

العقود المدعمة مظهر للاندماج الفعلي للتكوين في السياسة العمومية للتشغيل

عبدالله قادية¹

الملخص:

يعدّ التوظيف عن طريق تشغيل -تكوين، من أقدم البرامج المشجعة على الإدماج والتي تعبّر عن التدخل المباشر للسلطات العامة في التوظيف، وقد تبنته الجزائر في صورة جديدة من خلال جهاز المساعدة على الإدماج المهني، الموجه إلى ثلاث فئات من طالبي العمل المبتدئين، أين تم تركيز الاهتمام على صيغة العقود المدعمة الموجهة للقطاع الاقتصادي في محاولة لجعل المؤسسات الاقتصادية تستفيد من دعم الدولة مقابل ضمان تشغيل وتكوين الفئات المستفيدة بعد أن تأكدت ضرورة إدراج التكوين كأولوية في مختلف البرامج والسياسات حيث يلمس المتتبع لمسار السياسات المختلفة، تغيرا ملحوظا في إستراتيجية الدولة بالنسبة لمسألة التكوين الذي تحوّل من مجرد مسألة فرعية إلى أولوية تدرج في كل البرامج وتتخللها كل الآليات وما لعقود المدعمة إلا تعبير عن ذلك.

Abstract

the recruitment by training is considered as one of the oldest supporting integration programs which express the direct intervention of the public authorities in the employment policy. It has been adopted by Algeria in new form of the professional insertion measures programs addressed to the three categories of job seekers, where it focuses significantly on the training-insertion

¹ أستاذة محاضرة "أ"، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة معسكر.

contract for the economic sector in an attempt to make economic enterprises benefit from state supports in exchange for ensuring the employment and the training for the beneficiary groups after it is confirmed that the need to include training as a priority in the various programs and policies, where we can conclude from the tracking of the different policies a major change in the Algerian state strategy for the issue of training that shifted from just a subset matter to top priority that included in all programs, including all the mechanisms and the training-insertion contract is an obvious example.

Key words: training-insertion contract, professional insertion measures program, employment policy.

المقدمة:

دأبت جل السياسات العمومية المتبعة في إطار تحقيق التنمية الاقتصادية بأبعادها التقليدية والمستحدثة إلى ترشيد التنظيم ومنهجية التعامل مع الموارد البشرية في ظل التحديات التي يعيشها الاقتصاد والمرونة التي تقتضيها المؤسسة الاقتصادية أو ما أصبح يطلق عليها بالمنظمة الاقتصادية.

ومن دون الخوض في إشكالية المفاهيم والتطبيقات ومن منطلق أن السياسات العمومية هي في الأصل خطة عمل¹، تنفذ بوسائل وآليات، إطارها قانوني بحث لكن مصدرها تنسيق تفكير بين خبير وباحث مختص وأبسط مواطن بغية خلق مصداقية وفعالية في وسائل تنفيذها، برهنت الظروف الاقتصادية الداخلية و الخارجية في كل مرة على نسبية التحكم في تحقيق الأهداف المسطرة أيا كانت الوسائل المسخرة. ومن هنا انعقد إجماع واسع النطاق على أهمّ المسائل التي يجب مراعاتها بالأولوية عند وضع السياسات العمومية، أبسطها أن فكرة التنمية الشاملة المستدامة تبدأ بالتنمية المحلية،

وأن التنمية في حد ذاتها تجربة تفعل أو تقتبس في جزء منها وليست نموذج يستورد بالكامل، وفي ذات السياق تم التأكيد وبالدليل القاطع على أن سبب محدودية فعالية السياسات التنموية المطبقة في الجزائر، يعود في كل مرة إلى نقص التأهيل أو عدم كفاءة المورد البشري، على الرغم من الالتزام الكامل للدولة التكفل به ضمن منظومة التكوين.

وبين الارتباط شبه المطلق بين مخرجات التكوين ومقتضيات سوق العمل، تعمل السياسة العمومية للتشغيل على ضمان التناسب بين القطاعين، كما ترتبط نفس السياسة بالنظام الاقتصادي المنتهج وبماهية السياسة الاقتصادية التي تحدّد دور الدولة وكيفية تنظيمها للحق في العمل، هذا الأخير اعترفت به الجزائر وضمنته في دساتيرها المختلفة²، إلا أن عولة الاقتصاد والتحوّلات التكنولوجية المتعاقبة جعلتها تتراجع عن موقفها فاحتفظت بالاعتراف به دون ضمانه مباشرة، وهو موقف مبرر بالنظر إلى الخيار الاقتصادي المعتمد، لأن التوفيق بين متطلبات اقتصاد السوق وتوفير الأرضية الملائمة لنجاحه، مطلب يتعارض إلى حدّ ما مع حتمية حماية مناصب العمل الموجودة وإنشاء مناصب شغل أخرى دائمة، وهو نفس الموقف الذي جعلها تعيد النظر بشأن الاعتراف الصريح بمسؤوليتها المباشرة في الضمان غير المباشر لمنصب الشغل من خلال دسترة مسؤوليتها التي تنبني على وضع سياسات للمساعدة على استحداث مناصب شغل³، تختلف من حيث طبيعتها والآثار المترتبة عنها عن مناصب العمل.

عرف مسار سياسة التشغيل في الجزائر منحنى متصاعد منذ الإعلان عن تطبيق اقتصاد السوق، أين حاولت الدولة توظيف كل القوانين والآليات الملائمة لهذا الاختيار الذي يعتمد في بنيته الأساسية على الاقتصاد وعلى السوق. ومع هذا قد تبتعد السياسات الاقتصادية عن تحقيق أهدافها المرجوة

عندما تكون البنى المؤسسية والاجتماعية والثقافية لمكان ما غير قادرة على إنتاج أو تشجيع النشاط الذي يلاءم الافتراضات السلوكية للسياسات الاقتصادية،⁴ المبدأ الذي يجب أن يؤخذ نقيضه بعين الاعتبار عند اعتماد آليات السياسة العمومية للتشغيل، التي تراعي الدولة عند إعدادها ضرورة مشاركة مختلف القطاعات -لأنها سياسة أفقية-.

توجّه آليات السياسة العمومية للتشغيل إلى عديد الفئات وتحتصر جملة من النشاطات وتخطب مجموعة من المؤسسات،⁵ وفي كل مرة تتدخل الدولة بطريقة مباشرة أو غير مباشرة من أجل تقديم الدعم، سواء تعلق الأمر بسوق عمل تخطّ احتياجاته وتحدد أولوياته العملية الاقتصادية أو بسوق شغل يتحكم فيه العرض والطلب، وإذا كان من الطبيعي جدا وجود طلبات عمل دونما يقابلها من عروض ، يبدو غير كذلك تسجيل عروض عمل تغيب أو تقلّ الطلبات المناسبة لها وفي الحالتين يوصف سوق الشغل بعدم التوازن وهو ما يترتب عليه اختلالا في سوق العمل بالتبعية، الإشكال الذي تطالب الدولة بالفصل فيه من خلال البحث الجدي عن مسببات ذلك وإيجاد الحلول الملائمة بالتبعية .

تعددت المسببات وتباينت تأثيراتها على نجاح مسار السياسات التنموية، لكن المؤثر منها والمتكرر صاغه التكوين والتأهيل الذي ينعدم تارة ويقلّ أو يضعف تارة أخرى وهو ما برز موقف المؤسسات الاقتصادية العامة والخاصة الوطنية والأجنبية عندما كانت تتماطل في المشاركة في تنفيذ السياسة العمومية للتشغيل، هذه الأخيرة كانت مطالبة بإيجاد صيغ وآليات للرفع من أداء الطبقة النشطة دون الإخلال بالسير الحسن لسوق العمل والمبادئ العامة التي تتحكم فيه.⁶

ومن هنا برزت ضرورة التأكيد على معيار التشغيلية أو القابلية للتشغيل أي البحث عن المؤهلات التي يحتاجها السوق وتكوين اليد العاملة فيها - التكيف مع احتياجات سوق العمل من خلال التحكم المسبق في طلبات سوق التشغيل-لتنقسم كل من وزارة التكوين المهني والتعليم العالي ووزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي مهام التصدي لهذا الإشكال كل حسب مهامه وصلاحياته من أجل ترسيخ ثقافة التعلم والتشغيلية عوض التعليم والتشغيل ليتخلل كل الثقافات والسياسات أولوية تسمى التكوين.

وإذا كان من بديهيات اقتصاد المعرفة والاقتصاد الرقمي، إدراج تنمية الموارد في صميم انشغالات أي مؤسسة اقتصادية منتجة لها رؤية وإستشرافية مسبقة، من غير المعقول تحميل هذه المؤسسات خسائر محققة، بمطالبتها استخدام أو تشغيل فئات لا تتوفر على الخبرة المهنية أو فئات تفتقد للمؤهل المطلوب ولم تستطع منظومة التكوين بأطوارها وهياكلها المختلفة استقطابها أو تكوينها. ومن هنا تتحمل الدولة عبئ ذلك من جديد، لكن من منطلق الاستثمار في مورد بشري بإعطائه فرصة للتكوين العملي المتخصص والذي تضمنه المؤسسة الاقتصادية وهي راضية، لسبب بسيط هو الاتفاق المسبق بينها وبين الدولة من خلال العقد الوطني الاقتصادي والاجتماعي الذي تم الشروع في تنفيذه محاوره منذ 2006⁷، بعد اعتماد التأطير القانوني الملائم لآليات مشاركة الدولة في تنفيذ سياسة التشغيل المبنية على تنمية الموارد البشرية وهذا ما يعزّز من مظاهر الاندماج الفعلي للتكوين في السياسة العمومية للتشغيل.

فهل تعبّر العقود المدعمة عن أحد مظاهر الاندماج الفعلي للتكوين في السياسة العمومية للتشغيل وما هو دور المؤسسة الاقتصادية في ذلك؟

سينطلق موضوع الورقة البحثية من المعطيات السابقة للوصول إلى تبرير آلية العقود المدعمة وتحديد العلاقة بين التكوين والالتزام بالتأهيل المفروض على المؤسسة الاقتصادية وهو ما سنحاول عرضه بالتفصيل من خلال التطرق لآلية العقود المدعمة بمعرفة ماهيتها، الإطار القانوني المنظم لها، أهدافها والامتيازات التي تقدمها الدولة للمؤسسات التي تفتح مناصب عمل بموجبها مع التعرض للتدخلات المتكررة للمشروع قصد تعديله لعدد الأحكام وفق ما يتماشى مع مصلحة المؤسسة الاقتصادية، ويضمن بالتبعية منصب عمل لائق قائم على مؤهل معترف به وهذا بعد التعرف المسبق على أنظمة التكوين المهني المعتمدة في الجزائر ومن ثمة علاقة تكوين الموارد البشرية وتأهيلها من منطلق تنفيذ السياسة العمومية للتشغيل إلى تحقيق التنمية بأبعادها المختلفة.

أولا: التكوين والتأهيل وعلاقتهما بالتنمية

1- لمحة عن أنظمة التكوين المهني المعتمدة في الجزائر

ركزت الجزائر اهتمامها بعد الاستقلال، على توفير يد عاملة مؤهلة قادرة على الأداء الفعال والتسيير المحكم لمختلف مؤسسات الدولة، حيث اتخذت جملة من الإجراءات الانتقالية لاسيما اللجوء إلى التكوين بالخارج، مع الحرص على التفكير الجاد في إرساء نظام مستقل للتكوين المهني.

بعد تجاوز الظروف السابقة وتحقيق الاستقرار النسبي في عملية التوجيه والتسيير، تم التأسيس الرسمي للمؤسسات التكوين المهني، الذي قام على أربعة أنظمة، يشكل النوع الأول المتمثل في المؤسسات العمومية التابعة لوزارة التكوين المهني، النظام القاعدي الأساسي لأنه يقع بعد النظام التربوي، متوسط الجهاز الشامل المسمى -تربية، تكوين، تشغيل- ما يجعله يتأثر باستمرار بالتغيرات التي

تطراً على أساليب التنظيم والتسيير،⁸ بالموازاة مع ذلك تم الاعتماد على مؤسسات التكوين المهني التابعة لقطاعات وزارية مختلفة أو ما عرف بالتكوين القطاعي، حيث يمكن لكل قطاع وزاري أن يعتمد على ما يناسبه من أنماط التكوين الموجهة لمستخدميه من أجل تحسين النوعية في الأداء التي تتحقق عن طريق التأهيل المستمر.⁹

بينما يندرج التكوين في المؤسسة في إطار الإلزامية التي خصتها به النصوص التشريعية والتنظيمية والتي اعتبرته من أهم الحقوق المعترف بها للعامل. وفي هذا الإطار نصت المادة السادسة من القانون 90-11،¹⁰ على حق العمال في التكوين والترقية في العمل وهذا ما يصطلح على تسميته بالتكوين المستمر، لذلك يلتزم المستخدم بتأمين كل الوسائل المادية والمالية والبشرية من أجل تنظيم وتطوير نشاطات التكوين المهني الضرورية لحاجاتها، ليلتزم العمال في المقابل بالمشاركة في أعمال التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعارف التي يقوم بها المستخدم في إطار الفعالية وتحسين التسيير.

ومن منطلق الحرص على زيادة فرص التكوين وتنويعه، تم إصدار المرسوم التنفيذي رقم 91-141 الذي يحدد شروط إنشاء المؤسسات المعتمدة للتكوين المهني ومراقبتها¹¹، فاتحا المجال رسمياً أمام أشخاص القانون الخاص من أجل المساهمة في تنمية الموارد البشرية، مخففا بذلك الضغط على المؤسسات العمومية التابعة لوزارة التكوين المهني.

تعمل الأنظمة الأربعة على تأمين التكوين المهني بأنماطه المختلفة، فالتكوين المهني نوعان التكوين المهني الإقامي والتمهين. فإذا تم تلقين التكوين داخل مؤسسات التكوين المهني سمي إقامياً أما إذا تم تلقينه وفق قسمين أحدهما نظري يتم بمؤسسات التكوين والآخر تطبيقي يتم داخل المؤسسات المستخدمة أو مواقع العمل، سمي تمهيناً. أما عن طرق التكوين المهني أو ما يصطلح على

تسميته بالأنماط أو الأشكال فهي تتعدد من التكوين المهني عن بعد، التكوين المهني التحضيري، الدروس المسائية، البكالوريا المهنية، تكوين المرأة الماكثة في البيت وغيرها من الأنماط المستحدثة.

2- العلاقة بين التنمية والتكوين

تسعى التنمية باختلاف وسائلها وأدوات تدخلها إلى إحداث تغيرات إيجابية لصالح الفرد والمجتمع، هذه الأخيرة لن تكتمل إلا إذا تضمنت في أهدافها تطوير قدرات الأفراد الذين يعهد إليهم إستيلاء المسؤوليات وأداء الأعمال وعلى ذلك تهدف تنمية الموارد البشرية إلى توسيع القدرات البشرية والاستثمار فيها عن طريق التكوين ومن ثمة تلقي الاستفادة منها وفق ما يخدم الفرد والمجتمع على شكل تحسين في مستوى الأداء والمردودية، ولما لا ابتكار طرق وأساليب جديدة في التصنيع أو التسيير أو الإنتاج.

أكد التطور التسارع لسياسات التشغيل المنتهجة في ظل النتائج المتضاربة المتحصل عليها ضرورة الإصلاح الجذري لمنظومة التكوين عموماً والتكوين المهني على وجه الخصوص، على اعتبار أن التحديات التي تواجهه تعتبر الفاصل المشترك بينه وبين نظام التعليم وعالم الشغل، لذلك أن الأوان أن يدمج من الناحية الموضوعية في سياسة التنمية الاقتصادية والاجتماعية مع إعادة تحديد مكانته ودوره الفعال في ترقية التشغيل وتطويره. فالقفزات الفجائية التي عرفها الاقتصاد الوطني استدعت ضرورة تغيير النظر في نظام الأسبقيات، إذ تعين على القائمين على قطاع التكوين المهني ضرورة تحقيق هدفين، من جهة الإشراف على أعمال التحويل بالنسبة للأجراء المحرومين من مناصب عملهم¹² ومن جهة أخرى الاستجابة لاحتياجات السوق من اليد العاملة المؤهلة وهو ما يجب أن يتم بالموازاة مع المؤسسة الاقتصادية التي

يتعين عليها أن تستجيب للسياسات المسطرة وأن تشارك في تنفيذها لأن ذلك يدخل ضمن أهم التزاماتها التي تؤسس لقيام مسؤوليتها الاجتماعية الإلزامية. لهذا تتأكد حقيقة أهمية الإنسان أو الفرد في التنمية لأنه بالفعل محورها وسيلتها وهدفها، وبذا يجب الاعتبار لمسألة التكوين التي يحتاجها الإنسان محور التنمية، لأن تحقيق الأهداف مرتبط بتكيف دائم ومستمر للوسائل وفق ما يخدم تطلعات التنمية وبالتالي تطلعات الفرد والمجتمع، فما هو التكوين الذي تتحقق به التنمية وما لفرق بينه وبين التأهيل؟

3- العلاقة بين التكوين والتأهيل من منظور التنمية

التكوين من المواضيع التي تستدعي التحديد لاتصاله المباشر بالموارد البشري لبّ اهتمام السياسات المختلفة، يمكن تعريفه كمفهوم بأنه مجموع التغيرات المطلوب إحداثها في الفرد من حيث معلوماته وخبراته وطرق العمل التي يستخدمها ومعدلات أدائه وسلوكه واتجاهاته.¹³

يتخذ التكوين صورا مختلفة تختلف معها نوعية القدرات المكتسبة، زمن اكتسابها والجهة التي تشرف عليه، لتشارك نفس الصور في عديد المظاهر، أهمها أنه عملية توجّه للفرد على أن تتحقق الاستفادة من نتائجه للفرد والمجتمع، يعرف التكوين بالنظر إلى الصلة التي تجمعها بالتنمية على أنه تنمية منتظمة للمعارف والمهارات، كما أنه كما التنمية عملية مستمرة ومتجددة تلازم الفرد طيلة حياته ضمانا للتأقلم مع التغيرات والأهم هو ضمان الاستقرار للفرد، المؤسسة والمجتمع ككل.

تختلف أنواع التكوين وتعريفاته عندما يرادف أو يلازم التنمية التي تجعل الفرد أو الإنسان من صميم أولوياتها فيعرف بالنظر إلى الفرد والمطلوب منه أي الوظيفة أو العمل كما يعرف بالنظر إلى الهدف المنتظر تحقيقه - الهدف الخاص لأن الهدف العام محقق في كل الأحوال وبالنظر إلى ذلك تتحدد

الأطراف المتدخلة وإذا كان الفرد هو الدافع لتدخل الأطراف فإن التنمية هي الدافع لتدخل الدولة ومشاركة أو تدخل المؤسسة وعلى ذلك تتحدد أطرافه بالدولة، الفرد والمؤسسة الاقتصادية تحديداً، ليتوقف شكل التكوين على الطرف الذي يشرف عليه.

يتخذ التكوين شكل تعليم أكاديمي نظري أو تطبيقي يندرج في إطار منظومة التكوين بإشراف من الدولة ممثلة في وزارة التربية ووزارة التعليم العالي ووزارة التكوين المهني وهنا تعتبر التربية والتكوين المهني والتعليم العالي مرافق عمومية تحضاً باهتمام السلطات العمومية وما يؤكد ذلك سمو الحق في التكوين واستحواذه على قدر كبير من الأهمية ضمن الدساتير المختلفة آخرها ما تضمنه التعديل المدرج بنص القانون 01-16 الذي تدرج في التذكير بالأهمية القانونية والعملية للتكوين بدءاً من ضمان الحريات الأكاديمية وحرية البحث العلمي والتزام الدولة بترقيتها وتأمينها خدمة للتنمية المستدامة للأمة¹⁴، إلى ضرورة ضمان التعليم كحق دستوري من خلال العمل على تنظيمه وتحقيق المساواة في الالتحاق به والتأكيد على طابعه الإلزامي في طوره الأساسي¹⁵، مع التأكيد على أن أي إخلال بذلك يعرض المخالف لمتابعات جزائية وفق ما ينص عليه القانون. كما يحظى التكوين المهني بنفس الأهمية التي تظهر من خلال تفرد وزارة تتفرع عنها مؤسسات ومعاهد تهتم بتنظيمه وترقيته خدمة للتنمية.

وقد يتخذ التكوين شكل تأهيل أو إعادة تأهيل أو تكوين متواصل أو وقائياً كما قد يكون تكويناً من أجل الترقية أو تحسين المعارف وتأمينها وهنا تتدخل المؤسسة بمعنية الفرد لضمان ذلك.

على أن تشترك الأطراف الثلاثة دولة، مؤسسة، فرد إذا كان التكوين من أجل الإدماج أو إعادة الإدماج وهو النوع الذي يقدم لطالب العمل لأول مرة أو

من سبق له العمل لكن لن يستطيع مواصلته إلا إذا كيّف وطوّر من قدراته ومؤهلاته. وتبعاً لذلك يقدّم التأهيل في عدة صور فيتخذ شكل التكوين المهني الأولي أو التكوين المهني المتواصل، وفي ذات السياق نصت المادة السابعة من القانون 07-08 المتعلق بالقانون التوجيهي للتكوين والتعليم المهنيين،¹⁶ على أنه يهدف التكوين المهني الأولي إلى ضمان تأهيل أساسي لكل طالب للتكوين، كما عرف نفس القانون التكوين المهني الأولي على أنه اكتساب تأهيلات تطبيقية ومعارف خاصة ضرورية لممارسة مهنة.

من جهة أخرى عرفت المادة الثامنة من القانون التوجيهي للتكوين والتعليم المهنيين، التكوين المتواصل أنه تحيين لمعارف العمال وتحسين مستواهم يقدم في أماكن العمل وفي المؤسسة بهدف تسهيل الحركة المهنية وتشجيع الإدماج وإعادة الإدماج وتكييف قدرات العمال مع التطور التكنولوجي.¹⁷

وسواء تعلق الأمر بالإدماج لأول مرة وإعادة الإدماج فإن التأهيل هو الهدف الذي يسعى التكوين إلى تقديمه ومن ثمة يختلف التأهيل الذي يرتبط بالتكوين عن مفهومه في الحالات العادية ولو أن الهدف الضمني واحد علماً أن التأهيل في الحالات العادية يعرف على أنه مجموع الخدمات المهنية المقدمة للعاجزين لتمكينهم من استعادة قدراتهم على مباشرة عملهم الأصلي أو أداء أعمال أو القيام بوظائف تتناسب مع حالتهم الصحية أو النفسية.

إذن التأهيل من منظور التكوين هو ضمان التكيف والتأقلم مع متطلبات سوق العمل وقبله سوق التشغيل لكن ليس من منطلق العجز الفيزيولوجي وإنما من منطلق العجز في المعلومة أو في القدرة على التعامل مع الجديد فيها أو عدم ملائمة الخبرات المتحصل عليها مع متطلبات العمل الجديدة.

مما سبق بيانه ضمن أي نوع تدرج آلية العقود المدعمة وكيف يمكنها أن تجعل المؤسسة الاقتصادية تساهم في تكوين أو تأهيل الموارد البشرية؟

ثانيا: العقود المدعمة آلية للتأهيل ضمن جهاز المساعدة على الإدماج

المهني

1- تعريف العقد المدعم:

لا يوجد تعريف مباشر للعقد المدعم غير أن الدعم لغة يعني التوطيد، التقوية، الإسناد كما تعرف العقود المدعمة اصطلاحاً بالنظر إلى هدفها، إذ تهدف العقود المدعمة إلى جعل المستخدمين يشغلون العمال الذين يتنبأ بإقصائهم مسبقاً من سوق العمل، نظراً لظروفهم الصحية أو المهنية أو هؤلاء الذين لا يتوفرون على أي مؤهل مهني أو علمي أو ذوي الشهادات العليا الذين تنقصهم الخبرة المهنية، مقابل تعهد الدولة التخفيف من الأعباء الاجتماعية والجبائية أو الإعفاء الكلي منها مع تقديم مساعدات مالية إن لزم الأمر، لذلك يختلف حجم هذه التدخلات باختلاف الزمان والمكان والفئة المستفيدة.

ساهمت العقود المدعمة منذ اعتمادها في العديد من الدول في التشجيع على توفير مناصب عمل دائمة من خلال تحويل صيغة العقد المدعم إلى صيغة العقد الدائم بطلب من المؤسسة ذاتها، الهدف الحقيقي الذي تسعى سياسة التشغيل المعتمدة تحقيقه من وراء تبني هذا النوع من العقود، مع اعتماد المزاوجة بين تقنيات متعددة، ترتبط بطبيعتها وظروفها الاقتصادية والاجتماعية وتجسد تدخل الدولة للمساهمة في وضع الوسائل العامة لتسيير اليد العاملة داخل المؤسسة والتخفيف من تكاليف العمل¹⁸.

2- علاقة المؤسسة الاقتصادية بالعقود المدعمة.

تندرج آلية العقود المدعمة كصيغة من صيغ التكوين التعاقدية غير التقليدي¹⁹، الذي يجمع بين الدولة، المؤسسة الاقتصادية والمستفيد، تلتزم من خلاله الدولة في إطار تنفيذ السياسة العمومية للتشغيل بإقحام المؤسسة الاقتصادية وإشراكها في تنفيذ الجزء المرتبط بضمان تقديم تأهيل مناسب لطالب العمل لأول مرة أيا كانت مؤهلاته العلمية، مع ضمان تخفيض معقول في تكلفة العمل في المقابل. فهو الاتفاق الذي تتحمل الدولة تبعاً له الجزء الأكبر من الأعباء المادية لصالح العامل ولصالح المؤسسة الاقتصادية. فهي من جهة تضمن منصب العمل فتخفف من بطالة فئة أكثر عرضة للآفات الاجتماعية وتنقص من تكلفة العمل التي باتت الشغل الشاغل للمؤسسة الاقتصادية ومن جهة أخرى وهو الأهم تضمن مشاركة المؤسسة الاقتصادية في تقديم تأهيل معترف به من المؤسسة ذاتها ليكون المورد البشري هو المستفيد في كل الأحوال، سواء احتفظت به المؤسسة كعامل أو إستغنت عنه، ولأنه مورد بشري مؤهل يستطيع البحث عن منصب في مؤسسة أخرى أو يصبح صاحب مشروع في إطار ما يعرف بالمؤسسة المصغرة.²⁰

3 - المرجعية القانونية للعقود المدعمة

تنفذ سياسة تشغيل المعتمدة في الجزائر ضمن مخطط محاربة البطالة وترقية التشغيل الذي شرع في تجسيده منذ 2006، بدءاً من إصلاح الإدارة وعصرتها واعتماد النصوص القانونية الجديدة، إذ تعلق الأمر بداية بالقانون رقم 21-06 المتضمن التدابير التشجيعية لدعم وترقية التشغيل²¹، الذي نص على الإعفاء أو التخفيف من الأعباء الاجتماعية لفائدة المستخدمين الذين يساهمون في توفير مناصب العمل وتبعاً له صدر المرسوم التنفيذي رقم 07-386 ليحدد مستوى وكيفيات منح الامتيازات المنصوص عليها في القانون 21-06

ومن أجل توضيح أكثر للطرق العملية للاستفادة من التدابير التشجيعية المعلن عنها استحدث برنامج المساعدة على الإدماج المهني للشباب بموجب المرسوم التنفيذي رقم 126-08 ،²² كآلية تساهم في إدماج الشباب طالبي العمل لأول مرة في الحياة المهنية.

يعرف برنامج المساعدة على الإدماج المهني للشباب على أنه جهاز خاص يهدف إلى تشجيع إدماج طالبي العمل المبتدئين وترقية التشغيل عبر برامج التكوين- تشغيل وتوظيف وكذا تدعيم المؤسسات الاقتصادية باليد العاملة وخاصة المؤسسات الحديثة الانجاز التي استفادت من إحدى صيغ دعم العمل الحر (ANSEJ- ANGEM- CNAC).²³

تتنوع أشكال المساهمة بين تحمل تام للأعباء الاجتماعية والجبائية للمستخدم و الدعم المالي المباشر للأجور وصولاً إلى اعتماد صيغة العقود المدعومة، حيث أشارت المادة 26 من المرسوم التنفيذي رقم 126-08 المعدل والمتمم على مساهمة الدولة في دفع الأجور عندما يتم التوظيف في صيغة عقود الإدماج في إطار ما يعرف بعقد العمل المدعم.

4 - الفئات المستفيدة من برنامج الإدماج المهني للشباب وعقود العمل

المدعومة.

يتوجه البرنامج الجديد إلى ثلاث فئات من طالبي العمل لأول مرة، مع اختلاف في طبيعة العقود التي تبرمها كل فئة. حيث تستفيد فئة الشباب حاملي شهادات التعليم العالي والتقنيين الساميين خريجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني من عقد إدماج حاملي الشهادات CID.

بينما يتم إدماج خريجي التعليم الثانوي للتربية الوطنية ومراكز التكوين أو الذين تابعوا تربية تمهينياً في إطار ما يسمى بعقد الإدماج المهني CIP وحرصاً على التكفل الشامل بالشباب، تستفيد الشريحة التي تفتقر لأدنى مستويات التعليم

والتأهيل بعقد صيغته، تكوين - إدماج CFI تطالب كل من المؤسسات الاقتصادية العامة والخاصة والإدارات العمومية بالمساهمة في تنفيذ عقود إدماج حاملي الشهادات وعقود الإدماج المهني. بينما يركز الاهتمام في النوع الثالث على التكوين ، لذا يتعين على ورشات الأشغال المختلفة التي تبادر بها الجماعات المحلية ومختلف القطاعات بما في ذلك قطاع الحرف بالمساهمة في تأمين صيغة تكوين - إدماج قصد تمكين الشاب المبتدئ من تكوين لائق يمكنه من اكتساب مؤهل مهني معترف به ومطلوب في سوق العمل.

ثالثا- الفرق بين عقود جهاز المساعدة على الإدماج المهني وعقد العمل المدعم.

يعتبر جهاز المساعدة على الإدماج المهني تطبيق من تطبيقات التدابير التشجيعية المعلن عنها بالقانون رقم 21-06 والذي اعتبر امتداد لعقود ما قبل التشغيل -الآلية المطبقة منذ 1998 إلى غاية تاريخ تطبيق الآلية الجديدة- والذي يتم بموجبه التكفل التام بالأجر والالتزامات الجبائية وشبه جبائية من قبل الدولة ممثلة في مديرية التشغيل والوكالة الولائية للتشغيل، طيلة فترة العقد التي تتباين حسب نوع العقد والفئات المستفيدة كما يلي:

■ ثلاث سنوات قابلة للتجديد في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية وكذا في المؤسسات وفي الهيئات العمومية ذات التسيير الخاص وسنة واحدة قابلة للتجديد في القطاع الاقتصادي بالنسبة لعقود حاملي الشهادات وعقود الإدماج المهني.

في حين تقدر المدة بالنسبة لعقود تكوين- إدماج بـ

■ ستة أشهر قابلة للتجديد مرة واحدة بطلب من المستخدم

بالنسبة للورشات ذات المنفعة العمومية.

■ سنة واحدة غير قابلة للتجديد بالنسبة للتكوين لدى الحرفيين

المعلمين.

■ سنة واحدة غير قابلة للتجديد في مؤسسات الإنتاج.²⁴

بينما يركز الدعم في إطار عقد العمل المدعم على مساهمة الدولة في دفع الأجر بالنسبة للفئات الثلاث المستفيدة ومن تخفيض بنسب متفاوتة في حصة اشتراك المستخدم لدى مصالح الضمان الاجتماعي والضرائب كالأتي:

■ 12 000 دينار جزائري شهريا للجامعيين وذلك لعقد مدته ثلاثة

سنوات غير قابلة للتجديد

■ 10 000 دينار جزائري شهريا للتقنيين السامين لعقد مدته

ثلاثة سنوات غير قابلة للتجديد

■ 8000 دينار جزائري شهريا بالنسبة للحاصلين على عقد العمل

المدعم المبرم في إطار عقد الإدماج المهني لمدة ثلاث سنوات غير قابلة للتجديد.

■ 6000 دينار جزائري شهريا لصيغة تكوين- إدماج لمدة سنة

واحدة غير قابلة للتجديد²⁵

على أن يتحمل المستخدم الفارق على أساس أجر المنصب المقرر في المؤسسة المستخدمة وأهم ما يميز العقود المدعمة أنها صيغة تستفيد منها المؤسسات الاقتصادية دون غيرها، أي تستثنى الإدارات العمومية.

أما عن التخفيضات الشبه جبائية فتتراوح بين 2.5 بالمائة إلى 5 بالمائة إلى

15 بالمائة عوض 25 بالمائة المقررة في الحالات العادية

وأكثر من هذا هو استحداث صيغة عقد تكوين-تشغيل الذي تتحمل بموجبه الدولة 60 بالمائة من تكلفة التكوين لمدة أقصاها 06 أشهر شريطة التزام المستخدم بتوظيف المستفيد لفترة لا تقل عن سنة عند انتهاء التكوين

دون الإخلال بالاستفادة من الإعانة الشهرية المقدرة بألف دينار جزائري لكل
توظيف بعقد عمل غير محدد المدة.

رابعاً: أهم التعديلات المدرجة على عقود العمل المدعمة.

ترجمت القرارات المنبثقة عن الاجتماعات المتتالية لمجلس الوزراء خلال
السداسي الأول من سنة 2011 إلى نصوص تنظيمية، حيث صدر المرسوم
التنفيذي رقم 105-11 في 06 مارس 2011،²⁶ معدلاً و متمماً المرسوم التنفيذي
رقم 126-08 مستجيباً بذلك المجهودات الدولة في مجال دعم التشغيل بعد
تسجيل إقبال ملحوظ على مختلف الصيغ التي تنوعت أهدافها من ضمان
الإدماج النهائي في المؤسسات الاقتصادية إلى رفع مؤهلات الفئة الثالثة تسهيلاً
لعملية إدماجها نهائياً وبالموازاة مع ذلك دعمت النصوص بتدابير عملية
وتحفيزية أهمها، فتح 5000 منصب عمل مالي لفائدة الشباب طالبي العمل (في
إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني للشباب) وتشجيع المؤسسات
الاقتصادية للإسهام في عمليات التوظيف من خلال تقديم التحفيزات
الجبائية وشبه الجبائية والمتمثل أهمها في رفع نسبة الإعفاء التي يستفيد منها
أرباب العمل وتحمل فارقها الدولة لتنتقل من 56٪ إلى 80٪ في ولايات الشمال
ومن 72٪ إلى 90٪ في ولايات الهضاب العليا والجنوب.

كما مسّ الدعم تعديل مدة عقود برنامج الإدماج المهني التي مددت من
سنة إلى ثلاث سنوات قابلة للتجديد في الإدارات العمومية والمؤسسات
العمومية ذات التسيير الخاص وسنة واحدة قابلة للتجديد في القطاع
الاقتصادي.

أما أهم امتياز استفاد منه المخاطبون بهذه الصيغ هو إلغاء نظام
التخفيض التدريجي للإسهام العمومي للدولة في الأجور بالنسبة لعقود

المساعدة على الإدماج المهني وتسقيفها على حسب نوع المؤهل بمقابل أقل ما يقال عليه استجابته لبعض متطلبات طالبي العمل لأول مرة. سجل ثاني تعديل بتاريخ 10 أبريل 2013، بموجب المرسوم التنفيذي رقم 142-13²⁷ ليعزز استفادة الفئة الثالثة من جملة من التدابير ركزت في مجملها على ضرورة استفادتها من التكوين التأهيلي النوعي، الذي تشارك فيه كل من:

▪ الورشات ذات المنفعة العمومية في قطاعات، البناء الأشغال العمومية، الري الفلاحة، الغابات، السياحة، الثقافة والجماعات المحلية وهذا في خطوة مهمة للتنسيق بين السياسات القطاعية عند تنفيذ الاستثمارات العمومية التي تبادر بها الدولة في إطار تنفيذ برنامج دعم النمو الاقتصادي.

▪ مساهمة المؤسسات الاقتصادية التي تنتج مشاريع ذات منفعة عمومية، تنفيذاً لالتزاماتها المترتبة على تنفيذ العقد الوطني الاقتصادي والاجتماعي.

▪ إقحام مشاركة المؤسسات الصغيرة، وهو ما يشكل دعماً حقيقياً للهوض بالعمل الحرو ومرافقة الشاب المستثمر قصد النجاح في عمله، من خلال استفادتها من الامتيازات المقررة بعد الترخيص لها بإمكانية استخدام اثنين من طالبي العمل المبتدئين.

▪ إشراك مؤسسات الإنتاج بالإضافة إلى تأكيد دور المعلمين الحرفيين في ضمان تقديم تكوين تأهيلي.

▪ وهو ما حرصت الدولة على تأكيده للمرة الثالثة من خلال إلزامها للهيئة المستخدمة بضرورة ضمان التكوين والمرافقة طوال فترة

الإدماج التي تنتهي بحصول المستفيد على شهادة تبين النشاط
الممارس والتجربة المكتسبة.²⁸

■ حصر مساهمة الدولة أو الدعم المالي المباشر لمدة ثلاث
سنوات غير قابلة للتجديد بالنسبة للعقود المدعومة، وهو موقف
صائب إلى حد ما، إذا كان الهدف منه سدّ الطريق على المستخدمين
الذين يستغلون التسهيلات دون المساهمة الفعلية في تحقيق الهدف
المنتظر من هذا البرنامج.²⁹

خاتمة:

تعارض أي سياسة اقتصادية العديد من العراقيل أثناء التطبيق، منها
ما يتعلق بسوء فهم الهدف الحقيقي من الآليات المعتمدة ومنها ما يرتبط
بالاستغلال السيئ لموارد الدعم التي تقدمها الدولة وأيا كانت الانتقادات
الموجهة للقائمين على اعتماد مثل هذه الآلية لابد من التأكيد على أن
التشغيلية وعدم التحكم المطلق في سوق العمل عوامل تؤجل من بلوغ الهدف
الظاهر، لكنها لا تمنع من تحقيق الهدف الحقيقي والمتمثل في التكوين
والانتقال من ثقافة التعليم إلى ثقافة التعلّم ومن تشغيل- تكوين إلى تكوين-
تشغيل وصولاً إلى الإدماج النهائي في الحياة العملية من خلال إبرام عقود عمل
محددة المدة أو غير محددة المدة وفق ما ينص عليه القانون المنظم لعلاقات
العمل.

وفي محاولة للإجابة على السؤال الذي قد يتبادر إلى الأذهان حول
الطبيعة القانونية لهذا النوع من العقود، فهي تقترب من عقود العمل
بمفهومها الواسع، وهو ما يجد تأسيسه في تغيّر موقف الدولة إزاء المقابل
الذي يتقاضاه المستفيدين بدون استثناء من خلال تقرير المساهمة بناء على

أجر المنصب المشغول عوض الأجر الأساسي مع إتمام الفارق من قبل المستخدم، إضافة إلى الحماية القانونية المقررة لمختلف الفئات سواء تعلق الأمر بالتغطية الاجتماعية أو الحدود المقررة قانوناً على طرفي العلاقة عندما يتعلق الأمر بأسباب تعليق أو إنهاء علاقة العمل و الآثار المترتبة على ذلك بالنسبة للطرفين، في محاولة لتقرير نوع من الأمان لدى المستفيدين من تدابير جهاز المساعدة على الإدماج المهني عموماً وعقد العمل المدعم تحديداً.³⁰

إذا كانت الدولة قد تراجعت عن الضمان المباشر لمنصب العمل، فإن الضمان غير المباشر ظاهر في هذا النوع من أجهزة دعم العمل المأجور، وما يؤكد ذلك النص صراحة على تكفلها بوضع سياسات لاستحداث مناصب شغل ضمن التعديل الدستوري الجديد ما يقطع الشك باليقين في موقف الدولة التي تعترف بالحق في العمل وتحميه وتشارك في خلق مناصب بمختلف الآليات ضمن سياساتها العمومية.

أما عن مشاركتها في تحمّل تكلفة العمل مع المؤسسة الاقتصادية في صيغة عقد العمل المدعم فهو تحمّل مباشر لمسؤوليتها في التكوين والتأهيل الذي يعتبر امتداداً لمسؤولية سبق وأن اعترفت بها في مواد مختلفة من الدستور، وبما أن الأمر يتعلق باقتصاد يستدعي المرونة ومفاضلة مصلحة المؤسسة الاقتصادية أحياناً تضطلع الدولة بتحمل ذلك لصالح طالبي العمل دون خبرة أو تأهيل من منطلق مسؤوليتها الاجتماعية.

كما أن المؤسسات ليست مجرد كيانات اقتصادية هدفها الوحيد تحقيق الربح، فإلى جانب القيم الاقتصادية التي تطالب بتحقيقها اقتصادياً، هي مطالبة بتحقيق قيم مضافة اجتماعياً في إطار المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، وهو ما تسعى الدولة إلى بلوغه من خلال محاولتها نشر ثقافة المواطنة لدى المؤسسات والممارسات الأفضل لمسؤوليتها الاجتماعية، ولعل

صيغة العقد المدعم تسمح بإقحام المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الاقتصادية من خلال عدة محاور، أهمها التأهيل والتكوين.³¹

تختلف مظاهر العلاقة بين المنظومة التكوينية والتشغيل لكن الأكيد، هي مساهمة منظومة التكوين المهي في تحديد نجاح تطبيق السياسة العامة للتشغيل في حالة توفر عوامل النجاح المطلوبة. ما يؤكد ذلك اعتماد صيغة التكوين في كل برامج وآليات التشغيل المطبقة ، بل أن تقدير نجاح ذلك مرهون بمدى توفر عنصر التكوين وطريقة التعامل معه .

الهوامش:

1. تختلف التعريفات التي جاءت لشرح المقصود بالسياسة العامة لكنها تشترك في اعتبارها خطة عمل توضع بناء على دراسات مسبقة يجتمع فيها المختصين وغير المختصين من أجل تشخيص صحيح للأهداف ومن ثمة اعتماد الوسائل والإجراءات الكفيلة بتحقيقها.
2. نص دستور 1989 و التعديل اللاحق له في 1996 في المادة 55 على مايلي: " لكل المواطنين الحق في العمل، يضمن القانون في أثناء العمل الحق في الحماية و الأمن والنظافة..." كما احتفظت الدولة بنفس موقفها الذي أعلنت عليه في نص المادة 69 من التعديل الدستوري الذي تضمنه القانون رقم 01-16 إذ خلفت المادة 69 المادة 55 بنصها على الحق في العمل، في حين كان دستور سنة 1976 ينص على مايلي: " الحق في العمل مضمون..." وهو ماكان يحمل الدولة إلزام بتوفير منصب عمل لكل مواطن توافرت فيه شروط العمل.
3. غير أن التعديل الدستوري الأخير الصادر بموجب القانون رقم 01-16 أكد على الضمان غير المباشر صراحة في الفقرة الأخيرة من نص المادة 69. "... وتضع سياسات للمساعدة على إستحداث مناصب الشغل"

4. تيرنس كاسي ، "" السياسات الإقتصادية والمؤسسات والنمو الإقتصادي في عصر العولمة ""، مركز الإمارات للدراسات والبحوث الإستراتيجية، العدد 34 ، الطبعة الأولى ، ص 10 .
5. FAVENNEC-Héry Françoise , « Droit du travail », LGDJ 2007 , p 302.
6. CAIRE Guy, « L'emploi des repères pour comprendre et agir », Edition Liris , octobre 1994, p 134.
7. تزامن تطبيق العقد الوطني الإقتصادي و الإجتماعي في نسخته الأولى مع سياسة الإصلاح والعصرنة التي طبقتها وزارة العمل والتشغيل والضمان الإجتماعي و هو ما تطلب بداية إصدار مجموعة من النصوص القانونية المختلفة أهمها القانون رقم 21-06 الذي تضمن التدابير التشجيعية لدعم وترقية التشغيل و الذي صدرت لشرح كيفيات تطبيقه عديد النصوص التنظيمية التي شكلت في مجملها الإطار القانوني لسياسة دعم التشغيل التي سطرته الدولة و التي بنيت في مجملها على نتائج مخطط مكافحة البطالة وترقية التشغيل الذي أصدره المجلس الوطني الإقتصادي والإجتماعي سنة 1998 .
8. وعلى الرغم من إمكانية تكايفه مع الحقائق الاقتصادية - لإتصافه بنوع من الإستقلالية - إلا انه يتأثر في الجهة المقابلة بسياسة التربوية المطبقة.
9. تم الاعدول عن هذا النوع من التكوين بعد سنوات من إعتماده أواخر الثمانينات ، لكن الملاحظ هو الرجوع التدريجي له من قبل أغلب القطاعات خاصة المنتجة منها آخرها الإعلان عن أربعة مدارس للتكوين تابعة لقطاع الصناعة والمناجم هدفها تأهيل الموارد البشرية والإستثمار فيها قصد ضمان نجاح الإستراتيجية الصناعية الجديدة المعول عليها خلال الفترة الممتدة من 2015 إلى 2019
10. لقانون 90-11 ، المؤرخ في 21 افريل 1990 ، المتضمن علاقات العمل ، جريدة رسمية عدد 17 ، سنة 1990
11. المرسوم التنفيذي رقم 91-141 المؤرخ في 11 ماي 1991 ، المتضمن شروط إنشاء مؤسسات معتمدة للتكوين المهني و مراقبتها ، جريدة رسمية عدد 23، حيث نصت المادة 02 من نفس

- القانون على مايلي: "تعد مؤسسة معتمدة للتكوين المهني في مفهوم هذا المرسوم كل مؤسسة ينشئها ويسيرها شخص طبيعي أو معنوي من القانون الخاص لتقديم تكوين مهني يرمي إلى إكتساب تأهيل مهني أو رفعه مدفوع الثمن أو مجانا ويستقبل أكثر من عشرة متمرنين..."
12. وهذا في إطار التخفيف من الإنعكاسات السلبية للخصوصية على الجانب الاجتماعي ، حيث شهد التسريح الجماعي لأسباب إقتصادية تطبيقاته الواسعة بعد إصدار النصوص القانونية المنظمة لتسيير المؤسسة العمومية وخصوصتها ما إستدعى بالتبعية إصدار النصوص التطبيقية للتسريح الجماعي لأسباب إقتصادية و التي تمثلت في المراسيم التشريعية 09-94 و 10-94 و 11-94 التي تضمنت الحفاظ على الشغل و التقاعد المسبق و التأمين على البطالة.
13. تعريف معجم المصطلحات القتنونية والإدارية.
14. المادة 44 فقرة أخيرة من القانون رقم 01-16 المتضمن التعديل الدستوري.
15. المادة 65 من القانون رقم 01-16 المتضمن التعديل الدستوري.
16. القانون 07-08 ، المؤرخ في 23 فبراير 2008 ، يتضمن القانون التوجيهي للتكوين والتعليم المهنيين ، جريدة رسمية عدد 11 ، 02 مارس 2008.
17. المادة 08 ، المادة 09 من القانون 07-08 .
18. DUTHEILLET DE LAMOTHE Olivier, "Politique de l'emploi et dynamique des entreprises", Liaisons, octobre 2005.p 18
19. في إشارة إلى وجود إختلاف بينها وبين أنظمة التكوين الأربعة المذكورة سابقا.
20. عرفت هذه الصيغة من الإستثمار تطورا ملحوظا إتسم في بدايته بإغفال عنصر التكوين لكن سرعان ما أدرج التكوين كأولوية تصاحب المشروع منذ إعلانه كفكرة أولية إلى البدء في تنفيذه و إستغلاله وقد أخذ التكوين عدة صور عبّر عنها بالمرافقة كشكل من أشكال الدعم غير المادي الذي يقدم لصاحب المشروع ، وهذا في إطار السياسة العامة الرامية إلى إدراج التكوين كمعيار جوهري لقبول المشاريع الإستثمارية.

21. القانون رقم 21-06 المؤرخ في 11 ديسمبر 2006 ، يتعلق بالتدابير التشجيعية لدعم وترقية التشغيل، جريدة رسمية عدد 80 ، سنة 2006 .
22. المؤرخ في 19 أفريل 2008 المتضمن المساعدة على الإدماج المهني، جريدة رسمية عدد 22 سنة 2008. المرسوم التنفيذي رقم 126-08
23. CNAC الصندوق الوطني للتأمين على البطالة،
ANGEM الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر،
ANSEI الوكالة الوكنية لدعم تشغيل الشباب
- حيث يسمح تحقيق العوامل السابقة من توفير مليوني منصب عمل من مختلف الأشكال، عند نهاية تطبيق المشاريع التنموية المختلفة و هذا بناءا على تصريح الوزير المكلف بقطاع العمل و التشغيل و الضمان الإجتماعي عقب إطلاق البرنامج الخماسي الثاني الممتد من 2005-2009 .
24. حسب المادة 2 من المرسوم التنفيذي 13-142 المؤرخ في 10 أبريل 2013 المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي 126-08 المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني
25. المادة 08 من المرسوم التنفيذي رقم 13-142 المؤرخ في 10 أبريل 2013 المعدل والمتمم المرسوم التنفيذي رقم 126-08 المؤرخ في 19 أبريل 2008 المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني
26. المرسوم التنفيذي رقم 11-105 المؤرخ في 6 مارس 2011، يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي رقم 126-08 المؤرخ في 19 أبريل 2008 المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، جريدة رسمية عدد 14، سنة 2011.
27. المرسوم التنفيذي رقم 13_142، المؤرخ في 10 أبريل 2013، يعدل و يتمم المرسوم التنفيذي رقم 126_08 ، المؤرخ في 19 أبريل 2008 المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني ، جريدة رسمية عدد 21 ، 23 أبريل 2013
28. تم تحديد نموذج الشهادة المسلمة بموجب قرار صادر عن وزير العمل والتشغيل والضمان الإجتماعي .

29. تعديل المادة 27 لتنحصر مساهمة الدولة بـ ثلاث سنوات غير قابلة للتجديد. بموجب المادة 08 من المرسوم التنفيذي رقم 13_142 ، في حين بقيت مدة عقود الإدماج المهني التي يستفيد منها طالبي العمل في المؤسسات و الإدارات العمومية و المؤسسات ذات التسيير الخاص مفتوحة أي ثلاث سنوات قابلة للتجديد تطبيقاً لنص المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 13-142 .
30. المواد (09_11) من المرسوم التنفيذي رقم 08_126
31. يستشف من سياسات التشغيل المختلفة التي تم تفعيلها بآليات متنوعة إستنبطت أهمها من تشخيصات و تقييم لأسباب فشل الآليات السابقة، أنه يجب إدراج التكوين كأولوية في مختلف البرامج بعد تنسيق العمل بين الفاعلين في منظومة التكوين دون الإخلال بالمساهمة الفعلية للمؤسسة الإقتصادية التي يتعين عليها أن تضمن تكوين و تأهيل طالب العمل مقابل إستفادتها من صيغ الدعم المختلفة كمساهمات فعلية من جانب الدولة التي تتحمل تكلفة العمل لصالحها.