 02 ما يلي:

<sup>1</sup>- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري (مبادئ قانون العمل)، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005، ص 80.

<sup>2</sup>- المرسوم الرئاسي رقم 07-308، المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، يحدد كليات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، ج ر عدد 61، الصادرة بتاريخ 30 سبتمبر 2007.

المؤسسات العمومية، والإدارات المركزية في الدولة والمصالح غير ممركزة التابعة لها، والجماعات الإقليمية، والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري وذات الطابع العلمي، والثقافي والمهني، والمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي، وكل مؤسسة عمومية يمكن إن يخضع مستخدموها لأحكام هذا القانون الأساسي.

و تم تنظيم الجانب الشكلي لعقود الأعوان المتعاقدين من خلال المواد 02، 03، 04 من المرسوم الرئاسي 308-07 حيث حسب المادة 02 من المرسوم الرئاسي 308-07 فإنه يمكن للمؤسسات والإدارات العمومية في إطار أحكام المواد 19، 20، 21 من الأمر 03-06 أن تقوم حسب الحالة وفق الحاجة بتوظيف أعوان متعاقدين لمدة محددة أو غير محددة بالتوقيت الكامل أو بالتوقيت الجزئي، طبقا للكيفيات المنصوص عليها في هذا المرسوم، ويوظف هؤلاء الأعوان حسب المادة 03 بعقد مكتوب تضمنت نفس المادة أهم بياناته، كما ألزمت هذه المادة أن يحدد العقد أهم الواجبات الخاصة، المرتبطة بمنصب الشغل.<sup>1</sup>

#### (ب) من حيث شروط التأهيل:

بالمقارنة بين شروط التوظيف عن طريق نظام التعاقد حسب المرسوم الرئاسي 308-07، وشروط الاستفادة من عقود الإدماج حسب المراسيم التنفيذية المنظمة لها، نجد أن المرسوم الرئاسي توسع أكثر في شروط التوظيف مقارنة بالمراسيم المنظمة لعقود الإدماج، ماعدا شرط السن حيث، حددت المراسيم المنظمة لعقود الإدماج للاستفادة من هذه العقود سن أدني يقدر بـ 18 سنة كأصل عام، كما حددت الحد الأقصى لسن الاستفادة من هذه العقود بطريقة مختلفة من مرسوم لآخر، في حين نجد أن المرسوم الرئاسي السالف الذكر لم يحدد الحد الأقصى لسن التعاقد، مادام سن المترشح يسمح له بمزاولة العمل المنسوب إليه، ولا يحول دون قدرته البدنية المطلوبة لشغل المنصب.

#### (ج) من حيث آثار كل عقد:

تتلخص هذه الآثار في مجموع الحقوق والواجبات التي يتضمنها كل عقد كالتالي:

1- المواد: 02، 03، 04، من المرسوم الرئاسي رقم 308-07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، المحدد لكيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، جريدة رسمية عدد 61، الصادرة في 30 سبتمبر 2007.

✓ الحقوق:

والتي يمكن تقسيمها إلى حقوق مالية ويقصد بها الراتب تحديداً وحقوق غير مالية، تتلخص في باقي الحقوق الأخرى ذات الطابع الغير مالي.

● الحقوق المالية

في الحالتين يحق لكل من العون المتعاقد والمستفيد من عقد الإدماج براتب، ولكن تختلف كيفية تقدير هذا الراتب، والجهة التي تلتزم بدفعه في كل عقد، حيث:

يصنف الأعدان الخاضعون إلى نظام التعاقد وتدفع رواتبهم حسب الحالة وعلى أساس مستوى تأهيلهم في إحدى الشبكتين:

إما الشبكة الاستدلالية لمناصب الشغل المحددة المادة 45 من المرسوم الرئاسي 07-308 عند التوظيف في إطار المادتين 19،20 من الأمر 06-03.

وإما الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين المحددة بموجب المرسوم الرئاسي 07-304، فيما يخص الأعدان المتعاقدين الذين تم توظيفهم في إطار أحكام المادتين 20،21 من الأمر 06-03<sup>1</sup>.

في حين يتم تحديد أحوار المستفيدين من عقود الإدماج إما باعتماد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين حسب المرسوم الرئاسي 07-304 السالف الذكر، حسب مستوى التأهيل الشاب المستفيد من عقد الإدماج للصنف والرقم الاستدلالي المحدد، وإما يقدر هذا الأجر عن طريق الجداول المحددة للمنح المنصوص عليها في بعض المراسيم المنظمة لهذه العقود.

● الحقوق الأخرى:

يثبت للعون المتعاقد بموجب عقد التوظيف في إطار المرسوم الرئاسي 07-308 حقوقاً، حيث يثبت له الحق في التكوين والعطل وأيام الراحة، الحقوق السياسية (الحق النقابي، حق الإضراب)، الحق في الحماية الاجتماعية، الحماية من التهديد أو أي اعتداء مهما كانت طبيعته، كم تثبت له ضمانات

<sup>1</sup> - المرسوم الرئاسي رقم 07-304 ، المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، المحدد للشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، ج ر عدد 61، الصادرة بتاريخ 30 سبتمبر 2007، المعدل والمتمم بالمرسوم الرئاسي رقم 10-315 مؤرخ في 13 ديسمبر 2010، ج ر عدد 76، الصادرة بتاريخ 15 ديسمبر 2010.

التأديب، وأيضا يحق له العمل في ظروف عمل كفيلة بحفظ الكرامة والصحة والسلامة البدنية والمعنوية له كعون عمومي متعاقد<sup>1</sup>.

في حين لا يثبت للشباب المستفيد من عقد الإدماج إلا الحد الأدنى من هذه الحقوق.

### 1- الواجبات:

تضمنت المادة 14 من المرسوم الرئاسي 07-308، واجبات العون المتعاقد والتي تتعلق خصوصا، بأداء العمل بتفاني وإخلاص، المحافظة على امن ونظافة وسرية الوثائق، ووسائل الإدارة، واحترام الهيئة السلمية والتحلي بالأخلاق والسلوك الحميد داخل وخارج أوقات العمل، في حين اكتفت المراسيم التنفيذية المنظمة لعقود الإدماج بالنص على واجب احترام النظام الداخلي للهيئة المستخدمة، و إنهاء فترة الإدماج طبقا للعقد.

### المطلب الثاني: أنواع عقود الإدماج المهني والآثار المترتبة عليها

نتطرق في هذا الفرع إلى أنواع عقود الإدماج المهني ثم نتناول الآثار المترتبة على إبرام عقود الإدماج المهني والتي تتلخص في مجموعة من الحقوق و الالتزامات التي يربتها العقد لكل طرف، تجاه الأطراف الأخرى .

### الفرع الأول: أنواع عقود الإدماج:

يتضمن جهاز المساعدة على الإدماج المهني DAIP ثلاث عقود موجهة إلى طالبي العمل بمختلف مستوياتهم.

### أولا) عقود إدماج حاملي الشهادات CID

حسب المادة الثالثة سالفه الذكر تخص عقود CID عقد إدماج حاملي الشهادات "CID: contrat d'insertion des diplômés" تكون موجهة لخريجي التعليم العالي (الطور القصير والطويل المدى) وكذا التقنيين الساميين خريجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني، وحسب المادة الرابعة يسمى العقد "بعقد إدماج حاملي الشهادات"<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> - المرسوم الرئاسي رقم 07-308.

<sup>2</sup> - المادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المعدل والمتمم، المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني.

### 1) مدة العقد:

عرفت مدة عقد ال CID تغيراً منذ صدور المرسوم 08-126 حتى اليوم، حيث حددت بسنة واحدة غير قابلة للتجديد في القطاع الاقتصادي، وبسنة واحدة قابلة للتجديد بناء على طلب المستخدم لمرة واحدة في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية في ظل المرسوم التنفيذي 08-126 قبل التعديل، ثم أصبحت بموجب تعديل 11-105 كالتالي:

سنة واحدة قابلة للتجديد في القطاع الاقتصادي، وبثلاث سنوات قابلة للتجديد في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية، وفي الهيئات والمؤسسات العمومية ذات التسيير الخاص.<sup>1</sup>

### 2) نظام الأجرة والمنح:

حسب المادة 16 من المرسوم التنفيذي رقم 08-126، المعدلة ب المرسوم التنفيذي رقم 11-105 فإنه:

يتقاضى المستفيدون من عقود الإدماج حاملي الشهادات أجرة شهرية تحدد بالإسناد إلى الراتب الأساسي للأصناف والأرقام الاستدلالية المنصوص عليها في المرسوم الرئاسي 07-304<sup>2</sup> والمحددة كما يأتي:

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

✓ 50% للصف 10، الرقم الاستدلالي 453 بالنسبة للتقنيين السامين يحتفظ بمبلغ الأجرة عندما

يتم تمديد عقد الإدماج في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية.

وبعد التعديل أصبح المستفيدون من عقد إدماج حاملي الشهادات يتقاضون أجرة شهرية يدفع مبلغاً كاملاً كما يأتي:

15.000 دج بالنسبة لحاملي شهادات التعليم العالي و 10.000 دج بالنسبة للتقنيين السامين،

ويحتفظ بمبلغ الأجرة عندما يتم تمديد عقد الإدماج.

<sup>1</sup>- المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 08-126 قبل وبعد تعديلها بموجب المرسوم التنفيذي رقم 11/105، المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني.

<sup>2</sup>- عن موقع النهار أون لاين:

<http://www.ennaharonline.com/ar/index.php?news=74982#ixzz2htzoSHY5>

### ثانياً عقود الإدماج المهني CIP:

هذا النوع من العقود " CIP " Contrat insertion professionnelle يكون موجه خصيصاً لطالبي العمل لأول مرة أي لم يسبق لهم العمل خريجي الطور الثانوي وكذا مراكز التكوين المهني أو الذين تابعوا تربية تمهينياً .  
وضعت هذه العقود للتكفل بفئات طالبي العمل الذين غادروا المنظومة التربوية في الطور الثانوي أو لديهم مؤهلات مهنية، هذه الشريحة التي تمثل 64% من مجموع العاطلين عن العمل.

#### 1) مدة العقد:

حددت مدة هذا العقد بنفس مدة عقد حاملي الشهادات، سواء قبل التعديل طبقاً لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 08-126، أو بعد تعديله بموجب المرسوم التنفيذي رقم 10-277، والمرسوم التنفيذي رقم 11-105 السالف الذكر.

#### 2) نظام الأجرة والمنح:

نصت المادة 17 (08-126) قبل التعديل على التالي:

يتقاضى المستفيدون من عقود الإدماج المهني أجرة شهرية تحدد بالإسناد إلى الراتب الأساسي للأصناف والأرقام الاستدلالية المنصوص عليها في أحكام المرسوم الرئاسي 07-304 السالف الذكر، والمحددة كما يأتي:

✓ 36% للصف 8 الرقم الاستدلالي 879 في الإدارات والجماعات المحلية.

✓ 47% للصف 8 الرقم الاستدلالي 879 في المؤسسات الاقتصادية العمومية أو الخاصة.

✓ لتصبح بعد تعديل 11/105، مقدرة بأجرة شهرية يحدد مبلغها بـ 8.000 دج ويدفع كاملاً.

#### ثالثاً عقود تكوين إدماج CFI:

هذا النوع من العقود يكون موجه لطالبي العمل بدون تكوين وبدون تأهيل حيث تنص عقود CFI المتمثلة في عقود تكوين- إدماج Contrat formation d'insertion، الشباب بدون تكوين ولا تأهيل، والذين ينصبون حسب المادة 05 من المرسوم التنفيذي 08-126، قبل تعديل 2013 المعدلة بموجب المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 13-142، إما<sup>1</sup>:

<sup>1</sup>- المادة 05 من المرسوم التنفيذي 08-126، المعدلة بموجب المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 13-142، المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني.

- ✓ في الورشات ذات المنفعة العمومية التي تبادر بها على الخصوص قطاعات البناء والأشغال العمومية، والري والفلاحة، والغابات والبيئة والسياحة والثقافة وكذا الجماعات المحلية.
- ✓ أو على مستوى المؤسسات الاقتصادية التي تنجز مشاريع ذات منفعة عمومية خاصة تلك المنشأة في إطار الأجهزة العمومية و لا سيما منها تلك المنشأة في إطار الأجهزة العمومية للنشاطات المصغرة.
- ✓ على مستوى مؤسسات الإنتاج.
- ✓ أو لدى حرفيين معلمين لمتابعة تكوين.
- ✓ تتكفل القطاعات المعنية بالنفقات المرتبطة بالتجهيزات والمعدات والنفقات الأخرى المترتبة عن إنجاز الورشات أو عن تكوين المستفيدين المذكورين أعلاه.
- ✓ تحدد النشاطات ذات المنفعة العمومية التي تدخل في إطار تنفيذ عقود تكوين إدماج من طرف الوزير المكلف بالعمل والتشغيل بالاتصال مع القطاعات المعنية<sup>1</sup>.

### 1) مدة العقد:

في ظل المرسوم 08-126 قبل التعديل نصت المادة 06 على التالي:  
 " تحدد مدة عقد الإدماج.... مدة الورشة في ورشات الأشغال المختلفة المنصوص عليها في المادة 05 أعلاه".

سنة واحدة غير قابلة للتجديد بالنسبة للتكوين لدى الحرفيين المعلمين لتصبح المادة 06 بعد تعديلها بموجب المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 10-277 تتضمن مدة "ستة أشهر" قابلة للتجديد مرة واحدة بطلب من المستخدم بالنسبة لدى الحرفيين المعلمين<sup>2</sup>، في حين أصبحت

<sup>1</sup>- المادة 05 من المرسوم رقم 08-126 المعدلة بموجب المادة 02 من المرسوم رقم 10-277، وبموجب المادة، 02 من المرسوم 13-142، المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني.

<sup>2</sup>- المادة 06 من المرسوم رقم 08-126 والمادة 03 من المرسوم رقم 10-277 .

هذه المدة بعد آخر تعديل للمادة 06 السالفة الذكر بموجب المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 13-142 كالتالي:

- ✓ ستة أشهر قابلة للتجديد مرة واحدة بطلب من المستخدم بالنسبة للورشات ذات المنفعة العمومية، ويمكن تعيين المستفيدين من عقود تكوين- إدماج المنصبين في الورشات ذات المنفعة العمومية التي تبادر بها القطاعات والجماعات المحلية في عدة ورشات في حدود المدة المحددة.
  - ✓ بسنة واحدة غير قابلة للتجديد في مؤسسات الإنتاج.
  - ✓ بسنة واحدة غير قابلة للتجديد بالنسبة للتكوين لدى الحرفين المعلمين.
- وبعد انتهاء عقد تكوين-إدماج، يسلم المستخدم للشباب شهادة يحدد نموذجها الوزير المكلف بالعمل والتشغيل تبين النشاط الممارس والتجربة المكتسبة.<sup>1</sup>

## (2) نظام الأجرة والمنح:

- حسب آخر تعديل بموجب المرسوم التنفيذي رقم 13-142 فإن الشاب المدمج في إطار عقود تكوين-الإدماج يستفيدون من:
- ✓ منحة شهرية قدرت بـ 4.000 دج عندما يتابعون تريبا تكوينيا لدى حرفيين معلمين.
  - ✓ أجرة شهرية بمبلغ 12.000 دج، يدفع كاملا من ميزانية الدولة للمستفيدين عندما يتم إدماجهم في إطار إنجاز الورشات ذات المنفعة العمومية التي تبادر بها القطاعات، والجماعات المحلية.
  - ✓ وأجر منصب العمل المشغول، يتضمن مساهمة الدولة، ويحدد مبلغها بـ 6.000 دج عندما يتم تنصيبهم في المؤسسات الاقتصادية التي تنجز مشاريع ذات المنفعة العمومية، ويدفع المستخدم فارق أجرة المنصب.
  - ✓ أجرة شهرية بمبلغ 6.000 دج يدفع كاملا من ميزانية الدولة خلال سنة واحدة عندما يتم تنصيبهم في مؤسسات الإنتاج.<sup>2</sup>

<sup>1</sup>- المادة 26 من المرسوم رقم 08-126، المعدلة بموجب المادة 06 من المرسوم رقم 10-277 .

<sup>2</sup>- المادة 19 من المرسوم رقم 08-126 المعدلة بموجب المادة 06 من المرسوم رقم 13-142 .

كما يمكن للشباب المدمجين في إطار الجهاز بفئاته الثلاث السالفة الذكر أن يستفيدوا من تكوين تكميلي أو تجديد معارفهم وتحسين مستواهم من أجل تكييفهم لمنصب عمل الملائم. يستفيد الشباب المدمجين في إطار عقود إدماج حاملي الشهادات أو عقود الإدماج المهني أو عقود التكوين-إدماج، باستثناء المنصبين لدى الحرفيين المعلمين، من عقود تكوين-تشغيل وهو ما يعرف ب CFE تمويل في حدود 60% من الجهاز لمدة أقصاه ستة (06) أشهر في حال التزام المستخدم بتوظيف المستفيد لفترة لا تقل عن سنة واحدة عند انتهاء التكوين. يرم هذا نوع من العقد بين الوكالة الوطنية للتشغيل والمستخدم وكذا المستفيد بعد موافقة المدير الولائي للتشغيل، كما تخصص منحة شهرية تقدر بـ 3.000 دج لفائدة المستفيدين من الجهاز للشباب المسجل في تربية تكويني مدته القصوى ستة (06) أشهر في الفروع أو التخصصات التي تعرف عجزا في سوق الشغل أي مواهمة مخرجات التكوين مع متطلبات سوق الشغل كتشجيع على البحث للتكوين.

### الفرع الثاني: الآثار المترتبة على عقود الإدماج المهني

نتطرق في هذا الفرع الآثار المترتبة على عقود الإدماج المهني بالنسبة للشباب المستفيد من هذا العقد وكذا بالنسبة للهيئة المستخدمة في جزئيتين.

#### أولاً: آثار العقد بالنسبة للشباب المستفيد من عقد الإدماج:

لقد شرعت عقود الإدماج بالدرجة الأولى من اجل منح مجموعة من الحقوق للشباب العاطل عن العمل، وأولها الحق في منصب شغل مقابل أجر يتوافق و مؤهلاته العلمية والمهنية، بالإضافة إلى حقوق أخرى يتمتع بها بحكم شغله هذا المنصب، كما يلتزم مقابل هذه الحقوق بمجموعة من الواجبات.

#### 1) الحقوق:

بالرجوع إلى المراسيم التنفيذية المنظمة لعقود الإدماج نجدتها ترتب للمستفيد من عقد الإدماج الحقوق

التالية:

#### أ) الحق في الاستفادة من منصب عمل:

وهو ما تم النص عليه في المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المعدل والمتمم، شرط

استفاء الشروط المحددة بموجب المادة 13 من نفس المرسوم، وفي إطار المرسوم التنفيذي رقم 08-127

تم النص على هذا الحق بموجب المادة 05، في حين تضمنت المادة 07 شروط التأهيل للاستفادة من هذا المنصب<sup>1</sup>.

**(ب) الحق في المقابل المالي:**

حيث يتقاضى حسب المادة 16،17،19 من المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المعدل والمتمم أجرة شهرية تتحدد بالاستناد للراتب الأساسي للأصناف والأرقام الاستدلالية المنصوص عليها في المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المحدد للشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم المعدل والمتمم، وهو نفس ما ذهبت إليه المادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 08-127، و13 من المرسوم التنفيذي رقم 09-305<sup>2</sup> المعدل والمتمم.

**(ج) الحق في التكوين:**

المنصوص عليه بموجب المادة 17 من المرسوم التنفيذي رقم 08-127، والمادتين 20،25 من المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المعدل والمتمم.

**(د) الحق في التأمينات الاجتماعية:**

الذي تضمنته المادة 18 من المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المعدل والمتمم، والمادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 08-127، وتم الاستفادة من هذا الحق طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما<sup>3</sup>.

**(2) الواجبات:**

وتتمثل هذه الواجبات حسب المراسيم التنفيذية المنظمة لعقود الإدماج فيما يلي:

<sup>1</sup> - المادتين 05، 13 من المرسوم الرئاسي رقم 08-126 المعدل والمتمم، المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني. والمادة: 05، 07 من المرسوم الرئاسي رقم 08-127، والمتعلق بجهاز الإدماج الاجتماعي حاملي الشهادات .

<sup>2</sup> - المواد: 16،17،19 من المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المعدل والمتمم، المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني. والمادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 09-305 المعدل والمتمم، والمتعلق بجهاز نشاطات الإدماج الاجتماعي ويخص فئة الأشخاص في حالة هشاشة اجتماعية..

<sup>3</sup> - المادة 18 من المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المعدل والمتمم، المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني. والمادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 08-127، المتعلق بجهاز الإدماج الاجتماعي حاملي الشهادات.

أ) واجب إنهاء مدة الإدماج المحددة في العقد:

أول ما يلتزم به المستفيد من عقد الإدماج هو واجب إنهاء مدة الإدماج وإلا اعتبرت هذه البرامج مجرد منحة للشباب العاطل عن العمل وليست منصب شغل يرتب الالتزام بشغل المنصب الممنوح طول مدة العقد مقابل أجر.

ويجد هذا الواجب أساسه في المادة 09 من التنفيذي رقم 08-126 المعدل والمتمم والمادة 20 من المرسوم التنفيذي رقم 08-127.

كما يستدل عنه من خلال إلزام المستفيد من العقد بالمواظبة على منصب العمل عبر الإرسال الشهري لأوراق الحضور التي يؤشر عليها المستخدم.

ب) واجب احترام النظام الداخلي للهيئة المستخدمة:

يعرف النظام الداخلي بأنه "وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم لزوما القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل، والوقاية الصحية، والأمن والانضباط، ويحدد النظام الداخلي في المجال التأديبي، طبيعة الأخطاء المهنية ودرجات العقوبات المطابقة، والإجراءات المتبعة"<sup>1</sup>، وفي النظام الجزائري يعتبر النظام الداخلي مصدر من مصادر قانون العمل في القانون ولا بد أن يوضع بعد التصويت عليه من طرف جهاز المشاركة في المؤسسة أو ممثلو العمال أو أن يكون موضوع مناقشة مع النقابة.

ونص على واجب احترام النظام الداخلي للهيئة المستخدمة في المراسيم التنفيذية المنظمة لعقود الإدماج من خلال المادة 10 الفقرة الثانية من المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المعدل والمتمم، والمادة 20 من المرسوم التنفيذي رقم 08-127.

ج) واجب الالتزام بعدم الاستفادة من أجهزة تشغيل أخرى مماثلة التي تقرها الدولة:

وذلك تجسيدا لمبدأ تكافؤ الفرص ومنعا لأي احتكار في الاستفادة من هذه الأجهزة من طرف فئات دون أخرى، فتضمنت عقود الإدماج هذا الواجب من خلال المادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المعدل والمتمم والمادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 08-127.

<sup>1</sup> - مصطفى قويدري، عقد العمل بين النظرية والممارسة، دار هومة، الجزائر، 2010، ص 65.

ثانيا : آثار العقد بالنسبة للهيئة المستخدمة:

حيث يترتب على هذه العقود بالنسبة للهيئة المستخدمة العمومية من حقوق بالسلطات التي تثبت لها في مواجهة المتعاقد معها كونها سلطة عامة ويصطلح على ما يترتب عليها من التزامات بالقيود الواردة على هذه السلطة.

1) سلطات الهيئة المستخدمة:

إذ تضمنت المراسيم التنفيذية المنظمة لعقود الإدماج السلطات التالية.

أ) سلطة إبرام العقد:

تجد هذه السلطة أساسها في المادة 22 الفقرة الثانية من المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المعدل والمتمم، التي تعطي الحق والحرية في التعاقد للهيئة المستخدمة في حدود تعداد المناصب المالية الممنوحة لها بناء على احتياجاتها لمناصب شغل و هو ما تؤكد الإجراءات التحفيزية للتعاقد المنصوص عليها حيث، يمكن المستخدمين الذين حققوا نسبة تشغيل تفوق النسبة المذكورة في المادة 08 من المرسوم التنفيذي السالف الذكر، الاستفادة من تخصيص إضافي في حدود 30% من مجموع تعداد عمالهم، كما يستدل على هذه السلطة من مفهوم المادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 08-127، التي منحت الهيئة المستخدمة سلطة انتقاء المترشحين وبالتالي حرية التعاقد بناء على هذا الانتقاء إذا أفرز من تراه أهلا لذلك<sup>1</sup>.

ب) سلطة فسخ العقد:

لما منحت الهيئة المستخدمة سلطة إبرام العقد منحت بالمقابل سلطة فسخ هذا العقد، عملا بقاعدة توازي الأشكال، حيث منحت الهيئة المستخدمة هذه السلطة من خلال نص المادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المعدل والمتمم، والمادة 21 الفقرة الثالثة من المرسوم التنفيذي رقم 08-127، إلا أنه ولخطورة هذه السلطة فقد قيدت سلطة الهيئة المستخدمة في فسخ العقد، حسب المادتين 12 و 22 على التوالي من المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المعدل والمتمم، و المرسوم التنفيذي رقم 08-127، بشرط توفر أسباب قانونية وموضوعية تستدعي ذلك، تحقيقا للمصلحة العامة، كما ألزمت

<sup>1</sup> - المادة 22 من المرسوم التنفيذي رقم 08-126 ، والمادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 08-127.

الهيئة المستخدمة بتسبب قرار الفسخ وإخطار كلا من المستفيد من عقد الإدماج المعني بالفسخ، والجهات المكلفة بتسيير الجهاز الذي يقوم في إطاره العقد بقرار الفسخ قبل مدة محددة من إصداره<sup>1</sup>.

### 1- سلطة توقيع الجزاءات:

لم تنص المراسيم التنفيذية المنظمة لعقود الإدماج صراحة على هذه السلطة إلا أنها تثبت للهيئة المستخدمة في إطار علاقة السلطة الرئاسية التي تربط المستفيد من عقد الإدماج كمرؤوس برئيسه الإداري، كما تعتبر سلطة فسخ العقد المذكورة سلفاً، مظهر من مظاهر سلطة توقيع الجزاءات في أشد صورها، كسلطة معترف بها للهيئة المستخدمة.

### 2) التزامات الهيئة المستخدمة:

وتتجلى هذه الالتزامات :

#### أ) واجب تنصيب الشاب في منصب عمل يتوافق مع تكوينه وتأهيله:

فعقود الإدماج تضع الشاب المستفيد من هذه العقود في وضع المتربص الذي يستفيد من منصب عمل بعد تأهيله العلمي أو تكويني المهني ليكتسب خبرة مهنية ويثبت جدارته واستعداده لشغل منصب ثابت لاحقاً بناء على ما يظهره من إمكانيات خلال مدة الإدماج، ولهذا خصت هذه العقود لطالبي التشغيل للمرة الأولى.

#### ب) واجب مرافقة وتأطير الشباب المدمجون:

نصت على هذا الواجب المادة 21 الفقرة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 28-127 والمادة 33 الفقرة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المعدل والمتمم<sup>2</sup>.

#### ج) واجب تسليم المستفيدين شهادات عمل تثبت مدة الإدماج:

حيث تعتبر مدة الإدماج التي يستفيد منها الشاب أثناء شغله لمنصب عمل، مدة عمل فعلية يستفيد منها الشاب المدمج لاحقاً كخبرة مهنية تساعده أثناء التوظيف أو الترقية، وهذا ما تضمنته المادة 33 الفقرة الأخيرة من المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المعدل والمتمم<sup>3</sup>.

<sup>1</sup>- المادتين 12، 22، من المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المعدل والمتمم، المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني. والمادة 22 من المرسوم التنفيذي رقم 08-127، المتعلق بجهاز الإدماج الاجتماعي حاملي الشهادات.

<sup>2</sup>- المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المعدل والمتمم، متعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني. والمادة 21 فقرة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 08-127، والمتعلق بجهاز الإدماج الاجتماعي حاملي الشهادات

<sup>3</sup>- المادة 33 الفقرة الأخيرة من المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المعدل والمتمم، متعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني...

(د) واجب الالتزام بتوظيف المستفيد عند انتهاء فترة الإدماج حسب المرسوم التنفيذي 08-126 المعدل والمتمم:

لقد أُلزم هذا المرسوم الهيئات المستخدمة من خلال المادة 33 الفقرة الخامسة، بتوظيف المستفيد عند انتهاء فترة الإدماج عبر إرسال نسخة من عقد العمل والانتساب للضمان الاجتماعي.  
ثالثا : آثار العقد بالنسبة لمصالح التشغيل:

مصالح التشغيل الولائية هي الطرف الثالث في عقد الإدماج، تعمل كهيئات وسيطة بين الشباب طالبي العمل والهيئات المستخدمة، بحيث تقوم بدورها في تشغيل هؤلاء الشباب من خلال عملها كنقطة التقاء بين طالبي العمل والهيئات المستخدمة في إطار بحثها لشغل المناصب الشاغرة لديها<sup>1</sup> ويمكن إجمال حقوق والتزامات هذه الهيئات كطرف في عقود الإدماج في ما يلي:

**1) الحقوق:**

تتجسد حقوق مصالح التشغيل كطرف في العقد في شكل سلطات، باعتبارها سلطة عامة وتمثل هذه السلطات حسب المراسيم المنظمة لعقود الإدماج تتمثل في:

**أ) سلطة مراقبة تسيير الجهاز الذي يقوم في إطاره العقد:**

وهو ما نصت عليه المادة 18 من المرسوم التنفيذي رقم 08-127، إذ تتولى مديرية النشاط الاجتماعي بالاتصال مع وكالة التنمية الاجتماعية تسيير برنامج الإدماج الاجتماعي.  
أما المادة 31 من المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المعدل والمتمم فقد نصت في نفس الأمر على أن "تتولى الوكالة الوطنية للتشغيل بالاتصال مع مديرية التشغيل للولاية ضمان تسيير الجهاز"، وهذا في إطار المساعدة على الإدماج المهني.

**ب) سلطة تقييم ومراقبة وتنفيذ الجهاز الذي يقوم في إطاره العقد:**

وهو ما ذهبت إليه المادة 19 من المرسوم التنفيذي رقم 08-127 المعدل والمتمم، كما نصت على نفس الحق المادة 32 من المرسوم التنفيذي رقم 08-126.

وتملك مصالح التشغيل لممارسة هذه السلطة، حق طلب التدخل على مستوى مواقع العمل بزيارة هذه الهيئات المستخدمة، مقرر تنصيب الشباب المستفيد من العقد للاطلاع على الملفات الشخصية

<sup>1</sup> - همام محمد محمود زهران، قانون العمل، عقد العمل الفردي، دار المطبوعات الجامعية، مصر، 1992، ص 104.

والإدارية الخاصة بالمستفيدين، كما تتلقى مراسلات عن الوضع القانوني للمستفيد من العقد عن طريق إخطارها من قبل الهيئة المستخدمة عن كل ما يتخذ بشأن هؤلاء الشباب من قرارات.

وحسب ما تنص عليه مراسيم الإدماج، وأي إخلال من جانب الهيئات المستخدمة في هذه الإجراءات والشكليات، كضوابط قانونية مقررة لفائدة الشاب المستفيد من العقد، يترتب عليه فقدان هذه الأخيرة لحقها في الاستفادة من عقود هذه البرامج والأجهزة مرة أخرى، حسب المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المعدل والمتمم والمادة 21 الفقرة الأخيرة من المرسوم التنفيذي رقم 08-127<sup>1</sup>.

## 2) الواجبات:

تلتزم هيئات التشغيل بالولاية بمقتضى المراسيم المنظمة لعقود الإدماج بما يلي:

### أ) واجب تسيير المخصصات المالية الممنوحة للجهاز الذي يقوم في إطاره العقد:

وهو التزام يقع تحديدا على وكالة التنمية الاجتماعية فيما يخص النفقات المتعلقة بتمويل جهاز الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي شهادات التعليم العالي والتقنيين السامين، حيث تسجل هذه النفقات بعنوان ميزانية الوزارة المكلفة بالتضامن الوطني، في حين وقع هذا الالتزام على الوكالة الوطنية للتشغيل، التي تلتزم بتسيير التخصيصات المالية الممنوحة لجهاز المساعدة على الإدماج المهني، والذي تسجل النفقات المتعلقة بتمويله بعنوان، ميزانية الوزارة المكلفة بالتشغيل.

### ب) واجب استقبال الملفات وتسجيل المترشحين طالبي العمل:

وهي عملية تحضيرية تسبق التعاقد يتم على أساسها تأهيل المترشحين وانتقاء الهيئات المستخدمة ثم توجيه الشباب إليها لإدماجهم لديها بعقود إدماج.

حيث نصت المادة 08 من المرسوم التنفيذي 08-127 على أن "تخضع الاستفادة من الجهاز إلى تسجيل الشباب لدى مصالح مديرية النشاط الاجتماعي للولاية على أساس إيداع ملف مقابل وصل استلام"، في حين نصت المادة 09 أن مديرية النشاط الاجتماعي للولاية تتأكد من صحة الملف وتعد قائمة المترشحين المسجلين، وتتضمن هذه القائمة عناصر المعلومات الضرورية التي تخصهم وترسلها إلى اللجنة الولائية للتأهيل<sup>2</sup>.

<sup>1</sup>- المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المعدل والمتمم، متعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني. والمادة 21 الفقرة الأخيرة من المرسوم التنفيذي رقم 08-127، متعلق بجهاز الإدماج الاجتماعي حاملي الشهادات.

<sup>2</sup>- المادتين: 08،09 من المرسوم التنفيذي رقم 08-127.

### المبحث الثاني: عقود العمل المدعومة CTA

سنتناول في هذا المبحث عقود العمل المدعومة CTA متطرقين إلى مضمون هذه العقود (المطلب الأول)، وماهي مجمل التدابير التحفيزية والتشجيعية الخاصة بهذا العقد .

#### المطلب الأول: مضمون عقود العمل المدعومة CTA

سنتناول في هذا المطلب إلى مضمون عقود العمل المدعومة وذلك بالتطرق إلى تعريف هذه العقود وشروط الاستفادة منها (الفرع الأول)، أما الفرع الثاني فقد خصصناه الملف المطلوب للاستفادة من هذا العقد

#### الفرع الأول: تعريف العقد وشروط الاستفادة

سوف نتطرق في هذا الفرع إلى تعريف وشروط الإستفادة من هذا النوع من العقود.

##### أولاً: تعريف العقد

حسب المادة 26 من المرسوم التنفيذي رقم 08-126 والمعدلة بموجب المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 10-277 فإن عقود العمل المدعومة "CTA" (contrat de travail aidé) أنشأت في إطار التدابير المحفزة على التوظيف، إذ يترتب على توظيف الشباب المستفيدين من عقود الإدماج لدى المؤسسات العمومية والخاصة مساهمة الدولة في الأجور في إطار هذه العقود (عقود الـ CTA)، ويمكن أن يكون الشباب طالبوا التشغيل المبتدئون، وبطلب من المستخدم موضوع تنصيب في عقد عمل مدعم دون تنصيبهم في عقد الإدماج<sup>1</sup>.

وعقد عمل الـ CTA مثله مثل أي عقد عمل يخضع فيه الطرفين (المستخدم والعامل) إلى قانون العمل 90-11، إلا أن هذا العقد يختلف من ناحية التحفيزات والامتيازات التي تمنحها الدولة إلى المؤسسات وأصحاب المهن الحرة.

يعتبر عقد عمل المدعم بمثابة عقد عمل بمفهوم القانون رقم 90-11 والمتعلق بعلاقات العمل، ويدخل في الإطار العام لجهاز المساعدة على الإدماج المهني.

تساهم الدولة في أجر المنصب لتشجيع توظيف طالبي العمل المبتدئين بدون خبرة.

#### ثانياً: الشروط المؤهلة للاستفادة من عقود العمل المدعومة CTA

يمكن لطالبي العمل الاستفادة من هذا النوع من العقود إذا توفرت فيهم هذه الشروط:

<sup>1</sup>- المادة 26 من المرسوم رقم 08-126، المعدلة بموجب المادة 06 من المرسوم رقم 10-277 .

✓ الذين استفادوا من جهاز المساعدة على الإدماج بإحدى أنواع عقودهم، CFI, CIP, CID.

✓ الذين لم يسبق لهم العمل (طالبي العمل المبتدئين).

✓ الذين يتراوح سنهم بين 18-35 سنة ويستثنى من سن 35 سنة طالبي العمل الذين يباشرون عملهم في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني، وعند انتهاء فترة إدماجهم تجاوزوا سن 35 سنة، أين يسمح لهم الاستفادة من عقد CTA بشرط عدم وجود فترة بين نهاية فترة الإدماج وبداية عقد CTA.

✓ أو خلال فترة الاستفادة من جهاز المساعدة على الإدماج المهني

### الفرع الثاني: الملف المطلوب للاستفادة من عقد الـ CTA:

يطلب للاستفادة من هذه العقود ملفا يتضمن وثائق محددة سواء بالنسبة للشباب المستفيد أو

المستخدم كالتالي:

#### أولا: الملف المطلوب من المستفيد:

شهادة التسجيل ، صورتان شمسيتان، نسخة من الشهادة أو المؤهل العلمي أو التكويني أو المستوى الدراسي مصادق عليها، شيك بنكي مشطوب، طلب خطي موجه إلى مدير التشغيل، وثيقة إثبات الوضعية تجاه الخدمة الوطنية .

#### ثانيا: الملف المطلوب من المستخدم:

✓ بطاقة تقنية للمؤسسة (يسحب النموذج من الوكالة).

✓ نسخة من السجل التجاري أو وثيقة الاعتماد.

✓ نسخة من بطاقة التعريف الجبائي.

✓ كشف الراتب الشكلي.

✓ نسختين من شيك بنكي.

✓ نسخة (RIB) صك بنكي خاص بالمؤسسة.

ولا يتم التصريح بالمستفيدين لدى الضمان الاجتماعي إلا بعد توقيع مديرية التشغيل على الملف.

وبعد استلام عقد العمل الموقع من قبل مدير التشغيل والمستفيد والمستخدم يبرم المستخدم عقد عمل مدعم مع المستفيد طبقاً للتشريع والتنظيم المعمول به.

**المطلب الثاني: طرق وكيفيات الاستفادة من العقد وماهي التدابير التشجيعية الخاصة بالعقد**

**الفرع الأول: طرق وكيفيات الاستفادة من العقد**

يمكن لأي مستخدم شخصياً أو عن طريق ممثل عنه الاتصال بالوكالة المحلية للتشغيل المختصة إقليمياً، لمعرفة كيفيات وطرق إيداع العروض والملفات والتي يمكنها مرافقة المستخدم إلى غاية تنصيب العامل، إذ يمكنها تلبية كل احتياجات المستخدم عن طريق أعوان وإطارات من هذه الوكالة في حالة أي صعوبات أو عراقيل تواجهه خلال تنصيب العمال على مستوى مؤسسته، طبقاً للإجراءات والكيفيات التي حددتها الدولة في أحكام القانون رقم 04-19 المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل الصادر في إطار عملية ترقية ومراقبة التشغيل<sup>1</sup>.

حيث يلزم هذا القانون كل مستخدم يرغب في توظيف عامل أو إطار أو غيره، بإيداع عرض عمل حسب احتياجاته لدى الوكالة المحلية للتشغيل المختصة إقليمياً، ويتم توجيه المترشحين حسب هذه الاحتياجات إلى هذا المستخدم وهو يقوم باختيار وانتقاء العامل الذي يرغب فيه بواسطة كشف حضور.

✓ طريقة تحديد أجره المنصب

تحدد أجره المنصب المشغول وكيفية تسديدها حسب نوع المستخدم أو المؤسسة كالتالي:

- بالنسبة للمؤسسات أو المستخدمين الخاضعين إلى شبكة أجور مطبقة بالمؤسسة فإن الأجر يتحدد، بأجر المنصب المشغول ويحتوي هذا الأجر على مساهمة الدولة، وهو ما تم النص عليه في المادة 07 من المرسوم التنفيذي 08-126 المعدل والمتمم.
- بالنسبة للمؤسسات أو المستخدمين للمقاولين وغيرهم وأصحاب المهن الحرة، الذين ليست لديهم شبكة أجور، فإن الأجر يتحدد مقارنة بالأجر الأدنى المنصوص عليه قانوناً،

<sup>1</sup>- المواد: من 23 إلى 25 من القانون رقم 04-19 .

والمقدر بـ 18.000 دج، والذي بدأ يسري مفعوله ابتداء من جانفي 2012، وأيضا قيمة هذا الأجر تحتوي على مساهمة الدولة<sup>1</sup>، أما عن طريقة تسديد هذه الأجر، فيقوم المستخدم بدفع الأجرة الشهرية للعامل في حسابه البنكي أو البريدي مع تسديد اشتراكات الضمان الاجتماعي مع تحرير كشف الحضور الشهري للعامل، وبعد تسديد هذه المستحقات لمدة ثلاثة أشهر يودع المستخدم هذه الوثائق السالفة الذكر لدى مديرية التشغيل، والتي بدورها تقوم بدفع مساهمة الدولة في أجرة العامل إلى الحساب البنكي أو البريدي للمستخدم وهكذا دواليك .

### الفرع الثاني: التدابير التشجيعية الخاصة بالعقد العمل المدعم CTA

وضعت الدولة تدابير تحفيزية لصالح طالبي العمل وكذا المستخدمين بصفة خاصة، من أجل تشجيع هذا النوع من العقود لأنه يعتبر الثمرة الجنية من جهاز المساعدة على الإدماج المهني، وتتلخص هذه التدابير فيما يلي :

أولاً) مساهمة الدولة في الأجر: وذلك على النحو التالي

✓ الجامعيون CID: تساهم الدولة في أجر المنصب بـ 12.000 دج لكل شهر لمدة العقد المقدر بـ 03 سنوات قابلة للتجديد، أما التقنيون السامون CID: تساهم الدولة في أجر المنصب بـ 10.000 دج لكل شهر ومدة العقد 03 سنوات قابلة للتجديد.

✓ خريجو التعليم الثانوي، والتكوين المهني CIP: تساهم الدولة في أجر المنصب بـ 8.000 دج لكل شهر ومدة العقد 03 سنوات قابلة للتجديد.

✓ توظيف الشباب بدون مستوى ولا تأهيل CFI: بالمؤسسات العمومية والخاصة التي تنجز مشاريع ذات منفعة عامة تساهم الدولة في أجر المنصب المشغول بـ 6.000 دج لكل شهر ومدة العقد 06 أشهر قابلة للتجديد مرة واحدة<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> - المادة 26 من المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المعدلة بموجب المادة 06 من المرسوم التنفيذي 10-277.

<sup>2</sup> - مطبوعات الوكالة الوطنية للتشغيل عن وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، غير منشورة، عقود العمل CTA المدعمة، بمناسبة اليوم الدراسي المنعقد حول تعليمات السيد الوزير رقم 01 المؤرخة في 13 مارس 2013 بتاريخ 09 أبريل 2013، بمقر ولاية بسكرة.

ثانياً تخفيضات في اشتراكات الضمان الاجتماعي:

إذ تقدر مساهمة المستخدمين في حالة توظيف عمال في إطار عقد عمل CTA وفقاً لهذه التخفيضات بـ 3.5% أي بمجموع 12.5% بدل 35% بالنسبة لولايات الجنوب، و 17% بدل 35% بالنسبة لولايات الشمال، كما تطبق هذه النسبة على كل صيغ العقود بنفس القدر، سواء كانوا جامعيين أو خريجي التكوين المهني أو بدون مستوى أو تأهيل.

ثالثاً الاستفادة من حصة إضافية لطالبي العمل في إطار الجهاز:

وهو ما نظّمته المادة 08 من المرسوم 08-126 المعدل والمتمم حيث نصت على أن المستخدمون الذين سبق لهم أن استفادوا من توظيف شباب بمؤسّساتهم في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني في حدود الـ 15% من تعداد العمال، ثم قام هؤلاء المستخدمون بتوظيف مباشر أو عن طريق عقود العمل المدعومة لحوالي 25% على الأقل من هؤلاء الشباب الذين قضوا فترة إدماجهم لديهم، يمكن لهم الاستفادة من حصة أخرى بتوظيف شباب آخرين في إطار الجهاز في حدود 30% من تعداد العمال لديهم.

### خلاصة الفصل الثاني

عقود جهاز المساعدة على الإدماج المهني هي عقود عمل أو توظيف محددة المدة، تأخذ شكل نموذجي محدد قانوناً، منظمة بموجب مراسيم تنفيذية تهدف إلى إدماج الشباب العاطلين عن العمل، حسب مستواهم العلمي أو التأهيلي لدى الهيئات المستخدمة العمومية والخاصة لشغل مناصب عمل بصفة مؤقتة محددة بمدة العقد مقابل أجر، حتى يكتسب هؤلاء الشباب الخبرة المهنية اللازمة التي تؤهلهم لشغل منصب عمل ثابت لاحقاً، وتتميز هذه العقود بالخصائص التالية:

- ✓ بأنها عقود مكتوبة، تصاغ في شكل نموذجي محدد قانوناً.
- ✓ تكون دائماً محددة المدة.
- ✓ تبرم على الأقل بين ثلاث أطراف: الهيئة المستخدمة والشباب المستفيد من العقد، والجهة المسؤولة عن تنفيذ الجهاز الذي يقوم في إطاره العقد.
- تختلف القواعد القانونية التي تخضع لها هذه العقود، وبالتالي القضاء المختص بالنظر في منازعاتها، بين أحكام القانون الخاص والقانون العام (القانون الإداري)، وذلك حسب الطبيعة القانونية للهيئة المستخدمة الطرف في العقد.
- كما تتميز هذه العقود عن غيرها من العقود المشابهة، مثل عقد العمل، و نظام التعاقد في إطار التوظيف، وعقد التمهين من حيث: التعريف، الخصائص، وما يتضمنه كل عقد من حقوق وما يترتب من التزامات.

كما تضمنت هذه العقود عدة أنواع:

- ✓ عقود إدماج حاملي الشهادات.
- ✓ عقود الإدماج المهني.
- ✓ عقود تكوين-إدماج، وهي العقود القائمة في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني.

حسب المراسيم المنظمة لعقد الإدماج فإن الشاب المدمج خلال مدة العقد باعتباره من طالبي التشغيل المبتدئين كون في وضع أشبه بوضع المتربص، باعتبار أن مدة التشغيل الأولى تعد فترة تجريبية تسبق التوظيف.

أما بالنسبة لعقد العمل المدعم فهي تعتبر بمثابة عقد عمل بمفهوم القانون رقم 90-11 والمتعلق بعلاقات العمل، ويدخل في الإطار العام لجهاز المساعدة على الإدماج المهني.

أنشأ عقد العمل المدعم CTA في إطار تحفيزات وتدابير تشجيعية المحفزة على التوظيف، إذ ينجم على توظيف الشباب المستفيدين من عقود الإدماج لدى المؤسسات العمومية والخاصة مساهمة الدولة في الأجور في إطار هذه العقود (عقود الـ CTA)، وعقد عمل الـ CTA مثله مثل أي عقد عمل يخضع فيه الطرفين (المستخدم والعامل) إلى قانون العمل 90-11، إلا أن هذا العقد يختلف من ناحية التحفيزات والامتيازات التي تمنحها الدولة إلى المؤسسات وأصحاب المهن الحرة من مساهمة الدولة في الأجر وكذا تحفيزات بالنسبة للمستخدم في تحفيظ نسبة المشاركة في الضمان الاجتماعي من 35 بالمائة إلى 12.5 بالمائة .

## الخاتمة:

إن من أهم التحديات التي تواجه الحكومة الجزائرية، تفشي ظاهرة البطالة التي أصبحت الهاجس الأكبر للدولة لما يترتب عليها من عدم الاستقرار والسكينة في المجتمع، ضف إلى ذلك الاختلالات الموجودة على مستوى سوق الشغل بين عروض وطلبات العمل، فهي من بين الانشغالات التي توليها الدولة اهتماما خاصا في برامجها التنموية، حيث سعت جاهدة للحد من هذه الظاهرة بانتهاجها استراتيجية جديدة لترقية التشغيل وذلك باستحداث عدة آليات تسمح لها بالمساهمة في انخفاض معدلات البطالة.

لقد شملت دراستنا المتواضعة هذه فصلين، ففي الفصل الأول تم من خلاله التطرق إلى الإطار العام للوكالة الوطنية للتشغيل من الجانب النظري باعتبارها مرفق عمومي خاص بالتشغيل، وذلك بإعطاء تعاريف للوكالة الوطنية في إطار المراسيم التنفيذية والتعرف أكثر على مهامها من خلال التطور التاريخي للوكالة منذ الاستقلال إلى حد الآن، وكذا امتدادها عبر كامل التراب الوطني في شكل هياكل جهوية ولائية ومحلية.

إن بصدور قانون 04-19 في 25 ديسمبر 2004، المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل والمرسوم التنفيذي 06-77 في 18 فيفري 2006، المحدد لمهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وسيرها رد لها الاعتبار من خلال الاهتمام الذي حظيت بها من قبل الحكومات المتعاقبة لما لها من دور فعال في تنظيم وتسيير سوق الشغل.

أما في الفصل الثاني أردنا من خلاله تقديم البرامج المؤكدة لها، ممثلة في الجهاز المساعدة على الإدماج المهني في شقيه عقود الإدماج المهني وكذا عقود العمل المدعمة CTA التي تهدف إلى إدماج الشباب العاطلين عن العمل، حسب مستواهم العلمي أو التأهيلي لدى الهيئات المستخدمة العمومية والخاصة لشغل مناصب عمل بصفة مؤقتة محددة بمدة العقد مقابل أجر، حتى يكتسب هؤلاء الشباب الخبرة المهنية اللازمة التي تؤهلهم لشغل منصب عمل ثابت لاحقا، ومن خصائصها أنها عقود مكتوبة، محددة المدة وتبرم على الأقل بين ثلاث أطراف: الهيئة المستخدمة والشباب المستفيد من العقد، والجهة المسؤولة عن تنفيذ الجهاز الذي يقوم في إطاره العقد.

وأخيرا بعد هذه الحوصلة الموجزة عن جزئيات البحث، أخلصنا إلى جملة من النتائج أهمها:

- ✓ الوكالة الوطنية للتشغيل لها دور فعال في تنظيم وتسيير سوق الشغل من خلال المهام المنوطة بها
- ✓ الوكالة الوطنية للتشغيل لها دور الوساطة والتقريب بين عروض العمل وكذا الطلبات أي المقاربة الاقتصادية.

- ✓ برنامج المساعدة على الإدماج المهني هو برنامج هش وظرفي فقط في شقه الأول الممثل في عقود الإدماج المهني.
- ✓ عقود الإدماج المهني هي عقود محدد المدة.
- ✓ نفقات عقود الإدماج المهني مترتبة كلها على عاتق الدولة من أجر وكذا المساهمة في اشتراكات الضمان الاجتماعي
- ✓ عقود العمل المدعمة، هي عقود عمل كباقي العقود يستفيد من خلالها الشاب من منحة التقاعد وامتيازات أخرى كبقية العقود الأخرى.
- ✓ وضعت الدولة عدة تدابير محفزة على التوظيف في إطار عقد ال CTA من بينها مساهمة الدولة في الأجور للذين تم توظيفهم بصيغة عقد العمل المدعم، وكذا التخفيض في اشتراكات الضمان الاجتماعي بالنسبة للمستخدمين.
- ✓ مساهمة الدولة بنسبة 60 % من الأجر الخاص بتكوين الشاب الموظف في إطار هذه العقود بما يعرف ب عقد تكوين إدماج CFE على أن تبقى 40 % مساهمة المستخدم.
- ✓ تسيير جهاز المساعدة على الإدماج المهني من طرف الوكالة الوطنية للتشغيل بالتنسيق مع مديرية التشغيل (الجانب المالي) .
- بعد معالجتنا لهذا الموضوع، وتوصلنا إلى أن الوكالة الوطنية للتشغيل ساهمت بشكل كبير في تقليص معدل البطالة وتحقيق الأهداف المرجوة، إلا أنه سجلنا بعض النقائص تشوب هذه السياسة التشغيلية المتبعة والمنتهجة من طرف الدولة، لذا نقترح بعض التوصيات:
- ✓ تفعيل دور مفتشية العمل الولائية بالتنسيق مع مصالح التشغيل وذلك من خلال تطبيق المؤسسات الاقتصادية العامة أو الخاصة لأحكام القانون 04-19 المتعلق بتنصيب العمال وكذا تعزيز التعاون بمختلف الهيئات الأخرى بما يعرف بالتعاون الإداري.
- ✓ التنسيق مع مراكز التكوين المهني والمعاهد الوطنية والجامعات لإدراج تخصصات جديدة تتماشى مع متطلبات سوق الشغل.
- ✓ التزام أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المستفيدة من أجهزة الدعم (الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وكذا الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة...) باستحداث مناصب عمل فعلية.
- ✓ إعادة النظر في البرامج المنتهجة (برنامج المساعدة على الإدماج المهني) من طرف الدولة من حيث مدة العقود وكذا الأجر.

- ✓ القيام بأيام تحسيسية من طرف الوكالة الوطنية للتشغيل لفائدة المستخدمين وإبراز أهم التدابير التشجيعية للاستفادة من هذه البرامج، وكذا القيام بورشات تقنية لفائدة خريجي الجامعات ومراكز التكوين المهني وكذا المعاهد الوطنية الذين هم على عتبة التخرج.
- ✓ استعادة هبة الدولة فيما يتعلق بتطبيق القوانين والتشريعات التنظيمية في مجال التشغيل، والتي وجب إحترامها والتقييد بها من طرف المستخدمين وكذا طالبي العمل.
- ✓ إعطاء أكثر أهمية للقطاع الاقتصادي المولد لمناصب عمل من خلال تشجيعه وتقديم تحفيزات (تخفيض أعباء الاشتراكات الضمان الاجتماعي....) باعتباره الأكثر استقطابا لليد العاملة.
- ✓ التقريب بين طالبي العمل وعارضي وذلك من خلال تفعيل دور الوكالة الوطنية للتشغيل.

## قائمة المصادر و المراجع

### أولاً: المؤلفات

- 1/ أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري(مبادئ قانون العمل)، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005.
- 2/ ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2008.
- 3/ مصطفى قويدري، عقد العمل بين النظرية والممارسة، دار هومه، الجزائر، 2010.
- 4/ همام محمد محمود زهران، قانون العمل، عقد العمل الفردي، دار المطبوعات الجامعية، مصر، 1997.

### ثانياً : الرسائل الجامعية

#### أ) مذكرات الماجستير

- 1/ - سنة أحمد، حقوق الموظف في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير في الإدارة والمالية العامة، جامعة الجزائر، 2005.
- 2/ - رابح بلعباس، مكانة ودور الوكالة الوطنية للتشغيل في تسيير سوق الشغل الجزائري، مذكرة ماجستير، المعهد الوطني للتخطيط والإحصاء، الجزائر، سبتمبر 2005 .
- 3/ - عبدة عبد العزيز، عملية تدريب الموظف العام في الجزائر، مذكرة ماجستير في القانون فرع الإدارة والمالية، جامعة الجزائر، 2002.

#### ب) مذكرات الماستر

- عبدالله ملياني ، أهمية التكوين كاستراتيجية في تطوير الكفاءات ، مذكرة ماستر ، قسم علوم النفس العمل والتنظيم، جامعة الجزائر 02 ، الجزائر ، 2014/2015 .

### ثالثاً) المقالات

- فريدة عبة و إسماعيل مناصريه، " طرق إثبات علاقة العمل في التشريع الجزائري" ، مجلة المنتدى القانوني، دورية تصدر عن قسم الكفاءة المهنية للمحاماة، جامعة بسكرة، عدد 06، أبريل 2006.

## رابعا ملتقيات وأيام دراسية

1/ قرقب أحمد، "عرض حول التوجيه والإرشاد في برامج أجهزة التشغيل في الجزائر"، مكتب العمل العربي، طرابلس 2005.

2/ مطبوعات الوكالة الوطنية للتشغيل عن وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، غير منشورة، عقود العمل المدعمة، بمناسبة اليوم الدراسي المنعقد حول تعليمة السيد الوزير رقم 01 المؤرخة في 13 مارس 2013 بتاريخ 09 أبريل 2013، بمقر ولاية بسكرة.

## خامسا : النصوص القانونية

1/ الأمر رقم 71-42 المؤرخ في 17 يونيو 1971، المتضمن تنظيم المكتب الوطني لليد العاملة، جريدة رسمية العدد 53، الصادرة في 29 يونيو 1971.

2/ الأمر 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، جريدة رسمية عدد 46، الصادرة في 16 يوليو 2006.

3/ القانون 04-19 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004، المتضمن تنصيب العمال ومراقبة التشغيل، جريدة رسمية عدد 83، الصادرة في 26 ديسمبر 2004.

4/ القانون 08-11 المؤرخ في 25 جوان 2008، يتعلق بشروط دخول الأجانب إلى الجزائر وإقامتهم بها وتنقلهم فيها، جريدة رسمية عدد 36، سنة 2008.

5/ القانون رقم 16-01 المؤرخ في 06 مارس سنة 2016، المتضمن التعديل الدستوري، جريدة رسمية عدد 14، الصادرة في 07 مارس 2016.

6/ المرسوم الرئاسي رقم 07-308، المؤرخ في 29-سبتمبر 2007، يحدد كفاءات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، ج ر عدد 61، الصادرة بتاريخ 30 سبتمبر 2007.

- 7/ المرسوم الرئاسي رقم 07-304، المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، المحدد للشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، ج ر عدد 61، الصادرة بتاريخ 30 سبتمبر 2007، المعدل والمتمم بالمرسوم الرئاسي رقم 10-315 مؤرخ في 13 ديسمبر 2010، ج ر عدد 76، الصادرة بتاريخ 15 ديسمبر 2010.
- 8/ المرسوم التنفيذي رقم 06-77 المؤرخ في 18 فيفري 2006، المتضمن تحديد مهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وسيرها، جريدة رسمية عدد 09، الصادر في 19 فيفري 2006.
- 9/ المرسوم التنفيذي رقم 04 - 14 المؤرخ في 22 يناير سنة 2004 والمتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر وتحديد قانونها الأساسي، جريدة رسمية عدد 06، الصادرة في 25 يناير 2004 .
- 10/ المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996، المتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وتحديد قانونها الأساسي، الجريدة الرسمية العدد 52، الصادرة في 11 سبتمبر 1996.
- 11/ المرسوم التنفيذي رقم 11-134 المؤرخ في 22 مارس 2011 المعدل و المتمم للمرسوم التنفيذي رقم 04 - 15 المؤرخ في 22 يناير 2004 الذي يحدد شروط الإعانة المقدمة للمستفيدين من القرض المصغر ومستواها، جريدة رسمية العدد 19، الصادرة في 27 مارس 2011.
- 12/ المرسوم التنفيذي رقم 90-259 المؤرخ في 08 سبتمبر 1990 المتضمن تنظيم المكتب الوطني لليد العاملة وتغيير تسميته، جريدة رسمية عدد 39، الصادرة في 12 سبتمبر 1990.
- 13/ المرسوم التنفيذي رقم 07-123 المؤرخ في 24 أبريل 2007، المتضمن شروط و كفاءات منح الاعتماد للهيئات الخاصة لتنصيب العمال وسحبه منها و يحدد دفتر الأعباء النموذجي المتعلق بممارسة الخدمة العمومية لتنصيب العمال، جريدة رسمية عدد 28، الصادرة في 02 مايو 2007 .
- 14/ المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 19 أبريل 2008، المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، جريدة رسمية عدد 22، الصادرة في 30 أبريل 2008 .
- 15/ المرسوم التنفيذي رقم 98-402 المؤرخ في 02 ديسمبر 1998، يتضمن الإدماج المهني للشباب الحاملين لشهادات التعليم العالي والتقنيين السامين خريجي المعاهد الوطنية للتكوين، جريدة رسمية عدد 91، الصادرة في 28 نوفمبر 1998، المعدل والمتمم بموجب المرسوم التنفيذي رقم 04-102، المؤرخ في أول أبريل 2004، جريدة رسمية عدد 20، الصادرة في 04 أبريل 2004 .

16/ المرسوم التنفيذي رقم 10-277 المؤرخ في 04 نوفمبر 2010 ، جريدة رسمية عدد 68 ، الصادرة في 10 نوفمبر 2010 .

17/ المرسوم التنفيذي رقم 11-105 المؤرخ في 06 مارس 2011 ، المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 19 أبريل 2008 المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني ، جريدة رسمية عدد 14 ، الصادرة في 06 مارس 2011 .

18/ المرسوم التنفيذي رقم 13-142 المؤرخ في 19 أبريل 2013 ، المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 19 أبريل 2008 المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني ، جريدة رسمية عدد 21 ، الصادرة في 23 أبريل 2013 .

19/ المرسوم التنفيذي رقم 02-50 ، المؤرخ في 21 يناير 2002 ، يحدد القواعد الخاصة بتنظيم مصالح التشغيل في الولاية وعملها ، جريدة رسمية عدد 06 ، الصادرة في 23 يناير 2002 .

20/ المرسوم التنفيذي رقم 90-64 ، المؤرخ في 13 فبراير 1990 ، يحدد صلاحيات الوزير المنتدب للتكوين المهني ، جريدة رسمية عدد 07 ، الصادرة في 14 فبراير 1990 .

21/ المرسوم التنفيذي رقم 90-143 المؤرخ في 22 مايو 1990 المتضمن ترتيبات الإدماج المهني للشباب ويحدد القانون الأساسي لمندوب تشغيل الشباب ، جريدة رسمية عدد 21 ، الصادرة في 23 مايو 1990 .

22/ المرسوم التنفيذي رقم 96-471 الصادر في 25 ديسمبر 1996 الذي يحدد القواعد الخاصة بتنظيم مصالح النشاط الاجتماعي في الولاية وسيرها ، جريدة رسمية عدد 83 ، الصادرة في 25 ديسمبر 1996 ، المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 10-128 ، المؤرخ في أبريل 2010 ، جريدة رسمية عدد 29 ، الصادرة في 02 مايو 2010 .

23/ المرسوم التنفيذي رقم 08-127 المؤرخ في 30 أبريل 2008 ، المتعلق بجهاز الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات ، جريدة رسمية عدد 23 ، الصادرة في 4 مايو 2008 .

24/ المرسوم رقم 62-99 المؤرخ في 29 نوفمبر 1962 ، والمنظم بالأمر 71-42 المؤرخ في 17 يونيو 1971

25/ القرار المؤرخ في 25 يناير 2007 المتضمن التنظيم الداخلي للوكالة الوطنية للتشغيل ، جريدة رسمية عدد 32 ، الصادرة في 16 مايو 2007 .

26/المنشور رقم 08، المؤرخ في 20 جوان 1998، يتعلق بإجراءات تطبيق جهاز الإدماج المهني للشباب حاملي الشهادات في إطار عقود ما قبل التشغيل.

#### سادسا: مواقع الانترنت

1/ عابر صحر «التشريع القانوني لسياسة التشغيل الشباب وإحصائياتها في السنوات الأخيرة»، منتدى الشغل، نقلا عن: وزارة العمل والتشغيل، والضمان الاجتماعي، تقييم مدى تنفيذ جهاز دعم الإدماج المهني (DAIP)، التجمع الوطني لولايات الوسط، كلمة السيد الطيب لوح وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، الخميس 10/07/2008، الموقع التالي:

<http://webcache.googleusercontent.com/search?q>

2/ خنوش فطيمة، "الوظيفة العامة"، منتدى جزائريين لكل الجزائريين والعرب على الموقع التالي:

<http://www.algeriedroit.fb.fz>

3/ عن موقع النهار أون لاين:

<http://www.ennaharonline.com/ar/index.php?news=74982#ixzz2htzoSHY5>

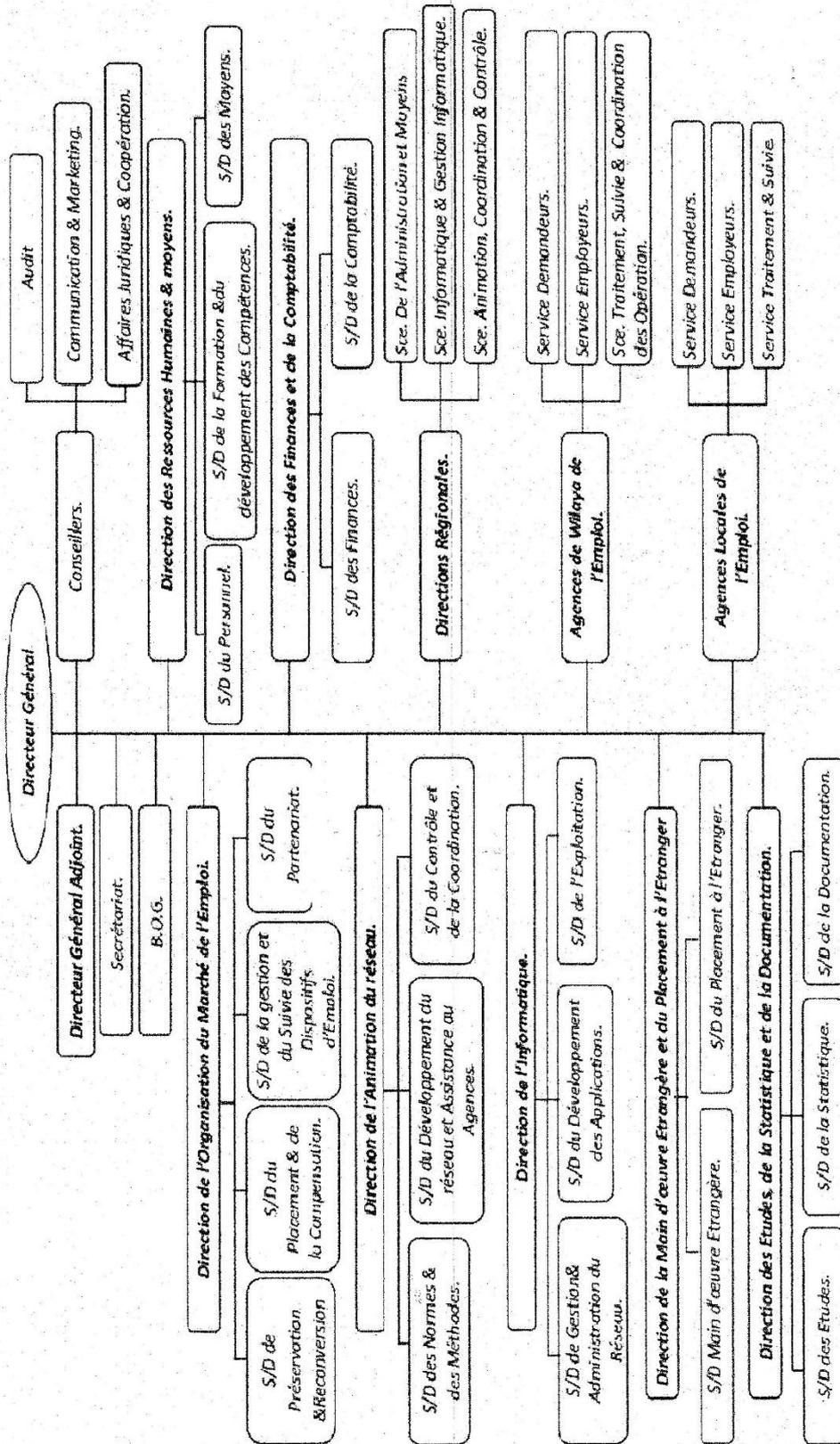
4/ عن موقع الوكالة الوطنية للتشغيل:

<http://www.anem.dz>

4/ عن موقع الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر: [www.angem.dz](http://www.angem.dz)

4/ عن موقع الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب: [www.ansej.org.dz](http://www.ansej.org.dz)

الهيكل التنظيمي للوكالة الوطنية للتشغيل



## ملحق رقم 02: التشريع والتنظيم المتعلقين بالتشغيل

### الوكالة الوطنية للتشغيل

مرسوم تنفيذي رقم: 06-77 المؤرخ في 19 محرم عام 1927 الموافق 18 فبراير سنة 2006، يحدد مهام الوكالة الوطنية للتشغيل و تنظيمها و سيرها.

إجراءات تنصيب العمال:

- قانون رقم: 04-19 المؤرخ في 13 ذي القعدة عام 1425 الموافق 25 ديسمبر سنة 2004، يتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل.
- مرسوم تنفيذي رقم: 07-123 المؤرخ في 6 ربيع الثاني عام 1428 الموافق 24 أبريل سنة 2007، يضبط شروط و كفاءات منح الاعتماد للهيئات الخاصة لتنصيب العمال وسحبها منها و يحدد دفتر الأعباء النموذجي المتعلق بممارسة الخدمة العمومية لتنصيب العمال.

### النصوص التنظيمية المتعلقة بأجهزة المساعدة على الإدماج المهني.

- المرسوم التنفيذي رقم: 08-126 المؤرخ في 13 ربيع الثاني عام 1429 الموافق 19 أبريل سنة 2008، المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم: 10-277 المؤرخ في 27 ذي القعدة عام 1431 الموافق 4 نوفمبر سنة 2010، المرسوم التنفيذي رقم: 11-105 المؤرخ في أول ربيع الثاني عام 1432 الموافق 6 مارس سنة 2011، المرسوم التنفيذي رقم: 13-142 الموافق لـ 10 أبريل 2013.
- قرار مؤرخ في 11 جمادى الأولى 1433 الموافق لـ 3 أبريل 2012، يحدد نموذج شهادة نشاط الإدماج المسلمة من المستخدم للشباب المستفيدين من عقد تكوين-إدماج.

### تدابير تحفيز وتدعيم ترقية التشغيل

- قانون رقم: 06-21 المؤرخ في 20 ذي القعدة عام 1427 الموافق 11 ديسمبر سنة 2006 يتعلق بالتدابير التشجيعية لدعم و ترقية التشغيل.
- مرسوم تنفيذي رقم: 07-386 المؤرخ في 25 ذي القعدة عام 1428 الموافق 5 ديسمبر سنة 2007، يحدد مستوى و كفاءات منح الامتيازات المنصوص عليها في القانون رقم: 06-21 المؤرخ في 20 ذي القعدة عام 1427 الموافق 11 ديسمبر سنة 2006 و المتعلق بالتدابير التشجيعية لدعم و ترقية التشغيل.
- مرسوم تنفيذي رقم: 10-71 المؤرخ في 15 صفر عام 1431 الموافق 31 يناير سنة 2010، يحدد كفاءات تطبيق التخفيضات في حصة اشتراك أصحاب العمل في الضمان الاجتماعي بعنوان ترقية التشغيل.

### تشغيل اليد العاملة الأجنبية

- قانون رقم 81-10 مؤرخ في 9 رمضان عام 1401 الموافق 11 جويلية 1981 يتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب.
- المرسوم رقم 82-510، المؤرخ في 9 ربيع الأول عام 1403، الموافق 25 ديسمبر سنة 1982، يحدد كفاءات منح جوازات العمل و رخص العمل المؤقت للعمال الأجانب،
- مرسوم رقم 86-276 المؤرخ في 8 ربيع الأول عام 1407 الموافق 11 نوفمبر سنة 1986 يحدد شروط توظيف المستخدمين الأجانب في مصالح الدولة و الجماعات المحلية و المؤسسات والهيئات العمومية.
- القانون رقم 08-11 المؤرخ في 21 جمادى الثانية عام 1429 الموافق 25 يونيو سنة 2008 المتعلق بشروط دخول الأجانب إلى الجزائر وإقامتهم وتنقلهم فيها.
- مرسوم رئاسي رقم 03-251 مؤرخ في 19 جمادى الأولى عام 1424 الموافق 19 يوليو سنة 2003، يعدل ويتم المرسوم رقم 66-212 المؤرخ في 2 ربيع الثاني عام 1386 الموافق 21 يوليو سنة 1966 و المتضمن تطبيق الأمر رقم 66-211 المؤرخ في 2 ربيع الثاني عام 1386 الموافق 21 يوليو سنة 1966 و المتعلق بوضعية الأجانب في الجزائر.

ملحق رقم 03: شهادة تسجيل خاصة بطلبي العمل

MINISTRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA SECURITE SOCIALE  
AGENCE NATIONALE DE L'EMPLOI



وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي  
الوكالة الوطنية للتشغيل

شهادة تسجيل طالب العمل  
Attestation d'Inscription

DEMANDEUR D'EMPLOI

N°Demandeur :	380349001390	رقم التسجيل :
Date Inscription :	11/07/2018	تاريخ التسجيل :
Agence d'affiliation :	Alem TISSEMSILT	وكالة الانتساب :

Nom :		اللقب :
Prénom :		الاسم :
Date de Naissance :		تاريخ الميلاد :
Lieu de Naissance :	THENIET EL HAD / TISSEMSILT	مكان الميلاد :
N° de téléphone :		

<b>Profil</b>		
Métier Principal :	Chauffeur de direction	المهنة المطلوبة :
Métier Alternatif :	/	المهنة البديلة :
Diplômes et Spécialités :	/	شهادات التخصص :

<b>Informations</b>		
Date de la dernière Revalidation :	11/07/2018	تاريخ اخر تجديد :
Date d'expiration Demande :	17/01/2019	تاريخ انتهاء الطلب :

Délivrée par : a.mis - Alem TISSEMSILT

## ملحق رقم 04: التعريف بجهاز الإدماج المهني DAIP

Dispositif d'Aide à l'Insertion Professionnelle	جهاز المساعدة على الإدماج المهني	Professional integration help's device
<p>Une (01) année renouvelable dans le secteur économique ;</p> <p>Trois (03) années renouvelables dans le secteur administratif.</p>	<p>سنة (01) واحدة قابلة للتجديد في القطاع الاقتصادي؛</p> <p>ثلاث (03) سنوات قابلة للتجديد في القطاع الإداري.</p>	<p>A renewable year in the economic area;</p> <p>Three (03) renewable years in the administrative area</p>
<p>Contrat d'Insertion des Diplômés CID</p> <p>- 15.000 DA pour les diplômés de l'enseignement supérieur ;</p> <p>- 10.000 DA pour les techniciens supérieurs.</p>	<p>عقد إدماج حاملي الشهادات CID</p> <p>- 15.000 دج لحاملي شهادات التعليم العالي؛</p> <p>- 10.000 دج للتقنيين الساميين.</p>	<p>Integration contract of graduates CID</p> <p>- 15.000 DA for graduates of higher education ;</p> <p>- 10.000 DA for technicians.</p>
<p>Contrat d'Insertion Professionnelle CIP</p> <p>- 8.000 DA pour les sortants de l'enseignement secondaire et de la formation professionnelle.</p>	<p>عقد الإدماج المهني CIP</p> <p>- 8.000 دج لخريجي التعليم الثانوي والتكوين المهني.</p>	<p>Vocational integration contract CIP</p> <p>- 8.000 DA for the leaving secondary education and vocation training.</p>
<p>Contrat formation / insertion CFI</p> <p>- 6.000 DA pour les jeunes insérés auprès des entreprises de production ;</p> <p>- 4.000 DA pour les jeunes placés auprès des maîtres artisans.</p>	<p>عقد تكوين / إدماج CFI</p> <p>- 6.000 دج للشباب المدمج في مؤسسات الإنتاج؛</p> <p>- 4.000 دج للشباب المدمج لدى الحرفيين المعلمين.</p>	<p>Training contract / integration CFI</p> <p>- 6.000 DA for young people inserted into production companies ;</p> <p>- 4.000 DA for young people placed with master craftsmen.</p>
<p>1- Bénéficiez de l'insertion d'un nombre égal à 15% de votre effectif et de 25% pour les wilayas du sud ;</p> <p>2. Pérénisez au moins 25% des insérés et obtenez une insertion supplémentaire d'un nombre égal à 30 % de votre effectif.</p>	<p>1 - استفيدوا من إدماج ما يعادل 15 % من تعداد مؤسساتكم و 25 % في ولايات الجنوب ؛</p> <p>2 - ثبتوا 25 % على الأقل من المدمجين و استفيدوا من إدماج إضافي يعادل 30 % من تعداد مؤسساتكم.</p>	<p>1- Benefit from the insertion of a number equal to 15 % of your workforce and 25 % for southern regions ;</p> <p>2- Hold at least 25 % of the inserted and get an insert additional to a number equal to 30 % of your workforce.</p>
<p>Il est accordé aux jeunes insérés en CID et CIP une prime d'encouragement à la recherche de formation (PERF) de 3000 DZD / mois, pour une période maximale de 06 mois .</p>	<p>تمنح للشباب المدمج في إطار عقود إدماج حاملي الشهادات (CID) وعقود الإدماج المهني (CIP) مبلغة شهرية للتشجيع على البحث عن التكوين قيمتها 3.000 دج خلال مدة أقصاها 06 أشهر.</p>	<p>An incentive for formation 3000 DZD per month, for a maximum period of six months, has been granted in integration contract of graduates and Vocational integration contract.</p>

## ملحق رقم 05: جهاز الإدماج المهني DAIP

### جهاز المساعدة على الإدماج المهني

سنة (01) واحدة قابلة للتجديد في القطاع الاقتصادي؛  
ثلاث (03) سنوات قابلة للتجديد في القطاع الإداري.

#### عقد إدماج حاملي الشهادات CID

- 15.000 دج لحاملي شهادات التعليم العالي؛  
- 10.000 دج للتقنيين الساميين.

#### عقد الإدماج المهني CIP

- 8.000 دج لخريجي التعليم الثانوي والتكوين المهني.

#### عقد تكوين / إدماج CFI

- 6.000 دج للشباب المدمج في مؤسسات الإنتاج؛  
- 4.000 دج للشباب المدمج لدى الحرفيين المعلمين.

1 - استفيدوا من إدماج ما يعادل 15% من تعداد مؤسساتكم و 25% في ولايات الجنوب؛

2 - ثبتوا 25% على الأقل من المدمجين و استفيدوا من إدماج إضافي يعادل 30% من تعداد مؤسساتكم.

تمنح للشباب المدمج في إطار عقود إدماج حاملي الشهادات (CID) وعقود الإدماج المهني (CIP) منحة شهرية للتشجيع على البحث عن التكوين قيمتها 3.000 دج خلال مدة أقصاها 06 أشهر.

## ملحق رقم 06: عقد تكوين إدماج

Contrat Formation/Emploi	عقد تكوين/إدماج	Job training contract
<b>Employeurs !</b>	<b>أربابا المستخدمين !</b>	<b>Employers !</b>
<p>Si vous voulez améliorer les compétences des jeunes insérés et les adapter aux besoins des postes de travail de votre entreprise,</p> <p>Vous pouvez leur offrir des formations complémentaires de recyclage ou de perfectionnement, en optant pour :</p>	<p>إن أردتم تطوير كفاءات الشباب المدمجين وتكبير مؤهلاتهم مع متطلبات مناصب عمل مؤسساتكم،</p> <p>يمكنكم منحهم تكوين تكميلي وتجديد معارفهم أو تحسين مستواهم عن طريق :</p>	<p>If you want to improve your young inserted skills and adapt them to the needs of your company's workstation,</p> <p>You can offer them complementary training retraining or upgrading opting for the training employment contract.</p>
Le Contrat de Formation/Emploi CFE	عقد تكوين/إدماج	Job training contract CFE
<p>Bénéficiez, pour une durée maximale de <b>six (06) mois</b>, d'une prise en charge à hauteur de <b>60 %</b> du coût de la formation avec la condition de les recruter pour une durée minimale d'une <b>année</b>.</p>	<p>استفيدوا، خلال مدة أقصاها <b>سنة (06)</b> أشهر من التكفل بنسبة <b>60 %</b> من كلفة التكوين شرط التزامكم بتعيين الشاب المستفيد لمدة لا تقل عن <b>سنة (01)</b> عند انتهاء فترة التكوين.</p>	<p>Benefit from supports to the tune of <b>60%</b> of the cost of training, for a maximum period of <b>six (06) months</b>, under the condition to keep for a minimum period of <b>one (01) year</b>.</p>

## ملحق رقم 07: عقد تكوين إدماج

Contrat Formation/Insertion	عقد تكوين / إدماج	Training/ inserting contract
<p><b>Artisans.</b></p> <p>Vous voulez préserver votre métier, placez des jeunes dans votre atelier selon la formule formation/insertion. L'État prend en charge les jeunes apprentis pendant une année. Ces jeunes bénéficient de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Une bourse mensuelle de <b>4.000 DA</b> ;</li> <li>-Une prise en charge de la couverture sociale.</li> </ul> <p>A l'issue de la formation, concluez un contrat de travail aidé d'une année avec le jeune formé et bénéficiez de :</p>	<p><b>أيما الحرفيون.</b></p> <p>تريدون الحفاظ على حرفتكم، شغلوا الشباب في ورشاتكم وفقا للمط تكوين/ إدماج. تتكفل الدولة بالشباب المكون لمدة سنة (01) واحدة. يستفيد هؤلاء الشباب من:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-مئدة شهرية قدرها <b>4.000 دج</b> ؛</li> <li>-تكفل بالتغطية الإجتماعية.</li> </ul> <p>بمكنتكم، عند انقضاء مدة التكوين، إبرام عقد عمل مدعم لمدة سنة (01) واحدة مع الشاب المكون مع الاستفادة من:</p>	<p><b>Craftsmen.</b></p> <p>You want to preserve your craft, place young people in your workshop according to the formula : training/ integration ;</p> <p>The state supports the young apprentice during a year, and he enjoys of :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• A monthly grant of <b>4.000 DA</b> ;</li> <li>• Support of social coverage.</li> </ul> <p>At the end of the training, conclude a contract helped work for a year, with trained young and benefit from :</p>
<p><b>1</b>   Une contribution mensuelle de l'État, de <b>6.000 DA</b> du salaire du poste;</p>	<p><b>1</b>   مساهمة الدولة في أجرة المنصب تقدر بـ <b>6.000 دج</b> شهريا؛</p>	<p><b>1</b>   A monthly contribution from the state of <b>6.000 DA</b> on the wage jobs position ;</p>
<p><b>2</b>   Un abattement des charges patronales de <b>5 %</b> au lieu de <b>25 %</b>.</p>	<p><b>2</b>   تخفيض تكاليف حصة إشراك المستخدم إلى <b>5 %</b> عوضا عن <b>25 %</b>.</p>	<p><b>2</b>   Reductions in the management share to <b>5 %</b> instead of <b>25 %</b>.</p>
<p>Ce taux est porté à <b>2.5 %</b> si vous activez dans les wilayas des Hauts Plateaux et du Sud.</p>	<p>تصل هذه النسبة إلى <b>2.5 %</b> إن كان نشاطكم في ولايات الهضاب العليا والجنوب.</p>	<p>• This rate is <b>2.5 %</b> if you recruit in the high lands regions and south.</p>
<p><b>Avantages Fiscaux :</b></p> <p>Bénéficiez également, pour une période de quatre (4) ans, d'une réduction de l'impôt sur le revenu global (IRG) ou de l'impôt sur les bénéfices des sociétés (IBS), selon le cas, quand vous créez et maintenez des emplois nouveaux.</p> <p>Cette réduction d'impôt est fixée à <b>50 %</b> du montant des salaires versés au titre des emplois créés et préservés dans la limite de <b>5 %</b> du bénéfice imposable sans que cette réduction n'exécède <b>un million de dinars (1000 000 DA)</b> par exercice fiscal.</p>	<p><b>تخفيض جبائي:</b></p> <p>استفيدوا أيضا لمدة أربعة (04) سنوات من تخفيض في الضريبة على الدخل الإجمالي أو الضريبة على أرباح الشركات تبعاً للحالة، إذا أنشأتم وحافظتم على مناصب عمل جديدة.</p> <p>يحدد هذا التخفيض في الضريبة بنسبة <b>50 %</b> من مبلغ الأجور المدفوعة وفقاً لمناصب الشغل المنشأة والمحافظة عليها، وفي حدود <b>5 %</b> من الربح الخاضع للضريبة دون أن يفوق هذا التخفيض مبلغ مليون دينار جزائري (1000000 دج).</p>	<p><b>Tax benefits</b></p> <p>Benefit also, for a period of <b>four (04) years</b>, for a reduction in the overall income tax or in the tax on the profits of companies, depending on the case, when you create and keep new jobs.</p> <p>This reduction is fixed at <b>50%</b> of the amount of wages paid to the title of the jobs created and maintained in the limit of <b>5%</b> of the taxable profits without that reduction exceeds <b>1 000 000 DA</b> by fiscal year.</p>

## ملحق رقم 08: عقد العمل المدعم

Contrat de Travail Aidé	عقد العمل المدعم	Help employment contract
<p><b>Recrutez</b> des Jeunes primo-demandeurs à l'issue d'un contrat DAIP ou directement;</p> <p><b>Bénéficiez</b> d'une contribution mensuelle de l'État, au salaire du poste:</p>	<p><b>شغلوا</b> طلابي العمل المبتدئين، مباشرة أو بعد إنقضاء فترة الإدماج.</p> <p><b>إستفيدوا</b> من مساهمة شهرية من طرف الدولة في أجره المنصب:</p>	<p><b>Recruit</b> young first jobseekers at the end of help employment contract (DAIP), or directly;</p> <p><b>benefit</b> of a monthly contribution from the state on the job's wage:</p>
PENDANT TROIS (03) ANNÉES	خلال ثلاث (03) سنوات	DURING THREE (03) YEARS
<p>-12.000 DA pour les diplômés de l'enseignement supérieur;</p> <p>-10.000 DA pour les techniciens supérieurs;</p> <p>-8.000 DA pour les sortants de l'enseignement secondaire et de la formation professionnelle.</p>	<p>- 12.000 دج لحاملي الشهادات الجامعية؛</p> <p>- 10.000 دج للتقنيين الساميين؛</p> <p>- 8.000 دج لخريجي التعليم الثانوي والتكوين المهني.</p>	<p>-12.000 DA for graduates of higher education ;</p> <p>-10.000 DA for technicians ;</p> <p>-8.000 DA for the leaving secondary education and vocation training.</p>
PENDANT UNE (01) ANNÉE	خلال سنة واحدة	DURING ONE YEAR
<p>- 6.000 DA pour les sans qualification.</p>	<p>- 6.000 دج لطلابي العمل بدون تأهيل.</p>	<p>-6.000 DA for the unqualified.</p>
<p>- Bénéficiez aussi d'une cotisation des charges patronale de 5 % au lieu de 25 %;</p> <p>Ce taux est porté à 2,5 % pour les wilayas des Hauts Plateaux et du Sud;</p> <p>- Ces avantages sont accordés pour une durée maximale de trois (03) années tant que la relation de travail est maintenue.</p>	<p>- استفيدوا أيضا من دفع 5 % كحصه اشتراك المستخدم عوضا عن 25 %؛</p> <p>- تخفض هذه النسبة إلى 2,5 % بالنسبة لولايات الهضاب العليا و الجنوب؛</p> <p>- تمنح هذه التحفيزات لمدة أقصاها ثلاث (03) سنوات طالما علاقة العمل متواصلة.</p>	<p>Get a contribution of the employer share of 5 % instead of 25 %</p> <p>- This rate is 2.5% if you recruit in the Highlands regions and South;</p> <p>- These benefits are granted for a maximum period of three (03) years as long as the employment relationship is maintained.</p>

## ملحق رقم 09: عقد تكوين إدماج/اقتصادي

<p><b>Contrat Formation Insertion</b> <b>« Economique »</b></p> <p>Avantages et mesures d'encouragement accordés aux employeurs et aux primo demandeurs d'emploi.</p>	<p><b>عقد تكوين/ادماج</b> <b>« اقتصادي »</b></p> <p>امتيازات وتحفيزات تشجيعية تمنح للمستخدمين وطالبي العمل المبتدئين.</p>	<p><b>The training integration contract</b> <b>« economic »</b></p> <p>Several benefits and incentives, granted to the employers and youth.</p>
<p><b>Entreprises Economiques :</b></p>	<p><b>المؤسسات الاقتصادية:</b></p>	<p><b>Economic services :</b></p>
<p>Recrutez des jeunes primo demandeurs d'emploi dans le cadre du Contrat Formation Insertion (CFI) et bénéficiez de plusieurs avantages:</p>	<p>شغلوا طالبي العمل المبتدئين في إطار عقد تكوين/ادماج، واستفيدوا من عدة امتيازات. نقرح عليكم الوكالة الوطنية للتشغيل تمطين من التوظيف:</p>	<p>Recruit young jobseekers under the training insertion contract, and several benefits will be granted to you:</p>
<p><b>1</b> Le Dispositif d'Aide à l'Insertion Professionnelle <b>DAIP</b></p>	<p><b>1</b> جوائز المساعدة على الإدماج المهني</p>	<p><b>1</b> Within (the implacement of help to professional insertion) <b>DAIP</b></p>
<p>- Vous pouvez recruter à hauteur de 15 % de votre effectif global, - Si vous êtes implanté dans les régions du Sud et des Hauts Plateaux, ce taux est porté à 25 % ; - L'Etat assure une prise en charge totale de la rémunération mensuelle, fixée à 6.000 DA nette et de la couverture sociale.</p>	<p>- يمكنكم تشغيل نسبة 15 % من تعداد عمالكم؛ - إن كنتم تتشطلون في ولايات الهطاب العليا والجنوب ترتفع هذه النسبة إلى 25 % ؛ - لتكفل الدولة بمجمل أجره منصب العمل التي تقدر بـ 6.000 دج شهريا وكذا التغطية الإجتماعية.</p>	<p>-You can insert up to 15 % of your workforce; - If you are in highlands and southern regions, this rate is increased to 25% ; -The state provides total supports for wage of 6.000 DA/Month and social security coverage.</p>
<p><b>2</b> Le contrat de Travail Aidé <b>CTA</b></p>	<p><b>2</b> عقد العمل المدعم</p>	<p><b>2</b> Helped work contract <b>CTA</b></p>
<p>Recrutez, en nombre illimité, des primo demandeurs d'emploi directement ou à l'issue d'un contrat DAIP/CFI et bénéficiez : - D'une contribution de l'Etat au salaire du poste fixée à 6.000 DA / mois ; - De l'allègement de la charge patronale fixée à 5 % au lieu de 25 % ; Si vous êtes implanté dans les régions des Hauts Plateaux et du Sud, ce taux est porté à 2.5 % au lieu de 25 %.</p>	<p>شغلوا طالبي العمل المبتدئين مباشرة أو بعد انقضاء فترة الإدماج بعقد العمل المدعم واستفيدوا من: - مساهمة من طرف الدولة في أجر المنصب بـ 6.000 دج شهريا؛ - تخفيضات في نسبة حصة اشتراك المستخدم إلى 5 % بدلا من 25 % ؛ تعلم هذه النسبة إلى 2.5 % بدلا من 25 % بالنسبة لولايات الهطاب العليا والجنوب.</p>	<p>Recruit an unlimited number of first jobseekers at the end of helped labor Contract, or directly, and benefit : - From a state's contribution on the salary of position by an amount of 6.000 DA/Month ; - From the employer share incentives, 5 % instead of 25 % . This rate goes to 2.5 % instead of 25 % in the highlands and southern regions.</p>
<p>La durée du contrat est fixée à une année, non renouvelable, en DAIP et en CTA.</p>	<p>مدة العقد سنة واحدة غير قابلة للتجديد، في إطار عقد العمل المدعم.</p>	<p>Duration of the contract is limited to an unrenouvelable year, in Helped Labor Contract.</p>

## ملحق رقم 10: التدابير التشجيعية / التحفيزية

<b>Mesures d'encouragement</b> Employeurs du secteur économique	<b>تدابير تشجيعية</b> أيضا المستخدمون في القطاع الاقتصادي	<b>Incentive measures</b> Employers of economic area
<p><b>01</b> Recrutez dans le cadre du dispositif d'Aide à l'insertion professionnelle (DAIP), et bénéficiez d'une prise en charge totale :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De la rémunération mensuelle;</li> <li>- Des cotisations sociales.</li> </ul> <p><b>Bénéficiez :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- D'une prise en charge de <b>60 %</b> du coût de la formation au profit des jeunes insérés.</li> </ul>	<p><b>01</b> شغلوا طلابي العمل في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP) واستفيدوا من التكاليف التامة :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- بالأجرة الشهرية.</li> <li>- بالاشتراكات في الضمان الاجتماعي.</li> </ul> <p><b>استفيدوا من:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- التكاليف بنسبة <b>60 %</b> من تكاليف التكوين لصالح المدمجين.</li> </ul>	<p><b>01</b> Recruit within the framework of integration professional assistance and get a full support of :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Monthly wages;</li> <li>- social contribution.</li> </ul> <p><b>Benefit from :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Support <b>60 %</b> of the costs of training for the benefit of young insert.</li> </ul>
<p><b>02</b> Recrutez dans le cadre du contrat de travail aidé (CTA) et bénéficiez d'une contribution de l'Etat sur le salaire du poste à raison de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>12.000 DA</b> pour les diplômés de l'enseignement supérieurs;</li> <li>- <b>10.000 DA</b> pour les techniciens supérieurs;</li> <li>- <b>8.000 DA</b> pour les sortants de l'enseignement secondaire et de la formation professionnelle;</li> <li>- <b>6.000 DA</b> pour les sans qualification.</li> </ul>	<p><b>02</b> شغلوا في إطار عقد العمل المدعوم (CTA) واستفيدوا من مساهمة الدولة في أجرة المنصب بـ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 12.000 دج لتكامل شهادات التعليم العالي;</li> <li>- 10.000 دج للتقنيين السامين;</li> <li>- 8.000 دج لتدريسي التعليم الثانوي والتكوين المهني;</li> <li>- 6.000 دج لتدريسي التكوين.</li> </ul>	<p><b>02</b> Recruit in the help employment contract and profit from a contribution from the state on the salary position :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>12.000 DA</b> for graduates of higher education ;</li> <li>- <b>10.000 DA</b> for technicians ;</li> <li>- <b>8.000 DA</b> for the leaving secondary education and vocation training;</li> <li>- <b>6.000 DA</b> for the unqualified.</li> </ul>
<p><b>03</b> Bénéficiez d'une réduction de la charge patronale et versez, au lieu de 25% :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>15%</b> pour le recrutement d'un demandeur d'emploi ayant déjà travaillé;</li> <li>- <b>5%</b> pour le recrutement d'un primo-demandeur d'emploi;</li> <li>- <b>2,5%</b> pour tout recrutement dans les wilayas des Hauts Plateaux et du Sud.</li> </ul>	<p><b>03</b> استفيدوا أيضا من تخفيض حصة اشتراك المستخدم وادفعوا عوضا عن 25 %:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 15 % عند تشغيل طالب عمل سبق له العمل;</li> <li>- 5 % عند تشغيل طالب عمل مبتدئ;</li> <li>- 2,5 % لكل تشغيل في ولايات الهضاب العليا والجنوب.</li> </ul>	<p><b>03</b> Also profit from a reduction of employer contributions and pay, instead of 25% :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>15%</b> for recruitment of a jobseeker having already worked;</li> <li>- <b>5%</b> for recruitment of a first jobseeker;</li> <li>- <b>2,5%</b> for recruitment in the highlands regions and south.</li> </ul>
<p><b>04</b> Bénéficiez d'une aide mensuelle de 1000 DA, pendant trois (03) années au maximum, pour tout recrutement en contrat à durée indéterminée (CDI).</p>	<p><b>04</b> استفيدوا لمدة أقصاها (03) سنوات، من إغانة شهرية قدرها 1000 دج لكل توظيف بعقد عمل غير محدودة.</p>	<p><b>04</b> Get a monthly assistance of 1.000 DA, for maximum period of three (03) years, for any recruitment in indeterminate contact</p>
<p><b>05</b> Micro-entreprises créées dans le cadre de l'Agence Nationale de Soutien à l'Emploi de Jeunes (ANSEJ) et de la Caisse Nationale d'Assurance Chômage (CNAC) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Vous pouvez recruter deux primo-demandeurs d'emploi dans le cadre de Dispositif d'Aide à l'insertion Professionnelle (DAIP) dans la phase de démarrage de l'activité.</li> </ul>	<p><b>05</b> اصحاب المؤسسات الصغيرة المنشأة في إطار الوكالة الوطنية لتعويض الشباب (ANSEJ) والصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- يمكنك الاستفادة من طالبين عمل مبتدئين اثنين (02) في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP) فور دواولهم بمرحلة إنارة النشاط.</li> </ul>	<p><b>05</b> Companies created as part of the employment of young people national agency (ANSEJ) and national unemployment insurance fund support (CNAC) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- You can recruit two (02) first-jobseekers within the professional integration help's device (DAIP).</li> </ul>

## ملحق رقم 11: التدابير التشجيعية

### تدابير تشجيعية

أيضا المستخدمون في القطاع الاقتصادي:

**01** شغلوا طالب العمل في إطار جهاز المساعدة على الإذهاج المصنبي (DAIP) واستفيدوا من التكفل التام:

- بالأجرة الشهرية.
- بالاشتراكات في الضمان الاجتماعي.

استفيدوا من:

- التكفل بنسبة 60% من تكاليف التكوين لصالح المدمجين.

**02** شغلوا في إطار عقد العمل المدعوم (CTA) واستفيدوا من مساهمة الدولة في أجرة الوضف بـ:

- 12.000 دج لحاملي شهادات التعليم العالي؛
- 10.000 دج للتقنيين الساميين؛
- 8.000 دج لخريجي التعليم الثانوي والتكوين المهني؛
- 6.000 دج لعديمي التكوين.

**03** استفيدوا أيضا من تخفيض حصة اشتراك المستخدم وادفعوا عوضا عن 25%.

- 15% عند تشغيل طالب عمل سبق له العمل؛
- 5% عند تشغيل طالب عمل مبتدئ؛
- 2,5% لكل تشغيل في ولايات العصابة العليا والجنوب.

**04** استفيدوا لمدة أقصاها (03) سنوات، من إعانة شهرية قدرها 1000 دج لكل توظيف بعقد عمل لمدة غير محدودة.

**05** أصحاب المؤسسات الصغيرة المنشأة في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ) والحدوق الوطني للتأمين عن البطالة (ONAC) - بكونكرو الاستفادة من طالب عمل مبتدئين (02) في إطار جهاز المساعدة على الإذهاج المصنبي (DAIP) فور دخولهم بداية فترة الاستغلال.

## ملحق رقم 12: التدابير التشجيعية/التحفيزية

### تدابير تشجيعية

أيما المستخدمين في القطاع الاقتصادي:

**01** شغلوا طالب العمل في إطار جهاز المساعدة على الإيداع المصنّف (DAEP) واستفيدوا من التكفل التام:

- بالأجرة الشهرية.
- بالاشتراكات في الضمان الاجتماعي.

استفيدوا من:

- التكفل بنسبة 60% من تكاليف التكوين لصالح المدمجين.

**02** شغلوا في إطار عقد العمل المدعوم (CTA) واستفيدوا من مساهمة الدولة في أجرة المنصب بـ

- 12.000 دج لحاملي شهادات التعليم العالي؛
- 10.000 دج للتقنيين الساميين؛
- 8.000 دج لخريجي التعليم الثانوي والتكوين المهني؛
- 6.000 دج لعديمي التكوين.

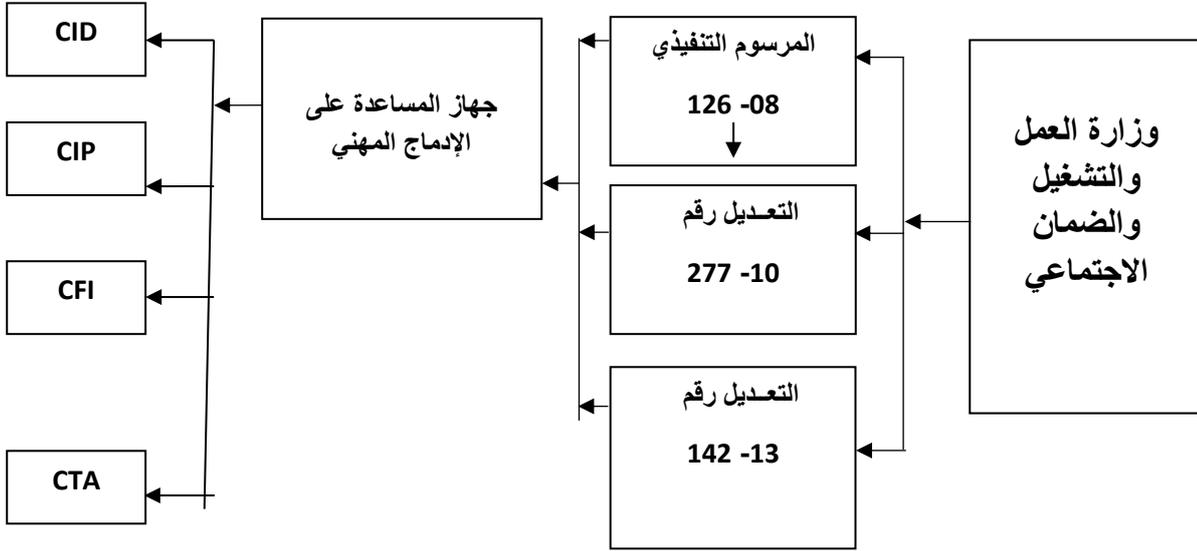
**03** استفيدوا أيضا من تخفيض حصة اشتراك المستخدم وادفعوا عوضا عن 25%.

- 15% عند تشغيل طالب عمل سبق له العمل؛
- 5% عند تشغيل طالب عمل مبتدئ؛
- 2,5% لكل تشغيل في ولايات العصابة العليا والجنوب.

**04** استفيدوا لمدة أقصاها (03) سنوات، من إعانة شهرية قدرها 1000 دج لكل توظيف بعقد عمل لمدة غير محدودة.

**05** أصحاب المؤسسات الصغيرة المنشأة في إطار الوكالة الوطنية لعموم تشغيل الشباب (ANSEJ) والصدوق الوطني للتأمين عن البطالة (ONAC) - يمكنكم الاستفادة من طالب عمل مبتدئين (02) في إطار جهاز المساعدة على الإيداع المصنّف (DAEP) فور دخولهم بطاقة غرة الاستغلال.

ملحق رقم 13: مخطط يلخص أنواع عقود الإدماج والأجهزة القائمة في إطارها، و المراسيم التنفيذية المنظمة



## ملحق رقم 14: كشف الحضور

### BULLETIN DE PRESENTATION

N°: 3835826044/18005/3801148089

Date: 19/06/2018

Offre N°: 3835826044/18005

Employeur: societe de distribution de lelectircite et du gaz de tissemsilt

Durée de l'emploi: CDD

Secteur Juridique: SECTEUR PUBLIC

Branche d'Act: 2 -->Eau et énergie

Poste Proposé: Juriste

Demandeur N°: 3801148089

Agence d'Origin: Alem TISSEMSILT

Secteur	NQ	Sexe	Age
29	6	M	32

Handicapé:

Carte Réponse reçue

Le: .....

Candidat (e) accepté (e):

Refusé (e):

Motif de l'éventuel refus: .....

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

Republique Algérienne Démocratique et Populaire

الوكالة الوطنية للتشغيل

Agence Nationale de l'Emploi

Agence de: Alem TISSEMSILT

BULLETIN DE PRESENTATION

Date: 19/06/2018

N°3835826044/18005/3801148089

M. Madani abdelkader

comme suite à votre offre d'emploi, j'ai l'honneur de vous

présenter M. CHAHI NABIL MOHAMED

Demeurant à HAI 20 AOUT TISSEMSILT

Candidat à un emploi de: Juriste

Je vous saurai gré de bien vouloir me faire connaître votre réponse, dans un délai de 08 jours au moyen de la carte réponse ci-jointe.



Le Directeur d'Agence.

Cachet:

Trainé par: a.mis

Delivré par: a.mis

Partie à conserver par l'employeur

CARTE REPONSE du Bulletin

N°: 3835826044/18005/3801148089

A retourner sous pli fermé à Monsieur le Directeur de

L'AGENCE de (1) Alem TISSEMSILT

Date de délivrance 19/06/2018 Offre N° 3835826044/18005

Demande n° 3801148089/1801

Agence de: Alem TISSEMSILT

Nom et Adresse de L' Employeur:

societe de distribution de lelectircite et du gaz de tissemsilt, CITE SEDDIK BEN YAHIA TISSEMSILT

Lieu de travail:

tissemsilt

Partie à remplir par l'Employeur

Mr. CHAHI NABIL MOHAMED

(2) A été recruté (e) à compter du: .....

En qualité de .....

(2) N'a pas été retenu (e) pour les raisons suivantes:

.....

.....

(2) Veuillez me présenter d'autre candidats.

A: ..... Le: .....

Le responsable de l'organisme employeur

Cachet

# مقدمة

## الفصل الأول:

الإطار العام للوكالة الوطنية للتشغيل

## الفصل الثاني:

جهاز المساعدة على الإدماج المهني

الخاتمة

الملاحق

# قائمة المراجع

# فهرس المحتويات