

مساهمة وكالات التشغيل في الوساطة بين طلب الشغل وعرض الوظائف في الجزائر: دراسة حالة الوكالة

المحلية للتشغيل لبلدية مهدية بولاية تيارت 2017

The Contribution of Employment Agencies to Mediating Between Job Seekers and Job Offers in Algeria: A Case Study of the Local Employment Agency in the Municipality of Mehdiya, Tiaret Province (2017)

بلبال حمزة*¹، حاروش نور الدين²

مخبر بحث تحليل السياسات العامة في الجزائر

جامعة الجزائر 3، الجزائر، الإيميل dr.belbalhamza.14@gmail.com

جامعة الجزائر 3، الجزائر، harrouchen@yahoo.com

ملخص:

تساهم وكالات التشغيل في عملية التنسيق بين الطلب والعرض في مجال العمل والتوظيف، كونها وسيط يسهل من عملية الحصول على وظيفة من جهة، وتلبية طلب المؤسسات من اليد العاملة من جهة أخرى، ويتطلب الأمر مجموعة من الإجراءات القانونية والتنظيمية للتحكم في العملية، وهي تسعى من وراء ذلك للحد من البطالة وتقديم خدمة للمؤسسات، لذا تهدف هذه الدراسة العلمية الاستطلاعية لإبراز مساهمة الوكالة المحلية للتشغيل لبلدية مهدية بولاية تيارت بالجزائر في تحقيق الأهداف الفردية والتنظيمية والاجتماعية في مجال التوظيف، وكذا الوقوف عند التحديات التي تعيقها وكيفية تجاوزها.

التدقيق في طلبات العمل والحصول على التفاصيل اللازمة والمعلومات الضرورية كفيل بالحصول على منصب عمل، بالإضافة إلى تعميم العملية ورقمنتها وتوسيع نطاقها إلى الأحياء والمناطق النائية كل ذلك يساعد على حصر طلبات العمل من حيث الجنس والعمر والمؤهل العلمي والتخصص ومكان الإقامة .. وتلك أهم النتائج المتوصل إليها.

كلمات مفتاحية: التشغيل، البطالة، الوساطة الكلاسيكية، وكالات التشغيل، تنظيم سوق العمل

Abstract:

Employment agencies play a crucial role in coordinating labor supply and demand by acting as intermediaries that facilitate job matching for applicants while meeting workforce demands for businesses. This process requires a set of legal and organizational procedures to ensure efficiency. These agencies aim to reduce unemployment and provide services to enterprises.

This exploratory study seeks to highlight the role of the Local Employment Agency in Mehdiya, Tiaret Province (Algeria), in achieving individual, organizational, and social employment objectives. It also examines the challenges hindering its effectiveness and proposes solutions to overcome them.

Key findings suggest that carefully reviewing job applications, collecting necessary details, and digitizing and expanding the process to remote neighborhoods can help categorize job seekers by gender, age, qualifications, specialization, and location. These measures enhance the efficiency of matching labor supply with demand.

Keywords: Employment, Unemployment, Classical Mediation, Employment Agencies, Labor Market Regulation

1. مقدمة:

وكالات التشغيل (أو وكالات التوظيف) هي مؤسسات وسيطة تهدف إلى تسهيل عملية الربط بين أصحاب العمل والباحثين عن عمل. تعمل هذه الوكالات كجسر يضمن توفير فرص عمل مناسبة للباحثين، وفي نفس الوقت تساعد الشركات في العثور على موظفين مؤهلين، وهناك عدة أنواع منها العامة أو الحكومية وتقدم خدماتها للباحثين عن العمل بصورة مجانية، بينما نجد بالمقابل وكالات خاصة تجارية ربحية تقدم خدمات التوظيف مقابل رسوم وهناك وكالات التوظيف المؤقت ووكالات متخصصة أي حسب المهارة أو حسب القطاع. تقوم وكالات التشغيل بنشر عروض العمل والتواصل مع المرشحين، وإجراء المقابلات المبدئية واختبارات المهارات، كما يمكن أن تقدم استشارات مهنية وتدريب لتحسين فرص التوظيف، بالإضافة إلى إدارة العقود المؤقتة أو التعاقد الخارجي .

ولا يختلف الأمر في الجزائر، بحيث تعمل وكالات التشغيل كوسيط بين الباحثين عن العمل وأصحاب المؤسسات، سواء كانت حكومية أو خاصة، وتلعب دورًا مهمًا وتساهم مساهم فعالة في مكافحة البطالة والحد من تفاقمها خاصة لدى الشباب، من خلال تسهيل عملية التوظيف. ومن بين أهم الوكالات الحكومية الرسمية نجد الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM - Agence Nationale de l'Emploi) ، والهدف من إنشائها هو تيسير التوظيف وتقديم خدمات مجانية للباحثين عن عمل وأرباب العمل (المؤسسات العمومية والخاصة)، فيتم تسجيل طالبي العمل في قاعدة بياناتها عبر مكاتب ANEM المنتشرة عبر الولايات أو عبر موقعها الإلكتروني.. كما تقوم بالإعلان عن الوظائف المتاحة (دائم، مؤقت، أو تعاقدية، وللتعريف بدورها ومساهماتها في إيجاد منصب شغل والحد من البطالة تنظم معارض التوظيف وورشات التوجيه المهني. بالمقابل هناك العديد من وكالات التشغيل الخاصة مرخصة من طرف الدولة الجزائرية منها: Manpower Algeria ، CareerWeb Algeria ، Mondial Recrutement ، Top Emploi ، Emploi Partner ، Recruit ، Algeria ، هذه الوكالات الخاصة تقدم خدمات التوظيف للشركات المحلية والدولية. كما توجد هناك منصات التوظيف الإلكترونية...

ومنه جاءت دراستنا للوكالة المحلية للتشغيل لبلدية مهديّة ولاية تيارت ...كعينة، حتى يتسنى لنا معرفة الدور والأهمية التي تقوم بها هذه الوكالة في عملية الوساطة وتنظيم سوق الشغل على مستوى البلدية والدور التنسيقي الذي تمارسه بين المؤسسات سواء كانت عمومية أو خاصة، وبين طالبي العمل بمختلف مؤهلاتهم وإمكانياتهم الفنية والأكاديمية والمهنية.

أهمية الموضوع العلمية والعملية:

يكتسي هذا الموضوع أهمية علمية بالغة كونه يعالج تنظيم عملية التشغيل من خلال العرض والطلب سواء في القطاع العام أو الخاص، ويسلط الضوء على أهم البرامج الموجهة لتشغيل ودعم الشباب ومنه الحد من تفاقم ظاهرة البطالة خاصة في أوساط الشباب خريجي الجامعات والمعاهد ومراكز التكوين، ومحاربة الفقر.

كما تكمن أهمية الدراسة العملية في النتائج المتوصل إليها من خلال الدراسة الميدانية وذلك بتعميمها على الوكالات المحلية المشابهة.

أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة لتحقيق جملة من الأهداف لعل أهمها ما يلي:

- شرح وتفسير ظاهرة البطالة عموماً ولدى الشباب على وجه الخصوص وعلاقتها بسوق العمل
- التعرف على بعض النماذج الناجحة في عملية التنسيق والوساطة التي تقوم بها وكالات التشغيل والمؤسسات
- تفكيك وتركيب مضمون الوكالة المحلية بمهدية ولاية تيارت والوقوف عند مساهمتها في عملية الوساطة وتحدياتها
- تقديم بدائل وحلول لتفعيل دور وكالات التشغيل في امتصاص البطالة وتوفير اليد العاملة المناسبة للمؤسسات.

إشكالية الدراسة:

تعد سياسة التشغيل جزء لا يتجزأ من السياسات التنموية لأي بلد من خلال الحرص على توفير مناصب الشغل لطالبي العمل بمختلف مشاربهم، سواء من ناحية الجنس أو العمر أو المؤهل العلمي، ومنه نتساءل: فيما يتمثل دور الوكالات الوطنية للتشغيل في عمليتي التنسيق والتنظيم بين طالبي العمل والمؤسسات، وكيف تجلّى هذا الدور بالوكالة المحلية لبلدية مهدية لسنة 2017؟

فرضيات الدراسة:

- تساهم وكالات التشغيل في تقريب وتنسيق عملية العرض والطلب في مجال الشغل
- التدقيق في الحصول على المعلومات من الطرفين كفيل بالوصول الى الرضا التثائي
- قلة الاهتمام وعدم وعي طالبي الشغل بأهمية وكالة التشغيل محل الدراسة يقلل من دورها

منهجية الدراسة:

اعتمدنا في هذه الدراسة على منهجية مركبة شملت الوصف والتحليل والتي لا يجب أن تغيب على أي دراسة علمية، بالإضافة إلى المنهج الإحصائي عندما تعلق الأمر بتحليل الجداول الإحصائية، والمنهج البيئي المقارن لمعرفة أوجه الاختلاف والتشابه بين وكالات التشغيل والوقوف عند عوامل النجاح ومعرفة أسباب الفشل والإخفاق. كما تم تدعيم هذه الدراسة ببعض المقابلات من خلال الزيارات الميدانية للوكالة المحلية.

خطة الدراسة:

ارتأينا هندسة هذه الدراسة وفق المباحث التالية:

المبحث الأول: وكالات التشغيل الحكومية وعملية الوساطة بين العرض والطلب وعلاقتهم بظاهرة البطالة

المبحث الثاني: برامج السياسة العمومية للتشغيل في الجزائر وآليات تنفيذها

المبحث الثالث: دور الوكالة المحلية للتشغيل لبلدية مهديّة في عملية الوساطة وتنظيم سوق الشغل وتحدياتها.

2 المبحث الأول: وكالات التشغيل الحكومية وعملية الوساطة بين العرض والطلب وعلاقتهم بظاهرة البطالة

. وكالات التشغيل الحكومية وعملية الوساطة

تتبنى دول العالم كلها تقريبا سياسة عامة تتعلق بالتوظيف والتشغيل في القطاعين العام والخاص، وحتى تأتي هذه السياسة أكلها لا بد لها من آليات وأدوات تقرب بها أطراف المعادلة وهما طالب العمل، والباحث عن اليد العاملة، وهو ما فضلنا تسميته بلغة الاقتصاد: العرض والطلب في مجال التشغيل، هذه الآلية هي وكالات التشغيل بشقيها العمومي والخاص، وهي تهدف من وراء ذلك طبعاً لتقريب أطراف المعادلة، أي القيام بعملية الربط والتنسيق بين الباحثين عن العمل وأرباب العمل الباحثين عن العمال أو اليد العاملة بشكل عام، ونتيجة لدور هذه الوكالات الحيوي في التنمية الاقتصادية والاجتماعية يمكن شرح وتفسير هذا الدور وآلية عملها، ولدواع علمية خاصة بموضوع الدراسة، سنركز على الوكالات العمومية أو الحكومية. فما هي هذه الوكالات وما هي مهامها وكيف تتم عملية الوساطة؟

هي مؤسسات عمومية أو حكومية أو شبه حكومية تؤسسها الدولة وتوضع تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل أو الهيئات المعنية بالتوظيف وتعمل كما رأينا كوسيط بين الباحثين عن العمل، حيث تقوم بتسجيلهم وتأهيلهم وتوجيههم، وأصحاب العمل أو أرباب العمل لتلبية احتياجاتهم من اليد العاملة بمختلف كفائاتهم ومؤهلاتهم العلمية.

وهناك العديد من الأمثلة على هذه الوكالات، فعلى سبيل الذكر لا الحصر نجد في مصر تنمية المشروعات المتوسطة والصغيرة، والبوابة الالكترونية لوظائف الحكومة، كما نجد في السعودية صندوق تنمية الموارد البشرية، والوكالة الوطنية للتشغيل **ANEM** بالجزائر.

تقوم هذه الوكالات بمهام عدة لا سيما تسجيل الباحثين عن العمل من حيث السن والجنس والمؤهل العلمي والخبرة والمهارات والتواصل والتنسيق، ثم القيام بدورات تدريبية وتأهيلية ودورات مهنية ونشر الوظائف الشاغرة عبر منصات الكترونية أو في مقرات وفروع الوكالة، حيث تقوم الوكالة بالتواصل مع الشركات والمؤسسات لجمع الفرص الشاغرة، وتقوم بعملية الوساطة من خلال تطابق بين مهارات الباحثين ومتطلبات الوظيفة أو منصب العمل، كما تقوم هذه الوكالات بدعم أصحاب العمل ومساعدتهم في إيجاد من يحتاجونه في مؤسساتهم من اليد العاملة المؤهلة.

ما يميز وكالات التشغيل الحكومية هي مجانية وذات مصداقية مع الدعم الحكومي من خلال قيامها بالتوظيف الجزئي أو التدريب المهني، كما تتوفر على شبكة واسعة من الشركات المسجلة وهي بدورها تتوفر على شبكة كبيرة من الفروع التابعة لها وقد نجدها حتى على مستوى الأحياء والبلديات والمدن الصغيرة، وكلما

كانت منتشرة بهذا الشكل كلما زادت مهامها ومساهماته ووساطتها وبالتالي تحقيق الأهداف الفردية والتنظيمية والاجتماعية والاقتصادية وهو ما تسعى إليها الدولة من خلال إنشاء مثل هذه الوكالات، كما انه كلما كانت المعلومات دقيقة وكاملة كلما تحققت أهداف التشغيل والتوظيف وبالتالي الحد من البطالة وباقي الآفات الاجتماعية المرتبطة بها.

ماهية التشغيل وعلاقته بظاهرة البطالة

يعتبر التشغيل والبطالة وجهان لعملة واحدة، فهما المحددان لمؤشر التنمية البشرية في المجتمع ما، ومرآة عاكسة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية بشكل العام .

المطلب الأول: مفهوم التشغيل

1/-تعريف التشغيل

عرفت الاتفاقية الدولية رقم 112 لعام 1964 التشغيل بأفق واسع والذي ارتكز على مفهوم التنمية الاقتصادية والاستغلال الأمثل للعنصر البشري في النمو الاقتصادي وعلى ضمان العمل لكل شخص راغب فيه، وأن يكون العمل منتج وأن يختاره بحرية وإمكانية اكتساب المؤهلات الضرورية لممارسة العمل لتوظف فيه هذه المؤهلات. (معين، ١، 2009).

كما يعرف على أنه العرض والطلب المحكوم بالسعر، والذي يحدد مجموعة من العناصر كحجم الطلب وحجم العرض وكذا عنصر الكفاءة، وما يتولد عن ذلك من منافسة شديدة في ظل وضع يتسم بندرة العمل وجملة الشروط المستوجبة للتوظيف من قبل المؤسسات، بالإضافة للارتفاع الكبير لطالبي العمل بفعل البطالة، ويطلق على هذا الجانب سوق التشغيل المحكوم بالأبعاد الاقتصادية وبآليات السوق (bernard, 1992)

أما السياسة العامة للتشغيل، وهي ما يهمننا في هذه الدراسة، فهي الأسلوب الذي تتبناه الحكومة إزاء توفير فرص العمل للقوى العاملة المتاحة، وفي إعداد وتكوين أفرادها وفي تنظيم العلاقات بين العمال وأرباب العمل أفرادا كانوا أو مؤسسات عن طريق التعليمات والقواعد والقوانين (صويلح، 2010)

ومنه يمكن تعريف التشغيل إجرائيا بأنه مجموعة من الطرق والشروط المحددة مسبقا والتي من خلالها يتمكن طالب العمل الحصول على عمل أو وظيفة، لكن قبل ذلك وجب عليه الحصول على التأهيل والتدريب اللازمين لذلك، وتتضمن سياسة التشغيل التي تتبناها الدول والحكومات أبعاد سياسية واقتصادية واجتماعية وغيرها.

2/-أبعاد سياسة التشغيل

السياسة العامة للتشغيل هي جزء من كل، فهي تسعى من خلال تجسيدها إلى تحقيق جملة من الأبعاد المتعددة الجوانب فمنها ما هو اقتصادي ومنها ما هو اجتماعي، وكذا ما تعلق بالجوانب التنظيمية والهيكلية.

أ/-البعد الاقتصادي:

يعتمد البعد لاقصادي على ضرورة التركيز على الاستثمار في القدرات البشرية لا سيما المؤهلة منها من أجل خلق الثروة الاقتصادية، وذلك بتوظيفها في شتى المجالات ومختلف قطاعات النشاط، بما يسمح إنعاش التنمية الاقتصادية والاجتماعية للبلاد وتطوير نمط الإنتاج من خلال تحسين المردودية ونوعية الإنتاج ومنافسة السوق الأجنبي.

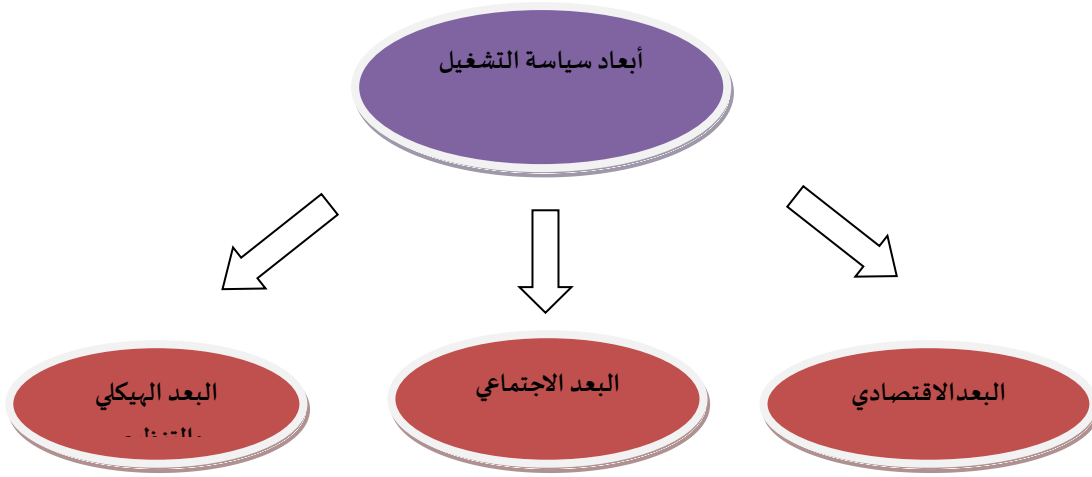
ب/- البعد الاجتماعي:

يتجلى البعد الاجتماعي في القضاء على مختلف الآفات الاجتماعية الناتجة عن ظاهرة البطالة خاصة في أوساط الشباب وأصحاب المؤهلات الجامعية والمعاهد ومراكز التكوين، وذلك من خلال توفير المناخ المناسب ودمجهم في المجتمع وإبعادهم عن كل ما يجعلهم عرضة لليأس والإقصاء والتهميش وما يترتب عن ذلك من آفات كالإدمان على المخدرات والجريمة والتمرد على قيم المجتمع وقوانين الدولة (سليمان، 2009)

ج/- البعد التنظيمي والهيكل:

يسعى كلا من البعد الهيكلي والتنظيمي إلى الوصول لجملة من الأهداف والتي من شأنها أن تقوم بخلق أحسن مناخ لسوق العمل وبالتالي الرفع من مستوى عروض العمل، وكذا تحسين المؤهلات المهنية بغرض إحداث الموازنة بين العرض والطلب في مجال التشغيل وبالتالي المؤهل يقابله حاجيات سوق العمل، وهذا بتوفير الشروط المناسبة بين العرض والطلب في ميدان الشغل (سليمان، 2009)

لا تقتصر سياسة التشغيل على الأبعاد سالف الذكر، بل يمكن ذكر أبعاد أخرى مساندة وداعمة لعملية العرض والطلب في هذا المجال، بحيث يتم دعم الاستثمار الخلاق لفرص ومناصب العمل ودعم ترقية تشغيل الشباب والتحسين من نسبة التوظيف الدائم، وترقية اليد العاملة المؤهلة على المدى القصير والمتوسط وتكييف فروع التخصصات التكوينية حسب حاجة السوق، إضافة إلى وجود سياسة تحفيزية باتجاه المؤسسات تشجع على خلق مناصب شغل من شأنها تنمية روح المقولة في أوساط الشباب. وعصرنه آليات المراقبة والتقييم ومراعاة الطلب المتزايد للشغل وإنشاء هيئات قطاعية لتنسيق مختلف الجهود في المجال، مع ترقية التكوين المؤهل والعمل على مراجعة نظام المعلومات والإحصائيات وبنوك المعطيات ومختلف الأدوات الضرورية لإدخال التصحيحات والتعديلات اللازمة على مخطط العمل (رابح، 2013/2014)



الشكل رقم (01)

المصدر: من إعداد الباحث بناء على ما تم ذكره

المطلب الثاني: مفهوم البطالة

يعد مفهوم البطالة من المصطلحات التي أخذت حيزا كبيرا في المجتمعات المعاصرة من حيث البحث والتحليل، وقد أولى له أصحاب القرارات السياسية جانب كبير من الاهتمام بالإضافة للاقتصاديين والباحثين وعلماء الاجتماع، بوصفه موضوعا يفرض نفسه بشكل دائم على الساحة الدولية (البكر، 2004)

1/- تعريف البطالة

تمثل ظاهرة البطالة اختلال سوق العمل وهي عبارة عن مجموعة من الأفراد الذين لا يعملون ولديهم الرغبة في ذلك عند الأجر السائد في السوق، ويعبر عن مقدار البطالة بالفرق بين مستوى التوظيف الكامل ومستوى التوظيف الفعلي، الذي يتمخض عنه عدم اشتغال جزء من قوة العمل بسبب القيود التي تفرضها حدود الطاقة الاستيعابية وقدرتها في الاقتصاد القومي، كما يمكن تعريف البطالة بأنها عدم قدرة جزء من قوة العمل الحصول على فرص عمل ولديها نية العمل (SINCLAIR، 1987).

أما الديوان الوطني للإحصائيات (ONS) بالجزائر فيعرف البطالة وفقا للعديد من المواصفات وهي: أن يكون في سن يسمح له بالعمل (بين 15 سنة و 64 سنة)، ولا يملك عملا عند إجراء التحقيق الإحصائي وتشير إلى أن الشخص الذي لم يزاول عملا ولو لمدة ساعة واحدة خلال فترة إجراء التحقيق. وأن يكون في حالة بحث عن عمل بحيث يكون قد قام بالإجراءات اللازمة للعثور على منصب شغل (l'emploi et le chômage, données statistiques, 1995)

2/- أنواع البطالة:

لقد عرفت دول العالم، ومنها البلدان الصناعية عبر التاريخ الاقتصادي أنواعا كثيرة من البطالة، وفيما يلي أكثرها شيوعا:

البطالة السافرة: وتعني وجود أعداد كبيرة من قوة العمل قادرة ورغبة في العمل وتبحث عنه وتقبله عند مستوى الأجر السائد ولكنها لا تجده. وتعد تلك البطالة قاسية جدا في الكثير من البلدان العربية، ولا توجد عادة أنظمة حماية اجتماعية أو إعانات.

البطالة المقنعة : وتعني أن هناك عمالا يعملون اسما لا فعلا ويقبضون أجورا ورواتب دون أي إنتاجية فعلية (عاشور، 2008)

البطالة الموسمية: تنشأ عن تذبذب الطلب عن العرض، غير أن التقلبات في هذه الحالة أكثر انتظاما وبالتالي يمكن توقعها خلال أوقات معينة من السنة، وتظهر البطالة الموسمية في الأنشطة الفلاحية والسياحية وقطاع البناء، (زكي، 1998)

البطالة الاحتكاكية: وتعني الانتقال المستمر للعاملين بين مهنة وأخرى وبين منطقة وأخرى (عاشور، 2008)

البطالة الهيكلية: هي التي تصيب جزءا من قوة العمل بسبب التغيرات الهيكلية التي تحدث في الاقتصاد. بالإضافة لوجود نوع آخر من البطالة ألا وهي البطالة الدورية .

المطلب الثالث: علاقة التشغيل بالبطالة:

هناك علاقة عكسية في الاقتصاد الكلي بين التشغيل (العمالة) والبطالة، فإن عوامل التشغيل تؤثر بشكل مباشر على معدل البطالة ويمكن توضيح ذلك وفق ما يلي:

المعروف أنه كلما زادت فرص التشغيل وتوفرت وظائف جديدة أو توسع في القطاعات الاقتصادية انخفض معدل البطالة، والعكس صحيح: إذا تراجع التشغيل بسبب ركود اقتصادي، مثل إغلاق شركات وتسريح العمال، أو تقليل التوظيف، ترتفع معدلات البطالة بالضرورة. وهناك العديد من العوامل تؤثر على هذه العلاقة منها:

النمو الاقتصادي الذي يخلق فرص عمل وبالتالي يقلل من البطالة، والسياسات الحكومية خاصة ما تعلق بالاستثمار في مشاريع البنية التحتية أو دعم القطاعات التي تتطلب يد عاملة كثيفة مثل الأشغال العمومية والبناء والمصانع وغيرها، من جهة أخرى، ونتيجة التطور التكنولوجي وأتمتة بعض العمليات فيكون ذلك على حساب الوظائف التقليدية مما يزيد من حدة البطالة، وبالمقابل فقد تخلق فرص عمل جديدة في قطاعات أخرى. كما تؤثر مخرجات التعليم والمهارات في عدم توافق مهارات الباحثين عن عمل مع احتياجات السوق وبالتالي تفرز لنا هذه العملية بطالة هيكلية.

في الأخير يمكن اعتبار التشغيل والبطالة وجهان لعملة واحدة في سوق العمل، وتتحكم فيهما السياسات الاقتصادية، الاستثمار، والتطورات التكنولوجية. تحسين التشغيل يتطلب معالجة الأسباب الجذرية للبطالة كالتعليم والتدريب وتنويع الاقتصاد، فما هي آليات وبرامج السياسة العامة للتشغيل في الجزائر؟

المبحث الثاني: برامج السياسة العمومية للتشغيل في الجزائر وآليات تنفيذها

اتخذت الدولة الجزائرية جملة من التدابير والسياسات الإصلاحية في معالجة مشكلة البطالة منذ الاستقلال وإلى اليوم، والعمل على النهوض بقطاع الشغل بغية تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية والبشرية، فقبل عام 1990، كانت مكاتب اليد العاملة في الجزائر تلعب دورًا مركزيًا في تنظيم سوق العمل وتوظيف العمال، خاصة في إطار النظام الاشتراكي الذي كان سائدًا آنذاك، فقد تبنت الجزائر سياسة اقتصادية اشتراكية بعد الاستقلال، حيث تم تأميم القطاعات الرئيسية في البلاد، وكان التوظيف يُدار بشكل مركزي عبر الدولة من خلال المكاتب الوطنية لليد العاملة التي كانت تابعة لوزارة العمل أو المؤسسات العمومية، فهي المسؤولة عن توظيف العمال في المصانع والمؤسسات العمومية حسب حاجيات الاقتصاد المخطط وذلك من خلال تسجيل الباحثين عن عمل وتوجيههم نحو الوظائف المتاحة، وكان الهدف من وراء ذلك هو محاولة تحقيق العمالة الكاملة عبر ضمان فرص عمل للخارجين وباقي العمال غير المهرة.

تميز نظام التشغيل قبل 1990 بهيمنة القطاع العام وضمان العمل الدائم والبيروقراطية في التوظيف، حيث كانت التعيينات في الغالب تخضع لاعتبارات سياسية وإدارية وليس بالضرورة للكفاءة والجدارة، وقد أنجر عن ذلك العديد من السلبيات منها عدم المرونة أي صعوبة نقل العمال بين القطاعات نتيجة المركزية الشديدة والبطالة المقنعة من خلال التوظيف الزائد في بعض المؤسسات دون إنتاجية حقيقية وأخيرًا نقص الحوافز نتيجة غياب المنافسة مما أدى إلى تراجع الإنتاجية.

لكن الأمور تغيرت بعد التحول الذي عفته الجزائر سياسية واقتصاديًا من خلال تبني النهج الديمقراطي و اقتصاد السوق بداية من 1990 وبرنامج التعديل الهيكلي بداية من 1994 وما رافقه من تحولات كبيرة منها تقليص دور المكاتب المركزية لصالح القطاع الخاص، وظهور وكالات التشغيل الحديثة مثل الوكالة الوطنية للتشغيل، وارتفاع معدل البطالة بسبب خصخصة بعض المؤسسات وتسريح العمال مما تطلب اتخاذ إجراءات وسياسية تشغيلية أخرى تتماشى وطبيعة المرحلة، وعليه فقد رسم المشرع الجزائري حزمة من القوانين والسياسات والبرامج في حقل التشغيل نذكرها على النحو التالي:

المطلب الأول: البرامج المتخذة في سياسة التشغيل

1/- **جهاز الإدماج المهني:** أسس هذا الجهاز مطلع التسعينات ويرمي إلى التشغيل المؤقت لفئة الشباب، وذلك بإنشاء مناصب شغل مأجورة وبمبادرة محلية، والمساعدة على إنشاء نشاطات على أساس مشاريع مقترحة من قبل فئة الشباب وذلك على شكل تعاونيات جماعية وفردية، والهدف من إنشائه إدراك النقائص والتركيز على المبادرة والشراكة المحلية بالإضافة لإكساب الشباب خبرة مهنية داخل الوحدات الإنتاجية أو إدارتها لفترة تتراوح بين 3 أشهر و 97 شهرًا. (مدني، 2008)

2/- **صندوق دعم تشغيل الشباب: (FAEJ)** أنشأ هذا الصندوق سنة 1989، يساهم فيه الشباب بمناصفة 30% والباقي تساهم فيه الدولة من خلال البنوك والهدف منه تمكين فئة الشباب الحصول على عمل بمبادرة محلية أو تأسيس ما يسمى بالتعاونيات (علوني، 2013)

3/- الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة: (CNAN) أنشأ الصندوق سنة 1994 كمؤسسة عمومية للضمان الاجتماعي تحت وصاية وزارة العمل والضمان الاجتماعي، مهمته تطبيق نظام تعويض البطالة لفائدة العمال الأجراء الذين فقدوا مناصبهم بصفة لا إرادية أو لأسباب أخرى يتكون على شبكة من 13 وكالة جهوية و48 وكالة ولائية (مدني، مرجع سابق، 2008)

4/- الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار: (ANDI) كانت تسمى من قبل وكالة ترقية ومتابعة الاستثمار (APSI) من 1993 إلى 2000 ثم أصبحت الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار وهي مؤسسة عمومية وذات شخصية قانونية مهمتها الرئيسية تسهيل الإجراءات الإدارية لبدء المشاريع الحرة من خلال صندوق عملي موحد وكذا متابعة الاستثمارات (CNES Rapport sur la conjoncture économique et sociale du premier semestre، 2004)

5/- وكالة التنمية الاجتماعية (ADS): أنشأت هذه الوكالة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96-232 والمؤرخ في 13 صفر عام 1417 والموافق لـ 29 جويلية 1996 والذي حدد القانون الأساسي، وهي تخضع لوزارة التضامن الوطني بعدما كانت تابعة إلى الوزارة المكلفة بالتشغيل وهذا بموجب المرسوم الرئاسي رقم 08-09 المؤرخ في 27 يناير 2008 من أبرز أهداف الوكالة محاربة الفقر والتهميش الاجتماعي (رقم 40، المرسوم التنفيذي رقم 96-232 المؤرخ في 29 جوان 1996 والمتضمن إنشاء وكالة التنمية المحلية، 1996)

كما تقوم الوكالة بتسيير ودعم مجموعة من البرامج التي تسعى من خلالها النهوض بقطاع التشغيل يمكن ذكرها فيما يلي:

أ/- الأشغال ذات المنفعة العامة وذات الاستعمال المكثف لليد العاملة (TUP.HUMO)

أنشأ هذا الجهاز سنة 1997، يهدف إلى المساعدة الاجتماعية لفئات المجتمع المحرومة وتحقيق إدماج اجتماعي عبر توفير مناصب شغل مؤقتة على مستوى ورشات المنشآت القاعدية المحلية والذين لا يتوفرون على أي تأهيل خاص، وتخص المحافظة على البيئة والعناية بشبكة الطرقات والري والغابات (تقرير حول تطور الاقتصاد الوطني لسنة 2011، أفريل 2012)

ب/- مناصب الشغل الموسمية ذات المبادرة المحلية (ESIL)

أطلق البرنامج بموجب مرسومين (90-143)، (90-144) بتاريخ 1990/05/22، موجه للفئة ذوي المؤهلات المحدودة من الشباب الذين يعانون البطالة، يكون التشغيل بصفة مؤقتة بواسطة خلق مناصب شغل بمبادرة محلية من خلال عقد عمل تتراوح مدته بين ثلاثة أشهر و12 شهرا وتولى الجماعات المحلية توظيفهم، ولكن تم استبداله سنة 2008 من قبل وزارة التضامن على أن يصبح برنامج الإدماج المهني بموجب مرسوم تنفيذي تحت رقم: 127/08 المؤرخ في 10 أفريل 2008 كوجه للشباب البالغين 19-35 سنة حاملي الشهادات منعدمي الدخل (فرحات، فعالية سياسات التشغيل في الجزائر، ورقة مقدمة ضمن فعاليات الملتقى الدولي الموسوم بـ برامج الاستثمارات العامة وانعكاساتها على التشغيل، 2013)

ج/- التعويض مقابل نشاطات ذات منفعة عامة (LAIG) أنشأ هذا الجهاز 1992 جاء من اجل تخفيف حدة البطالة ويعتبر مصدر عيش لبعض العائلات الجزائرية، كما أنه ساعد الجماعات المحلية لتعويض نقص اليد العاملة خاصة في نشاط الصيانة، ويتعامل مع البطالين الذين لهم مستوى تعليمي متوسط بحيث يتم تشغيلهم في نشاطات المنفعة العامة أي ورشات البلدية ضمن نفس شروط التشغيل العادي فيما يخص المدة القانونية والاستفادة من الحماية الاجتماعية ويعتبر حل مؤقت، ويعطي حق الاستفادة من مبلغ قيمته 3000 دج شهريا (CNES RAPPORT, 2002)

د/- مشروع الجزائر البيضاء: مشروع يهدف الى تغيير وجه الجزائر السياحية انطلاقا من توظيف عدد كبير من اليد العاملة وامتصاص قدر كبير من البطالة.

6/- الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (A.N.G.E.M): يعتبر القرض المصغر من بين التدابير التي اتخذتها الدولة لامتصاص مشكل البطالة، وهو موجه للفئة العاطلة عن العمل، أو أولئك الذي يمارسون عملا مؤقت وغير مضمون ويرغب في خلق منصب عمل ذاتي، أنشأ بموجب قرار اللجنة الحكومية في الفاتح من ديسمبر 2003. ويتراوح مبلغ القرض المصغر بين 50000 و 350000 دج، على أن يتم تسديده على مرحلة تتراوح بين 12 إلى 60 شهرا (بوزار، 2014)

7/- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ): من أهم الهيئات الداعمة لإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر ، بالنظر لمساهمتها الكبيرة في تطوير هذا النوع من المؤسسات، من خلال الامتيازات التي تمنحها لتشجيع الشباب على إنشاء المشاريع الصغيرة (بومسهمين، 2007)

8/- صندوق الزكاة: وهو يعمل تحت إشراف وزارة الشؤون الدينية والأوقاف بدأ نشاطه منذ 2003، يعمل على جمع أموال الزكاة وتوزيعها على مستحقيها وهو ذو بعد إسلامي ويعمل بناء على الأموال المقدمة من المتبرعين بالمال.

9/- الوكالة المحلية للتشغيل (ANEM): تغيرت تسمية المكتب الوطني لليد العاملة إلى الوكالة الوطنية للتشغيل بموجب المرسوم التنفيذي رقم 90-259 في 08 سبتمبر 1990 المعدل والمتمم للأمر رقم 42/71 المؤرخ في 17 جوان 1971 المتضمن تنظيم المكتب الوطني لليد العاملة والمغيرة لتسمية المؤسسة.

وكانت الوكالة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 90-259 عبارة عن مؤسسة عمومية ذات طابع إداري لكن بموجب نص المادة السابقة من القانون رقم 04-19 المؤرخ في ديسمبر 2004 المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل (الجريدة الرسمية، 2004). أصبحت عبارة عن مؤسسة عمومية ذات التسيير الخاص الذي تأكد بموجب المرسوم التنفيذي رقم 06-77 المؤرخ في 18/02/2006 يحدد المهام للوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وسيرها في نص المادة (02) منه..

ومن مهامها: تنظيم وتطبيق برامج التشغيل المقرر من طرف الدولة، تنظيم ومعرفة وضعية سوق الشغل واليد العاملة وتطورها، إعانة المؤسسات في مجالات التنصيب والتتقيب والإرشاد والتكوين وإعادة التأهيل، جمع

عروض وطلبات العمل والقيام بعملية التنسيق والربط (الرسمية، منظمة تنظيم الديوان الوطني لليد العاملة
ولمغير تسمية المؤسسة المؤرخ في 08 ديسمبر 1990، 1990)

المطلب الثاني: نتائج سياسات الإصلاح في سوق التشغيل

عرفت السياسة المنتهجة للدولة الجزائرية في ميدان الشغل نتائج ايجابية، خاصة أنها قامت بامتصاص
حجم البطالة وتراجعها إلى حد ما بفعل مختلف الصيغ المستحدثة والمتعددة في ميدان الشغل وتتمثل أبرزها
فيما يلي :

- سمحت مختلف أجهزة التشغيل المؤقت وخلق النشاط والتي تندرج في ترقية الشغل لفئة الشباب بتمويل
2695528 منصب شغل في الفترة مابين 1999 و 2007 بتكلفة مالية تقدر بـ: 150 مليار دينار جزائري
- تحسين الاستثمار الوطني والأجنبي أدى إلى خلق الثروة
- خلق عدد هام من مناصب العمل الصافية بعد تنفيذ برنامج دعم الإنعاش الاقتصادي مابين 2001 و
2004 والذي سمح أيضا باستكمال المشاريع العالقة وانطلاق عدة ورشات
- النمو الاقتصادي خارج قطاع المحروقات وانتعاش قطاعات أخرى على غرار الأشغال العمومية والفلاحة
والخدمات (قومي، 2001).
- أما فيما يخص البطالة فقد عرفت تراجعا ملحوظا خاصة في الفترة مابين 2008 إلى 2015 وفي الجدول
التالي نستعرض فيه نسب البطالة خلال هذه الفترة

الجدول رقم(01): نسب البطالة بالجزائر خلال الفترة 2008-2015

السنوات	نسبة البطالة %
2008	11.33
2009	10.17
2010	09.96
2011	09.97
2012	11.00
2013	09.83
2014	10.60
2015	11.58

المصدر: <http://ar.actualitix.com/country/dz/ar-algria-unemployment-rate.php>

ما يلاحظ في الجدول أن السنوات بين 2008 و 2013 كانت من بين أفضل السنوات التي عرفت
امتصاصا وتقليصا في حجم البطالة بفعل السياسات المنتهجة في ميدان التشغيل بالإضافة للبحبوحة المالية
التي عرفتتها البلاد خلال هذه الفترة بفعل ارتفاع أسعار النفط في السوق العالمية من جهة وللنمو المسجل خارج
قطاع المحروقات في ميادين أخرى، لكنها تراجعت خلال 2014 و 2015 نتيجة تذبذب أسعار النفط العالمية.
من خلال الآليات والوكالات التي أنشأتها الجزائر قصد امتصاص البطالة وتوظيف الباحثين عن العمل، يمكن
القول أنها حققت بعض الأهداف وأنها تجاوزت مرحلة الصدمة التي عرفتتها الجزائر سياسية واقتصاديا وامنيا

في مرحلة التسعينيات من القرن الماضي، وقد برز دور ومساهمة هذه الوكالات جليا في عملية الوساطة وتقريب أطراف المعادلة من خلال المطابقة بين العرض والطلب، وحتى تكون دراستنا واقعية، نستعرض في المبحث الثالث دراسة عينة من هذه الوكالات للتقرب أكثر من دورها ومساهمتها محليا في عملية التنسيق وتنظيم سوق الشغل.

المبحث الثالث: الوكالة المحلية للتشغيل لبلدية مهدية ودورها في عملية الوساطة الكلاسيكية لتنظيم سوق الشغل.

لقد عملت الوكالة المحلية للتشغيل لبلدية مهدية بولاية تيارت ومنذ نشأتها سنة 2005/11/15 حسب المقرر الموجود لدى الوكالة المحلية للتشغيل لبلدية مهدية على لعب دور الوسيط في سوق الشغل من خلال الوساطة الكلاسيكية، فهي أداة الربط بين المؤسسات بمختلف مشاربها سواء كانت عامة أو خاصة وبين طالبي الشغل والباحثين عنه، ويمكن توضيح ذلك من خلال الإحصائيات التي تحصلنا عليها وتخص سنة 2017:

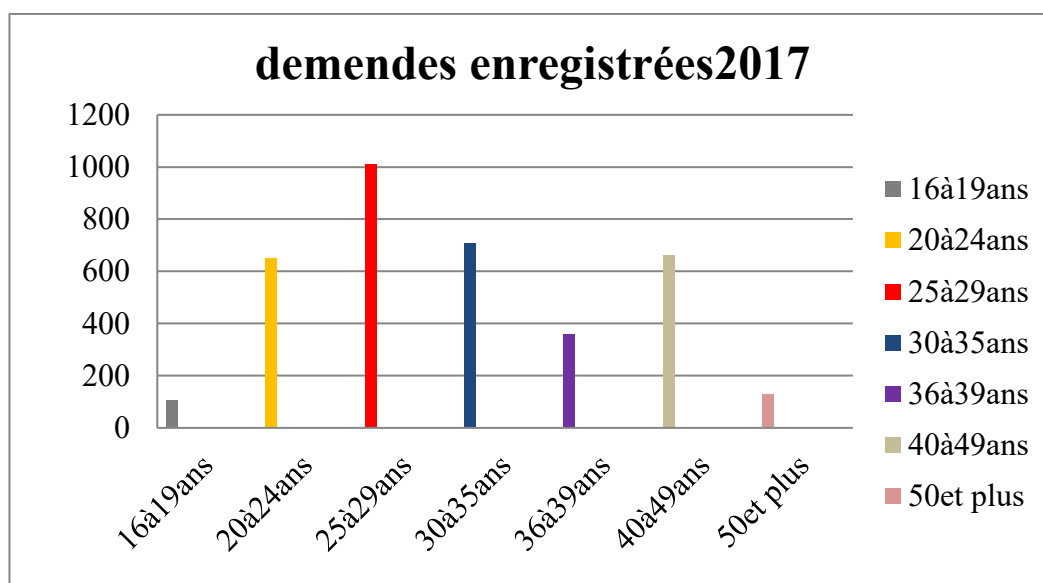
المطلب الأول: طلبات العمل المسجلة

عرفت الوكالة تسجيل العديد من طلبات العمل بأعمار متفاوتة وقطاعات مختلفة وهذا ما سنبرزه فيما يلي:

الجدول رقم (02): طلبات العمل المسجلة لسنة 2017 حسب معدل العمر

		Demandes enregistrées année 2017							
		Tranche Age							
Niveau instruction	G en re	16à19ans	20à24ans	25à29ans	30à35ans	36à39ans	40à49ans	50et plus	Total
sans instruction	M		1	5	19	9	25	36	95
	F				0		2	1	3
Primaire	M	1	10	38	88	36	64	44	308
	F		1	1	2	0	5	1	10
Moyen	M	56	212	274	267	170	163	34	1176
	F	14	23	12	12	5	6	1	73
Secondaire	M	16	155	218	200	79	79	10	757
	F	17	118	81	29	17	9		271
Universitaire	M		3	5					8
	F	1	2	2	0	1			6
Supérieur1	M		7	43	34	7	8	1	100
	F		53	76	31	6	2		168
Supér2 et plus	M		17	66	16	1	0		100
	F		46	188	11				245
Total	M	73	405	649	624	329	339	125	2544
	F	32	243	360	85	29	24	3	776
Total général		105	648	1009	709	358	663	128	3320

مساهمة وكالات التشغيل في الوساطة بين طلب الشغل وعرض الوظائف في الجزائر: دراسة حالة الوكالة المحلية للتشغيل لبلدية مهدية بولاية تيارت 2017



الشكل رقم (02): يمثل طلبات العمل الموجودة معطياته فالجدول لسنة 2017 من إعداد الباحث

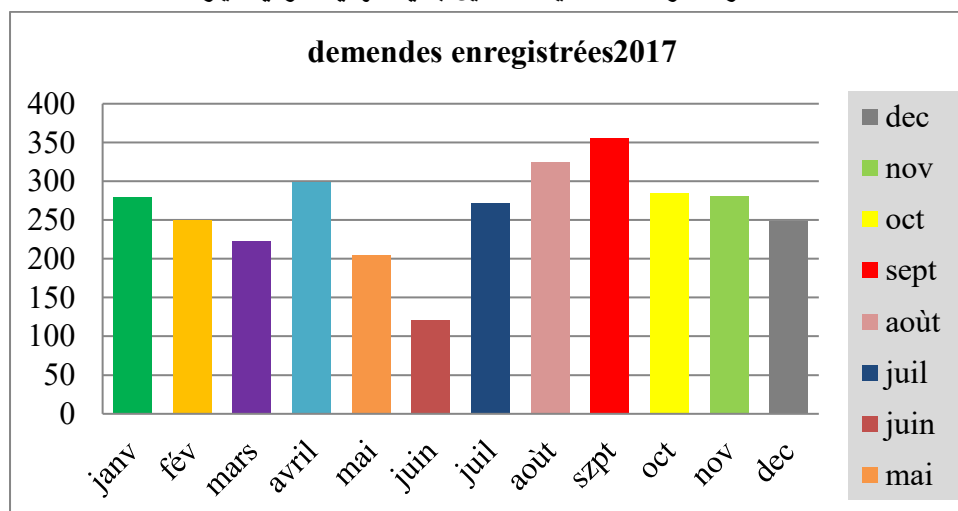
حسب ما هو مرفق فالجدول

من خلال الرسم البياني يتضح أن طلبات العمل المسجلة سنة 2017 اكبر شريحة مسجلة هي الفئة العمرية من 20-35 سنة واكبر مستوى تأهيلي مسجل هو المستوى المتوسط وثلاث أرباع المسجلين ذكور

الجدول رقم (03): طلبات العمل المسجلة شهريا

Mois	Janv	Févr	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Sept	Oct	Nov	Déc	Total
2017	279	250	223	299	204	120	271	325	356	285	280	428	3320
Total	497	597	574	632	457	242	482	609	599	575	585	672	6521

المصدر : الوكالة المحلية للتشغيل بلدية مهدية - ولاية تيارت



الشكل رقم (02): رسم بياني للحصيلة الشهرية لطلبات العمل لسنة 2017 حسب ما هو مرفق في الجدول من انجاز الباحث

من خلال الرسم البياني يتضح أن فترة التسجيلات تعرف زيادة من شهر جوان حتى شهر ديسمبر وذلك لارتباط هاته الفترة بالأنشطة الموسمية وذلك لطبيعة المنطقة كونها منطقة فلاحية بالدرجة الأولى إضافة لبعض الأنشطة الصناعية المرتبطة أساسا بالنشاط الفلاحي كالصناعات الغذائية المتمثلة في ثلاث مطاحن. كما يتضح من خلال الأعمدة البيانية ارتفاع في التسجيل للأشهر الثلاث من السداسي الأول من سنة 2017 وذلك تزامنا مع بعض عروض العمل المسجلة في هاته الفترة كون الوكالة سجلت عدة عروض من مطحنة SARL tréfilerie و minoterie.

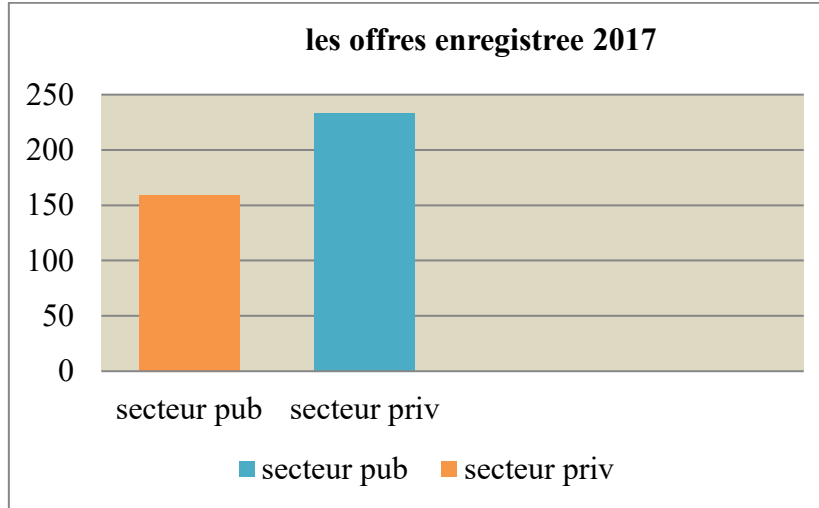
الجدول رقم(04): طلبات العمل المسجلة لسنة 2017 حسب القطاع

							Total
	Offres enregistrées 2017						
	Secteurs Juridique						
	SECTEUR PRIVE ETRANGER		SECTEUR PRIVE NATIONAL		SECTEUR PUBLIC		
	Poste crée ou vacant		Poste crée ou vacant		Poste crée ou vacant		
Branches Activités Economiques	Poste créé	Poste vacant	Poste créé	Poste vacant	Poste créé	Poste vacant	Total
01– Pêche, agriculture,			1		130	1	132
02– Eau et énergie			3		6		9
03– Hydrocarbures			3	9	3		15
04– Services des travaux pétroliers			11				11
05– Mines et carrières							
06– Industrie sidérurgique, mécan							
07– Matériaux de construction			1		0		1
08– Bâtiment et travaux publics			57	4	1		62
09– Chimie et plastiques			12				12
10– Industries alimentaires			65	5			70
11– Industries textiles							0
12– Industrie de cuir et chaussures							0
13– Industries du bois, liège							0
14– Industries diverses			2		8		10
15– Transport et communication			3	1		2	6
16– Commerce			13				13
17– Hôtels, restaurants et cafés			2				2
18– Services fournis aux entreprises			26	2	0		28
19– Services marchands fournis			4				4

مساهمة وكالات التشغيل في الوساطة بين طلب الشغل وعرض الوظائف في الجزائر: دراسة حالة الوكالة المحلية للتشغيل لبلدية مهيدي بولاية تيارت 2017

20- Etablissements financiers							
21- Affaires immobilières							
22- Services fournis aux collectivités			4	5	5	3	17
Total			207	26	153	6	392
total général			233		159		392

المصدر: الوكالة المحلية للتشغيل لبلدية مهيدي ولاية تيارت



الشكل رقم (03): رسم بياني يوضح عروض العمل لسنة 2017 من إنجاز الباحث حسب ماهو مرفق بالجدول من خلال المنحنيين يتضح أن أغلب عروض العمل المسجلة هي من القطاع الخاص وثالث هذه العروض هي من القطاع الفلاحي يليه قطاع الصناعة لاسيما الصناعات الغذائية وورشات أشغال البناء والأشغال العمومية وهو ما يعادل ثلثي العروض المسجلة كما يتبين لنا أن سنة 2017 سجلت نقصا ملحوظ في عروض العمل المسجلة مقارنة بالعروض المسجلة سنة 2016 وكانت نسبة الانخفاض تساوي 37 % وكان هذا النقص ناتجا لتثبيع المؤسسات الكبرى وكذا سوء الموسم الفلاحي 2017/2016 وهو ما أثر بشكل كبير على عروض العمل حيث سجلنا 132 عرض مقابل 159 عرض سنة 2016 وكذا انتهاء ورشات البناء في العديد من المواقع حيث سجلنا 62 عرض سنة 2017 مقارنة ب 239 عرض سنة 2016 هذا رغم تكثيف الزيارات التثقيبية للمؤسسات بحثا عن عروض العمل وهو ما يوضحه الجدول أدناه.

الجدول رقم(05): الزيارات المحققة لسنتي 2017/2016

Les mois	jan	fév	mars	avr	mai	juin	Jill	aout	sep	oct	Nov	déc	Total
2016	16	17	21	47	33	17	07	06	16	25	12	13	230
2017	19	25	29	23	23	26	32	08	38	28	31	35	317

المصدر: الوكالة المحلية للتشغيل لبلدية مهيدي ولاية تيارت

من خلال الجدول نلاحظ تكثيف الخرجات الميدانية بحثا عن عروض العمل حيث سجلنا 87 زيارة مقارنة 2016 أي بنسبة 38% رغم هذا الجهد إلا أن عروض العمل عرفت انخفاضا ملحوظ مقارنة بالارتفاع المسجل سنة 2017.

المطلب الثاني: التنسيبات المحققة والحصيلة التقييمية

عرفت الوكالة تسجيل العديد من التنسيبات المحققة في سوق الشغل وحصيلة معتبرة في سوق الشغل سنأتي على ذكرها على النحو التالي:

1/-التنسيبات

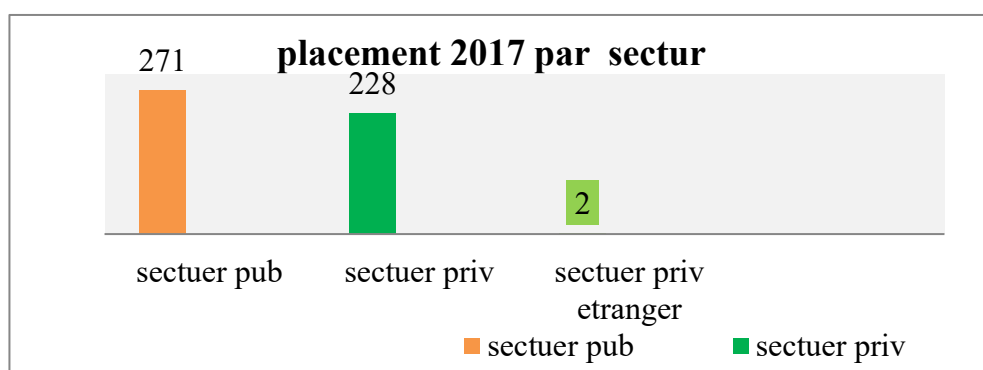
الجدول رقم(06): المنصبين لسنة 2017

		Sec étranger		secteur prive nati		secteur publi		total général		
		contrat		contrat		Contrat		contrat		Total
Branches Activités Economiques	Genre	perm	temp	Perm	temp	perm	temp	perm	temp	
01- Eau et énergie	1- M	0	0	0	3	4	5	1	11	12
	2- F	0	0	0	0	0	0	0	0	0
02- Hydrocarbures	1- M	0	0	0	12	1	0	0	0	0
	2- F	0	0	0	0	0	0	0	0	0
03- Services des travaux pétroliers	1- M	0	0	0	12	0	0	0	2	2
	2- F	0	0	0	0	0	0	0	0	0
04- Mines et carrières	1- M	0	0	0	0	0	1	0	0	0
	2- F	0	0	0	0	0	0	0	0	0
05- Industrie sidérurgique, mécanique, métallurgie,	1- M	0	0	0	1	0	0	0	0	0
	2- F									
06- Matériaux de construction	1- M	0	0	0	2	0	0	0	0	0
	2- F	0	0	0	0	0	0	0	0	0
07- Chimie et plastiques	1- M	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	2- F	0	0	0	0	0	0	0	0	0
8- Industries alimentaires	1- M	0	0	0	59	0	0	0	83	83
	2- F	0	0	0	4	0	0	0	1	1
9- Industries textiles	1- M	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	2- F	0	0	0	0	0	0	0	0	0
10- Industrie de cuir et chaussures	1- M	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	2- F	0	0	0	0	0	0	0	0	0
11- Industries diverses	1- M	0	0	0	4	0	8	0	37	37
	2- F	0	0	0	0	0	0	0	0	0
12- Bâtiment et travaux publics	1- M	0	2	0	48	0	7	2	57	273
	2- F	0	0	0	1	0	0	0	1	1
13- Pêche, agriculture, sylviculture et exploitation forestière	1- M	0	0	0	1	50	177	11	39	50
	2- F									
14- Transport et communication	1- M	0	0	0	18	1	0	0	15	15
	2- F	0	0	0	0	0	1	0	1	1
15- Commerce	1- M	0	0	0	22	0	0	0	8	8

مساهمة وكالات التشغيل في الوساطة بين طلب الشغل وعرض الوظائف في الجزائر: دراسة حالة الوكالة المحلية للتشغيل لبلدية
مهديّة بولاية تيارت 2017

	2- F	0	0	0	0	0	0	0	0	0
16- Services fournis aux entreprises	1- M	0	0	15	10	4	1	19	11	30
	2- F	0	0	0	2	0	0	0	2	2
17- Services marchands fournis aux ménages	1- M	0	0	0	3	0	0	0	3	3
	2- F	0	0	0	0	0	0	0	0	0
18- Etablissements financiers	1- M	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	2- F	0	0	0	0	0	0	0	0	0
19- Affaires immobilières	1- M	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	2- F	0	0	0	0	0	0	0	0	0
20- Services fournis aux collectivités	1- M	0	0	0	7	1	5	1	12	13
	2- F	0	0	0	4	1	0	1	4	5
total	M	0	2	15	202	61	204	76	408	484
	F	0	0	0	11	4	2	4	13	17
total général		2		228		271		501		

التنصيبات المحققة لسنة 2017 أي بنسبة 46 % من مجموع التنصيبات تليه الصناعات الغذائية بنسبة 12.5% ثم فرع البناء والأشغال العمومية بنسبة 11.5% أي سيطرة هاته الفروع على مجموع التنصيبات بنسبة 70% من مجموع التنصيبات، و يتضح لنا أن حوض التشغيل لإقليم وكالة مهديّة هو ذو طابع فلاحي وبدرجة أقل الصناعات الغذائية، و المتمثلة في المطاحن و المرتبطة أساسا بالقطاع الفلاحي إضافة إلى بعض الورشات وأشغال البناء والأشغال العمومية كما يمكن مقارنة هاته التنصيبات بالسنوات الماضية وبالأخص سنة 2016 حيث يظهر لنا التغيير الحاصل في عدد التنصيبات من جهة والتغير في قطاعات النشاط المتمتعة لأكبر يد عاملة



الشكل رقم (04): رسم يوضح عدد التنصيبات في مختلف القطاعات القانونية لسنة 2017 من إعداد الباحث
من خلال هذا الرسم البياني يتضح لنا تحصيل القطاع العام لأغلب التنصيبات بنسبة 54 % يليه القطاع الخاص بنسبة 45.5% ثم القطاع الأجنبي بنسبة 0.5%.

وعليه فقد عرف حوض التشغيل تغير آخر في التوجه حيث تحول القطاع الخاص الذي كان يجذب أكثر التنصيبات وبنسبة عالية جدا مقارنة بالقطاعات الأخرى ليتحول إلى قطاع ثانوي سنة 2017 تاركا الريادة للقطاع العمومي الذي عرف انتعاشا من حيث التنصيبات المحققة وبنسبة زيادة تقدر ب 356 % مقابل انخفاض القطاع الخاص بنسبة 47.5 % كما شهد القطاع الأجنبي إنخفاضا في التنصيبات نتيجة انتهاء أشغال المؤسسة البوسنية القائمة على إنجاز مشروع توليد وتحويل الطاقة الكهربائية.

2/- حصيلة جهاز المساعدة على الإدماج المهني

الجدول رقم (07): أولا طلبات العمل المسجلة 2017

سجلت الوكالة المحلية للتشغيل مهديّة 1921 طلب عمل في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني وهو مقسم وفق الجدول المرفق وهو ما يساوي أو يعادل 57 % من مجموع الطلبات المسجلة

Mois	CID		CIP		CFI		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	
Jan	5	20	58	21	107	41	170	82	252
Fev	15	16	53	26	45	01	113	43	156
Mars	05	20	32	12	33	01	70	33	103
Avr	12	20	70	23	33	01	115	44	169
Mai	06	16	33	20	29	01	68	37	105
Juin	05	15	15	06	22	01	42	22	64
Juil	14	53	45	12	30	00	89	65	154
Aout	28	72	57	22	28	01	113	95	208
Sept	19	66	109	41	02	01	130	108	239
Oct	13	39	17	13	70	14	100	66	166
Nove	04	05	55	24	42	08	101	37	138
Dec	09	29	51	20	60	09	120	58	178
Total	135	371	595	240	501	79	1231	690	1921
Total général	506		835		580		1921		1921

المصدر: الوكالة المحلية للتشغيل بلدية مهديّة ولاية تيارت

من خلال الجدول يمكن ملاحظة أن فئة CIP هي الفئة الأكثر تسجيلا تليها فئة CFI ويمثلان الذكور الشريحة الأكبر منهما على غرار عقود حاملي الشهادات الذين يمثل الإناث فيهم ضعفي الذكور.

ثانيا: عروض العمل المسجلة

سجلت الوكالة سنة 2017، 78 عرض. احتل القطاع الخاص الريادة بنسبة 77% من مجموع العروض حيث تركزت هاته العروض حول عقود CIP ب 48 عقد أي ما يعادل 61.5% من مجموع العروض تليها فئة cid ب 25 عرض ثم CFI ب 5 عروض وهو ما يوضحه الجدول الآتي:

الجدول رقم (08): عروض العمل المسجلة لسنة 2017

Type de contrat secteur	cid	Cip	Cfi	Total
Sec admin	/	/	05	05
Sec eco pub	09	04	/	13
Sec prive nat	16	44	/	60
Total	25	48	05	78

المصدر : الوكالة المحلية للتشغيل لبلدية مهديّة ولاية تيارت

ثالثا: التنسيبات المحققة

1/- في إطار عقود جهاز المساعدة على الإدماج المهني

خصصت الوكالة الولائية للتشغيل حصة 260 تنصيب لوكالة مهديّة من الأهداف المسطرة لسنة 2017 وهو ما لم تتمكن الوكالة من تحقيقه طوال السنة وذلك لعدة أسباب كقصر حوض التشغيل وتشبع جل المؤسسات الاقتصادية الناشطة في حوض التشغيل وتجميد التنصيب بالقطاع الإداري كلها أسباب كانت عدم تحقيق الأهداف المرجوة من الوصايا إلا أن الوكالة سعت جاهدة من أجل تحقيق أكبر عدد ممكن من هاته الأهداف بتسطير خطة ممنهجة وتكثيف الزيارات التتقيبية إلا أنها تمكنت من تنصيب سوى 66 منصب و هو يمثل نسبة 25 % من مجمل الأهداف و حاز حاملوا الشهادات الجامعية 50% من هاته التنسيبات و عقود إدماج المهنيين CIP 50% وهو ما يوضحه الجدول الآتي:

الجدول رقم (09): التنسيبات المحققة في جهاز المساعدة على الإدماج

Sec	CID		CIP		CFI		16-20		TOTAL		TOTAL GENERAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
SECT ADMIN	03	12	01		00	00	00	00	04	12	16
SECT ECO PUB	01	05	04	01	00	00	00	00	05	06	11
SECT PRIVE.N	02	09	12	16	00	00	00	00	14	25	39
TOTAL	6	26	15	17	00	00	00	00	23	43	66
total général	32		32		00		00		66		

المصدر : الوكالة المحلية للتشغيل لبلدية مهديّة ولاية تيارت

2/- التنسيبات المحققة في إطار عقد العمل المدعم لسنة 2017

حققت الوكالة 32 تنصيب في إطار العقد المدعم لسنة 2017 وهو ما تعدى الأهداف المسطرة بتنصيبين حيث سطرت الوكالة الولاية في إطار تقسيم الأهداف في بداية السنة 30 تنصيب لوكالة مهدية وجاءت هاته التنسيبات مثلما يوضحه الجدول المرفق

الجدول رقم (10): التنسيبات المحققة في إطار عقد العمل المدعم

Type de contrat secteur	CTA/CID		CTA/CCIP		CTA/CFI		Total		TOTAL GENERAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	
Sec éco pub	08	03	05	01	00	00	13	04	17
Sec prive Nat	02	03	03	07	00	00	05	10	15
Total	10	06	08	08	00	00	18	14	32
TOTAL GENERAL	16		16		00		32		

من خلال الجدول نلاحظ تساوي التنسيبات بالنسبة لحاملي الشهادات مع عقود إدماج المهنيين كما أن أغلب التنسيبات كانت في القطاع العمومي و فئة الذكور هي الفئة الأكبر استقادة من عقود العمل المدعمة على غرار عقود جهاز المساعدة التي كانت فئة الإناث الأكثر تنصيبا وذلك لارتباط الذكور بتسوية واجب الخدمة الوطنية.

الجدول رقم(11):

identification des ateliers	Nbr d'atelier	Nbr de participants	OBS
Atelier de rédaction de cv	06	62	/
Technique de recherche d'emploi	1	16	/
Comment prépare un entretien d'embauche	1	13	/
Total	8	91	/

المصدر : الوكالة المحلية للتشغيل لبلدية مهدية

خاتمة:

تمكنت الوكالة المحلية للتشغيل بمهديّة من تحقيق عدة نتائج إيجابية خلال سنة 2017 حسب المؤشرات المتطرق إليها سالفا في ما يخص الوساطة الكلاسيكية والتتصيات الدائمة والتتصيات في إطار عقد العمل المدعم وعدد الزيارات المحققة، كما عرف جهاز المساعدة على الإدماج المهني سنة شحيحة فيما يخص التتصيات المحققة وحتى العروض المسجلة وذلك لمجموعة من الأسباب تمثلت في تجميد القطاع الإداري من طرف الوصايا وتشبع القطاع الاقتصادي الذي يعتبر فقير من حيث المؤسسات الناشطة به وكذا إخضاع الجهاز للتشريع بجزئياته سواء فيما تعلق باستفادة الهيئات المستخدمة من الجهاز أو حتى ما يخص ملف المستخدمين بإضافة عقد الكراء ساري المفعول على سبيل المثال لا الحصر، أما التمديدات فقد تمكنت الوكالة من إحصاء عدة حالات من الاستفادة المزدوجة والمنتسبين لهيئات أخرى والمتدرسين والطلبة والمستفيدين من الأجهزة الأخرى والأجهزة الخالقة للمؤسسات المصغرة وهذا وفق مجموعة من الإجراءات المتخذة بإخضاع المستفيدين للمراقبة في البوابات التابعة لوزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي وكذا التنسيق مع مختلف الهيئات الناشطة في مجال التشغيل. كما اعتبرت سنة 2017 بالسنة المصححة لما ترتب عن سنة 2011 فقد كانت سنة تدارك تم فيها غريبة كل الإستفادات من الجهاز خلال مرحلة التمديد بتصحيح الأخطاء المدرجة بالتطبيقية والحالات المخالفة لشروط الاستفادة كالذين يمتلكون السجلات التجارية وكذا حاملي شهادات التأهيل المهني وأصحاب الوضعيات المبهمة إزاء الخدمة الوطنية كما كانت سنة 2017 بمثابة سنة إثبات الذات بمشاركة الوكالة في التظاهرات المحلية وأخذ المبادرة والظهور بمظهر المبادر في عدة مناسبات وملتقيات محلية .

الاقتراحات:

- 1- تحديد الأهداف بعناية يساعد على إقامة برامج دعم سياسة التشغيل باحترافية كبيرة من أجل المعالجة الاجتماعية لمشكل البطالة ومن أجل إيجاد مشاريع استثمارية لها صفة الاستدامة
- 2- إعادة النظر في سياسة التمويل المصرفي للمؤسسات الناشئة والأخذ بتدابير ردعية صارمة تحفظ المال العام وتقيم مشاريع استثمارية حقيقية في سبيل امتصاص مشكل البطالة
- 3- إعطاء أكثر مجال ومرونة لمكاتب التشغيل من أجل لعب دور الوسيط بين المؤسسات العامة والخاصة والأكثر من ذلك التنسيق الاحترافي بين الجامعة وعالم الشغل والعمل بموضوعية والابتعاد عن العشوائية.
- 4- إنشاء قاعدة بيانات بمستوى متقدم وعصري، من خلال بذل المزيد لعصرنة المرفق العام هذا ما يسهل العمل على الوكالات المحلية للتشغيل من جهة ويسهل على طالبي العمل معرفة احتياجات المؤسسات من اليد العاملة وكذا عروض العمل المتوفرة ويكون ذلك وفق أرضية محلية ووطنية.

قائمة المراجع

- احمد سيد عاشور. (2008). مشكلة البطالة ومواجهتها في الوطن العربي (الإصدار مكتبة الانجلو المصرية). القاهرة: مكتبة الانجلو المصرية. ص11
- احمد سيد عاشور. (2008). نفس المرجع. ص12.
- الجريدة الرسمية رقم40. (29 جوان، 196). المرسوم التنفيذي رقم 96-232 المؤرخ في 29 جوان 1996 والمتضمن إنشاء وكالة التنمية المحلية. الجريدة الرسمية رقم 40.
- الجريدة الرسمية رقم40. (29 جوان، 1996). المرسوم التنفيذي رقم 96-232 المؤرخ في 29 جوان 1996 والمتضمن إنشاء وكالة التنمية المحلية. الجريدة الرسمية رقم40 (40).
- الجريدة الرسمية. (2004). مرسوم تنفيذي رقم 04-19 المؤرخ في 13 ذي القعدة 1425 الموافق ل 25 /12/2006. الجريدة الرسمية. العدد(83)، ص38.
- الجريدة الرسمية. (1990). منظمة تنظيم الديوان الوطني لليد العاملة ولمغير تسمية المؤسسة المؤرخ في 08 ديسمبر 1990. الجريدة الرسمية .
- الفراء أحمد فاروق معين رجب. (2009). سياسات القوى العاملة الفلسطينية بين النظرية والتطبيق. فلسطين: الجهاز المركزي للإحصاء. ص53.
- بن شهرة مدني. (2008). الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل: التجربة الجزائرية. عمان، الاردن: دار حامد للنشر والتوزيع. ص275.
- بن شهرة مدني. (2008). مرجع سابق. ص 297..
- بن صويلح ليليا. (2010). سياسة التشغيل في الجزائر، المؤسسة الاقتصادية النسوية بعناية نموذجاً (الإصدار كلية علم الاجتماع). قسنطينة، كلية الاجتماع، قسنطينة: علم اجتماع التنمية. ص35
- (أفريل 2012). تقرير جول تطور الاقتصاد الوطني لسنة 2011. وزارة الاستشراق والاحصائيات. ص59.
- حمزة عايب عبد الحميد قومي. (16/15 نوفمبر، 2001). سياسات التشغيل كسياسة لمكافحة البطالة في الجزائر. جامعة المسيلة، ص12..
- رمزي زكي. (1998). الاقتصاد السياسي للبطالة، تحليل خطر المشكلات الرأسمالية المعاصرة. ص52.
- زين بن محمد الرماني. (2001). البطالة والعمالة والعمارة من منظور الاقتصاد الإسلامي. الرياض، السعودية: ط1. دار طريق النشر والتوزيع الرياض. ص13.
- ساعد بن فرح (المحرر). (مارس، 2013). فعالية سياسات التشغيل في الجزائر، ورقة مقدمة ضمن فعاليات الملتقى الدولي الموسوم ب برامج الاستثمارات العامة وانعكاساتها على التشغيل. جامعة سطيف، ص07..
- سليمان أحمد. (26/27 أفريل، 2009). السياسة العامة في مجال التشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر. الملتقى العلمي حول السياسات العامة ودورها في بناء الدولة وتنمية المجتمع ، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة سعيدة، ص03..

- سليمان أحمد. (2009). السياسة العامة في مجال التشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر مرجع سابق. ص. 04.
- حمزة عايب عبد الحميد قومي. (2001). سياسات التشغيل كسياسة لمكافحة البطالة في الجزائر. استراتيجية الحوكمة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة ، (صفحة 12).
- صفية بوزار. (09/08 ديسمبر، 2014). فعالية وانعكاسات سياسات التشغيل على البطالة والفقر في الجزائر خلال الفترة 1990-2014. جامعة الجزائر 3، 275 ص..
- عبد القادر بودي، أحمد بومسهمين. (2007). دور الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب في الجزائر في تمويل المؤسسات المصغرة ورفع مستوى التشغيل والاستثمار منطقة بشار دراسة خاصة. مجلة العلوم الانسانية (العدد 35)، ص 18.
- عمار علوني (المحرر). (16/15 نوفمبر، 2013). دور هيئات دعم المؤسسة الصغيرة والمتوسطة في معالجة البطالة. ملتقى دولي حول استراتيجية الحوكمة في القضاء على البطالة . المسيلة، الجزائر: جامعة المسيلة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير . ص 12.
- ساعد بن فرحا (المحرر). (مارس 2013). فعالية سياسات التشغيل في الجزائر، ورقة مقدمة ضمن فعاليات الملتقى الدولي الموسوم ب برامج الاستثمارات العامة وانعكاساتها على التشغيل. (صفحة 07). كلية العلوم الاقتصادية والتجارية والتسيير جامعة سطيف.
- قميحة رايح (المحرر). (2013/2014). سياسات التشغيل في الجزائر في ظل برامج التنمية 2001-2012. مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم السياسية تخصص التنظيم والسياسات العامة ، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 48. تيزي وزو.
- محمد عبد الله البكر. (2004). أثر البطالة في البناء الاجتماعي للمجتمع: دراسة تحليلية للبطالة وأثرها في المملكة العربية السعودية. مجلة العلوم الاجتماعية (العدد 32)، 263.
- CNES RAPPORT). juin, 2002 .(évolution des dispositifs d'emploi.
- CNES Rapport sur la conjoncture économique et sociale du premier semestre . (2004).
- CNES Rapport sur la conjoncture économique et sociale du premier semestre . (2004).
- évolution des dispositifs d'emploi) . juin, 2002 .(cnes rapport . cnes.
- gazier bernard .(1992) .l'économie du travail .dallez.p82.
- (1995)l'emploi et le chômage, données statistiques .algérie: office national statistiques.
- PETER SINCLAIR .(1987) .Unemployment, Economic theory and evidence oxford brazil blachwelted .(UK.)