

اليات التشغيل في الجزائر واجهزة الادمج المهني

تمهيد:

إن الوضعية الحالية التي تمر بها الجزائر في ظل التحولات العالمية و الضغوطات الديموغرافية تجعلها مجبرة على اتخاذ اجراءات و تدابير تسمح لها بتسيير مواردها البشرية، خاصة مع التوافد المتزايد لطالبي العمل لأول مرة دون تمكنها من حل مشكل البطالة بالنسبة للأجيال السابقة. و ما يزيد الامور حدة هو الضغط السكاني الذي تمارسه الفئات الوافدة بصفتها جيل الانفجار السكاني (Baby Boom).

يحتاج هذا الحجم من القوى العاملة لتقنيات تخطيط على قدر من الوضوح و العلم بأسواق العمل وبيئتها والتحديات الأنية والمستقبلية التي تواجهها. كما لا بد من الحذر في استخدام المفاهيم والمصطلحات والمؤشرات التي تعكس لنا الحقيقة التي نبحث عنها.

تعتبر البيانات و الاحصائيات الخاصة بالسكان و القوى العاملة مجالاً هاماً من المجالات التنظيمية، الإحصائية و التخطيطية التي استحوذت على اهتمام الحكومات و المنظمات الإقليمية و الدولية. و ذلك لأهمية العنصر البشري في عملية التخطيط و تنفيذ عملية التنمية الاقتصادية و الاجتماعية. فهي الأساس لتخطيط السياسات و وضع التدابير اللازمة، حتى في تسطير استراتيجيات مستقبلية تؤدي إلى توفير البيانات السكانية و الاقتصادية و الاجتماعية و تداخلاتها و تحسين جودة هذه البيانات و توفيرها بصورة منتظمة.

تتجلى أهمية بيانات السكان و القوى العاملة في كونها تساعد الباحثين و متخذي القرار في:

- التعرف على التحولات السكانية السائدة والاتجاهات المستقبلية.
- دراسة و تحليل العلاقة بين المتغيرات الديموغرافية و بين المتغيرات الاقتصادية و الاجتماعية.
- توفير المعاملات و المؤشرات الضرورية لوضع الاستراتيجيات على المدى القصير، المتوسط و الطويل بهدف توجيه السياسة العامة للدولة و السياسات القطاعية كالتعليم و التشغيل و غيرها.

1. مفهوم سياسة سوق العمل:

إن سياسات العمالة بشكل عام هي سياسات مكافحة للبطالة، فهي تعتمد في جزء منها على الأقل عند تحليل هذه المشكلة. تصنف سياسات التشغيل إلى فئتين: سياسات التشغيل النشطة و سياسات التشغيل غير النشطة.

تعتبر هذه السياسات كأداة للتصدي للأبعاد الكمية و النوعية للنقص في الوظائف اللائقة. و من بين الأهداف التي تتوخاها هناك مواجهة البطالة و البطالة الجزئية¹ في ظل التحديات الجديدة التي تواجهها، و التي من أهمها الزيادة الديمغرافية. ففي معظم بلدان العالم كاليابان و الصين مثلا نجد أن القوة العاملة تتسم بالتقدم في السن والانكماش، بينما في أجزاء أخرى من العالم كالجزائر فهناك حاجة إلى إدماج الأعداد المتزايدة من الشباب الوافد لسوق العمل. إلى جانب ذلك هناك تحدٍ آخر يتمثل في زيادة الوظائف المتسمة بالمرونة و زيادة التنوع في الأشكال التعاقدية في سوق العمل، و المنافسة التي تتطلب سياسات مرنة للاحتفاظ بالعمال و رفع إنتاجيتهم بكافة الطرق من تدريب و تكوين و تأهيل.

فعلى المستوى النظري، كنفويض لسياسات التشغيل الكينزية أو الليبرالية، فان وضع أي سياسة في مجال التشغيل يعتمد على تشخيص وضعية التشغيل و سوق العمل. إن استخدام السياسات الكينزية يعد مناسباً لتشخيص "البطالة الكينزية": التي تعتقد أن البطالة ظرفية وترجع إلى عدم اكتفاء أو نقص الطلب في حين ان الطاقة الانتاجية تعاني من سوء التشغيل و سياسات الاقتصاد الكلي قد تهدف إلى دعم النمو. كما يمكن لسياسات التشغيل الكينزية أن تشمل أيضا على ما يسمى بالسياسات غير النشطة كالأجراءات الهيكلية للاستقرار الدائم للطلب. لهذا تعتبر أساسا سياسات خاصة بالطلب.

اما استخدام السياسات الليبرالية² فتعتبر مناسبة لتشخيص "البطالة الكلاسيكية": التي تعتقد أن البطالة ذات أصل هيكلي حيث أنه و لأجل مكافحة مشكل البطالة لا بد من وضع سياسات رامية إلى التخفيف من القيود من دون المنافسة التي تواجه المؤسسة كتشجيع المرونة في سوق العمل. و قد تشمل سياسات العمالة الليبرالية أيضا سياسات تهدف إلى تحسين "رأس المال البشري" كمصدر آخر للقدرة التنافسية للجهاز الإنتاجي (سياسات أفضل للتدريب و التأهيل). هذا ما يعرف أساسا بـ "سياسات العرض".

¹ البطالة التي تترتب على نقص إنتاج الأفراد بالنسبة لعدددهم.

² الليبرالية: مذهب رأسمالي ينادي بالحرية المطلقة في الميدانين الاقتصادي والسياسي.

ان سياسات العمالة قد تضاعفت في اتجاهات عديدة لمعرفة جميع الأسباب و العقبات التي تعترض العودة إلى التشغيل الكامل، فغالبا ما تكون البطالة نتيجة أسباب كثيرة. فحين فشلت سياسات الاقتصاد الكلي الكينزية عن ايجاد حلول في مجال مكافحة البطالة، كفشل سياسات تحفيز الطلب (قوانين الاستيراد لسنوات 1974-1975 و 1981-1982) بسبب القيود الخارجية. و فشل السياسات الليبرالية (مكافحة التضخم واعتدال الأجور واستعادتها معدل هامش ربح) في القضاء على البطالة. فقد أدى كل ذلك الى تضاعف سياسات التوظيف في اتجاهات عدة و على مختلف المستويات و حتى في قطاعات مختلفة لتمس كافة فئات السكان الناشطين، مثل تحفيز النشاط على المدى القصير و اتخاذ اجراءات لإضفاء المرونة على قوة العمل على المدى الطويل، و اتخاذ تدابير لحماية فئة العمال و العمل.

على مرأى من الجدل القائم بين سياسات التشغيل النشطة و غير النشطة، نجد النقاش دائر بين سياسات العرض والطلب. فهو من ناحية على نقيض مع السياسات الليبرالية التي تثق أساسا بـ "قوانين السوق" لتوجيه القرارات المهمة و الاساسية (بما في ذلك القرارات الخاصة بالعمالة)، ومن ناحية أخرى تتيح القوانين التنظيمية المزيد من الخيارات في ظل ادارة متجددة ملائمة للتغيرات نتيجة العولمة، قوية بما يكفي لتمكن للسوق العمل ضمن قواعد التنمية المستدامة (بيئية واجتماعية) تكون سياسيا محددة مسبقاً.

1.1. سياسة سوق العمل النشطة (active):

تهدف سياسة التشغيل النشطة الى خلق و زيادة مناصب الشغل في القطاع العمومي عامة. ففي الجزائر تم انشاء ثلاث أجهزة عملية تهدف الى خلق نشاطات و دعم المبادرات المقاولاتية و هي كالتالي:

جهاز الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب "ANSEJ"، الموجه للشباب ذوي المشاريع والبالغين بين 19 و 35 سنة (40 سنة بالنسبة للمسيرين، عندما يوفر المشروع ثلاث مناصب عمل) و الذي يحدد سقف استثماره بـ 10 ملايين دج.

1. الجهاز المسير من طرف الصندوق الوطني للتأمين على البطالة، AED, CATI, FR,

CRE المخصص للبطالين البالغين بين 35 و 50 سنة الراغبين في انشاء مؤسسات

مصغرة الذي يبلغ سقف استثمارها 5 ملايين دج.

2. جهاز القرض المصغر المسير من طرف الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر"

"ANGEM"³ المخصص لتحفيز التشغيل الذاتي و التطوير المهني الذي يبلغ سقف

استثماره 400.000 دج.

بالإضافة الى دعم ترقية الشغل المأجور للشباب فقد تم وضع جهاز جديد للمساعدة للإدماج المهني

"DAIP"⁴ و الذي يهدف الى تسهيل الاستفادة من منصب عمل دائم للشباب طالبي العمل لأول مرة

و المسجلين لدى الشبكة الوكالة الوطنية للتشغيل "ANEM"⁵، بإدماجهم أكثر في القطاع الاقتصادي

العمومي و الخاص، إلى جانب رفع النسبة السنوية للتوظيف المستمر من 12 الى 33%. فهذا البرنامج

يولي اهتماما خاصا لحاملي الشهادات بدون وظيفة، كما أن هذا الجهاز يتضمن ثلاث انواع من العقود

سوف نتطرق اليها في المحاور اللاحقة.

زيادة لما سبق هناك جملة من الإجراءات المتخذة في هذا الصدد تهدف الى تحفيز المؤسسات على

استقطاب ايدي عاملة جديدة يمكن تلخيصها فيما يلي:

● تحسين أداء سوق العمل بتحسين الاتصال بين عروض و طلبات العمل، بتقديم المشورة

إلى العاطلين عن العمل. وذلك من خلال مكاتب مديريةية النشاط الاجتماعي "DAS" او عبر

"SOEMO"⁶.

● إنشاء جملة من المهن والوظائف بواسطة البرامج "AIG"، "TUP/HIMO،ESIL"،

عقود ما قبل التشغيل، الدعم لإنشاء نشاط للشباب عن طريق جهاز "ANSEJ"، اتخاذ التدابير اللازمة

لتشجيع الاستثمار الذي تنفذه وكالة "APSI"⁷ و التقليل من المهام الاجتماعية لتوظيف طالبي العمل لأول

مرة أو ذوي الاحتياجات الخاصة.

³ أنشئت بموجب المرسوم التنفيذي رقم : 14/04 المؤرخ في : 22 جانفي 2004.

⁴ Dispositif d'Aide à l'Insertion Professionnelle.

⁵ Agence Nationale de l'emploi.

⁶ Service observation et éducation en milieu ouvert.

⁷ Agence pour la Promotion, le Soutien et le Suivi des Investissements.

الجدول رقم 01 : سياسة العمل النشطة و خلق مناصب الشغل.

المجموع	خلق نشاطات عن طريق المؤسسات المصغرة و القروض المصغرة	مناصب العمل المؤقتة (ESIL, IAIG, CPE, TUP-HIMO)	السنوات
249 844	29 831	220013	2000
269 641	27 854	241787	2001
294512	43 157	251 355	2002
279 234	14 771	264463	2003
339 657	19 077	320 580	2004
338634	35 292	303 342	2005

المصدر: R. BOUKLIA-HASSANE, F. TALAHITE, 2008 - p. 1-25

● تشجيع المؤسسات على التوظيف و ترقية العمالة من خلال:

i. تقديم منح و اعانات أقساط التأمين عند توظيف الشباب:

- دعم الدولة⁸ لحصة ارباب العمل (المستخدمين) من الضمان الاجتماعي للعمال و المقدر ب 7% من مبلغ الأجر الإجمالي، التخفيض في نصيب الاشتراكات المقررة فيما يتعلق بغير الاجراء إلى 10% ونسبة المساهمة لحصة صاحب العمل من الضمان الاجتماعي للموظفين العاملين ب 7% لفائدة المدربين والحرفيين الذين يقومون بتوظيف الشباب المدمجين في نهاية فترة توظيف في برنامج " CFI " المدرج في جهاز " DAIP " .

- خصم جزء من مصاريف الإدارة الخاصة بالضمان الاجتماعي كحد أقصى لمدة 3 سنوات لصالح أرباب العمل الذين يقومون بتوظيف الباحثين عن العمل لفترة مساوية على الأقل لمدة 12 شهرا.

ii. الحد من تكاليف اليد العاملة بالتخفيف أو الإعفاء من الضرائب:

⁸ Articles 60 et 61 de la loi de finances complémentaire pour 2008.

- مزايا ممنوحة لأرباب العمل الذين يوظفون الباحثين عن العمل⁹.
- منحة شهرية للاستخدام 1000 دج لصالح صاحب العمل¹⁰ نتيجة الإجراء بهدف توظيف طالب للعمل "CID"¹¹.
- يتلقى صاحب العمل خصم¹² "الفرق معتمد من قبل ميزانية الدولة" خلال مدة لا تزيد عن 3 سنوات من 20 % لكل توظيف على الأقل لمدة سنة و 28 % لكل توظيف لطالبي العمل لأول مرة لمدة سنة على الأقل و 36 % لكل توظيف في منطقة الجنوب و الهضاب العليا على الأقل لمدة سنة، بالإضافة إلى المزايا المنصوص عليها بموجب القانون رقم 21-06 المؤرخ في 2006/12/11 و المتعلق بالتدابير التشجيعية لدعم و ترقية التشغيل.
- تمديد لخمس (05) سنوات فترة الإعفاء 13 من الضريبة على ارباح الشركات "IBS" المتعلقة بتطوير الاستثمار لصالح المستثمرين الموفرين أكثر من 100 وظيفة عند بدء النشاط، بحيث يتم التمديد في الفترة من 03 إلى 05 سنوات.
- التخفيض من الضريبة العامة على الدخل "IRG" و الضريبة على ارباح المؤسسة "IBS" لمدة اربع سنوات¹⁴، التي قد تصل الى 50 % من مجموع الاجور التي تم انشاءها و الاحتفاظ بها في حدود 5 % للاستحقاق للضريبة دون تجاوز قيمة الاستحقاق 1 مليون دج حسب السنة المالية.
- مساعدة العاطلين عن العمل ببدء أعمالهم التجارية و انشاء مؤسساتهم الخاصة من خلال تمديد فترة الإعفاء¹⁵ الى سنتين للضريبة العامة على الدخل "IRG" لصالح المؤسسات الصغيرة التابعة للصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب "FNSEJ"، و التي تتعهد بتوظيف على الاقل

⁹ Loi n° 06-21 du 11 décembre 2006. articles 2, 3, 4, 5, 6 et 7.

¹⁰ article 10 de la loi n° 06-21.

¹¹ عقود إدماج حاملي الشهادات

¹² Article 106 de la loi de finances complémentaire pour 2009.

¹³ Dispositions fiscales diverses : Article 35 de la loi de finances complémentaire pour 2009 modifiant l'article 7 de l'ordonnance n° 06-08 du 15 juillet 2006 modifiant et complétant l'ordonnance n° 01-03 du 20 août 2001 relative au développement de l'investissement.

¹⁴ المادة 59 من قانون المالية لسنة 2007.

¹⁵ Dispositions fiscales : Article 2 de la loi de finances complémentaire pour 2009 modifiant l'article 13 du code des impôts directs et taxes assimilées. (chapitre 2 section 1). Ordonnance n° 96-31 du 30 décembre 1996 portant loi de finances pour 1997.

خمسة (05) العاملين إلى أجل غير محدد "CID". يمكن يتم تمديد الفترة من 03 سنوات إلى

05 سنوات.

• المساعدة في خلق مناصب عمل في القطاعات الأخرى غير السوقية (non marchand)

عبر التمويل العام.

• زيادة في المخصصات المالية لصندوق الضمان ANSEJ و ذلك من 20 مليار دج إلى

40 مليار دج¹⁶.

• تشجيع البحث عن التكوين: لتشجيع طالبي العمل لأول مرة على اكتساب تاهيل في

المهن المفقودة أو التخصصات التي تعرف عجزا في سوق العمل، حيث تم تخصيص منحة خلال الفترة

التكوينية بمبلغ 3000 دج شهريا للذين يتمكنون من تسجيل انفسهم في تربصات تكوينية مؤهلة لا تزيد

مدتها عن 6 أشهر.

• تعزيز التدريب المهني و التكفل بنشاطات التكوين التأهيلي و تحسين المستوى بطلب من

المستخدم و تخصيص نسبة 15 % من ميزانية الجهاز لتمويل هذه التكوينات، من أجل تكييف العمل

مع التغيرات التكنولوجية كإعادة التدوير و التدريب.

• التكوين ينتهي بتوظيف دائم للشباب و تتحمل ميزانية الدولة نسبة 60 % من مصاريف

التكوين في حدود ستة أشهر على الأكثر.

• إعفاء التقييم العام للضمان الاجتماعي بالنسبة للعاملين في مجال التدريب أو التطوير¹⁷.

• تشجيع التكوين في الحرف الصغيرة والصناعات التقليدية من خلال دعم الدولة للحرفيين

المؤطرين لطالبي العمل.

• التكفل لمدة سنة بمرجعية الضمان الاجتماعي نسبتها 5 % الناجمة عن تخفيض اشتراك

الحرفيين المؤطرين الذين يوظفون بعد فترة عقد التكوين و الإدماج¹⁸.

¹⁶ Article 101 de la loi de finances complémentaire pour 2009 Relèvement de la dotation financière du fonds de Garantie ANSEJ.(Chapitre IV).

¹⁷ loi n° 06-21 du 11/12/2006, articles 8 et 9.

¹⁸ المادة 21 من قانون المالية التكميلي لسنة 2008.

2.1. سياسة سوق العمل غير النشطة (passive):

أما عن سياسة التشغيل غير النشطة فهي عبارة عن سياسات و إجراءات بعيدة المدى من خلال تنظيم سوق العمل. فهي تسعى الى جعل البطالة محتملة و التقليل من المجتمع النشط الشغل و ذلك من خلال اتخاذ بعض التدابير مثل:

• منح إعانات الرعاية الاجتماعية غير مشروط بأي نشاط، كالمنحة الجرافية للتضامن "AFS"¹⁹.

• وضع سياسات الاجور و تشريعات لحماية العمال.

• منح معونات للعاطلين عن العمل (كمنحة التأمين عن البطالة "CNAC")²⁰.

• اتخاذ تدابير لتقديم المساعدة والدعم للعودة إلى العمل وإيجاد أنشطة. هذه المهام معتمدة من

خلال مراكز البحوث المتعلقة بالعمالة "CRE"²¹، مراكز المساعدة على العمل المستقل

"CATT"²²، تنظيم دورات التكوين و التدريب لتقديم المعونة إلى الشركات التي تعاني من

صعوبات (AED).

• تشجيع التقاعد المبكر²³، خفض سن التقاعد (من 65 إلى 60 عاماً مثال عن فرنسا في

عام 1982) لتوفير فرص عمل جديدة .

• المشاركة في العمل عن طريق خفض وقت العمل (مثال عن قانون اوبري في فرنسا مع

35 ساعة).

• إن سياسات التشغيل كتدابير محددة للتصدي لشبح البطالة و تحسين اوضاع السوق،

تضل دائما عرضة لانتقادات عدة بخصوص مدى فاعليتها و ابعادها السياسية و خصوصية كل بلد. فهي

تشمل من منظور واسع سياسات الاقتصاد الكلي لمكافحة البطالة الدورية²⁴، و تدابير معينة لتنظيم سوق

¹⁹ dispositif de l'allocation forfaitaire de solidarité

²⁰ المرسوم رقم 11-94 الصادر في 26 ماي 1994.

²¹ Centres de Recherche d'Emploi.

²² Centres d'Aide au Travail Indépendant.

²³ المرسوم رقم 94-10 الصادر في 26 ماي 1996.

²⁴ Chômage Conjoncturel : الناتجة عن دورية النظام الرأسمالي المنتقلة دوما بين الانتعاش والتوسع الاقتصادي وبين الانكماش والأزمة الاقتصادية التي ينتج عنها وقف التوظيف والتفيس عن الأزمة بتسريح العمال.

العمل (الحد الأدنى للأجور²⁵ مدة العمل، قوانين الانضباط في العمل، قواعد الفصل...إلخ...) ومداخلات بشأن تكاليف اليد العاملة، منح الحوافز الضريبية للنشاط، التعويض عن البطالة، التقاعد وتدبير موجهة لفئة العاطلين عن العمل (التدريب والمعونة للتوظيف، التربصات أو الوظائف العامة المؤقتة) كما سيوضح بالتفصيل في سياسات التشغيل الجزائرية لاحقا.

3. سوق العمل و منظومة المعلومات :

ان الدخول و الخروج من سوق العمل يعتمد على متغيرات عديدة منها الاقتصادية، الاجتماعية، السياسية و الثقافية، كما أن زيادة احتياجنا لمعلومات عن هذه المتغيرات ناتج من التغيرات المتسارعة وضرورة مواكبتها. فلا بد لنا من توفيرها و استحداثها حتى تمكننا من فهم تركيبة سوق العمل و كيفية تأثير مختلف المتغيرات عليها و كيفية التأثير بها.

إن توفير المعلومات يساعدنا في معرفة القرارات التي يأخذها الفرد تجاه سوق العمل، لذلك فإنه لا بد علينا من معرفة المعلومات الخاصة بهذا السوق لتسهيل عملية التخطيط و وضع الإستراتيجيات المناسبة. فهي لا تصف فقط وضعية الأفراد في سوق العمل وإنما توفر المعلومات التي تسمح بأخذ القرارات سواء على المستوى الجزئي للباحث عن العمل أو على المستوى الكلي بمعرفة المناصب الشاغرة ومتطلباتها والشروط الواجب توفرها. ليتعدى بذلك الاحتياج الشخصي الى الجهوي و حتى الاقليمي موفرا بذلك نظاما معلوماتيا عن عدة قطاعات من اهمها القطاع الاقتصادي و مجموعة من الخصائص التي تسهل علينا فهم معضلات و مشاكل سوق العمل. و عليه لا بد من استعمال تقنيات علمية حديثة كالتقنيات الاحصائية التي تساعد و تسهل من عملية جمع مختلف البيانات و توفر المتطلبات التي نحتاجها في تحليلنا لسوق العمل من منظور جزئي و كلي.

2.3.1 مصادر إحصائيات العمل: تتعدد موارد هذه المعلومات على الرغم من

قلتها و عدم دقتها و تمتعها بالشمولية إلا أنه و مع مرور الوقت و تضافر الجهود أصبحت أكثر فأكثر تطورا و دقة و شمولية. و ما يلي يتلخص في المصادر المعلوماتية الإحصائية المتوفرة في البلاد التي يمكننا من خلالها الحصول على إحصائيات سوق العمل الجزائرية.

التعدادات العامة للسكان و السكن : إن التعدادات تحقيقات شاملة لكامل ربوع الوطن تشمل كل السكان و كل المناطق دون استثناء تمكننا من الحصول على كل التفاصيل التي نريدها كميزات اليد العاملة مثلا، و مع ذلك تبقى مصدر هام للمعلومات العامة عن العمل.

²⁵ SMIG :Salaire national minimum garanti : 18.000 dinars au lieu des 15.000 dès le 02 janvier 2012 .

● **الإحصاء الاقتصادي:** تم إجراء الإحصاء الاقتصادي الأول في الجزائر في 2011 على مرحلتين.

البحث بالعينة للقوى العاملة: تحقيقات لاستقصاء وضعية القوى العاملة وتحديد مستويات العمالة والبطالة وعادة ما يكون هذا البحث سنوياً. ننوه هنا إلى أن بعض الدول تعتمد على LFS^{26} لاحتساب معدلات البطالة والتشغيل (المعهد العربي للتخطيط).

التحقيقات حول اليد العاملة: إن الحصول على معلومات خاصة بالمجتمع النشط في وقت معين يعتمد على مجموعة من المفاهيم المستعملة و طرق للتقييم، لذلك تعتبر التحقيقات طريقة لجمع المعلومات والإحصائيات لكن تختلف عن التعدادات في جزئيتها، كم أن النتائج المتحصل عليها تكون مختلفة عن نتائج التعدادات نوعاً ما، لكن رغم عدم شموليتها إلا أنها تعد دقيقة حيث يتم من خلالها التطرق لكل الجوانب التي لم يمكن الحصول عليها من خلال التعداد فهي إذا عمليات عامة تكون سنوية بالإضافة إلى أن تكاليفها أقل بكثير من تكاليف التعداد.

التحقيقات حول العمل و الراتب: تحقيق سنوي يجري عبر البريد وهو يشكل مصدراً مهماً للمعلومات حول العمل و الراتب معتمد منذ سنة 1967، حيث أن الاهتمام الأساسي هنا ينصب في قطاع الصناعة والبناء و الأشغال العمومية. و جرت عدة محاولات لإدماج قطاع التجارة و الخدمات.

● **عينات المتابعة الطولية:** تتم باختيار عينة من الافراد و الاسر و زيارتهم دورياً وتسجيل التغيرات الحاصلة في و ضيعتهم الاجتماعية و الاقتصادية. إن طريقة المتابعة الطولية Panel Study أي بحث المعاينة السنوي يتحدد فيه الأفراد و الأسرة بشكل ثابت و يسمح لنا بمعرفة تغيرات و تحركات المجتمع ودراسته معمقاً.

موازنة العمل : تم إدماجه وفقاً للمرسوم رقم 62-81 المؤرخ في 4 أبريل 1981 والمتعلق بتقييم الاستخدام و تقديرات التوظيف السنوية و المتعددة السنوات.

يتم سنوياً إعداد و تحضير الموازنة و ترسل قبل 31 مارس من السنة التي تلي السنة المرجعية للمعلومات والإحصائيات. إن المعلومات المتحصل عليها لا تأخذ بعين الاعتبار الأشخاص الذين لا يجاوبون، مما يؤدي إلى ارتياب المعلومات المجموعة. و هذه الموازنة تكون موزعة على ما يلي:

القطاع الاقتصادي - القطاع القانوني - مستوى التأهيل - الجنس.

المعلومات المحصل عليها من الديوان الوطني لليد العاملة²⁷:

يتم الحصول عليها عبر مكاتب اليد العاملة الموزعة عبر التراب الوطني، و هي عبارة عن معلومات شهرية خاصة بسوق العمل وتشمل خاصة:

²⁶ Labour Force Survey

²⁷ المنشأ بالمرسوم رقم : 99/62 المؤرخ في : 29 نوفمبر 1962

طلبات العمل المتحصل عليها - عروض العمل المتحصل عليها - الاندماج المنجز
طلبات العمل الغير مرضية - عروض العمل الغير مرضية و انقطاع العقود.

بالإضافة إلى معلومات حول تشغيل الأجانب بصفته " ONAMO28 "

إن الديوان الوطني لليد العاملة هو من يسلم رخص العمل. كما أن عمل مكتب اليد العاملة بصفة عامة يتمثل في تعداد طلبات و عروض العمل المتحصل عليها وعليه فإن كل العروض أو الطلبات التي لا تتم من خلال هذا المكتب تعد غير محصاة. في سنة 2006 تم استبدال " ONAMO " بالوكالة

الوطنية للتشغيل " ANEM " ²⁹.

مكاتب التشغيل: تسيرها الوكالة الوطنية للتشغيل " ANEM " وتهدف إلى تسهيل الربط بين عارضي العمل و رجال الأعمال الطالبين لهذا العمل. وتعتمد فاعلية هذه المكاتب على مدى المعلومات التي تملكها عن الجانبين والأدوات المستعملة في ذلك (الدراسات، التقنيات). وتشكل الحاسبات والانترنت الآن مصدراً هاماً لربط الطرفين On Line وتوفير كل البيانات اللازمة لكليهما لتحديد موقفه بشكل سريع بحيث يمكن تقليص البطالة الاحتكاكية بالمعدل والمدة. هناك عدة مستويات لهذه المكاتب فعلى المستوى الجهوي نجد " DREM " و على المستوى الولائي نجد " AWEM " وعلى المستوى المحلي " ALEM ".

تحقيقات أخرى: هناك أيضا مجموعة من التحقيقات يكون فيها العمل جزءا من التحقيق، نذكر منها تحقيق الصناعة و البناء و الأشغال العمومية، بالإضافة إلى تحقيقات أخرى تقوم بها مراكز متخصصة كالمركز الوطني للدراسات و التحليل من أجل التخطيط زيادة على أن الديوان الوطني للإحصائيات يقوم سنويا بتحقيق حول مؤسسات التكوين.

صناديق التأمينات الاجتماعية: " CNAS " إلى غاية الساعة لم يتم استغلال المعلومات الخاصة بالعمل المتواجدة في معطيات هذه الصناديق، رغم أنها تشغل رصيذا معلوماتيا مهما، خاصة وأن المعطيات يمكن الحصول عليها من السجلات الإدارية الموجودة لديها و التي هي مسجلة بالإعلام الآلي، فهذه المعلومات تمثل مرجعا شاملا للعمل المنظم.

البيانات المتوفرة لدى المؤسسات: نظراً لتعامل الأفراد والأسر مع أنواع عديدة من المؤسسات، فإن هذه الأخيرة تحتوي على بيانات تخص أفراد المجتمع و هي في أغلب الأحيان معلومات داخلية وغير متاحة للاستعمال الخارجي و كذلك تكون أحيانا غير متكاملة و مجزأة. و مع ذلك فإنها تشكل

²⁸ Office Nationale de la Main d'œuvre.

²⁹ décret exécutif n° 06-77 du 18 février 2006.

مصدراً هاماً لقياس النشاط الاقتصادي و اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل. كما تتوفر لدى أجهزة الإحصاء قواعد معطيات متعددة حول المنشآت، و سوق العمل تسمح ببناء صورة كاملة عنه. و من هذه المصادر أيضاً المؤسسات التعليمية و الصحية.

مسوحات إنفاق الأسر: وتحتوي على جزء هام من خصائص الأسر ذات الصلة بأوضاع أفرادها تجاه سوق العمل.

4. **تحديات سوق العمل:** تطرح التغيرات المعاصرة، في العديد من المجالات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والتعليمية، تحديات على سوق العمل عموماً وعلى أسواق العمل العربية على الخصوص. والتي يمكن اجمال أبرزها فيما يلي:

آثار الثورة العلمية و التقانية³⁰ في العالم:

5. قد شهدت العقود الأخيرة تطورات سريعة و متسارعة في التقدم العلمي والتقني غيرت من مفاهيم العلم والعالم ومختبر التجارب والميزة النسبية للشعوب. فقد تقاصرت المدة بين الاختراع والتطبيق وزادت حماية الملكية الفكرية على الرغم من عصر شيوع المعلومات وأججت نار المنافسة في الانتاج وتكاليفه وأهمها تكاليف العنصر البشري ومؤهلاته. وقد شهدت بعض القطاعات على الخصوص ثورات هامة غيرت في أسواق الانتاج وأسواق العمل. ومن هذه الحقول:

المواد الجديدة - التقانة الحيوية - الاتصالات - الحاسبات.
وقد كان لاجتماع الحاسبات والاتصالات، على الخصوص، مغزى بعيد الأثر على أسواق العمل. كما كان من نتائج التقدم العلمي والتقني المشار إليه فيما يتعلق بأسواق العمل التأثير على:

محتوى المهن و هيكلها:

إن نسبة هامة من المهن الممارسة اليوم لم تكن معروفة لعقود مضت، أو لم تكن بذات الوزن، في أسواق العمل، و في هذا الصدد وقعت الوكالة الوطنية للتشغيل و الوكالة الفرنسية للتشغيل على البرنامج التنفيذي الثنائي الخاص بمرافقة مشروع انجاز المدونة الجزائرية للمهن و الوظائف، و عصرنه فهرس المهن وتعيينه في 24 جوان 2012. في إطار التعاون الجزائري الفرنسي في مجال العمل، اين تم التوقيع على البرنامج التنفيذي المتعلق بمرافقة انجاز مشروع المدونة الجزائرية للمهن والوظائف تحت اشراف وزير العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي وسفير فرنسا بالجزائر. علما ان مشروع إعداد المدونة الجزائرية للمهن قد شرع فيه منذ 2003 بدعم من الوكالة الفرنسية للتشغيل سابقا.

طريقة أداء المهن وحتى التقليدية منها، وذلك من حيث:

- استعمال الحاسبات في ممارسة المهن أو إدارة المشاريع.
- إلغاء مفهوم المسافات وقيدته .
- تغيير مفهوم مكان العمل (بروز إمكانات العمل في المنزل، وتغيير مفهوم رب العمل،...).
- استعمال طرق المحاكاة في ممارسة المهن.

³⁰ Progrès techniques.

6. سياسات التشغيل في الجزائر: لقد مرت سياسة التشغيل في الجزائر بعدة مراحل يمكن إيجازها فيما يلي:

(1) مرحلة ما بعد الاستقلال من سنة 1962 إلى سنة 1965: تميزت هذه المرحلة بالاستعانة بإطارات أجنبية خاصة من المشرق العربي نتيجة هجرة الإطارات الفرنسية وعدم امكانية تعويضها بالإطارات الجزائرية لعددها المحدود، مما دفع الدولة إلى الاستعانة بأفراد محدودي التعليم لشغل المناصب الشاغرة و هذا ما اثر كثيرا على الدولة الجزائرية حتى ايامنا هذه.

(2) مرحلة البناء و تمتد من سنة 1965 إلى سنة 1978: تزامنت مع عهد الرئيس هواري بومدين وتميزت بإنشاء الكثير من المدارس و المعاهد والجامعات و كذا بناء المصانع و ارتفاع مستوى الإطارات بالنسبة للمرحلة السابقة و فتح آلاف مناصب الشغل في ظل ما يسمى بالصناعة المصنعة التي تتطلب اصلا مصانع ضخمة ومؤسسات الكبرى.

1.6. وضعية التشغيل حسب المخططات: اعتمد التخطيط في هذه المرحلة للتصدي لمشكل البطالة على سياسة المخططات التي سدرجها كالتالي:

المخطط الثلاثي (1967-1969): يعتبر المخطط الثلاثي كبداية للتخطيط الحقيقي بمنهجية تهدف إلى تحقيق جزئي للأهداف المحددة في إطار الآفاق، وخاصة إلى تهيئة الإدارات لمجهود التنمية المخططة. و هو يمثل تمهيد للمخططات الموالية و قد لقب بمخطط القياس هدفه الرئيسي هو وضع الأسس الفنية و القانونية لتطبيق إستراتيجية طويلة المدى للتنمية.

ومن نتائجه على مستوى التشغيل ارتفاع الوظائف الفلاحية من 715 ألف وظيفة سنة 1966 إلى 855 ألف وظيفة سنة 1969، أي بزيادة قدرها 19.5%، ومن الجانب الإداري فإن عدد الموظفين قد زاد بـ 20 ألف شخص، ومن الناحية الإنتاجية للعمل تجدر الملاحظة إلى أن القيمة المضافة زادت بحوالي 16%.

المخطط الرباعي الأول (1970-1973): جاء المخطط الرباعي الأول متمما للمخطط الثلاثي حيث اتبعت فيه الدولة نظام التسيير الاشتراكي للمؤسسات العمومية لتحسين الظروف الاجتماعية للشعب وخلق مناصب عمل، أين تم انشاء 265000 منصب عمل جديد في السنة و القضاء على البطالة. (كوسة بوجمة، 2008، ص 76)

عمدت الدولة الى إدخال أساليب متطورة على أنظمة الاستغلال في القطاع الفلاحي وتعميمها على استصلاح الأراضي اضافة الى ضرورة استغلال اليد العاملة في هذا القطاع. و من بين نتائج هذه الاصلاحات ظهور فكرة الثورة الزراعية في نوفمبر 1971 من خلال بناء القرى الاشتراكية وتجهيزها بكل الاحتياجات الاجتماعية والاقتصادية و استغلال اليد العاملة الريفية في القطاع الفلاحي، و استحداث التعاونيات الفلاحية إلى جانب التسيير الذاتي الفلاحي، اين بلغ عدد الفلاحين المنظمين إلى هذه التعاونيات الجديدة حوالي 150 ألف و قدر خلال نهاية المخطط العدد الإجمالي الذي ازداد في القطاع الفلاحي بحوالي 850 فرد.

إلى جانب القطاع الزراعي سعت الدولة الى تنمية القطاع الصناعي اين اعطت الاولوية للصناعات الثقيلة، كصناعة الحديد و الصلب و الصناعة الميكانيكية و التي اسمتها بالصناعة المصنعة.

حيث شكل قطاع الصناعة حجر الأساس في التنمية الاقتصادية و الاجتماعية أين ركزت الاستراتيجية المطبقة فيه على ثلاث محاور أساسية:

استعادة الثروات الوطنية، التحرر من التبعية الاقتصادية و ايجاد مناصب شغل من خلال انشاء مؤسسات وطنية، حيث تم تخصيص 4.35 مليار دج كاستثمار للقطاع الصناعي في هذا المخطط .

من اهم الانجازات في فرع الصناعة البتروكيمياوية مركب ارزيو الذي دخل مرحلة الانتاج سنة 1970 ومركب عنابة سنة 1972. و اللذان يوفران نسبة لا يستهان بها من مناصب العمل.

عرفت نسبة البطالة في هذه المرحلة انخفاضا محسوسا من خلال عمليات التشغيل الجماعي في المنشآت الصناعية الضخمة عبر كافة التراب الوطني. و هذا ما اصطلح عليه في الانتقادات الحالية الموجهة لتلك الفترة بخصوص البطالة المقنعة. ففي السنة الأولى وصل عدد المشتغلين 100 ألف عامل أما في السنة الثانية بلغ عدد المشتغلين 242 ألف عامل، والأمر نفسه كان في القطاعات الأخرى.

المخطط الرباعي الثاني (1974-1977): ان توجه الدولة و السياسة الاقتصادية المتبعة لتحقيق التنمية في المخططات السابقة بالاعتماد على القطاع المنتج و اعطاء الأولوية في الاستثمارات للقطاع الصناعي ثم يليه القطاع الزراعي، تؤكد من خلال التخصيص لحجم استثمارات المخطط الرباعي الثاني. و الذي قدر بـ 110 مليار دج و بذلك يعتبر المخطط الرباعي الثاني من أهم المخططات التي لعبت دورا في تشجيع سياسة التشغيل الكامل حيث عدد المناصب المحدثة بـ 450000 وظيفة غير زراعية. (كوسة بوجعة، 2008، ص 76)

إذا كان المخطط الثلاثي و المخطط الرباعي الأول قد رسم الأسس التنظيمية و غيرها للاقتصاد الوطني الاشتراكي، فإن هذا المخطط يهدف إلى تدعيم و توسيع التنمية الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية عبر تعميم الشغل فهو الهدف الرئيسي الأول و بذلك يشكل المحور الأساسي بصفته عامل حاسم في رفع مستوى معيشة السكان.

كان الاهتمام بالإنتاج الصناعي ايضا من أهداف التشغيل بإدراج فروع صناعية أخرى وكذلك تنمية الشغل في قطاع البناء والأشغال العامة في حدود تتراوح بين 90 ألف إلى 100 ألف وظيفة وكذا الإسراع في توسيع برامج التربية والصحة العامة، وتحسين إمكانيات التشغيل في هذا القطاع والهدف من هذا التحسين هو إيجاد نحو 62 ألف وظيفة تتضمن 28 ألف وظيفة في الصحة العامة و 34 ألف في التعليم.

المخطط الخماسي الاول للتنمية 1980-1984 (محمد بلقاسم حسن بهلول، 1999، صص: 72- 96):

خلال هذه المرحلة اتبعت الجزائر سياسة اعادة الهيكلة للمؤسسات الاقتصادية و عليه قامت بتسريح العمال الذين يشكلون الفائض و هم في حالة بطالة مقنعة. و كنتيجة للتكاليف المالية الكبيرة المصروفة خلال المخططات السابقة فان الدولة منعت التمويل المالي قصد الزيادة في فعالية الانتاج.

عرفت هذه الفترة عملية ادماج المغتربين في القطاع الخاص بهدف استثمارهم في البلاد و تنمية الاقتصاد الوطني. كما تميزت أيضا بالسماح النسبي في القطاع الخاص بالاستثمار، كما بلغ معدل نمو التشغيل خلال فترة (1979-1983) في القطاع الخاص بـ 5.1% في القطاعات الغير فلاحية.

اضافة الى تقدير الحاجات في استخدام الكفاءات الوطنية يقدر بـ 650000 شخص موزعين الى 67000 اطارات عالية، 180000 اطارات متوسطة و عمال مؤهلين بعدد 403000 شخص. فامام

هذا العجز اضطرت الدولة الى التعاون الاجنبي لتغطيته حيث قدر مستوى التغطية بـ 17000 متعاون من فئة الاطارات العليا، 6000 متعاون من فئة الاطارات المتوسطة.

أهم ما ميز سياسة التشغيل خلال هذه الفترة هو خلق فرص عمل وصلت إلى 720000 منصب عمل من بين 1175000 مسطرة، لمواجهة الزيادة في عدد السكان والتقليل من عدد البطالين والقضاء على سوء التشغيل بالاعتماد على اليد العاملة المؤهلة. وتم إدخال ديناميكية جديدة بخلق مناصب شغل خلال المخطط الخماسي الأول، مكنت من تغطية طلب العمل الإضافي بنسبة 92 % الذي مكن من التقليل من نسبة البطالة".

أثناء هذه الفترة (1980-1984) نجد أن مستوى التوظيف عرف ارتفاعا محسوسا مقارنة بالمخططات السابقة، و من الأسباب التي أدت إلى هذه الزيادة يمكن حصرها في القطاع العام المتمثل في الدور الاجتماعي للتخفيف من حدة البطالة، أما من الناحية الاقتصادية نجد الزيادة في الإنتاج وتحسنه، هذه السياسة المنتهجة خلال هذه الفترة حققت نتائج مقبولة بحيث وصل معدل التشغيل سنة 1982 إلى 82.1% وإلى 84.5% سنة 1983.

المخطط الخماسي الثاني للتنمية 1985-1989: ظهور عجز في مجال انجاز الاستثمارات المنجزة في هذه المرحلة نتيجة صعوبات في التوازن المالي الخارجي ابتداء من 1986. بسبب انهيار سعر البترول الخام في السوق الدولية، اين بلغ تأثير ذلك على ايرادات الجزائر من العملة الصعبة الناتجة عن تصدير المحروقات ما يفوق نسبة 40%. خصوصا و ان نسبة المحروقات كانت تشكل أكثر من 97% من مجموع قيمة الصادرات في هذه الفترة، و بالتالي اثر هذا الانخفاض سلبا على وتيرة التشغيل بصفة عامة من خلال انجاز برامج المخطط الاستثماري اين اتبعت الجزائر سياسة استقلالية المؤسسات الاقتصادية، أي أن كل مؤسسة لها الحق في تسيير شؤونها وإعادة هيكلتها داخليا حيث اضطرت بعض المؤسسات الى تقليص عدد عمالها تحت اشكال البطالة التقنية و الى تسريح عدد كبير منهم. ان هبوط وتيرة 31 التوسع في التشغيل من 139000 منصب شغل جديد عام 1984 الى 59500 منصب عام 1988 رغم تقدير رفعه سنة 1989 الى 90000 منصب ادى الى ارتفاع مهم في نسبة البطالة لم تشهده الجزائر من قبل و عملت على إحالة العمال الشيوخ على التقاعد وتجديدهم باليد العاملة الشابة ذات خبرة عالية متمكنة. (محمد بلقاسم حسن بجلول، 1999، ص: 204-210).

في الفترة ما بين 1985 و 1987 بلغ حجم الوظائف التي أنشئت 265.000 وظيفة من بين 720.000 المزمع توفيرها اي ما يعادل 37% فقط. وكان ذلك نتيجة تباطؤ الاستثمارات بسبب انخفاض المخصصات المالية، إضافة الى القيود المفروضة على ميزانية الدولة و التي أدت هي الأخرى الى تخفيضات في إمداد قطاع صناعة، و ترتب عليه انخفاض في فرص العمل من 125000 في 1985 إلى 74000 في 1986 و 64000 سنة 1987، 80000 في 1988 و 76000 سنة 1989. كما بدأ أيضا خلال هذه الفترة الحديث عن الاعداد الهائلة و إفراط المؤسسات في التوظيف أين بدأت الخطوات الأولى للضغط على هذه الأعداد. وفي ظل ظروف مماثلة بدأت البوادر الخطيرة للبطالة تظهر أكثر وضوحاً نتيجة بداية تسريح العمال. (Rapport du CNES, 2002)

بدأ التخلي تدريجيا عن قطاع الصناعة لصالح القطاعات الأخرى كقطاع البناء و الأشغال العمومية الذي اصبح يساهم بأعلى معدلات التشغيل إضافة للإدارة و التي تميزت بقدرة على المحافظة على وتيرة التشغيل تتراوح ما بين 45000 و 50000 منصب جديد. (كوسة بوجمعة، 2008، ص 77)

³¹ من 122000 منصب شغل جديد عام 1985 الى 74000 منصب عام 1986 و 62000 منصب عام 1987.

المخططات السنوية ما بين 1980 – 1990 : تتعلق مهمة المخططات السنوية بمتابعة سير تطبيق المخططات الخماسية. بعد 1987 أصبحت سياسة التشغيل مستقلة وتم وضع جملة من البرامج و الأجهزة سوف نتعرض إليها فيما يلي:

لقد تم إدراج مسألة تشغيل الشباب كإحدى الانشغالات الأولية للسلطات العمومية لمواجهة تدهور سوق الشغل إثر المعطيات التي قدمها الإحصاء العام للسكن و الإسكان سنة 1987، و التي بينت ارتفاع نسبة البطالة الى 21.5%. حيث تشكل غالبية البطالين طالبي العمل لأول مرة والذين يقل سنهم عن 30 سنة بنسبة 75.5%، و نتيجة ذلك أنشأت السلطات العمومية أجهزة جديدة لاحتواء الأزمة وزعت على مجموعة من البرامج الوطنية لترقية الشغل و هذا حسب فئات معينة من الشباب: (Rapport du CNES, 2002)

2.6. برامج سياسة التشغيل في الجزائر

برنامج تشغيل الشباب 1987 "PEJ"³²: تشغيل مؤقت عن طريق إنشاء مناصب شغل تتولى المؤسسات المحلية عرض مناصب العمل، يموله الصندوق المشترك للجماعات المحلية "FCCC" مع تلقيها معونات مالية من صندوق المساعدة على تشغيل الشباب "FAEJ". يعتبر أول برنامج مستقل لتشغيل الشباب الذين تتراوح أعمارهم ما بين "16-24" سنة يهدف إلى خلق 200.000 منصب شغل دائم خلال سنتين فقط لكن لم يستفد من هذا المشروع سوى نصف هذا العدد منهم 60.000 شاب حصلوا على مناصب دائمة أو مؤقتة و 40.000 شاب على مناصب في نشاطات التكوين و التأطير ويرجع ذلك للطابع المركزي الشديد للبرنامج وافتقاره لهيئات محلية لإدارته (المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي ، 2002 ص.92). ولقد تم تعويضه سنة 1996 بالصندوق الوطني لدعم التشغيل.

برنامج الإدماج المهني للشباب "DIPJ"³³: بعد فشل البرنامج السابق جرى تنظيم جلسات وطنية حول سياسة إدماج الشباب في ديسمبر 1989. و تم الاتفاق على الأهداف الجديدة لسياسة تشغيل الشباب و الوسائل الواجب تعيبتها لصالح 68% من الجزائريين الشباب (مصطفى راجعي ، 2005 ص.43)، و الذي نتج عنه المرسوم التنفيذي رقم 90 – 143 المؤرخ في 22 ماي 1990 المتضمن ترتيبات الإدماج المهني للشباب و يحدد القانون الأساسي لمندوب تشغيل الشباب، ويقوم البرنامج على المبادئ التالية:

- تفضيل الشغل المنتج و الدائم.
- خلق مناصب عمل بأقل تكلفة وإضفاء الطابع المحلي على مبادرات تشغيل و نشاطات الشباب.
- تفضيل الإدماج عن طريق التكوين³⁴.

يهدف هذا البرنامج إلى تشجيع الشباب على خلق مناصب شغل بأنفسهم من خلال التعاونيات الخاصة بالشباب الذين تتراوح أعمارهم ما بين 16 – 27 سنة، و كان الهدف المسطر هو خلق

³² Programme d'Emploi des Jeunes.

³³ Dispositif d'Insertion Professionnelle des Jeunes

³⁴ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي رقم 90-143، المؤرخ في 22 ماي 1990، المعدل والمتضمن جهاز الإدماج المهني للشباب والمحدد لقانون مندوب تشغيل الشباب، الجريدة الرسمية العدد 21، المؤرخة في 23 ماي 1990، ص. 702.

72635 منصب شغل حيث خصص مبلغ 14.3 مليار دج لتمويل مختلف جوانب البرنامج كتنغطية أعباء الاجور للمؤسسات التي توظف شباب في إطار عمليات التشغيل على أساس المبادرات المحلية، تغطية تكاليف التكوين وتقديم ضمانات مالية للقروض البنكية (مصطفى راجعي، 2005، ص44). ويحدد المرسوم التنفيذي رقم 90 – 143 السالف الذكر صلاحيات المندوب الولائي للتشغيل المسؤول محليا على تنفيذ برنامج التشغيل بالتعاون مع الفاعلين المحليين في إطار اللجان البلدية للتشغيل واللجان الولائية للقروض. يضم هذا البرنامج ما يلي:

التشغيل المأجور بمبادرة محلية " ESIL " ³⁵ 1990: يقوم على تشغيل الشباب بصورة مؤقتة لفترة تتراوح بين 6 أشهر و 12 شهرا بواسطة إنشاء مناصب شغل بمبادرة محلية والمستفيدون هم الشباب العاطلين عن العمل ذوي المهارات المتدنية. تتولى المؤسسات المحلية والإدارات من جانب عرض مناصب العمل مقابل تلقيها معونة مالية من صندوق المساعدة لتشغيل الشباب "FAEJ" ³⁶ حيث بلغ عدد المستفيدين سنة 1997، 160.185 استفاد 8.300 منهم من مناصب عمل دائمة.

في الفترة الممتدة ما بين سنة 1990 وسنة 1994، استفاد 332000 شاب من منصب عمل بمتوسط عمل (6 اشهر)، في مختلف القطاعات الاقتصادية و الإدارية 45 % في الادارة و المؤسسات التربوية 34.6 % في البناء و الاشغال العمومية ، 17.7 % في قطاع الفلاحة و 2.7 % في قطاع الصناعة. (Rapport du CNES, 2002).

في الفترة الممتدة من 1997-2000، انخفاض الادمج بنسبة 9.8 % سنويا، ارتفاع نسبة الاناث في عدد المناصب المدمجة من 29.9 % سنة 1997 الى 41 % سنة 1999 ثم 37.8 % سنة 2001. (Rapport du CNES, 2002).

1. المساعدة في إنشاء أنشطة: على أساس المشاريع المقترحة من الشباب في الشكل القانوني كتعاونية فردية أو جماعية.
 2. التدريب: لأصحاب النشاطات أو المشاريع المقترحة لمدة 6 أشهر في مؤسسات التدريب المتخصصة. ويركز هذا التدريب على كيفية وشروط تشغيل المشروع المقترح.
- منحة النشاطات ذات المنفعة العامة " IAIG " ³⁷:

هذا البرنامج موجه للأفراد في سن العمل بدون دخل يلتمسون بأنفسهم الاندماج في هذه النشاطات على مستوى مجموعة من الورشات و يشاركون فيها بصفة فعليه. تبلغ قيمة منحة النشاطات ذات المنفعة العامة 3000 دج، حيث تتولي ADS تسيير البرنامج الذي يندرج تحت الشبكة الاجتماعية. لا يشكل هذا النوع من النشاط علاقات عمل و انما حل مؤقت و مساعد لحين ادمج المستفيدين على أن يستفيد المشتركين و عائلاتهم من الضمان الاجتماعي. تبلغ المشاركة النسوية حوالي 58 % .

35 Emplois Salariés D'initiative locale.

36 Fonds d'Aide à l'Emploi des Jeunes.

37 Indemnité d'Activité d'Intérêt Général

الأشغال ذات المنفعة العامة ذات الكثافة العالية من اليد العاملة: "TUPHIMO"³⁸ اسند تسيير هذا البرنامج إلى وكالة التنمية الاجتماعية "ADS" دخل حيز التنفيذ سنة 1996 في إطار البرامج الممولة من طرف البنك العالمي و هو موجه إلى الشباب الراغبين في إنشاء مقاولاتهم الخاصة و أيضا إلى الإطارات التي شملتهم إجراءات تخفيض العمال.

البرنامج ممول من طرف "FNSEJ" و مسير من طرف الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب "ANSEJ". هو عبارة عن عملية تشغيل ضمن الشبكة الاجتماعية في ورشات البلدية مقابل تعويض محدد بـ 3000 دج لكل شهر (مدني بن شهرة، 2009، ص.281)، إلا أن هذا الجهاز سجل عدة نقائص تتعلق أساسا بالأهداف المسطرة والجوانب التنظيمية والقانونية لتحقيقها (المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، 2002، ص.114-115). و قد تم انجاز هذا البرنامج على مرحلتين:

• المرحلة الاولى من 1997 الى غاية 2000: التمويل كان خارجي "BIRD"³⁹ بقيمة 50 مليون دولار أمريكي أي ما يعادل 4.13 مليار دج لتمويل 3846 ورشة. المشاريع تخص القطاعات التي تستقطب أكبر عدد من اليد العاملة و التي لا تحتاج إلى تكوينه وتعليم. الأشغال العمومية (الطرق) بـ 42.2 % ، الفلاحة و الري بـ 30 % .

في هذه المرحلة تم تشغيل 140000 فرد و بإدماج 42000 في منصب شغل دائم. المرحلة الثانية من 2001 الى 2004: تم ادراج المشروع تحت المخطط الثلاثي للإنعاش الاقتصادي 40 استفادت وكالة التنمية الاجتماعية من 9مليار دج بهدف توفير 22000 منصب عمل دائم سنويا.

اعتمدت الحكومة في عام 2001 خطة لدعم الحوافز الاقتصادية على مدى أربع سنوات وركزت على دعم الإصلاحات التي أدخلت على المنتجات الزراعية ومصائد الأسماك في التنمية المحلية و البنية التحتية. بهدف تحقيق برنامج العمالة الرئيسية التي تقدر بـ 600 ألف فرصة عمل دائمة و 180 ألف فرصة عمل مؤقتة.

إن طبيعة العمل المقترح غير محدد بما أنها تعتبر تدخل في إطار "نشاطات ذات المنفعة العامة"، وكذلك أن المهن في مناصب الشغل المقترحة في إطار هذا الجهاز لا تشكل علاقة عمل حسب قانون الشغل المعمول به.

عقود ما قبل التشغيل أو التشغيل المسبق: "CPE"⁴¹ هذا النوع من العقود مسير من طرف وكالة التنمية الاجتماعية "ADS" و الوكالة الوطنية للتشغيل "DAS"، تخص الشباب طالبي العمل لأول مرة دون أي خبرة مهنية و حاملي شهادات التعليم العالي و التقنيين السامين و خريجو المعاهد الوطنية للتكوين في وضعية بطالة و تتراوح أعمارهم ما بين 19 و 35 سنة، و يتم توظيفهم في القطاعات العمومية و الخاصة.

³⁸ Travaux d'Utilité Publique à Haute Intensité de Main-d'œuvre.

³⁹ البنك الدولي لإعادة البناء والتنمية.

⁴⁰ plan triennal de soutien à la relance économique 2001-2004

⁴¹ Contrat pré-emploi

مدة العقد هي سنة يمكن أن تجدد مرة واحد لمدة ستة أشهر، و بعد هذه المدة يمكن لرب العمل أو المؤسسة المستخدمة أن يزود المتعاقد CPE بعقد لمدة سنة كحد أدنى تمكنه من الإدماج المهني فيما بعد.

إن تمويل هذا البرنامج مضمون من طرف " FNSEJ " و هذا حسب المرسوم التنفيذي رقم 96-295 في - 24 ربيع الثاني 1417 الموافق ل 8 سبتمبر 1996. المحدد لكيفيات تسيير حساب التخصيص الخاص رقم 302-087 الذي عنوانه الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب . حيث أصبح يسمى منحة إدماج حاملي الشهادات PID يخص هذا البرنامج مكافحة بطالة الشباب حاملي شهادات التعليم العالي وخريجي معاهد التكوين الذين لهم مستوى تقني⁴² (الجريدة الرسمية، 1998ص.28) بالإضافة إلى التعليم المتعلقة بإجراءات تطبيق الجهاز في إطار عقود ما قبل التشغيل، وهدف هذا الجهاز هو التكفل بعروض العمل وتشجيعها وتشجيع إدماج الشباب حاملي الشهادات في سوق العمل بالإضافة إلى تشجيع الذين تتراوح أعمارهم بين 19 سنة و35 سنة⁴³. وتظهر الحصيلة أن مجموع العروض في إطار عقود ما قبل التشغيل أكبر بكثير من توظيف في نفس الإطار حيث أن أكبر نسبة كانت في الإدارة وذلك نظرا للتوظيف الضئيل في قطاع التوظيف العمومي، كما سجل العنصر النسوي نسبة 64,5% من إجمالي عدد المسجلين للسنوات الثلاث، ونلاحظ من خلال خريجي الجامعات لكل سنة أن فرعي التكنولوجيا و العلوم الإنسانية و الاجتماعية لها أعلى نسبة تصل إلى 22%، 60% و أقل نسبة سجلت لفروع العلوم الطبية بـ 4,01% وللهندسة المعمارية 2,30%. إن حصيلته تطبيق البرنامج جزئية في ظل غياب العناصر الخاصة بطبيعة و نوعية مناصب الشغل، والتكلفة الحقيقية للتوظيفات و توزيعها الإقليمي، و تتم عملية تقييم البرنامج على أساس العناصر التي تقدمها وزارة العمل والضمان الاجتماعي و أهم الهيئات المسيرة، وقد أظهر البرنامج العناصر التالية: (Rapport du CNES, 2002).

- نسبة التثبيت ضعيفة للمستفيدين عند انتهاء مدة العقد، و بالتالي 90% من المستفيدين بعد استكمال عقودهم يسجلون ثانية في وكالات التشغيل كباحثين عن العمل و يبقى برنامج عقود ما قبل التشغيل فترة تأجيل دون أن يمنح إمكانيات حقيقية للإدماج الدائم.

- التمرکز القوي للمستفيدين في الإدارة على حساب القطاعات الإنتاجية.

- غياب الجمعية الوطنية للحائزين على شهادات العاطلين عن العمل في تطبيق البرنامج، علما أن تدخل هذه الجمعية كهزمة وصل و شبكة إعلامية عامل ضروري في نجاح البرنامج.
التنمية المحلية " DC⁴⁴ ":

بدأ العمل بهذا البرنامج في عام 1998 و هو يهدف إلى خلق فرص العمل وتحسينها، من خلال الترويج لمشاريع البنية التحتية الأساسية الخاصة بظروف المعيشة للسكان الذين يعيشون في أماكن غير مجهزة، كما أن تنفيذ هذه المشاريع يتم بتعاون المستفيدين أو اصحاب المشاريع في إطار منظمة تسمى "المجتمع" تحت وصاية البلدية "APC". على هذا النحو، المستفيدين من العمل يشاركون بصفة فعالة

⁴² المرسوم التنفيذي رقم 98-402 المؤرخ في 02-12-1998

⁴³ منشور رقم 08 مؤرخ في 20 جوان 1998 يتعلق بإجراءات تطبيق جهاز الإدماج المهني للشباب حاملي الشهادات في إطار عقود ما قبل التشغيل، الصادرة عن وزارة العمل و الحماية الاجتماعية.

في اختيار المشاريع من حيث الأولوية، حجم المشروع و تنفيذ الأشغال، كما يساهم المستفيدون أيضا في تمويل المشاريع بنسبة تتراوح ما بين 20% إلى 25% من التكلفة الإجمالية في شكل المساهمات الشخصية من تمويل، مواد البناء و اليد العاملة.

الصندوق الوطني للتأمين على البطالة "CNAC"⁴⁵: (Rapport du CNES, 2002)

آلية عمل لمساعدة الشركات التي تعاني من صعوبة، أنشئت سنة 1995 لدعم آلاف العمال المسرحين بداية من 1994 بتقديم تأمينات البطالة. على الرغم من أنها جزء من الالتزامات التي تتحملها لجنة التنسيق الوطنية حسب ما جاء في نص المادة 5 من المرسوم التنفيذي رقم 94-188 المؤرخ في 08/09/1994 المتعلق بالقانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين على البطالة ، خاصة و ان مهمة CNAC تحددت اساسا في وضع برنامج تعويض.

و بعد سنوات وضعت برامج اخرى بهدف ترقية التشغيل و المساعدة على اعادة ادماج العاطلين عن العمل:

مراكز البحوث المتعلقة بالعمالة "CRE"⁴⁶:

انشئ البرنامج عام 1998 لمساعدة العاطلين عن العمل لتعلم طرق البحث على عمل. و تهدف هذه المراكز الى تمكين المرشحين عن طريق وضع تحت تصرفهم فريقا من المستشارين يؤطرونهم في عملية البحث عن الوظيفة. هذا التأطير يسمح بتعليم تقنيات البحث عن وظيفة. و توفر المراكز الموارد المادية التي تسهل عملهم والوثائق المتعلقة بالمعلومات المختلفة عن سوق العمل و فرص العمل.

مراكز المساعدة على العمل المستقل "CATI"⁴⁷:

تعتبر تدبير للمستفيدين الذين يرغبون في إنشاء اعمال خاصة بهم. و توفر هذه المراكز فريق متعدد التخصصات من المستشارين و مرشدي استشارات الخدمات التي تساعدهم على بدء فكرة المشروع و بناءه، و تقديم دراسة تقنية و اقتصادية تسمح باستمراره على المدى البعيد. اعتبرت النتائج المتحصل عليها مشجعة. حيث استفاد 5500 عميل من التكوين الذي سمح بإعادة ادماج نسبة ما بين 20% و 25%. بالنسبة لبرنامج "CATI" و اكثر من 1500 مساهم بالمشاريع استفاد من الخدمات المقترحة من لجنة التنسيق الوطنية لجهاز "CNAC"، حيث ان 1441 مشروع يدار من قبل المستشارين بما في ذلك 160 بدأ النشاط و 270 في مرحلة تمهيدية لبدء النشاط، و 1099 مسجلين في مشاريع القروض المصغرة.

اضافة للبرامج السابقة تم انشاء تعاضد ما بين "CNAC" و مراكز التكوين المهني بهدف تشجيع التكوين و ضرورة عضوية المستفيدين من التدابير الخاصة بالتكوين المهني اضافة الى إصدار الشهادات للمهارات المهنية للمستفيدين المستحقين للقروض الصغيرة، و التكوين والدعم والمتابعة في البحث عن وظيفة لتقليل الشعور بالإقصاء و التهميش.

⁴⁵ Caisse Nationale d'Assurance Chômage.

⁴⁶ Centre de Recherche d'Emploi.

⁴⁷ Les Centres d'Aide au Travail Indépendant.

تحويل التكوين⁴⁸: وضعت على أساس الدراسات الخاصة بالعاطلين عن العمل المستفيدين من التأمين ضد البطالة، حيث أن العمليات التجريبية الأولى له بدأت في ديسمبر 1998 ونظمت مع إدارة التدريب المهني و ذلك في مجموعة من التخصصات المختارة.

التعليم عن بعد شكل ايضا مسار آخر لتمكين المستفيدين من الحصول على التكوين مع وجود الوقت للبحث عن شغل.

برنامج المساعدة للمؤسسات ذات صعوبات⁴⁹ AED": اعتبرت هذه المساعدة كإجراء "وقائي" لحماية العمالة. فهي مشروطة بضرورة المحافظة على العمالة وتكثيف المؤسسة مع بيتتها. وعليه تم تقييم التمويل اللازم لتنفيذ المشروع و بدأ به. يهدف البرنامج الى الحفاظ على المؤسسات للحفاظ على العمالة فيما في ظل التحول الى اقتصاد السوق، كما يُمكن المشروع من اعادة "هيكلية" مبنية على أسس وملاحم تتوافق مع البيئة الحالية. و قد أظهر المجلس الوطني "CNPE"⁵⁰ مصلحة معينة لهذا التدبير و اكد على تعزيز الاتفاقيات مع لجان التنسيق الوطنية "CNAC" لتحقيق ذلك.

عدد المؤسسات التي تشكل حصة "AED" وصلت إلى 1337 مؤسسة وطنية و محلية EPE الوطنية والمحلية. و التي توفر حوالي 500 000 وظيفة تواجه مجموعة من المشاكل الهيكلية. القطاع الخاص معني بهذه المشاكل فحوالي 1200 PME و مؤسسة مصغرة توظف حوالي 400000 وظيفة.

القروض المصغرة (Microcrédits): بداية من سنة 1999 تمت ترتيبات مهنية تهدف لإدماج الشباب و ذلك بمساعدتهم على الحصول على مجموعة من الوسائل قابلة للتسديد في فترة صغيرة، خدماتية أو حرفية أو ذات نشاط إنتاجي أو تجاري دون أن تكون بحجم مؤسسات مصغرة. حيث يتم منحها تحت اشراف الوكالة الوطنية لتسيير القروض المصغرة "ANGEM"⁵¹، التي انشأت بموجب المرسوم التنفيذي رقم 14-04 في 22 جانفي 2004 المتضمن انشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر و تحديد قانونها الأساسي.

إن هذا البرنامج يعتبر كأداة لمكافحة البطالة و الفقر حيث تم اعتماده في العديد من الدول السائرة في طريق النمو فهو يعتبر كعامل لامتناهات الفائض المتواجد في اليد العاملة. وبداية من 2005 أصبح البرنامج تحت اشراف وكالة التنمية المحلية.

تتراوح قيمة القرض المصغر الموجه لهذه المشاريع بين 50.000 دج كحد ادني و 350.000 دج كحد أقصى مسددة في فترة ما بين 12 و 60 شهر.موجه للأفراد الذين ليس لديهم عمل و تتجاوز أعمارهم 18 سنة دون حد أقصى. فهو يعتبر كبرنامج لترقية الشغل خاصة بالنسبة للفئات التي ليس لديها مؤهلات. وهذا بهدف عدم تهمة أي فئة من فئات المجتمع⁵².

ما بين سنة 1990 و سنة 1994 تم انجاز 19000، منها 66% جماعية، و 34% فردية من قبل اصحاب المشاريع و حسب القطاع، لدينا: 71% في الخدمات و التجارة، 17.9% للأعمال الحرفية

⁴⁸ La formation de reconversion.

⁴⁹ Aide aux Entreprises en Difficulté

⁵⁰ Conseil National des Participations de l'Etat.

⁵¹ Agence Nationale de Gestion du Micro-crédit.

⁵² Recueil des textes régissant les programmes sociaux gèrent par l'ADS – Edition juin 2001.

و الزراعة و11.1% بالنسبة للبناء و الاشغال العمومية. اما بالنسبة للادماج النسوي فبلغ 7 460 منصب تتوزع كما يلي: ما يزيد على 98% في الخدمات والتجارة و الحرف. (Rapport du CNES, 2002)

الوكالة الوطنية لدعم الاستثمار " ANDI " سابقا " APSI"⁵³: نتيجة الاصلاحات التي عرفتها الجزائر خلال التسعينات و التطورات التي حدثت في وتيرة الاستثمارات كان لا بد من التكيف مع التغيرات الاقتصادية و الاجتماعية للبلاد، انشأت وكالة تطوير ودعم الاستثمار "APSI" من 1993 الى غاية 2001 ثم اصبحت الوكالة الوطنية لتنمية الاستثمار⁵⁴ "ANDI" تعتبر مؤسسة حكومية تهدف الى تيسير وتشجيع و مرافقة الاستثمار.

بين عامي 1993 و 2000، حدد رصيد الوكالة ب: (EIHadji MAKBOUL,2011,p 8)

- ✓ 43213 مشروع معطن.
 - ✓ 1604891 منصب شغل منتظر.
 - ✓ هيمنة القطاع الصناعي: 37 من مجموع المشاريع.
 - ✓ تركيز المشاريع في المراكز الحضرية الرئيسية، بما في ذلك في الجزائر العاصمة: 21 % من المشاريع.
- تم انشاء⁵⁵ هذا الجهاز للتقليل من المعوقات التي تواجه المستثمرين خصوصا الشباب منهم و ذلك من خلال مساعدتهم للحصول على قطعة الارض المناسبة لانجاز المشروع.
- هناك برامج تم وضعها بهدف تشجيع الاستثمار و بالتالي توفير مشاريع تساعد على خلق مناصب عمل وامتصاص البطالة، هذه المشاريع المصغرة تمول بصفة القرض الحسن من طرف هيئات حكومية " ANSEJ" أو شبه حكومية كصندوق الزكاة و هذا التمويل بدون فائدة.

15.2.6. الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر " ANGEM " (<http://www.angem.dz>)

هدفه الأساسي هو ترقية النمو الاجتماعي عن طريق النشاط الاقتصادي ومحاربة التهميش بفضل نوع من الدعم لا يكرس فكرة الاتكال المحض بل يرتكز أساسا على "الاعتماد على الذات" و "المبادرة الذاتية" و "على روح المقابولة". لهذا الغرض فإن القرض المصغر يوفر خدمات مالية متماشية مع احتياجات المواطنين غير المؤهلين للاستفادة من القرض البنكي والمشكلين أساسا من فئة الأشخاص بدون دخل أو ذوي الدخل غير المستقر والبطالين والذين ينشطون عموما في القطاع غير الرسمي.

تعمل الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، الجهة المسيرة لهذا البرنامج، على تطبيقه وتجسيده ميدانيا بتمكين المواطنين و المواطنات الذين يسعون لخلق نشاط خاص بهم و الانطلاق في مشاريع مصغرة منتجة للسلع و الخدمات مع استثناء النشاطات التجارية، من المساعدات و الخدمات التي يوفرها الجهاز، و المتمثلة في سلفة بدون فائدة لا تتعدى 30.000 دج موجهة لشراء المواد الأولية قرض بنكي

⁵³ Agence de Promotion et Soutien de l'Investissement.

⁵⁴ Agence Nationale de Développement de l'Investissement.

⁵⁵ Institué au niveau de chaque wilaya, décret législatif n° 93.12 du 5.10.1993 relatif à la promotion des investissements.

صغير للمشاريع التي تتراوح قيمتها ما بين 50.000 دج أي 05 مليون سنتيم و 400.000 دج أي 40 مليون سنتيم بفوائد مخفضة بنسبة 80 % إلى 90 % وبالإمكان الاستفادة من هذه الخدمات إذا ما توفرت الشروط الضرورية و هي:

- أن يكون سن طالب القرض أو السلفة 18 سنة فما فوق.
- ان لا يمتلك أي مدخول أو يمتلك مدا خيل غير ثابتة أو ضعيفة
- إثبات مقر الإقامة
- التمتع بالكفاءات التي تتلاءم مع المشروع المرغوب انجازه
- عدم الاستفادة من مساعدات أخرى لإنشاء نشاطات من أي جهاز آخر
- القدرة على دفع المساهمة الشخصية التي تساوي 03 % أو 05 % من الكلفة الإجمالية للمشروع.
- دفع الاشتراكات لدى صندوق الضمان المشترك للقروض المصغرة
- الالتزام بتسديد مبلغ القروض و الفوائد إلى البنك و الالتزام بتسديد مبلغ القرض بدون فوائد للوكالة حسب الجدول الزمني.

الوكالة الوطنية لدعم و تشغيل الشباب⁵⁶ "ANSEJ": (Rapport du CNES, 2002) من خلال تحديد نقاط القوة و الضعف في برنامج DIPJ ، ولدت فكرة نموذج جديد لخلق الأنشطة من خلال جهاز جديد أكثر كفاءة و أكثر ملائمة لاقتصاد البلاد في ظل الانتقال إلى اقتصاد السوق الحر. و هكذا دخل البرنامج حيز التنفيذ منذ النصف الثاني من سنة 1997، أين تم تأطيره من طرف هيئة متخصصة تسمى الوكالة الوطنية لدعم و تشغيل الشباب " ANSEJ " و هي الهيئة التي تسهر على توجيهه و تسييره، كما أن هذا الجهاز يسمح بتمويل المؤسسات المصغرة⁵⁷ (يقل عدد العاملين عن 10 عمال).

يؤطر الجهاز نوعين من النشاطات:

- المساعدة على إنشاء المشاريع الصغيرة.
- التدريب و التكوين لمسيرى المشاريع الصغيرة دعما لهم.
- ✓ الجهاز يستند على المبادئ الثلاث التالية:
- إدراج أنشطة الشباب في آليات السوق.
- ضمان التمويل الانسب لتقييم المخاطر واتخاذ القرارات المتعلقة بتمويل المشاريع.
- إعادة تركيز تدخل السلطات العامة في مهام المساعدة والمشورة.

⁵⁶ Agence Nationale de Soutien à l'Emploi des Jeunes.

⁵⁷ القانون التوجيهي رقم: 01 – 18 المؤرخ في: 2001/12/12 و المتضمن ترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.

الوكالة تابعة لوزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي انشأت سنة 1996 و كان الانطلاق الفعلي لها سنة 1997. وفي 2003 تم ادخال جملة من التعديلات على الجهاز من اهمها رفع سقف الاستثمار من 04 مليون دينار الى 10 مليون دينار كحد اقصى.

صندوق الزكاة: (ن. سليمان و ع. محسن، 2011، ص ص 13-14) هيئة شبه حكومية و مؤسسة دينية اجتماعية انشأ سنة 2003 تحت نظارة وزارة الشؤون الدينية والأوقاف، لقد تم تعميم الصندوق على كافة التراب الوطني و ذلك سنة 2004. ويتم الحصول على تمويله من الزكاة على أن يتم صرفها إلا من خلال محضر مداوات تقوم بإعدادها لجان ولأئمة مختصة.

اضافة الى الدور الاساسي لصندوق الزكاة بصرفها على مصارفها الشرعية فانه يقوم ايضا بتمويل المشاريع المصغرة للشباب بصيغة القرض الحسن، عن طريق توكيل بنك البركة في مجال استثمار اموال الزكاة و دعم مشاريع تشغيل الشباب، كما أن نسبة القرض تكون بمبالغ صغيرة ويتوجب تسديد المبلغ شهريا في مدة لا تتعدى 36 شهرا.

جهاز دعم الإدماج المهني: يتعلق بالتشغيل المأجور للشباب من خلال جهاز دعم الإدماج المهني الذي أستحدث بموجب المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في: 2008/04/19 المتعلق بـجهاز المساعدة على الإدماج المهني⁵⁸. هذا الجهاز القائم على مقاربة اقتصادية في محاربة البطالة يهدف إلى الإدماج المهني للشباب طالبي العمل لأول مرة، أي الذين يبحثون عن أول عمل لهم و يخضع تسيير الجهاز للتسيير للوكالة الوطنية للتشغيل " ANEM " .

يتكون ويتضمن هذا الجهاز ثلاثة عقود إدماج (Mohammed GAID ,2011, p.107):

➤ عقود إدماج حاملي الشهادات "CID"⁵⁹ موجهة لخريجي التعليم العالي (الطور القصير المدى والطويل المدى) وكذا التقنيين السامين خريجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني. لمدة سنة واحدة غير قابلة للتجديد في المؤسسات الاقتصادية في القطاع العام والخاص، بدخل شهري 12300 دج للجامعيين و10100 دج للتقنيين السامين، على أن تتحمل الدولة دفع مستحقات الضمان الإجتماعي الخاصة بهم.

➤ عقود الإدماج المهني "CIP"⁶⁰ موجهة للشباب طالبي العمل لأول مرة خريجي الطور الثانوي لمنظومة التربية الوطنية و مراكز التكوين المهني أو الذين تابعوا تكويننا تمهينيا، مدة العقد سنة واحدة غير قابلة للتجديد بدخل شهري قدره 8000 دج في المؤسسات الاقتصادية في القطاع العام والخاص وسنة قابلة للتجديد في الادارات العمومية بدخل شهري قدره 6100 دج.

عقود تكوين/ إدماج "CFI"⁶¹ موجهة لطالبي الشغل بدون تكوين ولا تأهيل، هذا النوع من طالبي العمل يتم وضعهم عند حرفيين لأجل التكوين لمدة سنة مع منحة شهرية تقدر بـ 4000 دج.

⁵⁸ - المرسوم التنفيذي رقم 08 - 126 المؤرخ في 21 أفريل 2008، المتضمن جهاز المساعدة على الإدماج المهني، الجريدة الرسمية، عدد 22، المؤرخة في 30 أفريل 2008، ص 19.

⁵⁹ Contrat d'insertion des diplômés.

⁶⁰ Contrat d'insertion professionnelle.

⁶¹ Contrat formation/insertion.

إن حصيدة تنفيذ الجهاز الجديد من تاريخ انطلاقه في شهر جوان 2008 إلى غاية 31 ديسمبر 2009 تشير إلى أن حوالي 496132 شاب طالب عمل لأول مرة تم تشغيلهم في هذا الإطار، كما أن هذه الحصيدة موزعة حسب طبيعة العقد كما يأتي:⁶²

- عقود إدماج حاملي الشهادات: 153.897 .
- عقود الإدماج المهني: 126.356 ، عقود تكوين إدماج: 215.879.
- دعم ترقية التشغيل المأجور، دعم تنمية المقولة.
- إنشاء جهاز المساعدة على الإدماج المهني "DAIP"⁶³ .

⁶² مداخلة ألقاها وزير العمل والتشغيل والضمان الإجتماعي، في الملتقى الجهوي، الجزائر، الأربعاء 9 جوان 2010، ص ص.6-7.

⁶³ Dispositif d'aide à l'insertion professionnelle.