

عيشوية فاطمة

أستاذة مساعدة "أ"

بكلية الحقوق والعلوم السياسية - جامعة تيارت

عضة بمخبر القانون الاجتماعي

دور التكوين المهني في سوق الشغل

ملخص

لا شك في أنّ المهمة الأساسية التي يضطلع بها نظام التكوين المهني هي منح التأهيل المهني للأفراد الراغبين في الحصول على منصب شغل، أو للذين يطمحون إلى تحسين مستواهم المهني ومواكبة التطور الذي يحدث في عالم الشغل وهذا يعني أن العمل على تلقي تكويننا مهنيًا في إحدى التخصصات داخل مؤسسات التكوين المهني الغاية الأساسية منه هي العمل، ولكن هل هناك ترابط وتنسيق بين منظومة التكوين المهني وسوق العمل؟ فإذا كان الجواب بالنفي، فهل ذلك يعني أن مسؤولي نظام التكوين المهني لم يتخذوا أي إجراءات لإحداث التقارب بين المنظومتين، أم أنهم فعلوا ولم يحققوا ذلك؟

ABSTRACT

Undoubtedly, rehabilitating individuals, who want to get a job, professionally or those who are ambitious to ameliorate their professional level are amongst the most important things that the professional formation system is looking for. Such tasks are mainly to catch the world's train about the working field. That is to say, the focus on getting or acquiring a professional formation in any domain aims at getting a job/post.

However, the question is that, is there a link and/or connection between the professional formation system and the job Market? If not, is that mean that those who are in charge of the professional formation system had not taken the required measures to make the equilibrium between the two systems or they had/ did so but they failed.

مقدمة:

يمكن تعريف التكوين المهني بأنه مجموعة من النشاطات تهدف إلى ضمان الحصول على المعرفة والمهارات والاتجاهات الضرورية لأداء مهمة أو مجموعة من الوظائف، مع القدرة والفعالية في فرع أو مجال من النشاطات الاقتصادية المعنية¹.

إنّ التكوين المهني إمّا يكون تكويناً أولياً أي خاص بالفئة التي لم يسبق لها الانخراط في سوق العمل، أي أن هذه الفئة تلجأ إلى المؤسسات العمومية أو الخاصة المتعلقة بالتكوين المهني للحصول على تكوين مهني تعتمد عليه في الحصول على منصب شغل. أو يكون تكويناً مستمراً موجه إلى العمال يتم خاصة في المؤسسة المستخدمة من أجل مواكبة التطورات التي تحدث في عالم الشغل.

إذا سناحاول أن نبين من خلال هذا البحث أن الحصول على التكوين المهني أصبح شرطاً أساسياً للحصول على منصب عمل من جهة ومن جهة أخرى أصبح ضرورياً في الحياة المهنية للعمال إذ بفضلهم يجددون كفاءتهم المهنية وبالتالي المحافظة على مناصب شغلهم.

• أولاً- التكوين المهني شرط من شروط سياسة التشغيل الحالية:

لقد تميزت سياسة التشغيل في السنوات الأخيرة، بضعفها وعجزها عن تلبية الطلب المتزايد عن التشغيل، بسبب تخلي الدولة عن تسيير سوق الشغل تنظيمه، فاسحة المجال لتعدد هياكل التشغيل.

الجدير بالذكر أن الأمر لم يقتصر على عدم خلق مناصب شغل جديدة، وإنما تعدى ذلك إلى عدم الحفاظ على المناصب المتوفرة، وفي ظل الأزمة المالية والاقتصادية، لن يتسنى للدولة إيجاد الحلول المباشرة لمشكل التشغيل في إطار اقتصادي عن طريق الاستثمار لهذا كان من الضروري البحث عن كيفية احتواء المشكل خاصة وأن البطالة بدأت.

من أجل ذلك وضعت التدابير الاقتصادية للتخفيف من حدة البطالة كعقود التشغيل الأولية وبرامج الاستثمار عبر التخفيضات الجبائية وما يلاحظ على هذه التدابير أنها تجعل من عملية التكوين المهني شرطاً من شروط الاستفادة منها.

بناءً عليه، سنبين من خلال هذا العنوان (التكوين المهني شرط من شروط سياسة التشغيل الحالية)، بأن عملية التكوين المهني أصبحت تمثل شرطاً مهماً في سياسة التشغيل الحالية، فجهاز المساعدة على الإدماج المهني فهو يقتصر بالدرجة الأولى والثانية على الشباب الحاملين لشهادات التعليم العالي والتقنيين السامين خريجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني.

كما نبين كذلك أن إثبات تكوين مهني للاستفادة من المساعدات العمومية أدخلت من بين المعايير لقبول البرامج الحالية لإنشاء ودعم المشاريع الاستثمارية.

¹ بوفلجة غيات، التربية والتكوين بالجزائر، دار الغرب، الجزائر، 2002، ص79.

1- جهاز المساعدة على الإدماج المهني:

يهدف هذا الجهاز إلى تعزيز الإدماج المهني لطالبي العمل المبتدئين وتشجيع كل أنواع النشاطات والإجراءات التي تساهم في ترقية تشغيل الشباب لاسيما عبر برامج تكوين – تشغيل وتوظيف²، والجدير بالذكر أن الوكالة الوطنية للتشغيل تتولى بالاتصال مع مديريات التشغيل الولائية ضمان تسيير ومتابعة وترقية ومراقبة هذا الجهاز.

لكن السؤال الذي يجب طرحه في هذا المضمار وهو لمن يوجه هذا الجهاز؟ إن الإجابة على هذا السؤال تكون من خلال نص المادة الثالثة من المرسوم التنفيذي رقم 126\08 المؤرخ في 19 أبريل 2008 المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج التي تنص على ما يلي: >> يوجه الجهاز إلى ثلاث فئات من طالبي العمل المبتدئين:

• **الفئة الأولى:** الشباب حاملو شهادات التعليم العالي والتقنيين السامين خريجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني.

• **الفئة الثانية:** الشباب خريجي التعليم الثانوي للتربية الوطنية ومراكز التكوين المهني أو الذين تابعوا تربصا تمهينيا.

• **الفئة الثالثة:** الشباب بدون تكوين ولا تأهيل.

واستنادا على هذه المادة يترتب على إدماج فئات³ طالبي العمل إبرام عقود إدماج بين المصالح التابعة للإدارة المكلفة بالتشغيل والمستخدم أو الهيئة المكونة والمستفيد وتتخذ عقود الإدماج هذه الشكل الآتي:

- **عقد إدماج حاملي الشهادات:** تشغيل حاملي شهادات التعليم العالي والتقنيين السامين خريجي المعاهد الوطنية للتكوين المهني.

- **عقد الإدماج المهني:** تشغيل خريجي التعليم الثانوي ومراكز التكوين المهني أو الذين تابعوا تربصا

مهنيًا.⁴

ويتم تنصيب المستفيدين من عقود إدماج حاملي الشهادات وعقود الإدماج المهني لدى المؤسسات العمومية والخاصة والمؤسسات والإدارات العمومية.

- **عقد تكوين إدماج:** خاص بالشباب بدون تكوين أو تأهيل يتم تشغيلهم في ورشات الأشغال المختلفة

التي تبادر بها الجماعات المحلية ومختلف قطاعات النشاط أو لدى حرفيين معلمين لمتابعة تكوين⁵.

² مجلس الأمة، التكوين والتشغيل في الجزائر، 27 أبريل 2011، ص48.

وكذلك أنظر المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 126\08 المؤرخ في 19 أبريل 2008، عدد 22، ص19.

³ الفئات المذكورة في المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 126\08 المؤرخ في 19 أبريل 2008 السابق الذكر.

⁴ مجلس الأمة، التكوين والتشغيل في الجزائر، مرجع سابق، ص49.

⁵ المادة 05 في فقرتها الثانية من المرسوم التنفيذي رقم 126\08 السابق الذكر.

ومهما يكن من أمر، فيجب على طالبي العمل المبتدئين حتى يتمكنوا من الاستفادة من هذه العقود أن يكونوا:

- ذوي جنسية جزائرية.
- بالغين من 18 إلى 35 سنة.
- مثبتين لوضعيتهم إزاء الخدمة الوطنية.
- حائزين على الشهادات، ومثبتين لمستواهم التعليمي والتأهيلي والمؤهلات المهنية.
- مسجلين كطالبي عمل مبتدئين لدى الوكالة المحلية للتشغيل الموجودة في مكان إقامتهم.⁶
- وجدير بالذكر، أنه يمكن تخفيض شرط السن إلى 16 سنة بالنسبة للشباب.
- طالبي العمل المبتدئين شريطة أن يقبلوا متابعة تكوين في الفرع أو التخصصات التي تعرف عجزا في سوق التشغيل.⁷

- مدة عقود جهاز المساعدة على الإدماج المهني:

- إن مدة عقد الإدماج تحدد كما يلي:
- سنة واحدة غير قابلة للتجديد في القطاع الاقتصادي.
- سنة واحدة قابلة للتجديد مرة واحدة بناء على طلب المستخدم في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية.
- طيلة مدة الورشة بالنسبة للمستفيدين من عقود تكوين - إدماج.
- سنة واحدة غير قابلة للتجديد لا بالنسبة للتكوين لدى الحرفيين المعلمين.⁸

- الأجرة والمنح:

يتقاضى المستفيدون من عقود إدماج حاملي الشهادات أجرة شهرية تحدد بالاستناد إلى الراتب الأساسي للأصناف والأرقام الاستدلالية.⁹

وهذه الأجرة محددة كما يلي:

- خريجو الجامعات المستفيدين من عقود إدماج حاملي الشهادات يتقاضون أجرة تقدر بـ 15.000 دج شهريا.
- التقنيون السامون خريجي معاهد التكوين المهني أجرتهم تقدر بـ 10.000 دج شهريا.
- خريجو التعليم الثانوي ومراكز التكوين المهني تقدر بـ 8.000 دج شهريا.¹⁰

⁶ المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 126\08 السابق الذكر.

⁷ المادة 14 من المرسوم التنفيذي رقم 126\08 السابق الذكر.

⁸ المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 126\08 السالف الذكر.

⁹ المرسوم الرئاسي رقم 304\07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم.

- أما فيما يخص الشباب المدمجون في إطار عقود تكوين - إدماج فيستفيدون من:
- منحة شهرية مبلغها 4000 دج عندما يتابعون تربصا تكوينيا لدى حرفيين معلمين.
- أجرة منصب العمل المشغول عندما يتم إدماجهم في إطار إنجاز ورشات الأشغال المختلفة¹¹ التي تبادر بها الجماعات المحلية ومختلف قطاعات النشاط وإما لدى حرفيين معلمين لمتابعة تكوين.

- التكوين قصد التكيف لمنصب العمل:

يمكن الشباب المدمجين في إطار الجهاز أن يستفيدوا من تكوين تكميلي أو تجديد معارفهم أو تحسين مستواهم من أجل تكيفهم لمنصب العمل وتحسين مؤهلاتهم.¹² إن عمليات التكوين وتجديد المعارف وتحسين المستوى تتم إما في هياكل التكوين العمومية¹³ أو الخاصة¹⁴. وإما لدى الحرفيين المعلمين أو لدى الهيئات أو المنظمات المهنية المتوفرة على هياكل تكوين طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.¹⁵

ومن جهة أخرى، يمكن الشباب المدمجين في إطار عقود إدماج حاملي الشهادات أو عقود الإدماج المهني أن يستفيدوا من عقود تكوين - تشغيل تمول في حدود 60% من الجهاز لمدة أقصاها ستة أشهر في حالة التزام المستخدم بتوظيف المستفيد لفترة لا تقل عن سنة واحدة عند انتهاء التكوين¹⁶. يبرم عقد تكوين - تشغيل بين المستخدم ومصالح الوكالة الوطنية للتشغيل المختصة إقليميا والمستفيد وفق نموذج يحدد بقرار من الوزير المكلف بالتشغيل¹⁷. يؤطر الشباب المدمجون في إطار عقود إدماج حاملي الشهادات خلال فترة الإدماج وقيمون من طرف الهيئة المستخدمة التي تعين لهم مؤطرا مؤهلا من بين مستخدميها يكلف بمتابعة الشباب حامل الشهادة خلال فترة الإدماج¹⁸.

2 - التكوين المهني من معايير قبول المشاريع الاستثمارية:

¹⁰ مجلس الأمة، التكوين والتشغيل في الجزائر، ص 49.
¹¹ المادة 19 من المرسوم التنفيذي رقم 126\08 السابق الذكر.
¹² المادة 20 من المرسوم التنفيذي رقم 126\08 السابق الذكر.
¹³ هياكل التكوين العمومية تتمثل في مراكز ومعاهد التكوين المهني التابعة لوزارة التكوين والتعليم المهنيين.
¹⁴ أما هياكل التكوين الخاصة فتتمثل في مؤسسات التكوين المهني الخاصة التي ينظمها المرسوم التنفيذي رقم 419\2001 المؤرخ في 20 ديسمبر 2001 يحدد شروط إحداث المؤسسات الخاصة للتكوين المهني وفتحها ومراقبتها، ج، ر، ل، 26-12-2001، عدد 80، ص16.
¹⁵ المادة 21 من المرسوم التنفيذي رقم 126\08 السابق الذكر.
¹⁶ المادة 22 من المرسوم التنفيذي رقم 126\08 السابق الذكر.
¹⁷ المادة 23 من المرسوم التنفيذي رقم 126\08 السابق الذكر.
¹⁸ المادة 24 من المرسوم التنفيذي رقم 126\08 السابق الذكر.

يمثل النهوض بالمشاريع الاستثمارية، مقوماً أساسياً من مقومات سياسة التشغيل المعتمدة، ذلك أن التشغيل المؤجر لم يعد كافٍ في حد ذاته، لمواجهة فقدان مواطن الشغل المتولدة عن ظروف الإصلاحات الاقتصادية الجارية وإعادة الهيكلة، وكذلك تلبية الطلب المتزايد المتأتي من حاملي شهادات التعليم العالي. اعتباراً لذلك وضعت الدولة إستراتيجية، لتسيير العمل المستقل وبعث المؤسسة الصغرى تركز أساساً على :

أ- توفير التمويل المناسب في إطار الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب لفائدة الشاب صاحب مشروع استثماري، وذلك بعد استيفائه لشروط منها أن يكون ذا تأهيل مهني وينجز هؤلاء الشباب المشاريع الاستثمارية بصفة فردية أو جماعية، حسب أحد أشكال تنظيم المقاولات ومن جهتها تضطلع الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، بتنظيم تدريب لتعليم الشباب ذوي المشاريع وتجديد معارفهم وتكوينهم في تقنيات التسيير، على أساس برامج خاصة، يتم إعدادها مع الهياكل التكوينية.

في هذا الصدد، نرى أنه كان من المناسب إحداث مراكز تكوين مختصة في العمل المستقل وإدراج ضمن برامج التكوين المهني وبصفة إجبارية، تدريس اللغات الأجنبية وقواعد السلامة المهنية وقانون العمل، لإعداد الشباب لبعث مشاريعهم، مثلما هو مطبق في تونس في إطار سياستها الجديدة الرامية إلى ربط منظومة التكوين المهني بسوق الشغل.

ب- إنشاء القروض المصغرة التي تعتبر في النظام البنكي والمصرفي، وسيلة ناجحة لصالح الأشخاص عديمي الدخل للقيام بمشاريعهم الاستثمارية، والذين لا يمكنهم تقديم الضمانات الكافية للحصول على القرض البنكي العادي.

القرض المصغر، هو منتج بنكي موجه لتشجيع العمل المستقل، حيث انطلق هذا المشروع طبقاً للمنشور رقم 10 المؤرخ في 22 جويلية 1999 المتعلق بتطبيق الإجراءات الخاصة بالقرض المصغر ويتميز هذا الأخير بسلفية صغيرة الحجم يتم تسديدها على مرحلة قصيرة، كما يمنح حسب الكفاءات التي تتوافق مع الاحتياجات أو العوامل التي ترتبط بالنشاطات والأشخاص المعنيين.

إذا تعلق الأمر بشروط منحه، فهو يخص البطالين الذين يفوق سنهم 18 سنة، وتتوفر فيهم شروط الكفاءة المهنية التي تتوافق مع المشروع الذي يراد تحقيقه، وفي إطار تعليمية صدرت عن وزير العمل والحماية الاجتماعية المتعلقة بالقرض المصغر في 21 جوان 1999، حددت الفئات المستفيدة بالأولوية من صيغة القرض المصغر، وذكرت من بينهم ذوي شهادات التكوين المهني.

على الشاب المستفيد منه، أن يساهم في تمويل مشروعه بحصة قدرها 10% من كلفة المشروع، بالإضافة إلى تسديد الانخراط المقدر بـ 01% من كلفة المشروع، لدى صندوق ضمان الأخطار الناجمة

عن القروض المصغرة، كما يتولى دفع منحة الخطر سنويا والمقدرة بـ 01% من كلفة المشروع لدى هذا الأخير، والبنك يضع جدول لاستعمال الزمن لتسديد السلفية لمدة تتراوح من 12 إلى 60 شهرا من سنة إلى خمس سنوات. الدولة تتدخل ماليا لتخفيض نسبة الفائدة، حيث تتحدد نسبتها على عاتق المستفيد من القرض بـ 02% وتحمل الخزينة العمومية الفارق مع النسبة المطبقة في النظام البنكي، في إطار اتفاقية تبرم ما بين البنك والخزينة العمومية.

من جهة أخرى، تتدخل عدة هيئات لتسهيل وضمان السير الحسن لمنح هذه القروض، حيث تقوم وكالة التنمية المحلية بدراسة الملفات المقدمة من طرف الشباب الراغبين في السلفية، والتي تتراوح من 05 إلى 35 مليون سنتيم، ويعمل ممثلو مديرية تشغيل الشباب، على إعلان المستفيدين بالإجراءات اللازمة للحصول على القروض ومددهم بالنصح وتقديم الطلبات، أما البنك الوطني الجزائري وبنك التنمية المحلية، يتكفل بالناحية المالية لتمويل المشروع، وذلك بعد موافقة وكالة التنمية المحلية.

على أساس أن الضمان المالي، من أهم دعائم أي قرض بنكي، وبالنظر إلى افتقار فئة عديمي الدخل إلى الوسائل المادية، أنشأ المشرع صندوق ضمان الأخطار الناجمة عن القرض المصغر، بموجب المرسوم التنفيذي رقم 44\99 المؤرخ في 13 فيفري 1999، بحيث يتكفل هذا الأخير بكل الأخطار الناجمة عن تسديد القروض المصغرة، ويوجد مقره على مستوى الصندوق الوطني للتأمين على البطالة وهو ممول بصفة موسعة من طرف موارد الخزينة العامة، وهذا يمثل دعم هام إذ يحث الجهاز البنكي على مزيد الإقدام على تمويل المشاريع الاستثمارية.

في المغرب تم اتخاذ مقتضيات قانونية، لإنشاء صندوق مساعدة المستثمرين الشباب، وتشجيع خريجي التكوين المهني، على إنشاء مقاولات لحسابهم الخاص.

بالفعل، فإنّ قانون 36\87 المتعلق بمنح قروض للمستثمرين الشباب، ينص على أن كل مشروع تم قبوله، سيستفيد من قرض مشترك يصل إلى 90% من قيمته. تكميلا لهذه المقتضيات فإنّ قانون 16\87، يمنح تشجيعات خاصة لخريجي مؤسسات التكوين المهني من مستوى التأهيل والتقني، وكذا بعض التشجيعات الضريبية والمالية.

لتنفيذ ما جاء في هذه القوانين، فقد أحدثت بمؤسسات التكوين، خلايا لمساعدة الخريجين، تتكفل بمهام إعلام المتكويين حول النصوص المتعلقة بالتشجيعات، وتقديم التأطير والمساعدة التقنية لتكوين الملفات ومتابعتها لدى البنوك.

● ثانيا- التكوين المهني كوسيلة للمحافظة على الشغل:

إن التحولات الجديدة التي تعيشها البلاد، بعد انتهاءها لاقتصاد السوق، والتطور السريع والمستمر للتكنولوجية، والتحولات التي تشهدها القطاعات والاتجاه نحو العولمة، كلها عناصر تجعل من سوق

العمل سوقا للمؤهلات والكفاءات، بغض النظر عن سن الأشخاص وشهاداتهم⁽¹⁾ حيث أنه لم يعد من المعقول، بفعل هذه التغيرات، أن تدوم المهارات المهنية المكتسبة، من خلال التكوين المهني الأولي، أو بفضل الممارسة المهنية، مدى الحياة كلها، ففي أوروبا مثلاً أصبح التكوين مطلباً ضرورياً، يجب أن يلازم الشخص طوال حياته كواقع مقبول، لأنه لا وجود لسياسة تشغيل، إذا لم تكن مرتبطة مع سياسة التكوين في إطار منطلق اندماج اقتصادي واجتماعي.

فهذا الوضع يترجم بوضوح مدى أهمية التكوين المهني المتواصل، وجعله في متناول جميع العمال لأنه يسمح بتحسين مستوى الشغل الذي يتطلبه سوق العمل ورعاية وتطوير الكفاءات، لأن التكوين المهني الأولي لم يعد كافياً أمام التطور التكنولوجي المذهل حقا.

فضلا على هذا، فالتكوين المهني المتواصل، فوائد كثيرة تعود على المؤسسات من ناحية، وعلى العامل نفسه من ناحية أخرى، فمن المزايا التي تجنيها المؤسسة زيادة الإنتاج وتحسين نوعية وانخفاض التكاليف والنفقات لانخفاض زمن الإنتاج من ناحية، ولقلة الخسائر التي تنجم عن اضطراب الآلات وتلفها والإسراف في استخدام المواد الخام من ناحية أخرى، هذا بالإضافة إلى نقص عدد الحوادث وإصابات العمل. أما الفوائد التي يجنيها العامل من التكوين، فهي أن ارتفاع مستوى إنتاجيته، يؤدي إلى رفع أجره وتحسين وضعه. كما أن التكوين قد يكشف عن استعدادات ومهارات لدى العامل، يمكن أن تستغل في نواحي فنية وإدارية أخرى، إذا كانت المؤسسة تهتم بأمرهم وتتيح لهم فرص الترقية ولا تتخذ منهم وسيلة للإنتاج فقط، والعامل المتكون يكون في العادة أكثر رضا من غير المتكون.

في الوقت الحالي، تواجه المؤسسات وأجزاؤها والمجتمع بكامله، ظاهرة تطور العلوم والتقنيات الحديثة، وانتشارها وما ينتج عنها من تغيير في مجال العمل.

بالتوازي مع هذه التحولات ظهر نموذج إنتاج جديد- يتناقض مع الأساليب التقليدية لتنظيم العمل – يرتكز على تقنيات حديثة غزت كل قطاعات الإنتاج، وتمس بصفة خاصة أربعة عوامل إنتاج كبرى هي:

- المواد وطرق تحويلها.

- التجهيزات التي أصبحت تغطي عليها كلية.

- الإعلامية والإلكترونيات الدقيقة إضافة إلى الميكانيكا والكهرباء.

- المعلومة وترقيمها وطرق نشرها.

أما من حيث نظام الإنتاج والتصرف، فإن النظام القديم المعروف بنموذج تايلور وفورد، يفرق بين التصور من جهة والتنفيذ أو الإنجاز من جهة أخرى، ويأخذ بالتنفيذ صفة أشغال بسيطة مقسمة وموصوفة شكلا ومضمونا، لا تتطلب كفاءات عالية، وقد تبلور الآن تنظيم جديد يرتكز على مبدأ التصرف الكامل في الجودة.

ويتطلب النظام التقني الجديد، وكذلك نموذج التنظيم للإنتاج، كفاءات أعلى مما كان يتطلبه النظام التقليدي، فإذا كان نموذج فورد يتطلب محتوى كبيرا من التعليم والتكوين في أعلى سلم مناصب العمل ومحتوى متواضعا إلى حد أدنى ضروري في المؤسسة، فإنّ النظام الجديد يفترض تأهيلا أحسن لكل العمال، حتى يتمكنوا من التكيف مع الأوضاع المهنية المعقدة والمتطورة باستمرار. ومهما يكن من أمر، يتعين اليوم على العمال أن يكونوا مستعدين وقادرين، على إكمال تأهيلهم وتجديده في سبيل عدم فقدهم لمنصب العمل.

الخلاصة:

ترتكز سياسة التشغيل في الجزائر على مخطط عمل لترقية التشغيل ومحاربة البطالة. يدرج مخطط العمل ديناميكية جديدة وتماسك في مقاربة ومعالجة البطالة بما أنه يتطرق إلى كافة العمليات التي تهدف إلى تحسين قابلية التشغيل من أجل إحداث مناصب شغل لائقة. يعتبر كل من الاستثمار والتكوين والمراقبة والتكيف مع مناصب الشغل الركائز التي يعتمد عليها مخطط العمل.¹⁹

قائمة المراجع:

- المرسوم التنفيذي رقم 126\08 المؤرخ في 19 أفريل 2008 المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، ج ر، لـ 30-04-2008، عدد22، ص19.
- المرسوم الرئاسي رقم 234\04 المؤرخ في 02 جويلية 1996 يتعلق بدعم تشغيل الشباب، ج ر، لـ 03-07-1996، عدد 41، ص11.
- الهادي بلغيت، التجربة التونسية في مجال ربط منظومة التكوين المهني باحتياجات سوق العمل، دفاتر المجلس سلسلة وثائقية تعنى بواقع الملتقيات والأيام الدراسية والندوات التي ينظمها المجلس الأعلى للتربية، عدد 06، أيام08-09-10 ديسمبر1998.
- راشدي حدوم، نظام التأمين على البطالة في الجزائر، رسالة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق تخصص القانون الاجتماعي، جامعة وهران2002.
- مجلس الأمة، التكوين والتشغيل في الجزائر، الجزائر، 27 أفريل 2011.

¹⁹ مجلس الأمة، التكوين والتشغيل في الجزائر، مرجع سابق، ص54.