

سياسة التشغيل في الجزائر: الآليات والبرامج Employment Policy in Algeria: Mechanisms and Programs

د. عائشة بن النوي / جامعة باتنة 01

البريد الإلكتروني: aicha.bennoui@univ-batna.dz

تاريخ النشر Publication date	تاريخ القبول Acceptance date	تاريخ التلقي Submission date
2020-12-27	2020-09-24	2020-08-28

ملخص الدراسة:

ويهدف المقال إلى تسليط الضوء على واقع سياسة التشغيل في الجزائر، مبرزين من خلال ذلك الإشكالية الأساسية والمتمثلة في معرفة أهم الآليات والبرامج المتنوعة والمختلفة المسالك والمناهج، التي اعتمدت في إطار تنفيذ السياسة التشغيلية، كما اعتمدت الدراسة في منهجها على التحليل والوصفي لسياسة التي انتهجتها الجزائر من أجل تفعيل ديناميكية التشغيل، وامتصاص البطالة وذلك ما تعلق بتشجيع خلق المؤسسات التي توفر المزيد من فرص العمل، ومنها ما تعلق بتنظيم بعض أنماط التوظيف الخاص ببعض الفئات العمالية، مثل حاملي الشهادات الجامعية، والتكوين المهني والباحثين عن العمل القادمين من مختلف مؤسسات التعليم العالي والتكوين المهني وخلصت للدراسة إلى استنتاج مفاده وصف التجربة الوطنية في مجال التشغيل، وتقييمها كمياً ضمن جملة من المعطيات الإحصائية الخاصة بالديوان للإحصاء الخاصة بالبرامج والآليات الداعمة لسياسة التشغيل وترقيتها.

الكلمات المفتاح: التشغيل، سياسة التشغيل، اليد العاملة، الآليات والبرامج الجزائرية.

Abstract:

The article aims to shed light on the reality of employment policy in Algeria, highlighting through this the basic problem of knowing the most important mechanisms and programs, various and different paths and approaches, which were adopted within the framework of implementing the operational policy, and the study also relied in its approach on the analysis and descriptive of the policy adopted by Algeria from In order to activate the employment dynamics and absorb unemployment and that is related to encouraging the creation of institutions that provide more job opportunities, including those related to organizing some types of employment for some workers groups, such as holders of university degrees, vocational training, and job-seekers coming from various institutions of higher education and training The study concluded that the national experience in the field of employment was described and quantified within a set of statistical data related to the Bureau of Statistics related to the programs and mechanisms supporting the employment policy and their promotion.

Key words: employment, employment policy, labor, mechanisms and programs, Algeria

مقدمة

تدل سياسة التشغيل على مختلف التدابير والآليات التي تعتمدها الحكومة في سبيل استحداث مناصب الشغل بشتى أنماطها خلال فترة محددة، وتمثل هذه السياسة في الواقع الوجه المقابل لسياسة مكافحة البطالة، إذ أن التشغيل والبطالة وجهان لعملة واحدة، لذلك فإن معالجة قضية التشغيل تقتضي من جهة تحليل مشكلة البطالة وأسبابها وبنيتها وهو ما يمثل جانب الطلب، ومن جهة ثانية تحليل احتياجات سوق العمل حجماً ونوعاً أي تحليل

جانب العرض ومنه تنبثق أهمية هذا التحليل الثنائي، من ضرورة تحقيق التوافق المستمر ما بين عرض العمل والطلب عليه من حيث الحجم والطبيعة، وعادة ما تعتمد أو تتعمد الحكومات اعتبار عدد مناصب الشغل المستحدثة مؤشرا إلى إنجاح سياساتها التشغيلية على الرغم من أن عدد مناصب بصورته المطلقة غالبا ما ينطوي على تضليل، فهو لا يدلنا لا على مدى ديمومة هذه المناصب ولا على مدى توافق متطلبا المنصب ومؤهلات شاغله ناهيك بطبيعة العمل (لائق او هش) ومستويات الرضا لدى المشتغل المتعلقة بالأجر وظروف العمل، لقد باتت سياسة التشغيل في الجزائر منذ عشرية ونصف تشكل الانشغال الأول لدى السلطات العمومية ويرجع ذلك بالأساس إلى تزايد مستوى الطلب على العمل بوتيرة تفوق نمو العرض وهو ما يعني ارتفاع مستويات البطالة خاصة منها البطالة ما بين الشباب من حاملي الشهادات مع وما يرافق ذلك من آفات وضغوط اجتماعية وقد تهدد الاستقرار الاجتماعي فضلا عما ينتج من البطالة من هدر للطاقات وهروب الكفاءات وتراجع النمو الاقتصادي ولمواجهة لهذا الوضع تم اعتماد حزمة من الإجراءات وإرساء عدد من الآليات التي تشكل في مجملها سياسات لدعم التشغيل .

1. الإطار النظري للدراسة

1. إشكالية الدراسة:

لقد سعت الدولة الجزائرية في كل مرة للتقليص من مشكلة البطالة وخاصة في أوساط الشباب، وان هذه الظاهرة الخطيرة قد حظيت بالاهتمام والدراسة وذلك للبحث عن السبل الكفيلة لمعالجتها، رغم المشاكل الاقتصادية والتغيرات المتمثلة في اقتصاد السوق والمنافسة الحرة التي أدت إلى التراجع في سوق العمل وتوفير مناصب عمل جديدة في إطار القطاع العام بات من الصعب تحقيقه وذلك لتخلي الدولة عن المؤسسات العمومية بل إلى حلها وتسريح العمال، ونظرا لبعض النقائص والسلبيات التي آلت إليها السياسة الاقتصادية المنتهجة لتشجيع ودعم القطاع الخاص جعلت المشرع الجزائري يفكر في إحداث أجهزة وأساليب تقنية واقتصادية للتكفل بمشاكل الشباب في توفير مناصب شغل، لذلك فإن التساؤل الذي نود أن نطرحه في توضيح الإشكالية الخاصة بهذه الدراسة والتي تتمثل في الأسئلة التالية: ما هي أهم البرامج والآليات التي اعتمدها الدولة الجزائرية في سياسة تشغيلها من اجل مكافحة البطالة؟ وما هي أهم المعايير المعتمدة في تصنيف اليد العاملة؟ وما هي الأبعاد والمميزات الرئيسية لسياسة التشغيل في الجزائر؟

2. أهمية الدراسة:

و تكمن أهمية الدراسة كونها قد تمثل إضافة لما هو مكتوب من الأدبيات السابقة لواقع سياسة التشغيل في الجزائر والتي اعتمدت خلال فترة الانتقال من إلى إقتصاد السوق، والتي اعتمدت في سياسة التشغيل على إعتبرها ذات مقارنة إقتصادية و مقارنة اجتماعية، والتي قامت بتسطير سياسة نشيطة تعيد التوازن إلى سوق العمل من خلال إجراءات وبرامج تشغيلية عديدة تتماشى و خصوصيات سوق العمل، خاصة من الجانب الكمي، كما اعتمدت سياسة خاملة تتمثل في تسيير البطالة مراعاة للجانب الاجتماعي للفئات الهشة التي لم تتمكن من الاندماج في سوق العمل.

3. أهداف الدراسة:

وتتمثل أهداف الدراسة في:

- تسليط الضوء على واقع سياسة التشغيل في الجزائر مع ذكر لأهم أبعادها ومميزاتها وتحدياتها.
- التطرق للبرامج والآليات المعتمدة من طرف الحكومة الجزائرية في التشغيل والحد من البطالة.

4. منهجية الدراسة:

من أجل الإجابة على إشكالية بحثنا، تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي لدراسة وتحليل سياسات التشغيل المعتمدة وكذا الآليات التي اعتمدت عليها. كما أنه يمكننا من التعريف بمختلف المصطلحات ذات الصلة الوثيقة بالموضوع، وكذا الوصول إلى تحديد الإطار النظري الذي يعتمد على استنتاج وتحليل المعلومات بواسطة مختلف أدوات البحث الأكاديمي مثل المراجع والأت المتخصصة، التقارير الدولية، الملتقيات والمؤتمرات الدولية والوطنية، الأطروحات، مختلف المقالات العلمية المحكمة ذات الصلة بالموضوع

5. تحديد المفاهيم المحورية

1.5 التشغيل: يحتمل التشغيل تعريفيين رئيسيين وهما:

■ **التعريف التقليدي للتشغيل:** هو تمكين الشخص من الحصول على منصب عمل والاشتغال به في مختلف الأنشطة الاقتصادية بعد حصوله على حجم معين من التدريب والتكوين والتأهيل، وما يلاحظ على هذا التعريف هو عدم دقته بالشكل الكافي لأنه لا يميز بين التخصصات والمواصفات الواجب توافرها في العامل. كما أنه لا يحدد طبيعة المؤسسات المستخدمة والمكونة لليد العاملة المؤهلة ولا يبين بالتفصيل مسؤوليات وواجبات وحقوق العامل. (بن عمار حسيبة، عبد النور موساوي، 2019، ص184)

■ **التعريف الحديث للتشغيل:** إن التشغيل بمفهومه الحديث لا يعني عكس البطالة، كما أنه لا يعني العمل فقط، بل يشمل الاستمرارية في العمل وضمان التوظيف والأجر للعامل وفقا لاختصاصه ومؤهلاته، والتي يتعين على المؤسسة الاعتراف. كما أن التشغيل يمنح الحق للفرد العامل في المشاركة والتمثيل في مختلف النقابات العمالية وحقه في الخدمات الاجتماعية، ومنه فإنه لمفهوم التشغيل أهمية كبيرة في العمل لكونه أساس تطوير، تنمية وترقية العمل.

كما عرفته الاتفاقية الدولية رقم 12 لسنة 1964 بأن التشغيل هو التوظيف الكامل والاستغلال الأمثل للموارد البشرية كما عرفته بأفق واسع ارتكز على مفهوم التنمية الاقتصادية والاستغلال الأمثل للعنصر البشري في نمو الاقتصاد وعلى ضمان العمل لكل شخص راغب فيه، وأن يكون العمل منتجا، وأن يتم اختيار هذا العمل بحرية وإمكانية اكتساب المؤهلات الضرورية لممارسة العمل المناسب لتستعمل فيه هذه المؤهلات (بن عمار حسيبة، عبد النور موساوي، 2019، ص185)

2.5 مفهوم السياسة العامة للتشغيل:

يقصد بالسياسة العامة للتشغيل "الأسلوب الذي يتبناه المجتمع إزاء توفير فرص العمل للقوى العاملة المتاحة، في إعداد وتكوين أفرادها، وفي تنظيم العلاقات بين العمال وأرباب العمل أفرادا كانوا أو مؤسسات عن طريق التعليمات والقواعد والقوانين (مراد مرمي، 2013، ص12)

كما تعرف السياسة العامة للتشغيل كذلك بأنها "السياسة التي تهدف إلى تحقيق العمالة الكاملة وتنمية فرص عمل نمو متناسقا في مختلف الصناعات والمناطق، ومنه فإن السياسة العامة للتشغيل تتمثل في جميع الإجراءات والتدابير التي تتخذها الدولة بغرض الوصول إلى تحقيق التشغيل الكامل من خلال العمل على إدماج البطالين في سوق العمل، وللإشارة فإن السياسة التشغيل تعكس إيديولوجية النظام الاقتصادي والاجتماعي القائم ونظيرته للعمل وحق المواطن فيه (زكي بدوي، 1994، ص178).

كما يتوجب التطرق إلى بعض المفاهيم الرئيسية ذات العلاقة المباشرة مع التشغيل ومن أهمها:

■ **تعريف سوق العمل:** يعد سوق العمل المكان الأساسي لالتقاء عرض العمل والطلب على العمل، فهو يعتبر الم منبع الرئيسي للمورد البشري والوسط الذي يبحث فيه العاملون عن تقديم خدمات لأصحاب العمل وفقا لشروط وقواعد معينة، ويعرف سوق العمل على أنه الموقع الذي تبحث فيه مختلف المؤسسات عن العمال، أي أنه

المكان الذي تتواجد به عروض العمل (عبد القادر محي الدين و آخرون، 2018، ص9)، وهو يتطلب توافر عنصري الطلب والعرض حتى يصبح سوقا بالمعنى الاقتصادي.

- عرض العمل: هو عدد العمال القادرين على العمل والراغبين فيه من خلال فترة معينة.
- الطلب على العمل: إن الطلب على العمل على المستوى الكلي يمثل قدرة الاقتصاد الوطني على توظيف الأيدي العاملة عند أجر حقيقي معين، ومن وجهة نظر صاحب العمل حقيقي معين وفي فترة زمنية معين (مدحت القرشي، 2007، ص23)

- تعريف البطالة: حسب المكتب الدولي للعمل: (BIT) تتكون فئة البطالين من كل الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم ما بين 16 و59 سنة ووجدوا أنفسهم في يوم معين أو أسبوع معين في إحدى الفئات التالية:
 - * بدون عمل: أي فئة الذين لا يعملون مقابل أجر.
 - * متاح للعمل: أي الذين باستطاعتهم العمل فورا.
 - * يبحث عن عمل: أي الأشخاص الذين اتخذوا خطوات محددة للحصول على عمل خلال فترة معينة للدلالة على جدية البحث (رايح عبد الله سرير، 2011، ص181)

* حسب الديوان الوطني للإحصائيات ONS يعتبر الشخص بطالا إذا توفرت فيه المواصفات التالية: أن يكون في سن يسمح له بالعمل (بين 15 و64 سنة)، أن لا يملك عملا عند إجراء التحقيق الإحصائي أي أنه لم يزاول أي عمل ولو لمدة ساعة واحدة خلال فترة إجراء التحقيق. كما يجب أن يكون في حالة بحث عن العمل، حيث أنه قد قام بالإجراءات اللازمة للعثور على العمل وأن يكون على استعداد تام للعمل ومؤهلا له (بن عمار حسيبة، عبد النور موساوي، 2019، ص185)

6. ميكانيزمات التأثير على سوق العمل وأنواع سياسات التشغيل:

1.6 ميكانيزمات التأثير على سوق العمل:

تتدخل مجموعة من العوامل في التأثير على سوق العمل وعلى توازناته من خلال التأثير على العرض والطلب على اليد العاملة (عبد القادر محي الدين و آخرون، 2018، ص9)، حيث يمكن أن نوجزها في الجوانب التالية:

✚ العوامل الجغرافية: تؤثر العوامل الجغرافية على سوق العمل من خلال دورها في رسم الحدود الإقليمية لسوق العمل، فهي تتعلق بالمكان الذي تتواجد فيه القوى العاملة كمقر سكن العامل، موقع المؤسسات العارضة للعمل...والذي يطرح مسألة الإيواء والخدمات الاجتماعية لتفضيل أفضل شروط الحياة للعامل وأسرته

✚ العامل الديمغرافي: يعد العامل الديمغرافي هو الآخر من بين العوامل المتحكمة في سوق العمل نظرا لأن معدل النمو الديمغرافي يعتبر أحد أهم المؤشرات لها التي انعكاس على هذه السوق، وذلك باعتباره المحدد لحجم اليد العاملة الوافدة إليه التي تمثل جانب العرض الذي تحتاجه المؤسسات الممثلة للطلب على اليد العاملة.

✚ النظام الاقتصادي: يمر النظام الاقتصادي بمجموعة من المراحل يطلق عليها بالدورة الاقتصادية، ففي مرحلة الرخاء (الاستغلال الأمثل لمختلف الموارد المتاحة) تنتعش الحركة الاقتصادية ويرتفع مستوى الناتج والنمو الاقتصادي، وتزداد العمالة والتوظيف في مختلف القطاعات الاقتصادية في أما. مرحلة الركود (حدوث بعض الأزمات الاقتصادية والتي تؤدي إلى حدوث في خلل مختلف التوازنات الاقتصادية) فيتأثر سوق العمل بمختلف الأزمات الاقتصادية التي تواجهها الدولة، مما يجعله يعاني في اعجز استيعاب اليد العاملة الحالية وكذا الجديدة الوافدة إليه، باستثناء الحالات الخاصة التي تتوقف على درجة التأهيل العلمي والمهني

✚ النظام الاجتماعي والثقافي: يتأثر كذلك سوق العمل بالعلاقة السائدة بين أفراد من حيث السلوكيات والعادات، التقاليد والذهنيات السائدة، وكذا التأثير على مدة العمل مثل: تقليص ساعات العمل اليومية، تمديد

العمل السنوية، تقليص سن التقاعد، الأمر الذي سيدفع المؤسسة إلى زيادة عدد عمالها للمحافظة على نفس مستوى نشاطها، وينتج عن ذلك ارتفاع الطلب على القوى العاملة المتاحة في السوق.

✚ النظام التكنولوجي: يتغير هيكل الطلب على اليد العاملة بموجب النظام التكنولوجي السائد، فبتطور هذا النظام ظهرت الآلة التي أصبحت لتحل محل العامل من لها لما دور إيجابي في رفع الكفاءة الإنتاجية بأقل التكاليف، وهذا ما يجعل الطلب يتزايد على اليد العاملة المؤهلة كالمهندسين والتقنيين والفنيين من الكفاءات المتحكمة في التكنولوجيا الجديدة، مما يخلق فائضا في عرض اليد العاملة الغير مؤهلة وبالتالي ظهور الأشكال المختلفة للبطالة.

✚ النظام التربوي والتكويني: يلعب هذا النظام دورا كبيرا في التأثير على عرض اليد العاملة في سوق العمل كما وكيفا، ويعتمد هذا العامل على مجموعة الهيئات والمؤسسات كمدارس التعليم، الثانويات، المعاهد، مراكز التكوين والجامعات بهدف رفع الكفاءة والخبرة المهنية وبالتالي ضمان تحسين مردودية عوامل إنتاج المؤسسات.

2.6 أنواع سياسات التشغيل:

هناك تقسيمان لسياسة التشغيل إلا أن الشائع منها نجده يقسم سياسة التشغيل إلى نوعين وحسب ديناميكية سوق العمل وقدرته على استيعاب القوى العاملة العاطلة من خلال خلق مناصب الشغل وهي كالتالي:

- سياسة تشجيع عمليات التشغيل أو سياسات التشغيل النشطة (politiques actives): يمكننا تعريف سياسة التشغيل النشطة على أنها سياسات تعمل بشكل مباشر على الحفاظ على مستوى العمالة الموجودة، وعلى خلق مناصب شغل جديدة وعلى تكييف اليد العاملة حسب الحاجة للاقتصاد، وتتضمن هذه السياسات مجموعة من التدابير التي تسهل توظيف المزيد من العمالة من طرف المؤسسات، حيث تتوجه هذه التدابير بشكل خاص نحو ترقية سوق العمل، وعلى هذا الأساس تتميز سياسات التشغيل النشطة غالبا بكونها سياسات ذات طابع هيكلي تستهدف نزع العراقيل التي تحول دون تحقيق مستوى التشغيل المأمول، لذلك تعتبر سياسات طويلة المدى لأنها لا ترمي إلى توظيف العاطلين في اللحظة الراهنة، ولكنها ترمي إلى تهيئة الاقتصاد لتوظيف المزيد من العمالة في المستقبل نتيجة دخول أعداد إضافية إلى سوق العمل (رشيد شباح، 2012، ص103)، ووفقا لهذه السياسة يمكن اتخاذ جملة من الإجراءات والتي تدخل ضمن هذا التصنيف والتي نذكر منها:

* تقديم التكوين المهني اللازم وتوفير التربصات التكوينية لشباب لأجل تسهيل إدماجهم في عالم الشغل

* مساعدة طالبي الشغل في مجال البحث عن عمل والتوجيه المهني لهم

* تقديم مساعدة الخاصة باليد العاملة التي ليس لديها كفاءة والإعانات على التوظيف.

- سياسة التراجع عن التشغيل والحد من الفئة النشيطة (سياسة التشغيل الخاملة) (politiques passives): وتعمل هذه السياسة حسب حالة سوق العمل والتخفيف من الآثار التي تولدها اختلالات سوق العمل من خلال توفير الإعانة الاجتماعية أو محاولة الحد من الفئة النشيطة (ليندة كحل الرأس، 2014، ص60) ومن الإجراءات الواردة في هذا التصنيف والتي تتمثل:

* منح التعويضات البطالة

* التقاعد المسبق

II. مميزات وأبعاد سياسية التشغيل في الجزائر

1. مميزات التشغيل في الجزائر

يتميز التشغيل في الجزائر بعدة مميزات نذكر منها ما يلي:

*هيمنة القطاع العام: أخذت الدولة الجزائرية على عاتقها بعد الاستقلال توفير مناصب العمل وتقليل معدل البطالة قدر الإمكان بغية الوصول إلى التشغيل الكامل، فانتهجت سياسة التصنيع وذلك على أساس الاستثمار العمومي المكثف وكان التوظيف لا يرتبط بالحاجات الحقيقية لجهاز الدولة أو مؤسساتها الإنتاجية والخدمية، فأدى ذلك إلى التقليل فعالية في استخدام الموارد البشرية، وعدم الارتباط الأجور بقدرات الشخص وإنتاجيته وذلك تنمية ثقافة المبادرة الفردية وعدم تشجيع الشباب على الاستثمار في مجال الأعمال (محمد عدنان، 2006، ص122)

*تنقل اليد العاملة : تتميز اليد العاملة في الجزائر بانتقالها ضمن القطر الواحد وذلك من خلال الهجرة من الأرياف إلى المدن، بسبب التوظيف الصناعي في المراكز الحضرية الكبرى مما أدى إلى ظاهرة الفصل بين الوطن الصناعي والمناطق الأصلية للعمال التي هي المناطق الريفية، وهذا ما أدى إلى الهجرة إلى الخارج باتجاه أوروبا بشكل خاص التي استقطبت اليد العاملة الماهرة ونصف ماهرة.

* تدهور الإنتاجية يعود تدهور الإنتاجية إلى ضعف الصلة بين التعليم وسوق العمل بالكم والكيف و المحتوى، كذلك إلى الخلل في ظروف التشغيل والحوافز وتنظيم العمل فتطور مؤشر إنتاجية في القطاع الصناعات التحويلية انتقل من 0.25 % سنة 1995 إلى 0.17 % سنة 1997 ثم إلى 0.25 % سنة 2000 (محمد بوخلوف، بدون تاريخ، ص109)

* بطالة المتعلمين: رغم أن الجزائر تتميز بوجود عدد كبير من خريجي الجامعات وصل 120000 طالب سنة 2008 وحوالي 18% من مجموع السكان حاصلين على تكوين في نظام التعليم إلا أن تكوينهم لم يساهم في حصولهم على وظيفة إذا أن الجزائر تعرف تفاقم بطالة المتعلمين الشيء الذي يمثل هدرا للرأس المال البشري حيث يلاحظ افتقار نظام التعليم لطابعه التكويني والمهني.

2. تحديات ومعوقات سياسة التشغيل في الجزائر

إن حجم التحديات والمعوقات التي تواجهها سياسات التشغيل في الجزائر، لاسيما في مجال تشغيل الشباب، كبيرة ومعقدة، باعتبار أن الجزائر من المجتمعات التي تشكل فيها هذه الشريحة أكثر من ثلثي المجتمع، الأمر الذي يصعب من مهمة الهيئات المكلفة بمعالجة هذه الإشكالية، لاسيما أمام تراجع القطاع العمومي عن تمويل الاستثمارات، وإنجاز المشاريع المنشأة لمناصب العمل المستقرة والدائمة، واستمرار التوجه نحو المزيد من تحويل المؤسسات العمومية إلى القطاع الخاص، والتقليص من عدد العمال إما بسبب الغلق، أو بسبب مواجهة الأزمات الاقتصادية والمالية وعموما يمكن حصر تحديات ومعوقات سياسات التشغيل في الجزائر(عبد الله غالم، حمزة فيشوش، 2011، ص11) في النقاط التالية :

- من بين التحديات التي تواجهها هذه الدولة في هذا المجال العمل غير المنظم أو ما يعرف بـ L'Économie Informels الذي يعتبر البديل الحتمي للعديد من الشباب القادم إلى سوق العمل، أمام ضعف بل ندرة فرص العمل في المؤسسات المنظمة هذا النوع من العمل الذي يشكل بؤر استغلال فاحش للعديد من الشباب الذي عادة ما يكون الأكثر عرضة لهذا الاستغلال، سواء في مجال ظروف العمل، أو في الأجور، أو مختلف الحقوق الفردية والجماعية للعامل، في غياب أو ضعف الهيئات الرقابية

- من التحديات التي تعيق نجاح التجارب والبرامج العديدة التي قامت بها الدولة للحد من بطالة الشباب، والتي تشكل في نفس الوقت إحدى معوقات عمل هيئات التشغيل والتحكم في سوق العمل، تكمن في عدم تكيف أنظمة وبرامج التعليم والتكوين العالي والمتوسط بما يتناسب والاحتياجات التي يتطلها سوق العمل، مما يعني تكوين متزيدا من الإطارات والعمال الذين سوف لن يجدوا مناصب عمل تناسب تكوينهم مما يجعلهم عرضة للبطالة الحتمية عند تخرجهم

- من الآثار السلبية الناتجة عن البطالة في أوساط الشباب، ونقصد بها الارتفاع المستمر لظاهرة الانحراف نحو الأعمال الإجرامية، وتعاطي المخدرات، والعنف ضد المجتمع، والهجرة غير المشروعة نحو البلدان الأوروبية عبر وسائل وطرق غير مضمونة العواقب

3. أبعاد سياسة التشغيل في الجزائر

لقد كانت سياسات التشغيل ومكافحة البطالة دوماً ولا زالت جزءاً من سياسات التنمية الاقتصادية والاجتماعية في الجزائر، باعتبار أنه لا يمكن الاهتمام بالجوانب المادية دون الجوانب البشرية، بما أن الهدف من التنمية (سليمان أحمية، 2009، ص3) في النهاية هو توفير المستوى المعيشي الرفيع وسبله للمواطن، وهذا لا يتأتى إلا بتوفير فرص عمل لكل القادرين على العمل والباحثين عنه، ووضع البرامج والآليات الناجعة للتكفل بالقادمين إلى سوق العمل من الجامعات ومعاهد التكوين المختلفة (عبد الحميد قومي، حمزة عايب، 2011، ص3)، إن أبعاد سياسات التشغيل تؤول إلى عدة جوانب، والتي تحكمها ظروف وعوامل تختلف حسب الأهداف الرامية إليها فمنها ما هي أبعاد اقتصادية، ومنها ما هي اجتماعية، ومنها ما هي تنظيمية وهيكلية، ومنها ما هي غير ذلك.

* **البعد الاقتصادي:** يتركز على ضرورة استثمار القدرات البشرية لا سيما المؤهلة منها في خلق الثروة الاقتصادية عن طريق توظيفها في مختلف المجالات وقطاعات النشاط بم يسمح بإحداث التنمية الاقتصادية والاجتماعية في البلاد، وتطوير أنماط الإنتاج، وتحسين النوعية والمردودية ومنافسة المنتج الأجنبي، ومواكبة التكنولوجيا السريعة التطور (صفية بوزار، 2014، ص562).

* **البعد الاجتماعي:** يركز على ضرورة القضاء على مختلف الآفات الاجتماعية الناتجة عن آفة البطالة، لا سيما بالنسبة للشباب عامة، وذوي المؤهلات الجامعية والمتوسطة خاصة، والعمل على توفير الظروف المناسبة لإدماج هؤلاء الشباب في المجتمع، وإبعادهم عن كل ما يجعلهم عرضة لليأس والتمهيش والإقصاء، وما يترتب عن ذلك من أفكار وتصرفات أقل ما يقال عنها تضرر هؤلاء الشباب أولاً، وبالبلاد ثانياً، ونقصد بذلك اللجوء إلى الهجرة السرية نحو الضفة الأخرى من البحر الأبيض المتوسط، والتمرد على قيم وتقاليد وقوانين البلاد، وما إلى ذلك من الانعكاسات السلبية المتعددة المظاهر التي تفرزها ظاهرة البطالة.

* **الأبعاد التنظيمية والهيكلية:** وترمي إلى تحقيق مجموعة من الأهداف يمكن استخلاصها من خلال أهداف مخطط النشاط لترقية العمل ومكافحة البطالة المعتمد من قبل الحكومة الجزائرية سنة 2008، والتي تتمثل فيما يلي:

- محاربة البطالة من مقاربة اقتصادية
- ترقية يد عاملة مؤهلة على المدى القصير والمتوسط،
- تنمية روح المبادرة المقاولانية
- تكييف الشعب مع التخصصات والتكوين حسب احتياجات سوق العمل،
- دعم الاستثمار الإنتاجي المولد لمناصب عمل
- إنشاء هيئات تنسيقية ما بين القطاعات
- عصرنه آليات المتابعة والمراقبة والتقييم
- تحسين وتدعيم الوساطة في سوق العمل في سوق العمل
- تدعيم ترقية تشغيل الشباب وتحسين نسبة التوظيف بعد فترة الإدماج.

III. معايير سياسة التشغيل في تصنيف اليد العاملة وتقويمها في الجزائر

وتعتمد سياسة التشغيل في تصنيف اليد العاملة على ثلاثة معايير أساسية وهي:

1. معيار العمر: إن إحصائيات سوق العمل وعلى اختلافها وتعددتها نجد عاملاً أساسياً يعمل على تحديد أهم الخصائص اليد العاملة فيها وهي العمر الذي يعتبر في بعض الأحيان شرطاً من شروط الحصول على مناصب العمل في السوق حيث تواجه سياسة التشغيل نمو اليد العاملة أقل من 18 سنة (عمار رواب، صباح غربي، 2001، ص69). لذا كان لزاماً علينا التطرق إلى عامل السن في دراستنا هذه والتعرف على تصنيف اليد العاملة وفق ذلك ضمن أعمار معينة

							السنة
2008	2007	2006	2005	2004	2003	2001	
							فئات العمر
415000	385352	469379	393147	469538	341538	372728	19-15
4,54	4,48	5,29	4,89	6,02	5,11	5,98	%
1276000	1194515	1201696	1129925	1123794	851363	810158	24-20
13,95	13,90	13,55	14,05	14,41	12,74	13,01	%
1591000	1477470	1360371	1357067	1275676	1036461	962368	29-25
17,40	17,19	15,34	16,87	16,36	15,51	15,45	%
1337000	1292775	1305236	1217917	1157632	1041010	936882	34-30
14,62	15,04	14,72	15,14	14,84	15,57	15,04	%
1178000	1086317	1253100	1055709	1054982	977556	898307	39-35
12,88	12,64	14,13	13,12	13,53	14,63	14,42	%
1082000	1080505	1205074	950859	880621	807590	738611	44-40
11,83	12,57	13,59	11,82	11,29	12,08	11,86	%
916000	804121	825347	743339	704841	651461	630472	49-45
10,02	9,36	9,31	9,24	9,04	9,75	10,12	%
662000	630888	622754	615927	562296	495958	435283	54-50
7,24	7,34	7,02	7,66	7,21	7,42	6,99	%
429000	389470	346483	337505	315166	243577	223698	59-55
4,69	4,53	3,91	4,20	4,04	3,64	3,59	%
260000	252831	279363	242826	253866	237543	220264	+60
2,84	2,94	3,15	3,02	3,26	3,55	3,54	%
9146000	8594244	8868803	8044221	7798412	6684057	6228771	المجموع

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات (2015)

من خلال المعطيات والموضحة في الجدول أعلاه وخلال عشرية كاملة نجد الفئة العمرية [25-29] هي التي تأتي في المرتبة الأولى في تصنيف اليد العاملة المشتغلة ما عدا سنة 2003 أين سجلت تراجعاً طفيفاً بحجم عمالة 962368 عامل أما الفئة العمرية [20-24] بحجم عمالة قدرت سنة 2005 بـ 1129925 لتليها الفئة العمرية [30-34] في المرتبة الثالثة بحجم عمالة تراوحت بين سنتي 2001 و2004 بـ 936882 و1157632 على التوالي، لتليها كل من الفئة العمرية [35-39] وأصحاب الفئة العمرية [45-49] وبالنظر إلى هذه الفئات نجد أن حجم العمالة الكبير ينحصر في الفئة العمرية من [20-39] وذلك راجع إلى التركيبة العمرية للسكان بتفوق نسبة الشباب على باقي الفئات العمرية الأخرى وتفوق الفئة العمرية من [25-29] سنة بشكل خاص دلالة على السن الذي يتوجه إليه الفرد للبحث عن العمل بعد الإنتهاء من طور التعليم والتكوين المختلفة، لتأتي الفئتين من [40-44] و[45-49] سنة وهذا لحاجة بعض

المؤسسات إلى خبرة اليد العاملة مما يبقى هذه الأخيرة في سوق العمل بحجم عمالة متواضع مقارنة بالفئات العمرية الشابة، أما بالنسبة للفئات العمرية المتبقية من 50 إلى غاية 60 سنة فحجمها يتراجع وبشكل وبمعدلات كبيرة ويمكن إرجاع ذلك على ذهاب معظمها إلى التقاعد المسبق والتقاعد هذا من جهة ومن جهة أخرى حاجة طلب المؤسسات على هذه الفئة يكون بنسب ضئيلة، و خلاصة ذلك ان حظ الشباب في حجز مناصب العمل ضئيل رغم أنهم يشكلون أغلبية المجتمع و المتوقع هو حدوث تذبذبات و تغيرات في سوق العمل وأن هذه الوفود الكبيرة من الأطفال والشباب ستوجد في طابور البطالين الذين ينتظرون فرصة إدماجهم في الحياة المهنية .

الجدول رقم (02) نسبة توزيع البطالين حسب معيار العمر في الجزائر ما بين 2001-2018

السنة	2018	2016	2013	2008	2007	2006	2005	2004	2003	2001	الفئات العمرية
19-15	32.1	31.4	30	11,98	12,75	13,41	14,18	15,37	15,84	16,82	19-15
24-20	28.2	22.9	23.4	33,19	30,66	29,82	33,22	30,23	32,09	29,41	24-20
29-25	21.5	16.7	13.4	29,77	28,59	26,88	27,53	27,68	24,51	24,75	29-25
34-30	10.2	8.6	8.4	12,75	13,64	13,73	12,2	12,35	11,82	12,01	34-30
39-35	6	6.2	6	5,9	6,78	7,34	5,82	6,24	6,43	6,66	39-35
44-40	4.4	4.5	3.6	2,91	3,52	3,94	2,98	3,49	3,61	3,99	44-40
49-45	3.9	2.9	2.8	1,63	1,61	2,29	2,18	2,49	3,01	3,11	49-45
54-50	3.6	2.5	2.6	1,28	1,76	2,06	1,35	1,47	1,94	2,49	54-50
59-55	4.1	3	2.3	0,6	0,7	0,53	0,54	0,68	0,77	0,78	59-55

المصدر:الديوان الوطني للإحصائيات.

من خلال الجدول نلاحظ أن العاطلين عن العمل (البطالين) هم معظمهم من الشباب الذين تقل أعمارهم عن 30 سنة ومن هذه الفئات يلاحظ أن الفئات التي تتراوح أعمارهم أقل من 20 سنة بنسبة 16.82% و 32.1% كأعلى نسبة سجلت سنة 2018 كذا فئة من [24-20] و [29-25] أين سجلت أعلى نسب لها تراوحت بين 29.41% و 24.75% على التوالي لتعرف إرتفاعا تدريجيا في نسبها إلى غاية أن تصل سنة 2008 بـ 33.19% و 29.77%، و لتبلغ سنة 2018 بـ 28.2% و 21.5%، وحسب رأينا يرجع هذا الإرتفاع لأن هذه الفئة تتوافق مع السنوات والتمدرس والسنوات التي يتخرج خلالها معظم الطلبة الجامعيين والمكونين في المعاهد، بحيث أن معظمهم يتقدمون لأول مرة لسوق العمل وهم بدون تجربة أو خبرة ميدانية حيث أن اغلب المؤسسات الإقتصادية تعطي أولوية التوظيف للأفراد المؤهلين وذوي الخبرة المهنية مما جعل البطالة تمس بالدرجة الأولى الشباب الذين يشكلون الجزء الأكبر من فئة السكان ونفهم من هذا أن البطالة تتركز بشكل خاص بين الشباب الداخلين لسوق العمل لتبدأ نسب البطالة في الإنخفاض بداية من الفئة العمرية [39-35] سنة والتي شكلت نسبتها على طول فترة الدراسة ما بين سنة 2001 إلى غاية سنة 2018 نسبة 6% لتنخفض تدريجيا لباقي الفئات الأخرى مسجلة، في الفئة العمرية الأخيرة نسبة تتراوح من 0.78% سنة 2001 إلى 4.1% سنة 2018 هذا للفئة العمرية [59-55] سنة.

2. معيار النشاط الاقتصادي: تقسم سياسة التشغيل اليد العاملة حسب النشاط الاقتصادي لكل دولة.

الجدول رقم (03) توزيع نسبة التشغيل حسب القطاعات الاقتصادية في الجزائر ما بين 2005-2018

السنوات	2005	2007	2009	2013	2015	2018
القطاعات	النسبة %	النسبة %	النسبة %	النسبة %	النسبة %	النسبة %
الزراعة	17.2	13.6	13.2	10.6	8.7	10.4
الصناعة	13.2	12	12.6	13	13	13.5
البناء والأشغال العمومية	15.1	17.7	18.1	16.6	16.8	17.2
التجارة/الخدمات/الإدارة	54.6	56.7	56.1	59.8	61.6	58.4

Source :ONS(2013), Activite,Emploi et Chômage, N°653,Au 4^{eme} Trimestre, p5.

ONS(2015), Activite,Emploi et Chômage, N°726, p4.

ONS(2018), Activite,Emploi et Chômage, N°819, p5.

فيما يخص نسبة التشغيل حسب القطاعات فحسب المعطيات المبينة في الجدول نجد أن قطاع الخدمات والتجارة والإدارة يحتل المرتبة الأولى حيث يشغل أكثر من نصف اليد العاملة من إجمالي السكان النشطين والذي أكبر نسبة سنة 2015 بـ 61.6% لتلها نسبة 59.8% لسنة 2013 وبنسبة 58.4% لسنة 2018 يليه قطاع البناء والأشغال العمومية بحوالي 18% سنة 2009، وقد شكلت نسبة 17% لكل من سنة 2007 و2018 على التوالي، ليحتل قطاع الصناعة المرتبة الثالثة بحوالي 13% على طول فترة الدراسة. ليشكل قطاع الفلاحة تذبذبا في نسبها أين شهدت أعلى نسب لها سنة 2005 بـ 17.2% وأقل نسبة سجلت سنة 2015 بـ 8.7% وحسب كما أكد الديوان الوطني للإحصائيات من خلال معطياته أن نسبة البطالة بالجزائر قد قدرت سنة 2008 بـ 11.3% في مقابل سجلت سنة 2009 بـ 10% وحسب المعطيات فإن معدل البطالة قدر سنة 2013 بـ 9.8% كأقل معدل مسجل خلال الفترة المدروسة.

3. معيار التعليم والتأهيل: لا يمكننا تجاهل العلاقة الوثيقة بين التعليم والعمل إذ أن كل الدول المتقدمة تعتبر النظام التعليمي هو القاعدة والركيزة الأساسية التي يعتمد عليها التطور الاقتصادي، لأن وجهة خريجي التعليم بكل مراحلها هي سوق العمل وعلى هذا الأساس ينبغي للمؤسسات التعليمية سواء الثانويات أو الجامعات أو مراكز التكوين أن تتعرف على احتياجات سوق العمل وتعمل على تلبيتها، وعلى المؤسسات والمصانع والإدارات وكل القطاعات الاقتصادية لأي بلد أن تسجل احتياجاتها من حيث نوعية وتوجهها إلى المؤسسات التعليمية لتكوين طلاب على حسب احتياجات السوق العمل (فضيلة بن دنون، 2013، ص 68)

الشكل رقم (01) تطور نسبة التشغيل حسب المستوى التعليمي والتأهيل في الجزائر ما بين 2004/2008



المصدر: من إعداد الباحثة بناء على المعطيات :

ONS: Enquête emploi auprès des ménages (2004.2005.2006.2007.2008)

إن التكوين مهم جدا بالنسبة لأي اقتصاد وبالتالي معرفة عدد السكان الذين يساهمون في الاقتصاد الوطني ومن كفاءاتهم على الإنتاج أو تقديم الخدمات مهم جدا للتنبؤ في المستقبل بما سيؤول إليه التطور الاقتصادي، لأنه كلما زادت الكفاءة كلما زادت الإنتاج وبالتالي التطور الاقتصادي الوطني عامة ففي الجزائر معيار التكوين التأطير السكان العاملين والمشتغلين قد تحسن في السنوات الأخيرة، وعند قراءتنا للفترة 2004-2008 نلاحظ أن نسبة الذين ليس لهم شهادات أو فئة الأيمن من السكان المشتغلين في انخفاض مستمر، إذا ما قرنا سنة 2004 بسنة 2008 وهي على التوالي 15.38% إلى 10.6%، ويمكن أن نرجع أسباب الانخفاض بتوسيع المنظومة التربوية وإعطاؤها أولوية وأهمية من طرف السلطات، في حين أن هناك ارتفاع نسبي في نسبة الذين لهم شهادة وخاصة الحاصلين على شهادات جامعية حيث ارتفعت من 10.22% إلى 12.43% على التوالي لكل من سنة 2004 و2007 لتتخفف سنة 2008 إلى 11.8%، ومن خلال ملاحظة المنحنى نجد أن نسبة حاملي شهادة التعليم المتوسط لسكان المشتغلين سجلت أعلى نسبها لها على الفترة المدروسة من 29.19% سنة إلى 34.65% سنة 2008.

IV. آليات وبرامج سياسة التشغيل في الجزائر

1. طبيعة إجمالي المناصب المستحدثة

يمكن توضيح ذلك من خلال التمثيل البياني التالي:



الشكل رقم 02: تحليل نوعية إجمالي المناصب المستحدثة في إطار سياسات التشغيل النشيطة والخاملة في الفترة 2014-2000

المصدر: حسبية بن عمار، عبد النور موساوي (2019)، سياسات التشغيل في الجزائر بين سياسات الخاملة والسياسات النشيطة في الفترة 1999-2016، مجلة دراسات اقتصادية، المجلد 6، العدد 01، ص 201

يتبين لنا أن نسبة المناصب من إجمالي المناصب المستحدثة في بداية الألفية الثالثة 2000 كانت ضئيلة، إذ كانت تمثل أقل من الخمس في المتوسط (2000-2010) وابتداء من سنة 2011 شهدت عدد المناصب الدائمة تحسنا معتبرا إذ أصبحت تمثل في المتوسط 27.5% من إجمالي المناصب في الفترة 2011-2014 ولكنها تبقى ضعيفة عندما نعلم أن أكثر من الثلثين أي 70% من المناصب المستحدثة في سنة 2014 هي مناصب مؤقتة، لكوا عقود محددة المدة.

2. تطور التوظيفات حسب طبيعة العقد

الجدول رقم 04: تطور التوظيفات حسب طبيعة العقد (وظيفة دائمة أو مؤقتة) في الفترة 2006-2013

السنوات	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
عدد التوظيفات الدائمة	17627	19307	21304	21286	22033	18580	23007	26627
عدد التوظيفات المؤقتة	79223	106334	133968	149572	157788	163009	191805	233527
المجموع	96850	125641	155272	170858	179821	181589	214812	260154
% العقود الدائمة من إجمالي التوظيفات	18.2	15.36	13.72	12.45	12.25	10.23	10.71	10.23

chiffres: Résultats 2007-2009, **Source** : Office nationale des statistiques(2010), l'Algérie en quelques n°40, "Emploi: Evolution du marché du travail de 2006 à 2009, édition 2010, Alger, Algérie, p: 11
Office nationale des statistiques(2014), l'Algérie en quelques chiffres: Résultats 2011-2013, n° 44, "Emploi : Evolution du marché du travail de 2008 à 2013, édition 2014, Alger, Algérie, p : 12

من خلال الجدول يتبين لنا انخفاض نسبة العقود الدائمة بالنسبة لإجمالي التوظيفات في الفترة الممتدة 2006-2013 حيث بلغت 18.2% سنة 2006 لتتخفص إلى 10.23% سنة 2013 و بالمقابل ارتفاع نسبة العقود المؤقتة. ان نسبة العقود الدائمة تمثل في المتوسط 13% من إجمالي التوظيفات لنفس الفترة مما يعني 87% من التوظيفات للتشغيل هي مؤقتة أي عقود محددة المدة وهشة

3. آليات وبرامج التشغيل في الجزائر

1.3 آليات وبرامج التشغيل المعتمدة على دعم المبادرات الذاتية

1.1.3 الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ): Agence National pour Soutien à l'Emploi des Jeunes

أنشأت الوكالة في سنة 1996 وهي مؤسسة عمومية مكلفة بتشجيع وتدعيم ومرافقة الشباب البطال الذين لديهم فكرة مشروع إنشاء مؤسسة. يستفيد الشاب صاحب المشروع (بلقاسم سعودي، 2011، ص9)، من خلال مراحل إنشاء مؤسسته وتوسيعه من:

* مساعدة مجانية (استقبال- إعلام- مرافقة- تكوين).

* الإعانات المالية (قرض بدون فائدة - تخفيض نسب الفوائد البنكية).

وضعت الوكالة تحت وصاية الوزارة المكلفة بالعمل والتشغيل وتضطلع بالاتصال مع المؤسسات والهيئات المعنية، بالمهام الرئيسية الآتية:

- تدعم وتقدم الاستشارة وترافق الشباب ذوي المشاريع في إطار تطبيق مشاريعهم الاستثمارية.
- تسير، وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما، تخصيصات الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب، لاسيما منها الإعانات وتخفيض نسب الفوائد، في حدود الـإلأفات التي يضعها الوزير المكلف بالعمل والتشغيل تحت تصرفها.
- تبلغ الشباب ذوي المشاريع بمختلف الإعانات التي يمنحها الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب وبالامتيازات الأخرى التي يحصلون عليها.
- تقوم بمتابعة الإستثمارات التي ينجزها الشباب ذوي المشاريع مع الحرص على احترام بنود دفاतर الشروط التي تربطهم بالوكالة ومساعدتهم، عند الحاجة، لدى المؤسسات والهيئات المعنية بإنجاز الإستثمارات.

تقييم علاقات متواصلة مع البنوك و المؤسسات المالية في إطار التركيب المالي للمشاريع و تطبيق خطة التمويل و متابعة إنجاز المشاريع و استغلالها وهو ما سيوضحه الجدول التالي:

الجدول رقم 05: الوظائف التي تم استحداثها في إطار جهاز الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ

السنوات	2016	2014	2012	2010	2008	2007	2006	2005	2004	2003	2002	2001
عدد المشاريع	11262	40856	65812	22641	10634	8102	8645	10549	6691	5664	7078	7279
مناصب الشغل	22766	93140	129203	60132	31418	22685	24500	30376	19077	14771	19631	20152
نسبة مساهمة الجهاز في التشغيل الكلي %	0.49	0.43	0.50	0.37	0.34	0.26	0.28	0.38	0.24	0.22	-	0.32

المصدر: عبد الرزاق جباري(2015)، أثار سياسية التشغيل على التنمية المستدامة في الجزائر خلال الفترة من 2001-2012، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في إطار مدرسة الدكتوراه في التسيير، تخصص الإقتصاد الدولي والتنمية المستدامة، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس سطيف 1، ص 169

ONS, « L'Algérie En Quelques Chiffre », Résultats 2014-2016, N°47, Edition 2017, p12.

يلاحظ من خلال الجدول أن هناك زيادة في عدد المناصب العمل المستحدثة في هذا الجهاز وخاصة في السنوات الأخيرة والتي بلغت 31418 منصب عمل سنة 2008، غير أن نسبة مساهمة هذا الجهاز في استحداث مناصب الشغل يبقى ضعيفا أين عرفت نسبة المساهمة تذبذبا حيث بلغت سنة 2005 كأدنى نسبة لها في المساهمة ب 0.38% في حين قدرت سنة 2008 ب 0.34%، لترتفع بداية من سنة 2010 مسجلة نسبة مساهمة ب 0.37% بعدد مناصب قدر ب 60132 منصب لتبلغ أقصاها سنة 2012 ب 129203 منصب بنسبة 0.50%، لتتخفف سنة 2014 إلى 93140 منصب شغل بنسبة مساهمة 0.43%، ولتسجل سنة 2016 بأقل عدد لمناصب الشغل مقارنة بالسنة التي قبلها ب 22766 منصب أي بفارق 70374 منصب

2.1.3 الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC): Caisse National D'Assurance Chômage

والذي أنشأ سنة 1994 كمؤسسة عمومية للضمان الإجتماعي تحت وصاية وزارة العمل والضمان الإجتماعي، وهو مخصص للبطالين البالغين ما بين 35-50 سنة والراغبين في إنشاء مؤسسات صغيرة أو حتى الذين يملكون خبرة في ميدان معين تتمثل أهم نشاطات هذا الجهاز في الحفاظ على مناسب تتمثل أهم نشاطات هذه الأجهزة في الحفاظ على مناصب العمل أو المساعدة على العودة إلى العمل، خاصة بالنسبة للعمال المسرحين لأسباب اقتصادية في إطار عمليات تسريح العمال (مصطفى بلمقدم، مصطفى طويطي، 2011، ص 15) وتتمحور هذه النشاطات حول الإجراءات التالية:

- دفع تأمين من البطالة ومراقبة المنضمين إلى الصندوق لمدة قدرها 23 شهرا.
- الدعم والمساعدة من أجل الرجوع إلى العمل.

المساهمة في إنشاء مؤسسات خاصة بالبطالين الحاملين لشهادات التكوين المهني أو التعليم العالي أو حتى الذين يملكون خبرة في ميدان معين يمكنهم الاستفادة من إعانة تتراوح بين 500.000 دج و 1.000.000 دج، بمساهمة شخصية ب 1% أو 2% من كلفة استثمار تصل إلى 10 ملايين دينار جزائري، يتم التكفل بهذه الوظائف من طرف مراكز البحث عن العمل ومراكز دعم العمل الحر حيث انطلقت نشاطات مراكز البحث عن العمل ومراكز دعم العمل الحر سنة 1998 ويبلغ عددها حاليا 49.

الجدول رقم 06: تطور عدد مناصب الشغل في إطار جهاز CNAC ما بين 1999-2016 (الوحدة بالألف)

السنوات	مناصب الشغل المستحدثة
2007-1999	20757
2008	2398
2010	15804
2011	35953
2012	59125
2013	41786
2015	42707
2016	21850

المصدر: دحماني محمد إدريوش (2013)، «إشكالية التشغيل في الجزائر: محاولة تحليل»، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في إقتصاد التنمية، كلية العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان الجزائر ص 227
ONS, « L'Algérie En Quelques Chiffre », Résultats 2014-2016, N°47, Edition 2017, p13.

كما هو مبين في الجدول نلاحظ أن عدد مناصب الشغل التي تم استحداثها من خلال صندوق الوطني لتأمين على البطالة أنها بلغت خلال الفترة الممتدة من 2007-1999 بـ 20757 منصب، لتعرف انخفاضا سنة 2008 قدر بـ 2398 منصب عمل وهذا راجع بالأساس إلى بداية تطبيق برنامج الإنعاش الاقتصادي الذي كان كأكبر مساهم في توفير مناصب الشغل، لأن هذا الجهاز تم إنشاؤه نتيجة التعديلات والإصلاحات التي عرفتها الجزائر في سنوات التسعينيات، الذي كان بمثابة تأمين للعمال الذين تم تسريحهم، ليعرف خلال فترة البرنامج الثاني من سياسية الإنعاش ارتفاعا في عدد المناصب فقد سجلت وبداية من سنة 2010 مسجلا 15804 منصب عمل ليبلغ سنة 2012 بـ 59125 منصب، لتتخفف بعد ذلك إلى 21850 منصب عام 2016 وهذا وبصفة عامة إلى انخفاض معدلات البطالة.

3.1.3 الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (ANDI) Agence National de Développement de l'Investissement

تم استحداث هذه الوكالة كبديل لوكالة دعم و متابعة الاستثمار (APSI)، والتي أنشأت عام 2001 والتي تعمل على مرافقة وتشجيع المستثمرين سواء كانوا محليين أو أجانب على إنشاء استثمارات تقوم على ترقية الاقتصاد الوطني واستحداث مناصب الشغل (عبد الرزاق جباري، 2015، ص 172) ومما يلي جدول يبين تطور عدد مناصب الشغل المستحدثة من طرف هذه الوكالة خلال الفترة من 2002-2008

الجدول رقم 07: تطور عدد مناصب الشغل المستحدثة من طرف الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار ما بين 2002-2008 (الوحدة بالألف)

السنوات	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
عدد	24092	20533	16441	17581	30463	51345	51812
الوظائف							
المستحدثة							

المصدر: الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار شوهدي يوم 2020/5/25 على الرابط

<http://www.andi.dz/index.php/ar/bilan-des-investissements>:

من البيانات المبينة في الجدول أعلاه نجد أن عدد الوظائف التي تم استحداثها من طرف الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار عرفت تذبذبا أين قدرت سنة 2002 بـ 24092 منصب عمل لتعرف بعد ذلك إنخفاضا إلا أن قدرت سنة

2004 بـ 16441 منصب كأقل استحداث لمنصب العمل، ولتعاود في الإرتفاع بداية من سنة 2005 إلى غاية أن تبلغ ذروتها عام 2008 بـ 51812 منصب عمل .

و من مهام الوكالة بالتعاون مع الإدارات و التنظيمات المعنية القيام بما يلي:

- ✓ ضمان ترقية و متابعة الإستثمارات الوطنية و الأجنبية
- ✓ استقبال و إعلام و مساعدة المستثمرين المقيمين و غير مقيمين في إطار تنفيذ المشاريع الاستثمارية
- ✓ منح مزايا المرتبطة بالاستثمار في الإطار المعمول به
- ✓ ضمان احترام الالتزامات المعمول بها من طرف المستثمرين خلال فترة الإعفاء

4.1.3 البرنامج الوطني للتنمية الفلاحية (PNDA) : Programme National de Développement Agricole

هو إستراتيجية كلية تهدف إلى تطور وزيادة فعالية قطاع الفلاحي ، و يهدف البرنامج المسطر للتنمية الفلاحية إلى تحسين مردودية القطاع الزراعي حيث قامت الدولة بوضع أليات تمحورت في برامج التنموية على شكل سياسات دعم و تطوير الإنتاج الزراعي وهذا ما يفرض ضرورة الإهتمام بهذا القطاع في إطار كل البرامج التنموية المسطرة والجدول التالي يوضح مناصب الشغل التي تم استحداثها في هذا البرنامج.

الجدول رقم 08: تطور مناصب الشغل المحققة في إطار برنامج التنمية الفلاحية والريفية ما بين 2000-2006 الوحدة بالألف

السنوات	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
مناصب الشغل المحققة	142287	171000	163499	179291	166203	132428	104323

المصدر: دحماني محمد إدريوش مرجع سابق ص 226 .

عرفت مناصب الشغل المحققة في إطار برنامج التنمية الفلاحية للفترة من سنة 2000 إلى غاية 2006 ارتفاعا في عدد المناصب أين قدرت بـ 179291 سنة 2003 كأعلى عدد، ولكن بعد سنة 2003 بدأت تعرف انخفاضا تدريجيا إلا أن بلغت سنة 2006 بـ 104323 منصب كأدنى عدد.

5.1.3 جهاز القرض المصغر (ANGEM) Agence National pour la Gestion du Microcrédit

أنشئت بموجب المرسوم التنفيذي رقم: 14/04 المؤرخ في: 22 جانفي 2004 كهيئة ذات طابع خاص مهمتها تطبيق سياسة الدولة في مجال محاربة البطالة والفقر عن طريق تدعيم أصحاب المبادرات الفردية من اجل مساعدتهم على خلق نشاطات لحسابهم الخاص ويتضمن دور الوكالة (زكرياء مسعود ، حميداتو صالح، 2012، ص 14) في تقديم الدعم والاستشارة والمرافقة للمبادرين و ضمان المتابعة لإنجاح المشاريع المجسدة، والقرض المصغر عبارة عن قروض صغيرة قد تصل 500000 دج موجه لفئة البطالين والمحاجين الذين بلغوا سن 18 سنة فما فوق ويمتلكون تأهيلا أو معارف في نشاط معين، وبذلك فإن القرض المصغر موجه إلى فئات اجتماعية واسعة خصوصا أصحاب الدخل المحدود ليتمكنهم من الاستفادة من تمويل لمبادراتهم، ومن بين الفئات الاجتماعية التي يقصدها البرنامج نجد المرأة الماكثة بالبيت وذلك بمساعدتها على تطوير نشاط ببيتها يعود عليها وعلى عائلتها بالمنفعة.

الجدول رقم 09: الوظائف التي تم خلقها في إطار الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر
ما بين 2005-2016 (الوحدة بالألف)

السنوات	2005	2006	2007	2008	2010	2011	2012	2014	2016
الوظائف المحققة من طرف الوكالة	4994	33331	25847	63108	77934	161417	219641	176315	32045

المصدر: دحماني محمد إدريوش، مرجع سابق، ص 228.

ONS, « L'Algérie En Quelques Chiffre », Résultats 2014-2016, N°47, Edition 2017, p12.

من خلال قراءة الجدول أعلا يتبين أن عدد مناصب الشغل المستحدثة قد عرف إرتفاعا بوتيرة متسارعة منذ سنة 2005 إلى غاية سنة 2008 لينتقل من 4994 منصب عمل إلى 63108 منصب خلال سنة 2008، وهذا ما يعبر عن عدد المستفيدين من القروض الممنوحة إزاء إجراء مشاريع تخلوهم بذلك إلى أن يكون أصحاب عمل قادرين على استحداث مناصب شغل، لترتفع عدد الوظائف المحققة سنة 2010 بـ 77934 منصب، ليبلغ سنة 2012 بـ 219641 منصب لتشهد بعد ذلك إنخفاض بـ 32045 منصب سنة 2016

1.2.3 الآليات والبرامج المعتمدة في دعم الشغل المأجور

1.2.3 التعويض مقابل نشاطات ذات المنفعة العامة IAIG : Indemnité pour Activité D'intérêt Général

وضع برنامج التعويض نشاطات العامة ذات المنفعة العامة في نهاية سنة 1994، وتقوم الوكالة بالتنمية الإجتماعية بتسييره منذ سنة 1997 بهدف الإدماج الإجتماعي للفئات المعوزة والقادرة على العمل، والغير مستفيدين من برامج مساعدة اجتماعية أخرى وتساهم الوكالة أيضا في إدماج الفئات السكانية التي تعيش في حالة هشاشة وعدم إستقرار على مستوى النسيج الإجتماعي، وهذا عن طريق القيام بنشاطات الإدماج الإجتماعي، خاصة مع الأشخاص الذين بلغوا السن القانونية للعمل، وكذا العاطلين عن العمل في ورشات البلديات ضمن نفس شروط التشغيل العادي، ولا يشكل هذا النوع من الشغل على انه توظيف حقيقي بل هو حل مؤقت وشكل من أشكال التضامن.



الشكل رقم 03: تطور عدد الوظائف المستحدثة في إطار برنامج النشاطات العامة ما بين 1999-2008 (الوحدة بالألف)

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على معطيات :

ONS, « L'Algérie En Quelques Chiffre », Résultats 2007-2009, N° 40, Edition 2010, p11

يظهر لنا من خلال المنحنى أن عدد المناصب المستحدثة في إطار برنامج منحة التعويض عن النشاطات العامة قد عرفت زيادة مستمرة خلال الفترة من 1999 إلى غاية سنة 2008 حيث تضاعف عدد المناصب من 128000 منصب سنة 1999 إلى 252980 منصب شغل

2.2.3 برنامج الأشغال العامة ذات المنفعة العامة للاستعمال المكثف لليد العاملة (TUP-HIMO d'Utilité Publique a Hante Intensité de Main D'oeuvre)

أنشأ هذا الجهاز سنة 1997 ويهدف البرنامج إلى المعالجة الإقتصادية للبطالة خاصة بطالة الشباب و الذين لا يتوفرون على أي تأهيل خاص، والمساعدة الإجتماعية لفئات المجتمع المحرومة ويهدف هذا البرنامج إلى تحقيق إدماج اجتماعي من خلال توفير مناصب شغل مؤقتة على مستوى ورشات صيانة المنشأة القاعدية، وإنشاء عدد كبير من مناصب الشغل المؤقتة من خلال تنظيم ورشات عمل وتخص العناية بشبكات الطرقات والري والمحافظة على البيئة والغابات وغير ذلك وإضافة إلى ذلك فإن تصميم هذا البرنامج يهدف إلى (عبد القادريجي، 2012، ص 31)

- خلق عدد معتبر من مناصب الشغل
- تنمية المنشآت العمومية بتنفيذ الأشغال يكون أثرها الإقتصادي والإجتماعي ذو منفعة مؤكدة
- ترقية القطاع الخاص لاسيما من خلال العمل مع المؤسسات المصغرة التابعة لها.



الشكل رقم 04 : عدد الوظائف التي تم استحداثها في إطار برنامج الأشغال ذات المنفعة العامة للاستعمال المكثف لليد العاملة ما بين 1999-2014 (الوحدة بالآلف)
المصدر: من إعداد الباحثة بناء على المعطيات:

Gouvernement Algérien, 2^{ème} Rapport national sur les objectifs du Millénaire pour le développement , Algérie, septembre,2010,p33.

ONS, « L'Algérie En Quelques Chiffre », Résultats 2014-2016 , N°47, Edition 2017, p12.

من خلال استقراء بيانات المنحنى يتضح بأنه لا توجد سياسة واضحة المعالم لهذا البرنامج حيث عرف تذبذبا من حيث استحداث مناصب الشغل أين سجلت أعلى مستوى لها سنة 1999 بـ 41650 منصب عمل ليعرف أدنى مستوى لها سنة 2005 بـ 10820 منصب عمل، وعلى الرغم من أهمية هذا البرنامج في القضاء على الفقر ومساعدة الفئات الهشة من المجتمع إلا أنه لم يحظى بالعناية الكافية من طرف المسؤولين على التشغيل، ولقد وجد هذا الجهاز بغرض التخفيف من آثار الإصلاحات الاقتصادية على الفئات السكانية المحرومة ولدعم وتحسين النشاط الاجتماعي للدولة، ليرتفع بذلك عدد المناصب المحدثه بين سنتي 2013 و2014 ما بين 36327 و44827 منصب.

3.2.3 برنامج عقود ما قبل التشغيل (CPE Contrat Près Emploi)

أنشئ هذا البرنامج بموجب المرسوم التنفيذي 98-402 بتاريخ 1998/12/2، يقوم الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب بتمويل جهاز عقد ما قبل التشغيل باعتباره جهاز الإدماج المهني للشباب وتقوم الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بتسيير هذا الجهاز، ويخص هذا البرنامج بمكافحة بطالة الشباب للفئة التي تفوق أعمارهم 19 سنة أو الحائزين على شهادة التعليم العالي إضافة خريجي المعاهد الوطنية لتكوين (تقني سام) والباحثين عن منصب شغل لأول مرة (المجلس الاقتصادي والاجتماعي الوطني، 2002، ص93) وقد عرف هذا البرنامج تعديلات أهمها تحديد مدة العقد الإدماج، وتحسين مخصصات الأجور لهذا البرنامج و الإدارات العمومية، ويهدف كذلك إلى تمكين هذه الفئة من اكتساب الخبرة المهنية الكافية لإدماجهم في سوق العمل



الشكل رقم 05: تطور عدد المناصب العمل المستحدثة في إطار برنامج عقود ما قبل التشغيل CPE في الجزائر

ما بين 1999-2008 (الوحدة بالآلاف) المصدر: من إعداد الباحثة بناء على معطيات: الديوان الوطني للإحصائيات

من خلال المنحنى المبين نلاحظ أن عدد المناصب المستحدثة عرفت تذبذبا حيث سجلت سنة 1999 بـ 14006 منصب عمل لتعرف انخفاضا قدر سنة 2002 بـ 4683 منصب عمل، ليعاود في الارتفاع بداية من سنة 2004 مع بداية تطبيق برنامج الإنعاش الاقتصادي أين تراوحت عدد المناصب بـ 52172 منصب عمل ثم ليصل إلى أعلى مستوياته سنة 2007 باستحداث 62382 منصب عمل غير أنه عرف تراجعاً سنة 2008 قدر عدد المناصب بـ 55977 منصب عمل، ويلتزم الصندوق الوطني لدعم وتشغيل الشباب بتمويل ودفع أجور المستفيدين من هذه العملية وفق ما يعادل 6000 دج بالنسبة للجامعيين و4500 بالنسبة للتقنيين الساميين خلال المرحلة الأولى لمدة سنة، وابتداء من سنة 2004 عرف هذا الجهاز إعادة ترمين الأجور الذي انتقل مبلغهم من 6000 دج إلى 8000 دج شهريا بالنسبة للجامعيين ومن 4500 إلى 6000 دج بالنسبة للتقنيين الساميين، وتشير حصيلة ثلاثة سنوات من تطبيق هذا الجهاز تم توظيف ما يقارب 63% من إجمالي حاملي الشهادات في الإدارات وكانت حصيلة هذا الجهاز للفترة 1998-2000

الجدول رقم 10: حصيلة عقود ما قبل التشغيل CPE للفترة ما بين 1998-2000

قطاع النشاط	1998	1999	2000
المجال الإداري	5980	5347	7274
المجال الاقتصادي	991	926	7543
المجموع	6971	6273	11593

المصدر: سليم عقون، قياس أثر المتغيرات الاقتصادية على البطالة -دراسة قياسية تحليلية حالة الجزائر، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، قسم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس، السنة الجامعية 2010، ص63

من خلال الجدول يتبين أن العروض أكبر بكثير من التوظيف في نفس الإطار وأن أكبر نسبة كانت في الإدارة، ورغم أهمية هذا الجهاز إلا أن الشباب يعرف عدة صعوبات في سبيل الحصول على هذا النوع من العقود وإن حصل عليها فإنه يواجه أو يجد صعوبات في توظيفه بعد انتهاء مدة العقد بصفة دائمة وتتوقف فعالية هذا البرنامج على مدى تقبله من طرف الشباب بسبب ضعف قيمة التعويضات المالية وتضاؤل فرص الاندماج بعد انتهاء العقد.

4.2.3 الشغل المأجور بمبادرة محلية (ESIL (Emploi Salariés d'Initiative Local)

تم إطلاق هذا البرنامج بموجب المرسومين 90/143 و 144/90 منذ بداية سنوات التسعينيات وبالتحديد في سنة 1990 وهو موجه للشباب البطال الذي تقل أعمارهم عن 30 سنة، حيث يقترح عليهم مناصب شغل بصورة مؤقتة وذلك من أجل اكتساب خبرة مهنية لمدة تتراوح بين 3 أشهر و 12 شهرا ووضع هذا البرنامج في بداية سنة 1999 وهو مصمم كأداة لخلق المكثف لمناصب العمل والذي كان يهدف إلى إدماج الشباب البطال بدون مؤهلات من خلال أشغال مؤقتة (محمد دحمان إدريوش، 2013، ص 224).



الشكل رقم 06: تطور عدد المناصب المستحدثة في إطار برنامج الشغل المأجور بمبادرة محلية ESIL في الجزائر ما بين 1999-2007 (الوحدة بالألف)

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على معطيات الديوان الوطني للإحصائيات

من خلال ما يبينه المنحنى يظهر بأن البرنامج عرف تراجعاً في عدد المناصب المستحدثة وخاصة خلال سنة 2002 مقارنة بسنة 1999 وفي سنة 2001 ليعاود في الإرتفاع سنة 2003 بـ 72500 منصب عمل ثم ليتراجع في السنة التي تليها إلى 62581 منصب عمل غير أنه عرف إرتفاعاً معتبراً في عدد المناصب إبتداءاً من سنة 2006 ليصل إلى أعلى مستوياته سنة 2007 بـ 131516 منصب عمل.

الخاتمة:

تشير الجهود المبذولة من طرف الحكومة الجزائرية على الأولوية الوطنية والتي تهدف إلى تحسين وضعية التشغيل خاصة على مستوى تقليص الفجوة الحاصلة ما بين عروض العمل والطلب عليه، وهذا عن طريق استحداث جملة من الآليات والبرامج الرامية إلى الإدماج المهني والتي تحث الشباب البطال على البحث على فرص العمل وقد كان لهذه التدابير الجانب الإيجابي والذي يتمثل في تجنب إقصاء الشباب البطال، وذلك من خلال دعم وتشجيع خلق المؤسسات التي توفر المزيد من فرص العمل، وكذا قدرة الهياكل والأجهزة على تعبئة الفاعلين والناشطين الاقتصاديين حول هذه الأهداف من خلال تنمية المبادرات لدى الشباب الحامل للمشاريع التي تحتاج إلى الدعم المالي والمراقبة التقنية وذلك بهدف ضمان تطوير وضعية سو العمل في الجزائر.

قائمة المراجع:

1. المجلس الاقتصادي والاجتماعي الوطني(2002)، مشروع تعزيز أحيزة الشغل، الدورة العامة العشرون، جوان. القريشي مدحت(2007)، اقتصاديات العمل، ط1، داروائل للنشر، الاردن
2. أحمية سليمان (2009)، «السياسات العامة في مجال التشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر»، ورقة مقدمة في الملتقى العلمي حول "السياسات العامة ودورها في بناء الدولة و تنمية المجتمع" كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الطاهر مولاي سعيدة افريل، 26/27.
3. بدوي زكي (1994)، معجم مصطلحات العلوم الإدارية، ط2، دارالكتاب اللبناني، بيروت، لبنان
4. بوخولوف محمد (بدون تاريخ)، التوظيف الصناعي وقضايا التنمية في الجزائر، ط2، دارالأمة، الجزائر.
5. بوزار صفية (2014)، فعالية وانعكاسات سياسات التشغيل على البطالة و الفقر في الجزائر خلال الفترة (1990-2014)، ورقة مقدمة في إطار الملتقى الدولي حول "تقييم سياسات الإقلال من الفقر في الدول العربية في ظل العولمة" جامعة الجزائر3 ديسمبر، 8/9.
6. بلمقدم مصطفى، طويطي مصطفى (2011)، «المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كإستراتيجية حكومية لامتناس البطالة في الجزائر»، ورقة مقدمة في إطار ملتقى الدولي حول: إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، مخبر الاستراتيجيات و السياسة الاقتصادية في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية علوم التسيير، جامعة لمسيلة، نوفمبر15/16.
7. بن دنون فضيلة (2013)، دراسة تحليلية للنساء العاملات بالجزائر من 2004- إلى غاية 2009 رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في الديمغرافيا، قسم الديمغرافيا، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران، الجزائر.
8. بن عمار حسيبة، موساوي عبد النور(2019)، سياسات التشغيل في الجزائر بين السياسات الخاملة و السياسة النشيطة في الفترة1999-2016، مجلة دراسات إقتصادية، المجلد6، العدد01، جامعة الجلفة، الجزائر
9. جباري عبد الرزاق (2015)، أثار سياسة التشغيل على التنمية المستدامة في الجزائر خلال الفترة من 2001-2012، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في إطار مدرسة الدكتوراه في التسيير، تخصص الإقتصاد الدولي والتنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس سطيف 1، الجزائر.
10. دحماني محمد إدريوش(2013)، «إشكالية التشغيل في الجزائر: محاولة تحليل»، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في إقتصاد التنمية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان الجزائر
11. رواب عمار، غربي صباح (2011)، «التكوين المهني والتشغيل في الجزائر»، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، العدد 5، الجزائر
12. سعودي بلقاسم، «إستراتيجية الحكومة في تطوير التشغيل و المساهمة في محاربة البطالة»، ورقة مقدمة في إطار ملتقى الدولي حول "إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة و تحقيق التنمية المستدامة"، مخبر الإستراتيجيات و السياسة الاقتصادية في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية علوم التسيير، جامعة لمسيلة، نوفمبر15/16.
13. سيرير عبد الله رايح(2011)، سياسة التشغيل في الجزائر وعضلة البطالة، الملتقى الوطني الأول حول سياسة التشغيل و دورها في تنمية الموارد البشرية، جامعة بسكرة، الجزائر، يومي 13 و 14 أفريل
14. شباح رشيد (2012)، ميزانية الدولة وإشكالية التشغيل في الجزائر -دراسة حالة تيارت، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير ضمن مدرسة الدكتوراه تخصص تسيير المالية العامة، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير والعلوم التجارية، جامعة أبي بلقايد تلمسان، الجزائر.
15. عدنان محمد (2006)، التعليم وسوق العمل في الأقطار العربية، ط2 المعهد العربي للتخطيط والإحصاء، الكويت.

16. غالم عبد الله، فيشوش حمزة (2011)، «إجراءات و تدابير لدعم سياسة التشغيل في الجزائر (المساهمات و أوجه القصور)»، ورقة مقدمة في إطار الملتقى الدولي حول: إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، مخبر الإستراتيجيات والسياسة الاقتصادية في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة المسيلة نوفمبر 16/15.
17. قومي عبد الحميد، عايب حمزة (2011)، «سياسات التشغيل كسياسة لمكافحة البطالة بالجزائر»، ورقة مقدمة في إطار الملتقى الدولي حول "إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة"، مخبر الاستراتيجيات والسياسة الاقتصادية في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة لمسيلة نوفمبر 16/15.
18. كحل الرأس ليندة (2014)، سياسات التشغيل و سوق العمل في الجزائر في الجزائر خلال الفترة 2000-2010، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص نقود وبنوك، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر3، الجزائر.
19. مسعودي زكرياء، حميدانو صالح (2012)، «دور آليات تمويل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في تفعيل سياسة التشغيل بالجزائر مع الإشارة إلى تجربة صندوق الزكاة بالجزائر»، ورقة مقدمة في إطار الملتقى وطني "إستراتيجيات التنظيم و مرافقة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح، أفريل 19/18.
20. مرمي مراد (2013)، «مكانة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ضمن السياسة العامة للتشغيل و مكافحة البطالة في الجزائر»، ورقة مقدمة في أبحاث المؤتمر الدولي "تقييم آثار برامج الاستثمارات و انعكاساتها على التشغيل و الاستثمار والنمو الاقتصادي خلال الفترة 2001-2014، جامعة سطيف 11، 12/1.
21. مغراوي محي الدين عبد القادر، مختاري خال، لقام حنان (2018)، «التشغيل في الجزائر قراءة تحليلية لسياسات التشجيعية»، مجلة التنظيم و العمل، المجلد 07، العدد 01، جامعة معسكر، الجزائر.
22. يحي عبد القادر (2012)، «دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في امتصاص البطالة (دراسة حالة تيارت)» مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم التجارية، تخصص إدارة أعمال، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة وهران، الجزائر.