



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة غرداية



كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير  
- قسم علوم إقتصادية -

مذكرة ضمن متطلبات لاستكمال نيل شهادة ماستر أكاديمي

تخصص: إقتصاد وتسيير المؤسسات

## دور الوكالة الوطنية للتشغيل في تحقيق تكافؤ فرص التشغيل - دراسة حالة الفرع الولائي للتشغيل تقرت

تحت إشراف الأستاذ:

- د. وليد قرونقة

من إعداد الطالبين:

- حلاسة محمد السعيد

- صابر الزهرة

لجنة المناقشة

الصفة	الجامعة	الاسم واللقب
رئيسا	جامعة غرداية	مصطفى عبد اللطيف
مشرفا ومقررا	جامعة غرداية	د. وليد قرونقة
ممتحنا	جامعة غرداية	موسي مروة

الموسم الجامعي: 2022 - 2023





الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة غرداية



كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

- قسم علوم إقتصادية -

مذكرة ضمن متطلبات لاستكمال نيل شهادة ماستر أكاديمي

تخصص: إقتصاد وتسيير المؤسسات

## دور الوكالة الوطنية للتشغيل في تحقيق تكافؤ فرص التشغيل دراسة حالة الفرع الولائي للتشغيل تقرت

تحت إشراف الأستاذ:

- د. وليد قرونقة

من إعداد الطالبين:

- حلاسة محمد السعيد

- صابر الزهرة

لجنة المناقشة

الصفة	الجامعة	الاسم واللقب
رئيسا	جامعة غرداية	د. مصيطفى عبد اللطيف
مشرفا ومقررا	جامعة غرداية	د. وليد قرونقة
ممتحنا	جامعة غرداية	د. موسى مروة

الموسم الجامعي: 2022 - 2023

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

١٤٣٨



## الإهداء

بسم الله والحمد لله والصلاة والسلام على رسول الله أما بعد

أهدي ثمرة هذا المجهود الى من أمرنا الله بالإحسان إليها

أبي رحمه الله وأسكنه فسيح جناته

أمي الغالية من رافقتني بدعواتها في كل حركاتي وسكناتي

كما أهدي هذا العمل الي نصفي الثاني سندي ومعيني في الحياة من صبرت وشجعت، وآثرتني عن نفسها في التزود العلمي  
زوجتي الحبيبة

الى كل أبنائي آلاء الرحمان، عبد الودود، يوسف، تسييح

الى كل أخوتي ذكورا وإناثا وعلى رأسهم أخي الأكبر قدوتنا البروفيسور عمار

الى كل أبناء الاخوة والاخوات

الى أخوتي في الله الذين كانوا لي بمنزلة أخوة الدم

الى أبنائي الذين لم أدم ولكن هي منزلتهم من سرت معهم لعقود في حلق مدارس سيرة المصطفى وعلوم الدين

إلى كل من سار في درب المعالي مبتغيا النهضة والتغيير مقتديا بالحبيب المصطفى هادفا الى ترك بصمة في هذه الحياة

الى مسرى المصطفى الاقصى الجريح

الى كل زملاء وأخص بالذكر عبد الواحد وزميلتي في هذا العمل زهرة

الى كل من كان له عليا فضل

محمد السعيد





## الإهداء

الحمد لله وكفى والصلاة والسلام على الحبيب المصطفى وأهله ومن وفى، أما بعد  
يامن أحمل اسمه بكل فخر أبي رحمه الله وأسكنه جنة الفردوس.  
إلى منبع الحب والحنان إلى بسملة الحياة وسر الوجود إلى من كان دعائها سر نجاحي إلى من سهرت الليالي  
إلى الغالية أمي الحبيبة أطال الله في عمرها .  
إلى من كانوا سندي في الحياة اخوتي وأخواتي كل باسمه حفظهم الله ورعاهم وأطال الله في عمرهم  
إلى التي دعمتني على اتمام دراستي أختي الحبيبة فاتي  
إلى زوجات أخواتي وإخوتي وأولادهم عبد النور، عبد الباسط ، سلسبيل ، ملاك.  
إلى البراعم الذين ملؤ دنيا ابتسامة أشرف ، مرام ، نجلاء ، أنس ، محمد الأمين .  
إلى بنات عمي إلى كل عائلة صابر  
والى الذي لم يخل عليا بمساعدتي بيمين  
إلى زميلاتي في الدراسة خاصة زينب بودبوس و كل من ساعدوني ولو بكلمة.  
إلى زميلاتي في العمل  
إلى قسم السنة الثانية ماستر تسيير مؤسسة دفعة 2023

زهرة





## كلمة شكر وحرمان

قال تعالى "فَاذْكُرُونِي أَذْكُرْكُمْ وَاشْكُرُوا لِي وَلَا تَكْفُرُونِ"

فنحمد الله عز وجل ونشكره أن وفقنا إلى هذا العمل المتواضع.  
نتقدم بالشكر الجزيل للأستاذ المشرف الدكتور وليد قرونقة على تفضله بالإشراف على هذه المذكرة فله منا كل الشكر والتقدير على التوجيهات والنصائح المقدمة من أجل اتمام هذه المذكرة.

كما نتوجه بالشكر الى أساتذتنا الكرام الذين أفادونا بنصائحهم وتوجيهاتهم في مشوارنا الدراسي وخاصة أستاذة ذهبية التي دعمتني من أول يوم دراسي للماستر كما نتقدم بالشكر للأساتذة الذين ساعدونا في هذه المذكرة بداية من الاستاذ عبد الرؤوف عبادة جامعة غرداية والذي أعاننا في تحديد موضوع الدراسة، والاستاذ طه بالحبيب جامعة ورقلة الذي أعاننا في ضبط الدراسة ومعالجة البيانات الاحصائية، كما لا يفوتنا في هذا المقام أن نشكر الاساتذة المحكمين والأساتذة أعضاء لجنة المناقشة، فلكم منا جميعا كل التقدير والاحترام جزاكم الله خيرا.  
والشكر موصول لكل من قدم لنا يد المساعدة ولو بكلمة.

### الملخص:

تسعى هذه الدراسة إلى الكشف، عن دور الوكالة الوطنية للتشغيل، في تحقيق تكافؤ فرص التشغيل، بين طالبي العمل على مستوى الفرع الولائي للتشغيل تقرت، وفي هذا السياق تناولت الدراسة في شقها النظري، تكافؤ فرص التشغيل وكذا مهام وأهداف وهيكله الوكالة الوطنية للتشغيل، وقد استخدمنا في هذه الدراسة المنهج الوصفي، الذي يعتبر ملائم لوصف مدى تحقيق تكافؤ فرص التشغيل، بين طالبي العمل على مستوى الفرع الولائي للتشغيل تقرت، أما الدراسة شقها الميداني، وجمع معلومات المبحوثين، فقد استخدمنا الاستبيان على عينتين، عينة من عمال الفرع، وملاحقه المحلية للتشغيل بولاية تقرت، وكذا عينة من طالبي العمل لملاحق تقرت، وقد أوضحت دراستنا أهمية الدور الذي تقوم به الوكالة الوطنية للتشغيل في تحقيق تكافؤ فرص التشغيل، والشفافية عن طريق جملة من البرامج التي اطلقتها والتي على رأسها برنامج الوسيط، كما خلصت دراستنا في الأخير إلى جملة من النتائج والتوصيات، التي قد تساهم في الكشف عن مواطن القوة، وكذا الخلل، والنقص. وبالتالي وصول الفرع الى اداء مهامه المؤكدة له وعلى رأسها تحقيق تكافؤ فرص التشغيل .

**الكلمات المفتاحية:** وكالة وطنية تشغيل، سوق عمل، تكافؤ فرص تشغيل، تقرت.

### Summary:

This study seeks to reveal the role of the National Agency for Employment in achieving equal employment opportunities among job seekers at the level of the state branch of employment, Toqritt. In this study, we used the descriptive approach, which is appropriate to describe the extent to which equal employment opportunities are achieved among job seekers at the state branch of employment, Toqrit. for employment in the wilaya of Touggourt, as well as a sample of job seekers for the appendices of Touggourt,

Our study has shown the importance of the role played by the National Agency for Employment in achieving equal employment opportunities and transparency through a number of programs launched by it, on top of which is the Waseet program. , as well as defects and shortcomings. Thus, the branch reaches the performance of its assigned tasks, foremost of which is the achievement of equal employment opportunities.

**Keywords:** national employment agency, labor market, equal employment opportunities, Touggourt.



## قائمة المحتويات

### قائمة المحتويات:

الصفحة	العنوان
II-III	إهداء
IV	شكر و عرفان
V	الملخص
VI-VII	قائمة المحتويات
VIII-IX	قائمة الجداول
X	قائمة الأشكال
XI	قائمة الاختصارات و الرموز
XII	قائمة الملاحق
أ - ج	مقدمة.....
الفصل الأول: الادبيات النظرية للوكالة الوطنية للتشغيل وتكافؤ فرص التشغيل	
2	تمهيد.....
3	المبحث الأول: تكافؤ فرص التشغيل.....
3	المطلب الأول: تكافؤ الفرص.....
3	الفرع الأول: مفهوم تكافؤ الفرص.....
5	الفرع الثاني: التوظيف وفق تكافؤ الفرص.....
6	المطلب الثاني: مدخل إلى الوكالة الوطنية للتشغيل.....
7	الفرع الأول: مفهوم الوكالة الوطنية للتشغيل.....
8	الفرع الثاني: هيكلية ومهام الوكالة الوطنية للتشغيل.....
16	المبحث الثاني : الدراسات السابقة.....
17	المطلب الأول : الدراسات العربية والاجنبية.....
17	الفرع الأول: الدراسات العربية.....
19	الفرع الأول: الدراسات الاجنبية.....
22	المطلب الثاني : الفرق بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة.....
26	خلاصة الفصل.....
الفصل الثاني : الدراسة الميدانية بالفرع الولائي للتشغيل تقرت	

## قائمة المحتويات

28	تمهيد.....
29	المبحث الأول: الطريق والأدوات المستخدمة.....
29	المطلب الأول: تعريف المؤسسة.....
35	المطلب الثاني: المنهج والادوات المستخدمة.....
35	الفرع الأول: المنهج.....
36	الفرع الثاني: الادوات المستخدمة.....
37	الفرع الثالث: مجتمع وعينة الدراسة.....
39	المبحث الثاني: عرض وتحليل النتائج.....
39	المطلب الأول: عرض النتائج.....
39	الفرع الأول: عرض البيانات الشخصية.....
48	الفرع الثاني: عرض نتائج محاور الاستبيانين.....
54	المطلب الثاني: مناقشة النتائج.....
54	الفرع الأول: تحليل النتائج.....
55	الفرع الثاني: إثبات ونفي الفرضيات ونتائج الدراسة.....
57	خلاصة الفصل.....
59	خاتمة.....
61	قائمة المصادر والمراجع.....
67	الملاحق.....

## قائمة الجداول

الصفحة	العنوان	رقم
14	الجدول رقم (01-01): يوضح الخدمات المقدمة من طرف الوكالة الولائية للتشغيل	01
22	الجدول رقم (02-01): يوضح موقع الدراسة الحالية والدراسات السابقة	02
31	الجدول رقم (03-01): يوضح توزيع عمال الفرع الولائي للتشغيل تقررت حسب المنصب	03
32	الجدول رقم (04-01): يوضح طلبات العمل في الفرع الولائي للتشغيل تقررت مفصلة حسب الوكالات	04
32	الجدول رقم (05-01): يوضح العروض في ملحقات الفرع الولائي للتشغيل تقررت حسب القطاع (عام - خاص)	05
33	الجدول رقم (06-01): يوضح التنسيبات المحققة في ملحقات الفرع الولائي للتشغيل تقررت حسب طبيعة العقد (دائم - مؤقت)	06
33	الجدول رقم (07-01): يوضح عدد المسجلين للثلاثي الاول 2023 حسب الجنس (ذكر - انثى)	07
34	الجدول رقم (08-01): يوضح عروض العمل للثلاثي الاول 2023 للقطاع الخاص (وطني - أجنبي)	08
34	الجدول رقم (09-01): يوضح التنسيبات للثلاثي الاول 2023 حسب القطاع (عام - خاص)	09
40	الجدول رقم (10-01): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس	10
40	الجدول رقم (11-01): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير السن	11
41	الجدول رقم (12-01): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي.	12
42	الجدول رقم (13-01): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة	13
43	الجدول رقم (14-01): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير المنصب المشغول	14
44	الجدول رقم (15-01): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس	15
45	الجدول رقم (16-01): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي	16
46	الجدول رقم (17-01): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير السن	17
48	الجدول رقم (18-01): يوضح مدى موضوعية معايير دراسة ملفات طالبي العمل من طرف الوكالة بما يحقق تكافؤ الفرص حسب وجهة نظر الموظفين	18

## قائمة الجداول

49	الجدول رقم(01-19): يوضح مدى موضوعية معايير دراسة ملفات طالبي العمل من طرف الوكالة بما يحقق تكافؤ الفرص حسب وجهة نظر طالبي العمل	19
50	الجدول رقم(01-20): يوضح مدى السعي لملائمة عروض العمل المقدمة من طرف المؤسسات مع امكانيات اكبر قدر ممكن من طالبي العمل بغرض تحقيق تكافؤ فرص التشغيل من وجهة نظر الموظفين	20
51	الجدول رقم(01-21): يوضح مدى ملائمة عروض العمل المقدمة من طرف المؤسسات مع امكانيات اكبر قدر ممكن من طالبي العمل من وجهة نظر طالبي العمل	21
52	الجدول رقم(01-22): يوضح مدى تحقيق الوكالة لتكافؤ فرض التشغيل في ظل الضغوط والتدخلات والنقائص من وجهة نظر الموظفين	22
53	الجدول رقم(01-23): يوضح مدى تحقيق الوكالة لتكافؤ فرض التشغيل في ظل الضغوط والتدخلات والنقائص من وجهة نظر طالبي العمل	23

## قائمة الإختصارات والرموز

الصفحة	العنوان	الرقم
40	الشكل رقم(01-01): يوضح مراحل مقابلة تسجيل طالبي العمل	01
40	الشكل رقم(02-01): يوضح طبيعة توزيع العمال في الفرع الولائي للتشغيل توقرت حسب الجنس	02
41	الشكل رقم(03-01): يوضح سن العينة المدروسة	03
42	الشكل رقم(04-01): يوضح المستوى التعليمي لأفراد العينة المدروسة	04
43	الشكل رقم(05-01): يوضح الخبرة المهنية لأفراد العينة المدروسة	05
44	الشكل رقم(06-01): يوضح توزيع العينة المدروسة حسب الوظيفية	06
45	الشكل رقم(07-01): يوضح توزيع العينة حسب الجنس	07
46	الشكل رقم(08-01): يوضح توزيع العينة المدروسة حسب المستوى التعليمي	08
47	الشكل رقم(09-01): يوضح توزع العينة المدروسة حسب السن	09

## قائمة الاختصارات والرموز

### قائمة الاختصارات والرموز :

الرمز	التسمية باللغة العربية
ANEM	الوكالة الوطنية للتشغيل
DAIP	جهاز المساعدة على الإدماج المهني
CPE	عقد ما قبل التشغيل
PID	برنامج إدماج حاملي الشهادات
ANSEJ	الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب
ANADE	الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية
ANGEM	الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر
CNAC	الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة
CID	عقد إدماج حاملي الشهادات
CIP	عقد إدماج التكوين المهني
CFI	عقد تكوين إدماج
CTA	عقد العمل المدعم
ONAMO	المكتب الوطني لليد العاملة

## قائمة الملاحق

---

الصفحة	العنوان	الرقم
67	الملحق رقم (01-01):الإستبيان	01

# حقائق



## الإطار المنهجي للدراسة

1- مشكلة الدراسة

2- تساؤلات الدراسة

3- أسباب اختيار الموضوع

4 - أهمية الدراسة

5- أهداف الدراسة

6- المفاهيم الإجرائية

7- تقسيمات الموضوع

### (أ) - توطئة:

ان عنصر العمل يعتبر من أهم العناصر التي تعتمد عليها الحياة البشرية من أجل البقاء و تأمين الرزق و ذلك منذ العصور الاولى ، لكنه لم يأخذ حيزا كبيرا في بداية التأسيس فعند الأخذ بالترتيب الزمني نجد أن الفكر التجاري و الطبيعي يأخذان أكبر حصة زمنية وفقا للمعتقدات السائدة في تلك المرحلة ، حيث ألزمت الدولة الحديثة على اختيار أسلوب للتنظيم الاداري المحلي لتحقيق تنمية محلية تتلائم مع ظروفها الاجتماعية ، الاقتصادية السياسية ،... الخ. فالتنمية المحلية تعبر عن عملية تغيير حضاري تستهدف الارتقاء بالمجتمع المحلي اقتصاديا واجتماعيا من خلال توظيف كل مواردها المختلفة ، من أجل تحقيق الأمل للأهداف المرجوة منها و التي تتمثل في تحسين المستوى المعيشي للفرد ، وذلك من خلال وضع آليات فعالة و ناجحة للقضاء على الفقر، البطالة، التخلف، الأمية ... الخ.

منذ بداية التسعينات تبنت الجزائر عدة برامج تهدف الى القضاء على البطالة و زيادة مناصب الشغل، حيث تم استحداث عدة صناديق وأجهزة ادارية على مستوى كامل التراب الوطني و البداية كانت بالبرامج الخاصة بالصندوق الوطني للتأمين على البطالة CNAC سنة 1994 الذي يحمي العمال المسرحين من العمل لأسباب اقتصادية ، لتأتي بعدها الوكالة الوطنية لدعم تشغيل لشباب ANSEJ 1996 الذي تم تكوينه ، حيث يهدف هذا البرنامج الى مساعدة الشباب على خلق مؤسساتهم الخاصة بهم، و التي تساهم بدورها على افتتاح مناصب شغل جديدة ، الوكالة الوطنية للتشغيل - ANEM 199 ، كما ظهرت ببرامج أخرى تشغيلية منها ما استحدثت ومنها ما عدل كالوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM 2004 برنامج المساعدة على الادماج المهني DAIP 2008 ... الخ. من الاجراءات التحفيزية و التشجيعية التي تضمنتها النصوص التشريعية المختلفة في اطار دعم الشباب و من أجل ترقية التشغيل و تحقيق التنمية هذه كلها برامج سطرتها الدولة بهدف القضاء على البطالة و مكافحتها، و لكن ليس كل الاشخاص لديه المؤهلات الخاصة و الكافية التي تتماشى مع هذه المناصب، و من اجل ذلك تم انشاء الوكالة الوطنية للتشغيل، و هذا بهدف تنسيق مناصب العمل التي تتماشى مع المؤهلات و الخبرة المتوفرة بما يعرف بتكافؤ الفرص العمل حيث سعت معظم الدول إلى مكافحة كل أشكال التمييز بين الأفراد في تولى الوظائف العامة ، وذلك من خلال حرصها على حماية حق الفرد في تولى وظيفة تتلاءم مع قدراته و تقوم على أساس مبدأ تكافؤ و المساواة الفرص في التوظيف و مبدأ الجدارة والاستحقاق.

بحيث يعد تكافؤ فرص التشغيل في تولى الوظيفة العامة مبدأ مهم في تنظيم علاقات العمل من خلال سعيه لتحقيق العدالة الوظيفية بين الأفراد ومحاربهه لكل أشكال التمييز الذي كان قائما على أساس الدين والجنس والآراء السياسية



مما يؤدي إلى حرمان الفرد من الوظيفة دون وجه حق . كما تعتبر الوكالة الوطنية للتشغيل وسيط هام بين الشباب طالبي العمل و العارضين للعمل من ارباب العمل و المؤسسات الاقتصادية، وعليه نطرح الإشكالية التالية :

**ما مدى تحقيق الوكالة الوطنية للتشغيل لتكافؤ فرص التشغيل بين طالبي العمل على مستوى الفرع الولائي للتشغيل تقرت؟**

تحت هذه الإشكالية تدرج التساؤلات الفرعية التالية:

- ما مدى موضوعية معايير دراسة ملفات طالبي العمل، في الفرع الولائي للتشغيل تقرت، بما يحقق تكافؤ الفرص؟
- هل يسعي الفرع لملائمة عروض المؤسسات، مع امكانيات اكبر قدر ممكن من طالبي العمل، بغرض تحقيق تكافؤ فرص التشغيل؟
- ما مدى تحقيق الوكالة لتكافؤ فرض التشغيل، عند المقاربة بين العرض والطلب، في ظل الضغوط، والتدخلات، والنقائص؟

**(ب) - فرضية الدراسة:**

بغية الإجابة على هذه التساؤلات وضعت الفرضيات التالية:

- توجد عدالة في دراسة ملفات طالبي العمل في الفرع الولائي للتشغيل تقرت، بما يحقق تكافؤ الفرص وفق معايير يضبطها نظام الوسيط.
- هناك مساعي للفرع لملائمة عروض المؤسسات مع امكانيات اكبر قدر ممكن من طالبي العمل، بغرض تحقيق تكافؤ فرص التشغيل الا انها غير كافية.

**(ج) أهمية الدراسة :**

- تكمن أهمية دراستنا في الكشف عن الممارسات التي من شأنها أن تؤثر سلبا على تكافؤ فرص التشغيل، هذا الاخير الذي يعد هدف جوهرى سطرته الدولة ومن ثمة الوكالة الوطنية والولائية للتشغيل، وخاصة مع تزايد الطلب على العمل

**(د) - أهداف الدراسة :**

- الكشف عن مدى مساهمة الوكالة الوطنية للتشغيل في دعم القضاء على البطالة.
- التعرف على أهم آليات تكافؤ فرص التشغيل التي يستخدمها عمال الوكالة الوطنية للتشغيل من اجل تقديم الخدمات.
- معرفة أهم الصعوبات التي تعيق عمال الوكالة الوطنية للتشغيل من اجل تقديم الخدمات.
- محاولة زيادة وعي القادة الإداريين بأهمية تكافؤ فرص التشغيل وواقعه في تقرت.

### (هـ) - مبررات اختيار الموضوع :

هناك أسباب موضوعية وأخرى ذاتية دفعتنا للبحث في هذا الموضوع أهمها:

#### ✓ أسباب موضوعية :

- نظرا لأهمية هذا الموضوع في إبراز نقاط قوة وضعف المؤسسة.
- التعرف على واقع تكافؤ الفرص بين طالبي العمل في وكالة تقرت.
- المساهمة في وضع مقترحات من شأنها ان تطور اداء وكالة تقرت.

#### ✓ أسباب ذاتية:

- طموح الطالب الشخصي للإسهام في مثل هذه الدراسات العلمية.
- الاطلاع وتقديم دراسة تترجم ما تحصلنا عليه طيلة المسار الدراسي.
- الميل الشخصي في البحث حول هذا الموضوع بحكم العمل في هذه المؤسسة.

### (ن) صعوبات الدراسة:

- صعوبة الحصول على المراجع حول تكافؤ فرص التشغيل.
- قلة الدراسات التي تحصلنا عليها والتي نتكلم عن الموضوع.
- توافق بداية دراستنا مع عرض لمؤسسة وطنية مما جعل المؤسسة محل الدراسة في شبه شلل لما يزيد عن الشهرين.
- صعوبة القيام باستبيانات في نفس الوقت وضيق الوقت للقيام بذلك.

### (و) - حدود الدراسة:

بهدف إبراز إشكالية الدراسة، والوقوف على الحلول المناسبة، تم حصر الدراسة في حدود زمنية، ومكانية لإبراز بشكل وافي حيثيات الإشكالية.

✓ **الحدود الزمنية:** هي الفترة التي تمت فيها الدراسة حول هذا الموضوع بالمؤسسة، حيث انطلقنا في بداية مارس، واستمرت حتى بداية ماي حيث استطعنا ان نجمع عينة نقيم عليها دراستنا.

✓ **الحدود المكانية:** تمت الدراسة بالوكالة الوطنية للتشغيل الفرع الولائي، والملاحق المحلية تقرت.

### (ي) - منهج البحث والأدوات المستعملة:

تم الاعتماد على دراسة حالة، بحيث تم تخصيص الجانب التطبيقي على الفرع الولائي، والملاحق المحلية للتشغيل تقرت، ولقد اعتمدنا على المنهج الوصفي، واستعملنا اداة الاستبيان والمقابلة لدراسة الإشكالية المطروحة وتوضيحها.

### (ك) - هيكل البحث:

تم تقسيم البحث إلى فصلين وهما الفصل الأول، تناولنا فيه مبحثين، المبحث الأول يتمثل في تكافؤ فرص التشغيل، المبحث الثاني فيتمثل في الدراسات السابقة، أما الفصل الثاني تناولنا الدراسة الميدانية فتطرقتنا فيه الى مبحثين، المبحث الأول تطرقنا فيه إلى الطريق والأدوات المستخدمة، المبحث الثاني تطرقنا إلى عرض وتحليل النتائج.

**المفصل الأول:**

**الأدبيات النظرية**

**للمؤسسة الوطنية للتشغيل**

**وتكافؤ فرص التشغيل**

**تمهيد:**

يعتبر تطبيق مبدأ تكافؤ الفرص على أرض الواقع من الامور ذات الاهمية القصوى ، فهو يحمل تحت طياته معان ، كالمساواة في التعيينات في المؤسسات العامة والخاصة ، وفي الترقيات ، والامتيازات الوظيفية ، وفي عدالة القبول في الجامعات ، وتوزيع المنح الدراسية بين الطلاب. لكن تبقى أهم مجالات تطبيق مبدأ تكافؤ الفرص ، هو ما يتعلق بالحصول على وظائف ، هذا المجال الذي يشكل الجذع الرئيسي الذي تتفرع منه مجالات تكافؤ الفرص الأخرى. وبذلك لا بد من التأكيد على ضرورة وجود وسائل إجرائية ، وقانونية ، واضحة ، وثابتة للجميع. وخاصة في ظل زيادة نسبة البطالة في الجزائر ، وتأثيرها السلبي على كافة نواحي الحياة ، سواء كانت إقتصادية ، أو إجتماعية... الخ، وقد حاولت الدولة مواجهة هذه الظاهرة ، بإتباع سياسات تشغيل عديدة ، وتوفير أكبر قدر من مناصب العمل ، وحتى تحافظ الدولة على تكافؤ توزيع فرص الشغل بين طالي العمل ، فقد أوكلت مهمة الوساطة الى الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM)، والتي سنحاول في هذا الفصل التعرف عليها ، وعلى أهدافها وكذا الوقوف على ماهية تكافؤ الفرص، وذلك من خلال تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين:

**المبحث الأول: تكافؤ فرص التشغيل**

**المبحث الثاني : الدراسات السابقة**

## الفصل الأول: الأدبيات النظرية للوكالة الوطنية للتشغيل وتكافؤ فرص التشغيل

### المبحث الأول: تكافؤ فرص التشغيل

ان فرصة الحصول على منصب عمل ، هو الشغل الشاغل لكل طالب عمل ، إلا ان النظام الاجتماعي ، الذي لا يضع الشخص المناسب في مكانه الذي يستحقه ، ويغلب معياره الولاء العشائري ، أو الحزبي لا الكفاية ، ولا يكون للأفراد فيه مجال للخلق ، والإبداع ، لا بد أن ينحدر نحو هاوية التخلف ، والصراع ، ذلك أن تمكين غير المؤهلين بجدارة من الوصول إلى المناصب القيادية في الدولة ، يقود حتماً إلى الاستبداد ، والطغيان ، والفوضى ، والفساد وعدم الشعور بالمسؤولية ، والمساوات في المجتمع ، والشعور بالغبين ، والإجحاف ، ولهذا كانت الوكالة الوطنية للتشغيل كهيككل يسعى لتحقيق تكافؤ الفرص بين طالبي العمل ، وهمزة وصل ، ووساطة بين العارضين والطلبين.

### المطلب الأول: تكافؤ فرص التشغيل

للوصول الى صورة واضحة حول تكافؤ الفرص في التشغيل، يمكن أن نطلق من مفهوم المصطلح وكذا آليات التوظيف بناء على هذا المبدأ

### الفرع الأول: مفهوم تكافؤ فرص التشغيل

حتى نصل الى تحديد مفهوم لتكافؤ الفرص، يمكن أن نجري المصطلح الى العبارات المتكون منها محاولين ضبط مفهوم كل عبارة لنصل في الاخير الى مفهوم عام للمصطلح

1- التكافؤ: يمكن أن نستوقف هنا على مصطلح التكافؤ.

التكافؤ لغة بمعنى "تكافأ يتكافأ، تكافؤًا، فهو مُتكافئٌ وتكافأ الشَّيْئَانِ: تماثلا واستويا تكافؤ الفرص: تساويها أمام كل من يريد بها بكفايته"<sup>1</sup> كما اورد كذلك الدكتور أحمد مختار عبد الحميد عمر أنها بمعنى "تعادل القيمة"<sup>2</sup> وأورد كذلك في موضع آخر أن "تكافؤ [مفرد]: ج تكافؤات، مصدر تكافأ، أي تحقيق العدل والمساواة بين الأفراد في الخدمات والفرص والعلاج والتعليم والرعاية"<sup>3</sup> اذا فقد ذهب التعريف اللغوي هنا الى التعادل والتماثل والمساواة وبذلك وجدنا أن هذه المصطلحات دور لتعطي نفس المعنى

2- فرص: فقد ورد في كتاب العين أن "الْفُرْصَةُ: التُّهْزَةُ، ويقال: أَصَبْتَ فُرْصَتَكَ وَنَوَيْتَكَ وَتُهْزَتَكَ، واحد. وانتَهَزْتُهَا وافتَرَصْتُهَا"<sup>4</sup> أي بمعنى الانتهاز أما في تهذيب اللغة فقد ورد " قلت: أُخِذْتُ مِنَ الْفُرْصَةِ وَهِيَ التُّهْزَةُ. وَقَالَ الْأَصْمَعِيُّ: يُقَالُ: إِذَا جَاءَتْ فُرْصَتُكَ مِنَ الْبُرِّ فَأَذَلْ. وَفُرْصَتَهُ سَاعَتُهُ الَّتِي يُسْتَقَى فِيهَا. وَيُقَالُ: بَنُو فَلَانَ يَتَفَارِصُونَ بَرْتَهُمْ، أَي: يَتَنَاوَبُونَهَا. قلت: مَعْنَاهَا أَنَّهُمْ يَتَنَاوَبُونَ الْاِسْتِقَاءَ مِنْهَا. وَقَالَ اللَّيْثُ: الْفُرْصَةُ كَالنُّهْزَةِ وَالتَّوْبَةِ. تقول: أصبت فرصتك يا فلان ونوبتك ونهزتك، والمعنى واحد، والفعل أن تقول: انتهزها

<sup>1</sup> أحمد مختار عبد الحميد عمر، معجم اللغة العربية المعاصر، عالم النشر، د م ن، ط1: 2008، ج3، ص1878

<sup>2</sup> أحمد مختار عبد الحميد عمر، نفس المرجع، ج3، ص1941

<sup>3</sup> أحمد مختار عبد الحميد عمر، مرجع سابق، ج3، ص1941

<sup>4</sup> الخليل بن أحمد الفراهيدي، كتاب العين، ت: مهدي المخزومي - ابراهيم السامرائي، دار ومكتبة الهلال، د م ن، د س ن، ج7، ص112

وافترضها وقد افترضت وانتهزت<sup>1</sup> أي بمعنى الانتهاز والتناوب ويضيف الفارابي على هذا فيقول "وانتهز فلانّ الفرصة، أي اغتنمها وفاز بها. وأفرصتني الفرصة، أي أمكنتني. وأفرصتها: اغتنمتها"<sup>2</sup> اذا دار معنى الفرصة على الانتهاز والتناوب والاغتنام والتمكن

3- التشغيل: أما مصطلح التشغيل فقد ورد " مكتب التشغيل: مكتب تديره نقابة مهمته تأمين العمل لطالبيه من العمال"<sup>3</sup> اذا فهي هيئة مكلفة بتوفير مناصب عمل للطالبيين

4- تكافؤ الفرص: فقد أورد معجم اللغة العربية المعاصر أن "تكافؤ الفرص: تساويها أمام كلّ من يريدتها بكفايته"<sup>4</sup>

أما ما تعلق بتكافؤ فرص التشغيل فأورد الحموي، صبحي أن "المعنى الاصطلاحي هو أن يتاح لأشخاص متساوين في الصفات أو الشروط أو الاشتراطات نفس المجال للحصول على حق من حقوق العمل عن طريق التنافس بشروط موحدة"<sup>5</sup>

و بذلك ممكن أن نخلص من جملة هذه التعريفات الى مفهوم اجرائي لتكافؤ فرص التشغيل أنه العدالة والتماثل والمساوات في تمكين طالب العمل من الحصول على عمل وتوكل هذه المهمة الى هيئة مستقلة تسهر على ذلك وحتى يتضح المفهوم أكثر يمكن أن نعرج على المعنى المعاكس وهو التمييز والذي من أشكاله

1. "التمييز بسبب الانتماء السياسي.

2. التمييز بسبب العنصر أو العرق أو اللون.

3. التمييز بسبب العلاقات الشخصية والمصالح الخاصة.

4. التمييز بسبب الجنس.

5. التمييز بسبب الحالة الصحية.

6. التمييز بسبب الانتماء الديني.

7. التمييز بسبب السن (العمر).

8. التمييز بسبب الوضع الوظيفي.

ويجدر بالذكر أنه، على ضوء ما عرفته المجتمعات الحديثة؛ فإن هناك صوراً شتى لأنواع التمييز ، فهناك التمييز العام الذي يتخذ شكل تشريعات أو ممارسات حكومية للفرقة بين أفراد المجتمع بسبب الجنس أو الانتماء إلى طبقة أو غير

<sup>1</sup> محمد بن أحمد الهروي، تهذيب اللغة ، ت: محمد عوض مرعب، دار احياء التراث العربي، بيروت، ط1: 2001، ج12، ص116

<sup>2</sup> أبو نصر اسماعيل بن حماد الجوهري الفارابي، الصحاح تاج اللغة وصحاح العربية، ت أحمد عبد الغفور عطار، دار العلم للملايين، بيروت، ط4:

1987، ج3، ص1048

<sup>3</sup> أحمد مختار عبد الحميد عمر، مرجع سابق، ج3، ص1904

<sup>4</sup> أحمد مختار عبد الحميد عمر، نفس المرجع، ج3، ص1941

<sup>5</sup> الحموي، صبحي، المنجد في اللغة العربية المعاصرة، الطبعة الأولى، دار المشرق، بيروت، لبنان، 2000، ص42.



ذلك من الأسباب. وهناك التمييز الخاص ، وهو ما يتم داخل المؤسسات الخاصة وفي صفوف القطاع الخاص . كما أن هناك تمييزاً مباشراً ، وهو كل تصرف يبني على أساس تمييزي ظاهر، كما هو الحال بمنع تولي المرأة لمناصب معينة كالقضاء. وهناك تمييز غير مباشر، وهو كل تصرف لا يدل في ظاهره على تمييز ولكنه ينتج مفاعيل تفضي إليه، كما هو الحال في شرط الموافقة الأمنية لتولي الوظائف العامة<sup>1</sup>. وبذلك فإن كل شكل من أشكال التمييز يخل بتكافؤ الفرص إلا أن هذا ليس على الإطلاق، فقد يكون إيجابياً فـ "هناك أشكالاً من التمييز تعد إيجابية لصالح فئات يجب إنصافها، إما بسبب تمييز سلبي كان واقعاً عليها، كما هو الحال بالنسبة لذوي الاحتياجات الخاصة، أو للحالات إنسانية تتضمن تكريماً وحماية لبعض الفئات، كما هو الحال في التمييز لصالح ذوي الشهداء والأسرى، ومن أشكال التمييز الإيجابي<sup>2</sup>. أي أن ليس كل التمييز سلبي فقد يحمل الإيجاب أحيانا وهو استثناء والشاذ يحفظ ولا يقاس عليه.

### الفرع الثاني: التوظيف وفق تكافؤ الفرص

حتى يكون التوظيف مبني على تكافؤ الفرص بين طالبي العمل، لابد من وجود معايير، فيوضح ابراهيم شطاوي "أن المعايير التي تحقق تكافؤ الفرص التشغيل للوصول للتوظيفة هي تلك القائمة على أساس العدالة والمساواة والتنافس بين المرشحين كافة من خلال منح كل مترشح الفرصة لإثبات نفسه دون تمييز للجنس أو الدين أو العرق أو أي شرط يفضي لاستبعاد الأشخاص لأسباب تعسفية أو ليست ذات صلة<sup>3</sup>.

وقد وضع بعض الكتاب عناصر للوصول للتوظيفة القيادية، يمكن أن نأخذ بها على العموم لتولي أي وظيفة، والمبنية على: "الثقافة التنظيمية، ومستوى الوعي، والسياسة العامة، وطرق الاختيار، والتي نلخصها في النقاط التالية:

#### 1. الجدارة (التأهيل العلمي)

#### 2. الخبرة<sup>4</sup>.

وأخيراً فإن المؤسسة إذا ما أرادت تطبيق تكافؤ الفرص فعليها أن تأخذ في بعين الاعتبار حق المرشحين جميعاً الذين تتوافر فيهم شروط الترشح للمنصب باجتياز الاختبار بما يتوافق والقوانين، وعدم المفاضلة بينهم إلاّ لسبب موضوعي واضح، وأن تبذل قصارى جهدها في دقة الاختيار، بأن يتم شغل الوظائف بالأكفأ والأفضل من بينهم؛ بمعنى اعتماد تكافؤ فرص التشغيل أساساً لعملية الاختيار.

ويمكن تلخيص مزايا تطبيق تكافؤ الفرص كأساس لعملية الاختيار بما يأتي:

1. "يعمل على رفع كفاءة المؤسسة نتيجة إسناد الوظائف القيادية إلى الأفراد المؤهلين القادرين على تحمل المسؤولية.

<sup>1</sup> نسرين شفيق، البقاعين، رسالة ماجستير تحت عنوان تكافؤ الفرص للوصول للوظائف القيادية في المؤسسات التربوية في إقليم الجنوب، جامعة مؤتة، عمادة الدراسات العليا، 2012، ص 10-9.

<sup>2</sup> عبد الهادي، عباس، حقوق الإنسان، الجزء الثاني، دار الفاضل للتأليف والترجمة والنشر، دمشق: سوريا، 1995، ص 203.

<sup>3</sup> إبراهيم، شطناوي، اختبار القيادات التربوية: التجربة الأردنية، دار الجليل للنشر، عمان: الأردن، ط 2003، ص 257.

<sup>4</sup> سعاد نائف، البرنوطي، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر، عمان: الأردن، ط 2004، ص 132 بتصرف.

2. دفع العاملين إلى بذل الجهود من خلال معرفة أن تولي المناصب مرتبط بالكفاية والمعرفة.
  3. يوفر أساساً للمنافسة وإثبات الذات للأفراد.
  4. يعمل على ضمان سيادة التعليمات والقوانين واللوائح على العاملين جميعهم .
  5. يحقق الرضا الوظيفي لدى الأفراد داخل المؤسسة<sup>1</sup>.
- إذا فتطبيق تكافؤ الفرص يعطي المؤسسة ميزات كالكفاءة والفعالية، الابداع، المنافسة، سيادة القانون، وفي المحصلة الرضا الوظيفي .

يبقى التساؤل ما هي المراحل الواجب اتباعها حتى نحقق التوظيف على أساس تكافؤ الفرص؟  
لكي يتم التوظيف وفق تكافؤ الفرص لابد من اتباع المراحل التالية:

1. "فتح المجال الذي يعني وضع معايير موحدة مسبقة وشروط معقولة، تقابل مرحلة الإعلان، وتحديد المعايير والأسس واستقبال الطلبات جميعها في ضوء الأسس والمعايير المحددة.
2. عدالة الإجراءات والتي تهدف إلى تحديد أفضل المؤهلين بعيداً عن المعايير التعسفية، فعادلة الإجراءات أثناء الاختيار هي التي تحقق عدالة الحكم، التي تقابل الامتحانات، والمقابلات.
3. تطبيق الحكم والاختيار الناتج عن عدالة الإجراءات والالتزام بالمعايير المحددة للوصول إلى الأفراد الأكثر تأهيلاً (Davidson et al,2005)"<sup>2</sup>.

إذا تكافؤ الفرص يتطلب فتح المجال للجميع ووحدة المعايير وعدالة تطبيقها وصدق الحكم الصادر

### المطلب الثاني: مدخل إلى الوكالة الوطنية للتشغيل

تعتبر الوكالة الوطنية للتشغيل من بين الأجهزة القديمة في الوجود، والحديثة بهذه التسمية، التي إستحدثتها الدولة من أجل مواجهة مشكلة البطالة، وإدماج الشباب، ومساعدتهم ودعمهم، حيث تعتبر مسألة إدماج الشباب وتشغيلهم من أهم الأولويات للسلطات العمومية.

وفي هذا المطلب سنقوم بالتطرق إلى مفهوم الوكالة الوطنية للتشغيل، حيث سيتم تقسيم هذا المطلب إلى فرعين: الفرع الأول يتناول مفهوم الوكالة الوطنية للتشغيل، أما الفرع الثاني فسنتناول فيه هيكلية ومهام الوكالة الوطنية للتشغيل.

### الفرع الأول: مفهوم الوكالة الوطنية للتشغيل

<sup>1</sup> ممدوح مصطفى إسماعيل، اختيار القيادات الإدارية في المنظمات الحكومية المصرية، مركز دراسات واستشارات الإدارة العامة، القاهرة: مصر، 1998، ص391.

<sup>2</sup> نسرين شفيق، البقاعين، مرجع سابق، ص19.

الوكالة الوطنية للتشغيل من بين الأجهزة التي أطلقتها الدولة لمجابهة شبح البطالة والآثار السلبية التي تخلفها في المجتمع.

### أولاً: تعريف الوكالة الوطنية للتشغيل

في ظل تفاقم مشكلة البطالة، ظهرت الحاجة إلى وجود هيئات تسيير تنظم سوق العمل وتلعب دور الوساطة بين المؤسسات التي توفر عروض العمل وبين الشباب طالبي العمل. ومنه فان الوكالة الوطنية للتشغيل تعتبر الهيئة الأمثل التي تلعب هذا الدور، فهي مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص قديمة الوجود، أخذت هذا الاسم في 1990، وتخضع لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 10-105 المؤرخ في 02 فيفري 2006، حيث تنص المادة 15 من هذا المرسوم على: "الوكالة مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص تخضع لأحكام هذا المرسوم وتتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي" وتنص المادة 10 من نفس المرسوم على: أن "توضع الوكالة تحت وصاية الوزير المكلف بالعمل"<sup>1</sup>. أما مقر تواجدها فقد تم تحديده في المادة 10 من نفس المرسوم والتي تنص على: "يحدد مقر الوكالة بمدينة الجزائر، ويمكن نقله إلى أي مكان آخر من التراب الوطني بموجب مرسوم تنفيذي يتخذ بناء على تقرير الوزير المكلف بالعمل"<sup>2</sup>.

تلعب الوكالة الوطنية للتشغيل دور مهما في الوساطة بين عارضي العمل وهم مختلف المؤسسات الاقتصادية، و طالبي العمل المسجلين على مستوى هذه الوكالة، وبذلك فهي تحوي مخزن معلومات مهم يضم المؤسسات الاقتصادية وكذا الطاقات البشرية.

### ثانياً: نبذة تاريخية حول نشأة الوكالة الوطنية للتشغيل في الجزائر

يعد تسيير وتنظيم سوق العمل من إختصاص الدولة، وهذا على غرار كافة دول العالم، إذ "يتم تنظيم وتسيير سوق الشغل في جميع بلدان العالم من طرف الدولة وذلك عن طريق المرفق العمومي للتشغيل ظهرت المرافق العمومية للتشغيل في البلدان الصناعية في أواخر القرن 19"<sup>3</sup>

أما بعد الاستقلال في 1962 تم إنشاء المكتب الوطني لليد العاملة office national de

(ONAMO) la main d'œuvre، الذي كان يلعب دور المرفق العمومي للتشغيل، "نشأ الديوان الوطني لليد العاملة في نوفمبر 1962 بمقتضى المرسوم رقم 99-62 المؤرخ في 29 نوفمبر 1962 المتعلق بإنشاء الديوان الوطني لليد العاملة وذلك في إطار سياسة ترقية التشغيل ومكافحة البطالة. يعد الديوان الوطني لليد العاملة مؤسسة عمومية ذات طابع اداري منذ سنة 1971 بأمر رقم 42-71 المؤرخ في 17 يونيو سنة 1971 والمتضمن تنظيم المكتب الوطني لليد العاملة"<sup>4</sup>

<sup>1</sup> مرسوم تنفيذي رقم 10-55 مؤرخ في 02 فبراير 2006، يحدد مهام الوكالة الوطنية للتشغيل و تنظيمها و سيرها.

<sup>2</sup> مرسوم تنفيذي رقم 10-55، مرجع سابق.

<sup>3</sup> نقل من الموقع الرسمي للوكالة الوطنية للتشغيل [www.anem.dz](http://www.anem.dz)، نبذة تاريخية عن المرافق العمومية للتشغيل، 07:03، 2023/06/01،

<sup>4</sup> [www.anem.dz](http://www.anem.dz)، المرجع السابق، 07:13، 2023/06/01

حتى سنة 1990 أين أنشأت الوكالة الوطنية للتشغيل، والتي أخذت مكان المكتب الوطني لليد العاملة، حيث كلفت بمهمة تنظيم سوق التشغيل "تغيير تسمية المكتب الوطني لليد العاملة المحدث بالمرسوم رقم 26-99 المؤرخ في 69 نوفمبر سنة 1962 المذكور أعلاه، فتصبح "الوكالة الوطنية للتشغيل" ويدعى في صلب النص الوكالة الوطنية"<sup>1</sup>. إلى غاية 2004 أين تم إصدار القانون المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل، أين تم تغيير طابع الوكالة الوطنية للتشغيل من هيئة عمومية إدارية، إلى مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص "الوكالة مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص تحدد مهامها وتنظيمها وسيرها عن طريق التنظيم"<sup>2</sup>. وهو ما أكدته أيضا المرسوم 10-55 السابق الذكر في نص مادته الثانية التي تنص على أن: "الوكالة مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص تخضع لأحكام هذا المرسوم وتتمتع بالشخصية المعنوية والإستقلال المالي"<sup>3</sup>.

ولم يقتصر هذا الدور على هذه المؤسسة العمومية فقط بل حتى بعض الوكالات الخاصة "يمكن لهيئات خاصة معتمدة توفير مناصب شغل للشباب العاطلين عن العمل، و لقد تم تعريف الوكالة الخاصة للتشغيل على أنها كل شخص طبيعي أو معنوي مستقل عن السلطات العمومية يمكنه توفير مناصب شغل، حيث تساهم بشكل كبير في تحسين سوق التشغيل.

و قد بلغ عدد الهيئات الخاصة المعتمدة التي أبرمت مع الوكالة الوطنية للتشغيل إتفاقية شراكة 55 هيئة خاصة.<sup>4</sup> اذا فالجزائر باشرت في تسيير سوق العمل مند الاستقلال وقد اوكلت مهمة ذلك لمؤسسة عمومية وقد تغيرت تسمياتها ومهامها حتى استقرت على الوكالة الوطنية للتشغيل كمؤسسة عمومية ذات استقلالية مالية

الفرع الثاني: هيكله ومهام الوكالة الوطنية للتشغيل

أولا: هيكله الوكالة الوطنية للتشغيل

سنتناول هنا ثلاث هياكل للوكالة الوطنية للتشغيل هي: (المديرية العامة)، (الفروع الولائية)، (الملحقات المحلية).

أ- المديرية العامة

حيث يقتصر دورها في تطبيق العلاقات والاستشارات القانونية والمراقبة القانونية، إضافة إلى أنها تجمع المعلومات المتعلقة بسوق العمل وهذا عن طريق هياكلها الخارجية أين يتم معالجتها.<sup>5</sup>

<sup>1</sup> مرسوم تنفيذي رقم 91-259 مؤرخ في 12 سبتمبر سنة 1990 يعدل و يتم الأمر رقم 50-05 المؤرخ في 05 يونيو 1971 و المتضمن تنظيم المكتب الوطني لليد العاملة و تغيير تسميته.

<sup>2</sup> قانون رقم 10-09 مؤرخ في 25 ديسمبر 2004، يتعلق بتنصيب العمال و مراقبة التشغيل.

<sup>3</sup> مرسوم تنفيذي رقم 10-55، مرجع سابق.

<sup>4</sup> [www.anem.dz](http://www.anem.dz)، المرجع السابق، 07:15، 2023/06/01

<sup>5</sup> [www.anem.dz](http://www.anem.dz)، المرجع نفسه، 07:19، 2023/06/01

### ب- الفروع الولائية

ويتمثل دورها فيما يلي:

- " - ضمان تنظيم وتسيير سوق التشغيل المحلية.
- ضمان تسيير الوسائل البشرية والمادية والمالية.
- ضمان تسيير واستغلال الشبكة المعلوماتية المحلية.
- ضمان الدعم التقني للملحقات المحلية للتشغيل.
- المشاركة في تنفيذ أجهزة برامج التشغيل في الولاية.
- إنجاز واستغلال كل المعطيات والمعلومات المتعلقة بالسوق المحلية للتشغيل، وإعداد تقارير شهرية حول نشاطات الفرع الولائي للتشغيل.
- متابعة وتنسيق نشاطات الملحقات المحلية.
- دراسة طلبات الموافقات المبدئية لتشغيل اليد العاملة الأجنبية.
- ضمان الإصغاء الاجتماعي والاتصال.<sup>1</sup>

### د: الملحقة المحلية

- وتعتبر آخر الهرم في هيكل الوكالة "التي تعتبر الخلية الأساسية في تنظيم الوكالة الوطنية للتشغيل حيث تقوم باستقبال المتعاملين معها سواء من طالبي العمل أو المستخدمين وتكلف على الخصوص، بما يأتي:
- ضمان الوساطة في سوق التشغيل المحلية،
  - ضمان تنظيم وتسيير السوق المحلية للتشغيل، من خلال التقريب بين عروض وطلبات التشغيل،
  - تنفيذ الأجهزة والبرامج الوطنية للتشغيل على المستوى المحلي،
  - استغلال كل المعطيات والمعلومات المتعلقة بالسوق المحلية للتشغيل،
  - إنجاز شهريا كل المعطيات والمعلومات الخاصة بالسوق المحلية للتشغيل، وإعداد تقرير سنوي عن نشاطاتها<sup>2</sup>

ثانيا: مهام الوكالة الوطنية للتشغيل:

### 1- مهام وأهداف الوكالة الوطنية للتشغيل.

لقد تم تحديد المهام الموكلة للوكالة الوطنية للتشغيل ضمن المرسوم التنفيذي رقم 06-77 والتي تتضمن ما يلي:

"تنظيم ومعرفة وضعية السوق الوطنية للتشغيل واليد العاملة وتطورها وضمن خدمة فعالة وفريدة للتوظيف لكل طالب عمل ولكل مؤسسة، وتكلف الوكالة الوطنية للتشغيل بهذه الصفة بما يأتي:

<sup>1</sup> [www.anem.dz](http://www.anem.dz)، مرجع السابق، 07:22، 2023/06/01

<sup>2</sup> [www.anem.dz](http://www.anem.dz)، نفس المرجع، 07:28، 2023/06/01

- وضع منظومة إعلامية تسمح بالاطلاع، بكيفية دقيقة ومنظمة وحقيقية، على تقلبات سوق التشغيل واليد العاملة.
- القيام بكل تحليل وخبرة في مجال التشغيل واليد العاملة.
- القيام بكل الدراسات التي لها صلة بأداء مهمتها.
- تطوير أدوات وآليات تسمح بتنمية وظيفة رصد سوق التشغيل وتقييمها.
- جمع عروض وطلبات العمل ووضعها في علاقة فيما بينها، وتكلف بهذه الصفة، بما يأتي:
  - ضمان إستقبال طالبي العمل وإعلامهم وتوجيههم وتنصيبهم.
  - القيام بالبحث عن عروض العمل لدى الهيئات المستخدمة وجمعها.
  - تنظيم المقاصة بين عروض وطلبات العمل على المستوى الوطني والجهوي والمحلي.
  - تشجيع الحركة الجغرافية والمهنية لطالبي العمل.

يجق لكل طالب شغل بلغ السن القانوني للعمل أيا كان مستوى تأهيله، الإستفادة من تنصيب عن طريق الملحقات المحلية للتشغيل التابعة للوكالة الوطنية للتشغيل، وفقا للعروض الواردة من طرف الهيئات المستخدمة العمومية والخاصة، ويستفيد من التوجيه والإستشارة والمرافقة في البحث عن الشغل وعن التنصيب"<sup>1</sup>. وبذلك فالوكالة تقوم بدور مهم وهو الوساطة بين العرض والطلب فتتقرب عن مناصب العمل لتقوم بتبليتها بناء على المخزون المسجل لديها من طالبي العمل.

## 2- الخدمات المقدمة من طرف الوكالة الوطنية التشغيل.

سنتطرق الى بعض الخدمات المقدمة من طرف الوكالة

### 1- الوسيط:

يعتبر برنامج الوسيط نظام معلوماتي جديد اعتمده الوكالة الوطنية للتشغيل، وهو عبارة عن "قاعدة سجل بيانات لجميع المعلومات لطالب العمل (البيانات الشخصية، المناصب المطلوبة على أن يتم اختيار 3 منهم بالترتيب لتظهر في بطاقة الوسيط، الشهادات، التربصات، الخبرة) ويكون له رقم هوية وحيد خاص عبر جميع تراب الوطني. تتمتع هذه القاعدة بنظام فرز حسب طلبات الشركات أي بمجرد أن يتم عرض طلب المؤسسة يتم انتقاء طالب العمل بطريقة تلقائية لإجراء فحص في المؤسسة، ثم يقوم بدوره مكتب التشغيل بالاتصال بالطالب العمل لإعلامه بذلك عن طريق خدمة SMS أو يطلع بنفسه عن طريق حسابه بالوسيط اون لاين.

وقد قامت الوكالة الوطنية للتشغيل بإطلاق نظام "الوسيط" رسميا يوم 01 مارس 2015 بالوكالة الولائية للتشغيل بالبلدية، وواصل النظام انتشاره على مدار سنة 2015، ليختتم تعميمه بولاية ورقلة يوم 07 فيفري 2016، وبهذا يكون قد تم نشر نظام الوسيط عبر كافة وكالات التشغيل في القطر الوطني"<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> [www.anem.dz](http://www.anem.dz)، مرجع السابق، 07:33، 2023/06/01

<sup>2</sup> موقع البلاد، <https://www.elbilad.online>، 10:45، 2023/06/01 بتصرف

ولهذا النظام (الوسيط) أهداف عدة تتوافق والموضوع الذي نعالجه في مذكرتنا والتي من بينها: "ضمان شفافية في معالجة عروض العمل وضمان أكثر سرعة وفعالية، وكذا توفير خدمات ذات نوعية أفضل لفائدة طالبي العمل والمستخدمين. ذلك من خلال:

- بطاقة وطنية موحدة لطالبي العمل.
  - قاعدة بيانات موحدة.
  - إمكانية التسجيل في وكالة مقر السكن وذلك من خلال أي وكالة على مستوى الوطني.
  - مقارنة الكترونية بين عروض وطلبات العمل.
  - استناد الوسيط على المدونة الوطنية للمهن والوظائف.
  - مقارنة طلبات العمل مع عروض العمل على المستوى الوطني<sup>1</sup>.
- وبذلك فنظام الوسيط نظام معلوماتي يعمل على ضمان تكافؤ فرص التشغيل بين طالبي العمل

## 2- المدونة الجزائرية للوظائف والمهن:

في إطار عصرنة هياكل الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM) قامت الوكالة وبالشراكة مع نظيرها الفرنسي قطب التشغيل (emploi Pôle) بإنشاء المدونة الجزائرية للوظائف والمهن وذلك بمساهمة جميع الشركاء (المؤسسات الاقتصادية، مؤسسات التكوين والتعليم، مؤسسات التعليم العالي، ومختلف الفدراليات... الخ). فهي "نظام مرجعي للوظائف يجعل من الممكن تحديد كل وظيفة موجودة في الجزائر بدقة. ويسمح الدليل للجميع... من تحديد المهارات المطلوبة لوظيفة ما، مما يسهل عملية التوظيف والبحث عن عمل، ويتكون NAME من 422 وصفاً وظيفياً (بطاقة للوظائف والمهن) و 5479 تعييناً (تسمية) وهي منظمة على شكل بنية شجرية كما يلي: 16 قطاع. 87 ميدان. 36 ميدان فرعي و 422 بطاقة للوظائف والمهن

تم دمج المدونة NAME الآن في نظام معلومات الوسيط WASSIT الجديد ليصبح التعامل مع عروض وطلبات العمل أكثر كفاءة ويتم استخدام النظام المرجع الوظيفي من قبل جميع شركاء ANEM (الشركات، ومؤسسات التدريب، ومنظمات التوظيف الخاصة، وما إلى ذلك) ومن قبل مستشاري ANEM في مهمة الوساطة الخاصة بهم<sup>2</sup>.

بذلك تعد المدونة الجزائرية للمهن والحرف أداة فعالة لتحسين مهمة الوساطة، وتتيح عمليات البحث بتحديد مؤهلات طالب العمل بالنسبة لعروض العمل من قبل المستخدمين. حيث يمكن لطالبي العمل والمؤسسات الاطلاع على المدونة عبر الموقع الإلكتروني للوكالة الوطنية للتشغيل.

<sup>1</sup> [www.anem.dz](http://www.anem.dz)، نفس المرجع، 2023/06/01، 10:50

<sup>2</sup> [www.anem.dz](http://www.anem.dz)، مرجع السابق، 2023/06/01، 11:17 بتصرف

### 3- مقابلة تسجيل طالب العمل<sup>1</sup>:

- تتم عملية التسجيل بناء على حوار منظم وفردى من خلال الحضور الإجبارى للشخص الذى يطلب التسجيل لدى وكالة التشغيل بصفة طالب عمل، لجمع المعلومات التى تسمح بـ:
- التعرف على المعنى وعلى مستواه العلمى وقدراته وكفاءته واستعداداته مشواره المهني.
  - معرفة رغباته واقتراح الخدمات الأكثر ملائمة لمؤهلاته.
  - تسجيله بصفة طالب عمل.
- ويكون حضوره كذلك بغية:
- تزويده بكل المعلومات الضرورية لتسهيل حصوله على عمل.
  - الحصول على المعلومات الإحصائية اللازمة حول سوق العمل وتنظيمه
- وعلى العموم تتم مقابلة التسجيل عند أول حضور للمعنى إلى الوكالة، وتتراوح مدتها من 15 إلى 20 دقيقة حسب كل حالة.

### مراحل مقابلة طالبي العمل:

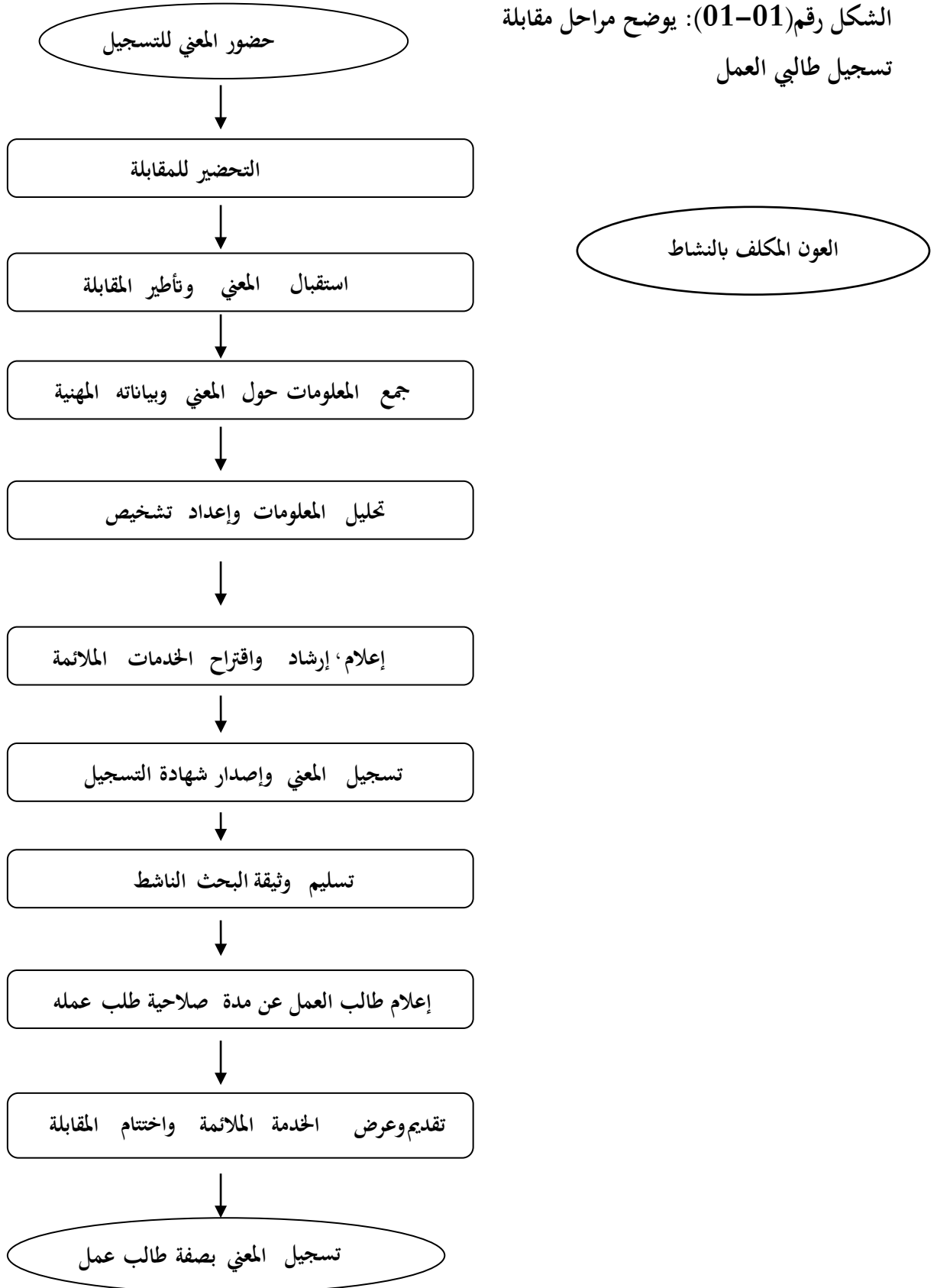
تتم مقابلة طالبي العمل وفق المراحل التالية:

- التحضير للمقابلة: تتم فيها الحياة على كل المعلومات حول الوسط الاجتماعى والاقتصادى، برامج وآليات التشغيل، برامج التكوين.... وكذلك الاطلاع على كل عروض العمل المتاحة.
- تزويد طالب العمل بمعلومات وإرشاده بناء على التشخيص.
- استقبال المعنى وتأطير المقابلة: تكون فى وضعية معتدلة ومحترمة، يجب على العون الإصغاء الجيد والفعال لطالب العمل، والاستعلام حول ما إذا قام المعنى بعملية التسجيل المسبق (على الموقع الإلكتروني).
- تحليل المعطيات التى تم جمعها: إجراء تشخيص باستغلال مجمل عناصر المعلومات (المسار المهني لطالب العمل ومقارنته مع وضعية محيط التشغيل). حول الخدمات التى تقدمها الوكالة الوطنية للتشغيل والمكيفة مع احتياجاته، (المرافقة، اقتراح التكوين، التوظيف، التوجيه نحو أجهزة خارجية أخرى....).
- تسجيل طلب العمل وتسليم شهادة التسجيل.
- إعلام طالب العمل حول مدة صلاحية طلبه

<sup>1</sup> ونيس باباي، دور استخدام تكنولوجيا الاتصال فى تحسين خدمة الوكالة الوطنية للتشغيل دراسة ميدانية وكالة تقرت، مذكرة ماستر، جامعة الوادي، 2020، ص90 بتصرف



الشكل رقم (01-01): يوضح مراحل مقابلة  
تسجيل طالبي العمل



العون المكلف بالنشاط

يمكن تلخيص أهم الخدمات المقدمة من طرف الوكالة الولائية للتشغيل في الجدول التالي:

الجدول رقم(01-01): يوضح الخدمات المقدمة من طرف الوكالة الولائية للتشغيل<sup>1</sup>

الخدمة	وصف الخدمة
1-جهاز المساعدة على الإدماج المهني DAIP	برنامج يسمح لطالبي العمل المبتدئين الذين يتراوح سنهم بين 18 و 35 سنة الحصول على منصب عمل، وهو برنامج يسير نحو التوقف اذ أصبح يفرض على كل من اراد تجديد عقده أن يتم توظيفه أو يحول عقده الى CTA
2-عقد العمل المدعم CTA	هو عقد مبرم ما بين المستخدم وطالب العمل المبتدئ أو الذي سبق له الاستفادة من عقد الإدماج المهني لمدة غير محددة، يستفيد من خلاله المستخدم من مساهمة من طرف الدولة في أجر المنصب وهذا بنسب محددة متناقصة حسب فئة عقد العمل المبرم بين المستخدم وطالب العمل.
3-خدمة التسجيل عبر الانترنت "الوسيط"	هو نظام معلوماتي يهدف إلى الرفع من حظوظ المرشحين ليتم توظيفهم في مناصب شغل يضمن الشفافية التامة في اختيار طالب العمل.
4-المدونة الجزائرية للمهن والوظائف	المدونة الجزائرية للوظائف والمهن هي مرجع وطني للوظائف والمهن والذي من خلاله يمكن تحديد أي مهنة موجودة في الجزائر. هذا المرجع يسمح لكل من المستخدمين والباحثين عن العمل بتحديد الكفاءات لكل وظيفة، وبالتالي فانه يسهل التوظيف والبحث عن العمل.
5-التطبيقات الذكية	التطبيق الذكي -NAME- يسمح هذا التطبيق بتحديد كل المهن الموجودة في الجزائر من خلال المدونة الجزائرية للمهن والوظائف. كما يسمح أيضا لطالبي العمل والمستخدمين بتحديد المهارات المطلوبة، وبالتالي تسهيل عملية التوظيف والبحث عن عمل. التطبيق الذكي - Mon Offre -: هذا التطبيق مخصص لطالبي العمل، لتمكينهم من إيجاد عروض العمل المناسبة لهم. ويسمح أيضا بالبحث عن عروض العمل بطريقة سهلة، كاملة ومتعددة المعايير وبمشاركة عروض العمل مع أشخاص آخرين. التطبيق الذكي - Mon Agence -: يسمح بإيجاد وكالة التشغيل الأقرب لطالب العمل. كما يسمح له بمشاركة اتجاهه مع الآخرين.

<sup>1</sup> ونيس باباي، مرجع سابق، ص 54-55 بتصرف

<p>6-نشطات التكفل بطالب العمل</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- دورات تكوينية في تقنيات البحث عن الشغل TRE</li> <li>- المرافقة في البحث عن الشغل.</li> <li>- اقتراح الوكالة من طالبي العمل التكوين.</li> <li>- التوجيه نحو أجهزة أخرى; ANSEJ ...</li> </ul>	
<p>7-خلية الاستقبال والإصغاء</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>تم إنشاء الخلية الوطنية للاستقبال والإصغاء وفروعها المحلية سنة 2013 بهدف:</li> <li>- استقبال المتعاملين مع الوكالة (طالبي العمل والمستخدمون) والإصغاء إليهم ومرافقتهم للتكفل الفعال والآني بانشغالهم.</li> <li>- دراسة ومعالجة عرائض المتعاملين بغرض تسوية وضعيتهم وفقا للإجراءات القانونية السارية المفعول ومتابعتها.</li> </ul>	
<p>8-نادي البحث عن الشغل</p> <p>نادي مخصص لطالبي العمل الذين يواجهون صعوبات في البحث وإيجاد الشغل من خلال تقديم دورات تكوينية لجعل طالب العمل أكثر نشاط وفعالة.</p>	

المصدر: ونيس باباي، مرجع سابق، ص 54-55 بتصرف

### المبحث الثاني: الدراسات السابقة

حظي موضوع تحقيق تكافؤ الفرص بين طالبي العمل في الوكالة الوطنية للتشغيل بإهتمام الكثير من الباحثين والدارسين، حيث وجدنا عدة دراسات، تناولت الموضوع من جوانب مختلفة، فمنها من تناولته من دراسة الوكالة الوطنية للتشغيل، ومنها من تناولته من جانب تكافؤ الفرص. ولقد تم إختيار مجموعة من الدراسات السابقة التي تناولت موضوع الوكالة الوطنية للتشغيل وموضوع تكافؤ الفرص على إعتبرات وأسس تتمثل في:

- الأخذ بمعيار تنوع اللغة في الدراسات السابقة.
- إنتقاء الحدائثة في الدراسات السابقة قدر الإمكان.
- مدى إرتباط الدراسة السابقة بأحد طريقي دراستنا.
- تفضيل الدراسات الوصفية التحليلية ، المرتبطة بالمبحث الميداني.

ومن خلال هذا المبحث سنحاول عرض مختلف الدراسات السابقة مع الوقوف عند الإضافة التي جاءت بها الدراسة الحالية " دور الوكالة الوطنية للتشغيل في تحقيق تكافؤ الفرص بين طالبي العمل " تناولنا في هذا المبحث ما يلي:

- ✓ دراسات متعلقة الوكالة الوطنية للتشغيل.
- ✓ دراسات متعلقة تكافؤ الفرص.
- ✓ مناقشة الدراسات السابقة.
- ✓ عرض الإسهامات التي تقدمها الدراسة الحالية.

المطلب الأول: الدراسات العربية والاجنبية

الفرع الأول: الدراسات العربية

أولا- الدراسات السابقة المتعلقة بالوكالة الوطنية للتشغيل

1- دراسة: (محمد الصالح شايب) الرضا الوظيفي لدى الموظفين عن طريق الوكالة الوطنية للتشغيل - دراسة ميدانية بولاية قسنطينة -، 2021.

- هدف الدراسة: - معرفة درجة الرضا الوظيفي لدى موظفي الوكالة وافادة المسؤولين من نتائجها

- معرفة مدى تأثير كل من الاجر والترقية وطبيعة العقد في درجة الرضا الوظيفي

- معرفة اهم العوامل المؤثرة في رضا موظفي الوكالة

- الطريقة والادوات: ملاحظة - مقابلة - استبيان

- النتائج: الطريقة التي توظف بها ANEM مؤثرة على الرضا الوظيفي وخاصة ما تعلق بالاجر والترقية وطبيعة العقد<sup>1</sup>

2- دراسة: (علالي الزهراء - ساوس الشيخ) دور القيادة التحويلية في تعزيز الثقة التنظيمية - دراسة حالة الوكالة الوطنية للتشغيل، 2021.

- هدف الدراسة: كشف دور القيادة التحويلية في تعزيز الثقة التنظيمية

- الطريقة الادوات: استبيان

- النتائج: - وجود اثر معنوي للقيادة التحويلية على الثقة التنظيمية

- وجود اثر معنوي لبعث التأثير النمودجي على الثقة التنظيمية وعدم وجود اثر معنوي للابعاد

الاخرى<sup>2</sup>

3- دراسة: (ونيس باباي) دور استخدام تكنولوجيا الاتصال في تحسين خدمة الوكالة الوطنية للتشغيل (دراسة ميدانية بالملاحق المحلية للتشغيل ولاية تقرت)، 2021.

- هدف الدراسة: الكشف عن دور استخدام تكنولوجيا الاتصال في تحسين خدمة الوكالة الوطنية للتشغيل

- الطريقة الادوات: استبيان

- النتائج: - للشبكات والمواقع دور كبير في تعزيز كفاءة عمال الملاحق المحلية للتشغيل

- هناك معيقات لاستخدام تكنولوجيا الاتصال تؤثر على تحسين خدمة الوكالات المحلية للتشغيل<sup>3</sup>

<sup>1</sup> محمد الصالح شايب الرضا الوظيفي لدى الموظفين عن طريق الوكالة الوطنية للتشغيل - دراسة ميدانية بولاية قسنطينة ، 2021

<sup>2</sup> علالي الزهراء - ساوس الشيخ دور القيادة التحويلية في تعزيز الثقة التنظيمية - دراسة حالة الوكالة الوطنية للتشغيل، 2021

<sup>3</sup> ونيس باباي دور استخدام تكنولوجيا الاتصال في تحسين خدمة الوكالة الوطنية للتشغيل (دراسة ميدانية بالملاحق المحلية للتشغيل ولاية تقرت)، 2021.

4- دراسة: (العراي حمزة ، أحمد خالد فريد) برامج الوكالة الوطنية للتشغيل: من دور الوساطة في سوق الشغل الى الدور الداعم للشغل المأجور، 2019.

- هدف الدراسة: - التعرف عن كتب للوكالة الوطنية للتشغيل

- الامام ببرامج التشغيل المساعدة على الادمج المهني

- الامام بالتحفيزات الممنوحة لاصحاب المؤسسات وطالب العمل ان وجدت

- عرض احصائيات حول التوظيفات المحققة خلال السنتين الاخيرتين

- الطريقة الادوات: التحليل الوصفي

- النتائج: خلصت الدراسة الى التعرف على جميع البرامج التشغيلية التي تقدمها الوكالة الوطنية للتشغيل في اطار مهامها، بالإضافة الى مختلف التعليمات الموجهة من قبل هذه الاخيرة لجميع وكالاتها والتي تصب في خانة دعم التشغيل<sup>1</sup>

ثانيا- الدراسات السابقة المتعلقة تكافؤ الفرص

1- دراسة: (خليلي أحمد) دور الوكالة الوطنية ANEM في تحقيق عدالة التشغيل- من وجهة نظر

الإداريين - حالة وكالة التشغيل الولائية AWEM بالمسيلة. 2019

- هدف الدراسة: - مدى قدرة الوكالة الولائية للتشغيل بالمسيلة في تحقيق عدالة التشغيل بين المرشحين لشغل الوظائف

- الكشف عن دور الوكالة في القضاء على الممارسات غير المسؤولة من جميع

الفاعلين في التشغيل والتي تخل بالعدالة

- الكشف عن مدى ثقة الاداريين بالوكالة بمؤسستهم

- الطريقة الادوات: استبيان - مقابلة

- النتائج: - أن للوكالة دورا إيجابيا في تحقيق عدالة التشغيل خاصة باعتمادها على التكنولوجيات الحديثة في عملها وذلك رغم الأثر السلبي لتدخل ذوي النفوذ وكذا تجاوزات بعض المحسوبين على الأجهزة الأخرى في التشغيل<sup>2</sup>.

<sup>1</sup>- العراي حمزة ، أحمد خالد فريد برامج الوكالة الوطنية للتشغيل: من دور الوساطة في سوق الشغل الى الدور الداعم للشغل المأجور، 2019.

<sup>2</sup>- (خليلي أحمد) دور الوكالة الوطنية ANEM في تحقيق عدالة التشغيل- من وجهة نظر الإداريين - حالة وكالة التشغيل الولائية AWEM بالمسيلة.

- 2- دراسة: (نسرين شفيق البقاعين) مذكرة ماجستير: تكافؤ الفرص للوصول للوظائف القيادية في المؤسسات التربوية في إقليم الجنوب، 2012
- هدف الدراسة: - التعرف على درجة توفر تكافؤ الفرص للوصول للوظيفة القيادية في المؤسسات التربوية في إقليم الجنوب من وجهة نظر رؤساء الأقسام ومديري المدارس
  - الطريقة الادوات: استبيان
  - النتائج: - ليس هناك تكافؤ للفرص للوصول للوظائف القيادية في المؤسسات التربوية فهناك انحياز لصالح الذكور، وكذا المؤهل العلمي وخاصة حملة البكالوريوس.
  - هناك تكافؤ للفرص للوصول للوظائف القيادية في المؤسسات التربوية عند متغيرات الحالة الاجتماعية والمسمى الوظيفي<sup>1</sup>.

الفرع الثاني: الدراسات الاجنبية

أولا- الدراسات السابقة المتعلقة بالوكالة الوطنية للتشغيل

1- دراسة: (CHERIF Ass -OUADAH REBRAB Saliha)

## L'IMPACT DES POLITIQUES DE L'EMPLOI SUR L'INSERTION DES JEUNES DANS LE MARCHE DU TRAVAIL EN ALGER

تأثير سياسات التشغيل على ادخال الشباب في السوق العمل في الجزائر

- هدف الدراسة: - دراسة أثر المتغيرات التي تحدد مستوى التوظيف في سوق العمل "الطلب وعرض العمالة".
- تحليل السياسات التي تطبقها الدولة بما يمكن أن يحسن فرص توظيف الشباب في الجزائر<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> - نسرين شفيق البقاعين مذكرة ماجستير: تكافؤ الفرص للوصول للوظائف القيادية في المؤسسات التربوية في إقليم الجنوب، 2012

<sup>2</sup> - (CHERIF Ass -OUADAH REBRAB Saliha)

- الطريقة والادوات: تحليل كمي
- النتائج: ضعف سوق العمل يرجع بشكل رئيسي إلى تركيز جهود الدولة الجزائرية في القطاع الوحيد هو قطاع المحروقات.

للحد من البطالة، من الضروري تنويع الاقتصاد على أساس القطاع الخاص لتطوير الزراعة وتجارة الخدمات والسياحة وصيد الأسماك

2- دراسة: (El Ghani - Mouna BOUKEMOUCH)

(HAMMAMOUCHE)

Les stratégies de l'Etat en matière d'emploi vues par les jeunes chômeurs. Exemple avec les jeunes diplômés et leurs avis sur l'ANEM).

استراتيجيات التوظيف الحكومية كما يراها الشباب العاطلين عن العمل. مثال مع

الخريجين الشباب وآرائهم حول ANEM.

- هدف الدراسة: تقييم الوكالة وذلك من خلال وجهة نظر الشباب حاملي الشهادة
- الطريقة الادوات: المقابلة في وكالة بجاية
- النتائج: - هناك من عبر عن رضاه بالوكالة وخدماتها خاصة وأنها تتيح فرصة ولوج عالم الشغ - وهناك من أشار الى نقائص وعيوب الوكالة<sup>1</sup>

3- دراسة: (BOUHRIZ DAÏDJ Feriel)EVOLUTION DU

MARCHE DU TRAVAIL EN ALGERIE LE CAS DE L'ANEM (2015-2018) - 2018

<sup>1</sup>: (El Ghani HAMMAMOUCHE - Mouna BOUKEMOUCH)



تطور سوق العمل في الجزائر : حالة الوكالة الوطنية للتشغيل(2015-2018)

- هدف الدراسة: - دراسة تطور سوق العمل
  - تحديد طبيعته من خلال تحليل العرض وطلب الوظائف
  - الطريقة والادوات: تحليل كمي للبيانات التي نشرتها ANEM
  - النتائج: - هناك خلل وظيفي في سوق العمل حيث أن العروض المملوطة لا تغطي الطلب
  - لم يحدث تقاطع بين منحنى العرض والطلب والذي قد يعود لعدم توافق المتغيرين
  - anem تقدم وضائف مؤقتة مما يجعلنا دائما نعود الى حيث بدأنا
  - يجب على الدولة أن تضع سياسة توظيف أكثر ملائمة من أجل استيعاب كمية البطالة الحالية<sup>1</sup>.
- 3- دراسة (LAIB Fatma Zohra)

Tendances de l'offre d'emploi enregistrée au niveau de l'agence nationale de l'emploi : Un reflet des orientations économiques de l'Algérie période 2011-2017. (2019)

الاتجاهات في عرض العمل المسجل على مستوى الوكالة الوطنية للتشغيل انعكاس للتوجهات الاقتصادية في الجزائر لفترة 2017-2011

- هدف الدراسة: معرفة إلى أي مدى يعكس عرض العمل التوجهات الاقتصادية للدولة حسب أرقام الوكالة الوطنية للتشغيل فترات 2016-2011
- الطريقة الادوات: تحليل كمي للبيانات التي نشرتها ANEM
- النتائج: - ستنعكس الخيارات الاقتصادية للبلد على أرقام العمالة
- من الضروري تشجيع القطاع الزراعي من خلال الحوافز المختلفة<sup>2</sup>.

ثانيا- الدراسات السابقة المتعلقة بتكافؤ الفرص

1- دراسة (J. S.Wessels) ، Equal employment opportunities: A conceptual puzzle

تكافؤ فرص العمل: لغز مفاهيمي

<sup>3</sup> هدف الدراسة: إنتاج إطار مفاهيمي من شأنه أن يفك تشابك المفاهيم الرئيسية المتعلقة بالتحول في الخدمة العامة

- الطريقة الادوات: استبيان

1 (BOUHRIZ DAÏDJ Feriel)EVOLUTION DU MARCHE DU TRAVAIL EN ALGERIE LE CAS DE L'ANEM (2015-2018) - 2018

<sup>2</sup> (LAIB Fatma Zohra)

Tendances de l'offre d'emploi enregistrée au niveau de l'agence nationale de l'emploi : Un reflet des orientations économiques de l'Algérie période 2011-2017. (2019)

<sup>3</sup> -J. S.Wessels ،(Equal employment opportunities: A conceptual puzzle

- النتائج: - من الممكن الحصول على مساواة حقيقية وفرص عمل متكافئة أساسية على أساس الإنصاف والعدالة والجدارة ، في ظل موظفين يمثل مائة بالمائة من التركيبة السكانية للبلد

المطلب الثاني: الفرق بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة

الجدول رقم (01-02): يوضح موقع الدراسة الحالية والدراسات السابقة

من حيث المكان	من حيث الزمان	من حيث الهدف	الطريقة والادوات	الدراسة
دراسة ميدانية بولاية قسنطينة	2021	- معرفة درجة الرضا الوظيفي لدى موظفي الوكالة وافادة المسؤولين من نتائجها - معرفة مدى تأثير كل من الاجر والترقية وطبيعة العقد في درجة الرضا الوظيفي - معرفة اهم العوامل المؤثرة في رضا موظفي الوكالة	ملاحظة مقابلة استبيان	محمد الصالح شايب - حدة بوسيفي: الرضا الوظيفي لدى الموظفين عن طريق الوكالة الوطنية للتشغيل - دراسة ميدانية بولاية قسنطينة -
	2021	كشف دور القيادة التحويلية في تعزيز الثقة التنظيمية	استبيان	علاي الزهراء - ساوس الشيخ: دور القيادة التحويلية في تعزيز الثقة التنظيمية - دراسة حالة الوكالة الوطنية للتشغيل
الملاحق المحلية للتشغيل ولاية تقرت	2021	الكشف عن دور استخدام تكنولوجيا الاتصال في تحسين خدمة الوكالة الوطنية للتشغيل	استبيان	ونيس باباي: دور استخدام تكنولوجيا الاتصال في تحسين خدمة الوكالة الوطنية للتشغيل (دراسة ميدانية بالملاحق المحلية للتشغيل والية تقرت)
	2019	- التعرف عن كثر للوكالة الوطنية للتشغيل - الامام ببرامج التشغيل المساعدة على الادمج المهني - الامام بالتحفيز		العراي حمزة ، أحمد خالد فريد: برامج الوكالة الوطنية للتشغيل: من دور الوساطة في سوق الشغل الى الدور الداعم للشغل المأجور

		<p>الممنوحة لاصحاب المؤسسات وطالب العمل ان وجدت - عرض احصائيات حول التوظيفات المحققة خلال السنتين الاخيرتين</p>		
		<p>- دراسة أثر المتغيرات التي تحدد مستوى التوظيف في سوق العمل "الطلب وعرض العمالة". - تحليل السياسات التي تطبقها الدولة بما يمكن أن يحسن فرص توظيف الشباب في الجزائر.</p>	تحليل كمي	<p>OUADAH REBRAB : CHERIF Ass -Saliha L'IMPACT DES POLITIQUES DE L'EMPLOI SUR L'INSERTION DES JEUNES DANS LE MARCHE DU TRAVAIL EN ALGER</p>
وكالة بجاية		<p>تقييم الوكالة وذلك من خلال وجهة نظر الشباب حاملي الشهادات</p>	المقابلة	<p>Mouna El - BOUKEMOUCH Ghani :HAMMAMOUC Les stratégies de l'Etat en matière d'emploi vues par les jeunes chômeurs. Exemple avec les jeunes diplômés et leurs avis sur l'ANEM</p>
	2018	<p>- دراسة تطور سوق العمل - تحديد طبيعته من خلال تحليل العرض وطلب الوظائف</p>	<p>تحليل كمي للبينات التي نشرتها ANEM</p>	<p>BOUHRIZ DAÏDJ Ferial: EVOLUTION DU MARCHE DU TRAVAIL EN ALGERIE LE CAS DE L'ANEM</p>

				(2015-2018) LAIB Fatma Zohra: Tendances de l'offre d'emploi enregistrée au niveau de l'agence nationale de l'emploi : Un reflet des orientations économiques de l'Algérie période 2011- 2017
	2019	- معرفة إلى أي مدى يعكس عرض العمل التوجهات الاقتصاد للدولة حسب أرقام الوكالة الوطنية للتشغيل فترات 2011- 2016	تحليل كمي للبينات التي نشرتها ANEM	
بالمسيلة	2019	- مدى قدرة الوكالة الولائية للتشغيل بالمسيلة في تحقيق عدالة التشغيل بين المرشحين لشغل الوظائف - الكشف عن دور الوكالة في القضاء على الممارسات غير المسؤولة من جميع الفاعلين في التشغيل والتي تخل بالعدالة - الكشف عن مدى ثقة الإداريين بالوكالة بمؤسستهم	استبيان - مقابلة	خليلي أحمد: دور الوكالة الوطنية ANEM في تحقيق عدالة التشغيل - من وجهة نظر الإداريين - حالة وكالة التشغيل الولائية AWEM بالمسيلة.
		إنتاج إطار مفاهيمي من شأنه أن يفك تشابك المفاهيم الرئيسية المتعلقة بالتحول في الخدمة العامة	استبيان	Equal J. S.Wessels: employment opportunities: A conceptual puzzle
الفرع الولائي للتشغيل تقرت	2022- 2023	مدى تحقيق الوكالة الوطنية للتشغيل لتكافؤ الفرص بين طالبي العمل	استبيان مقابلة	دور الوكالة الوطنية للتشغيل في تحقيق تكافؤ فرص التشغيل بين طالبي العمل

المصدر: من إعداد الطالبين

من خلال ما تم عرضه من دراسات سابقة، فإننا نلاحظ أن هناك دراسات تناولت الوكالة الوطنية للتشغيل من عدة نواحي وأخرى تناولت تكافؤ الفرص وعلى العموم وجدنا 3 دراسات قريبة من دراستنا، إلا أننا اختلفنا معها في الهدف والعينة المدروسة ومكان الدراسة كما هو موضح في الجدول السابق، وبالتالي كانت النتائج المتحصل عليها مختلفة.

## خلاصة الفصل:

تناولنا في هذا الفصل أن الوكالة الوطنية للتشغيل مؤسسة عمومية ذات استقلال المالي تحت وصاية الوزير المكلف بالعمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، لها عدة مهام ومن أهمها الوساطة بين العرض والطلب في سوق العمل. كما تم التطرق الى تكافؤ الفرص حيث ينظر اليه على أنه العدالة والتماثل والمساوات في تمكين طالب العمل من الحصول على عمل، وتوكل هذه المهمة الى هيئة مستقلة تسهر على ذلك، كما يبنى التوظيف وفق تكافؤ الفرص على معيار التأهيل العلمي وكذا الخبرة، ولكي يتم التوظيف وفق تكافؤ الفرص لابد من اتباع التالي: - فتح المجال ووضع معايير موحدة - عدالة الاجراءات - عدالة الاحكام الصادرة ، كما عرضنا الدراسات السابقة التي تناولت كل من الوكالة الوطنية للتشغيل وكذا تكافؤ الفرص وبيننا الاضافة التي قدمتها دراستنا.

# الفصل الثاني:

الدراسة الميدانية

للفرع الولائي للتشغيل

تقررت

### الفصل الثاني: الدراسة الميدانية للفرع الولائي للتشغيل تقرت

تمهيد:

تعد منهجية الدراسة وإجراءاتها الخطوة الأساسية في أي دراسة علمية ، إذ بدونها لا يمكن التطرق إلى الجانب الميداني للدراسة ، كما يتم عن طريقها الحصول على البيانات المطلوبة ، وهذا من أجل اختيار التحليل الإحصائي المناسب وعليه يتم التوصل إلى النتائج المطلوبة وتفسيرها وفق الفرضيات المتعلقة بموضوع الدراسة وبالتالي تتحقق الأهداف المرجوة من البحث .

بعدها تطرقنا للجانب النظري في الفصل الأول سنتطرق في هذا الفصل إلى عرض مبسط للمؤسسة محل دراستنا الميدانية وهي الفرع الولائي للتشغيل تقرت وملاحقه.  
وللقيام بهذه الدراسة قسمنا هذا الفصل إلى مبحثين:  
- المبحث الأول: الطرق والأدوات المستخدمة.  
- المبحث الثاني: عرض ومناقشة النتائج.



### المبحث الاول: الطريق والادوات المستخدمة

سنتناول من خلال هذا المبحث الى تعريف بالمؤسسة محل الدراسة اضافة الى مجموعة من الخطوات والعمليات الواجب إتباعها ، بغية تحقيق أهداف البحث المرجوة من خلال ضبط أبعاد الدراسة ، إضافة إلى تحديد عينة الدراسة بهدف التوصل إلى نتائج دقيقة.

#### المطلب الاول: تعريف المؤسسة

قبل التطرق الى تعرف المؤسسة نطلق من تعريف موقع توأجدها وهي تقرت فتعتبر ولاية تقرت ولاية حديثة بموجب القانون رقم 19-12 المؤرخ في 11 ديسمبر 2019 المعدل والمتمم للقانون رقم 84-09 المؤرخ في 1984 وتحمل ترقيم 55 ،وهي منطقة استراتيجية في الصحراء، وهي عاصمة الحضارتين العربية والبربرية، دخلها الاسلام على يد الفاتح العظيم عقبة بن نافع الفهري، وترتفع على مستوى البحر 70م، تتميز بالرطوبة صيفا رغم درجة الحرارة التي قد تصل 50 درجة، وبرودة شتاء قد تصل الى درجتين تحت الصفر. تبعد عن ولاية ورقلة بـ 160 كلم وعن العاصمة الجزائرية بـ 620 كلم، عن وادي سوف بـ 95 كلم، عن جامعة بـ 50 كلم وعن بسكرة بـ 220 كلم. تتموقع ولاية تقرت على مساحة تقدر بـ 704.73 كلم تتكون من 5 دوائر و 13 بلدية، تحدها شمال ولاية الجلفة والمغير، جنوبا ولاية ورقلة، شرقا ولاية الوادي، وغربا ولاية الجلفة وورقلة. فولاية تقرت ملائمة جدا لإجراء الدراسة الميدانية لبحثنا وهذا لاحتوائها على خمس ملاحق محلية للتشغيل ميدان دراستنا يغطوا 13 بلدية وهم:

- الملحقة المحلية للتشغيل تقرت
- الملحقة المحلية للتشغيل الحجيرة
- الملحقة المحلية للتشغيل تماسين
- الملحقة المحلية للتشغيل المقارين
- الملحقة المحلية للتشغيل الطيبات

ولهذه الملاحق دور كبير في سوق الشغل خاصة أن ولاية تقرت تعتبر منطقة نشاط صناعي واقتصادي بامتياز، حيث يعرف قطاع الاستثمار فيها تطور نوعي.

أما عن الوكالة المحلية للتشغيل تقرت فتعد من أقدم الوكالات فقد مرت على كل مراحل تطور الوكالة الوطنية للتشغيل في الجزائر، فترجع نشأتها الى عهد الاستعمار الفرنسي، "حيث كان مقر وكالة تقرت بجانب المسجد الكبير(العتيق) مستاوة، كما كان من بين العاملين في الوكالة في تلك الفترة السيد باساسي عبد الرحمان"<sup>1</sup> ثم بعد الاستقلال 1962 تم إنشاء المكتب الوطني لبيد العاملة office national de la main d"œuvre (ONAMO)، "وكانت رقعة نشاط الوكالة تتجاوز منطقة تقرت لتشمل بعض ولايات الجنوب، كما كان من خلال هذا المكتب يتم معالجة عروض العمل لخارج الوطن فكان آخر عرض عولج سنة 1978 وكان العمال

<sup>1</sup> مقابلة مع السيد بالعزير عبد العزيز، متقاعد من وكالة التشغيل تقرت، 2023/05/02، على الساعة 08:00 بمنزله

متوجهين الى ألمانيا الشرقية (RDA)<sup>1</sup>، حتى سنة 1990 أين أنشأت الوكالة الوطنية للتشغيل والتي أخذت مكان المكتب الوطني لليد العاملة، حيث كلفت بمهمة تنظيم سوق التشغيل، وهذا بموجب المرسوم التنفيذي رقم 90-259 المؤرخ في 08 سبتمبر 1990 المعدل والمتمم للأمر رقم 71-42 المؤرخ في 17 جوان 1971 المتضمن تنظيم المكتب الوطني لليد العاملة حيث تنص المادة الأولى منه على: "تتغير تسمية المكتب الوطني لليد العاملة المحدث بالمرسوم رقم 62-99 المؤرخ في 29 نوفمبر 1962 المذكور أعلاه، فتصبح "الوكالة الوطنية للتشغيل" ويدعى في صلب النص الوكالة الوطنية"<sup>2</sup> وفي سنة 2004 تم تغيير طابع الوكالة الوطنية للتشغيل من هيئة عمومية إدارية إلى مؤسسة ذات تسيير خاص، وذلك بصدور القانون رقم 04-19 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004 والمتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل أصبحت مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص، هذا ما نجده في المادة 07 منه في الفقرة 02 والتي تنص على: "الوكالة مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص تحدد مهامها وتنظيمها وسيرها عن طريق التنظيم"<sup>3</sup>، فكانت خلال هذه مكاتب بلدية تابعة للوكالة تمثل الوكالة في البلديات، كان عمالها تابعين للبلديات، ثم تم استرجاعها للوكالة بتوظيف عمال تابعين للوكالة من بداية 2008، ليتم إلغاء هذه المكاتب نهاية 2012، ليتم دمج كافة الموظفين في الوكالة، ثم بعد ذلك تم تخفيف العبء على وكالة تفتت، فأنشأت وكالة المقارين ووكالة تماسين (الطيبات - الحجيرة؟؟).

وعموما وكالة تفتت تزخر بطاقم بشري موظفين فيها يمكن تفصيلهم حسب الجدول التالي:

<sup>1</sup> مقابلة مع السيد ناصر الشابي، رئيس الملحقة المحلية للتشغيل تماسين (من أقدم الاطارات الموجودة)، بمقر الملحقة، 2023/04/25، 10:05.

<sup>2</sup> مرسوم تنفيذي رقم 09-295 مؤرخ في 08/09/1990 يعدل ويتمم الامر رقم 71-42 المؤرخ في 17 يونيو 1971 متضمن المكتب الوطني لليد العاملة وتغيير تسميته.

<sup>3</sup> قانون رقم 10-09 مؤرخ في 25 ديسمبر 2004، يتعلق بتنصيب العمال و مراقبة التشغيل.

الجدول رقم(01-03): يوضح توزيع عمال الفرع الولائي للتشغيل تفرقت حسب المنصب<sup>1</sup>

الرقم	المنصب	العدد
1	رئيس الفرع	1
2	رئيس الملحقة	5
3	مستشار رئيسي في التشغيل	6
4	مهندس دولة في الاحصاء	2
5	مستشار في التشغيل	22
6	مهندس اعلام آلي	1
7	تقني سامي اعلام آلي	1
8	مستشار مساعد في التشغيل	14
9	مساعد في التشغيل	1
10	عون وقاية وأمن	1
11	حارس	17
12	سائق	1
13	عاملة نظافة	1
المجموع		73

المصدر: الارقام مأخوذة من الفرع الولائي للتشغيل تفرقت

وبذلك فإن عدد المعنيين باستبيان الموظفين هم 47 موظف، وذلك باستبعاد من لا يستعملون برنامج الوسيط وكذا رؤساء الوكالات، الذين لديهم حساب للرقابة لا للمعالجة، أما ما تعلق بالشق الثاني وهو طالبي العمل فكان عدد الاستثمارات الموزعة 400 استرجع منها 215 وبعد استبعاد الاستثمارات غير الصالحة كانت العينة المدروسة 193.

أما عن حركية سوق العمل في الفرع الولائي للتشغيل تفرقت مفصلة حسب الملاحق فيمكن أن نبني على احصائيات سنة 2022 والتي نأخذ المؤشرات الملخصة في الجداول التالية:

<sup>1</sup> الارقام مأخوذة من الفرع الولائي للتشغيل تفرقت

الجدول رقم (01-04): يوضح طلبات العمل في الفرع الولائي للتشغيل تفرقت مفصلة حسب الوكالات<sup>1</sup>

طلبات العمل			الملحقة
المجموع	إناث	ذكور	
23625	11870	11755	تفرقت
6905	3275	3630	تماسين
5749	3097	2652	المقارين
6515	2894	3621	الحجيرة
11081	5954	5127	الطيبات
53875	27090	26785	المجموع

المصدر: الأرقام مأخوذة من الفرع الولائي للتشغيل تفرقت

وبذلك نجد تقارب توزيع المسجلين في الفرع مع ملاحظة أن تزايد تسجيل النساء عرف نمو سريع منذ استحداث منحة البطالة

الجدول رقم (01-05): يوضح العروض في ملحقات الفرع الولائي للتشغيل تفرقت حسب القطاع (عام - خاص)<sup>2</sup>

العروض			الملحقة
المجموع	القطاع العام	قطاع أجنبي + خاص	
1691	701	990	تفرقت
1431	280	1151	تماسين
898	298	600	المقارين
502	217	285	الحجيرة
688	295	393	الطيبات
5210	1791	3419	المجموع

المصدر: الأرقام مأخوذة من الفرع الولائي للتشغيل تفرقت

وبذلك نلاحظ ارتفاع لعروض القطاع الخاص والاجنبي والذي يمكن أن نرجعه لحركية الحوض الاقتصادي لولاية تفرقت

<sup>1</sup> الأرقام مأخوذة من الفرع الولائي للتشغيل تفرقت

<sup>2</sup> الأرقام مأخوذة من الملحقة المحلية للتشغيل تفرقت

الجدول رقم (01-06): يوضح التنسيبات المحققة في ملحقات الفرع الولائي للتشغيل تفرت حسب طبيعة العقد (دائم - مؤقت)<sup>1</sup>

طلبات العمل			الملحقة
المجموع	مؤقت	الدائم	
370	357	13	تفرت
301	265	36	تماسين
193	180	13	المقارين
209	183	26	الحجيرة
135	123	12	الطيبات
1208	1108	100	المجموع

المصدر: الارقام مأخوذة من الفرع الولائي للتشغيل تفرت

أما عن مؤشرات الثلاثي الاول من سنة 2023 لملحقات الفرع الولائي للتشغيل تفرت فهي مفصلة كالتالي:  
الجدول رقم (01-07): يوضح عدد المسجلين للثلاثي الاول 2023 حسب الجنس (ذكر - انثى)<sup>2</sup>

طلبات العمل			الملحقة
المجموع	إناث	ذكور	
4257	1697	2560	تفرت
1753	1082	671	تماسين
1052	514	538	المقارين
1115	431	684	الحجيرة
1803	1015	788	الطيبات
9980	4739	5241	المجموع

المصدر: الارقام مأخوذة من الفرع الولائي للتشغيل تفرت

<sup>1</sup> الارقام مأخوذة من الملحقة المحلية للتشغيل تفرت

<sup>2</sup> الارقام مأخوذة من الملحقة المحلية للتشغيل تفرت

الجدول رقم (01-08): يوضح عروض العمل للثلاثي الاول 2023 للقطاع الخاص (وطني - أجنبي)<sup>1</sup>

العروض			الملحقة
المجموع	القطاع خاص وطني	قطاع خاص أجنبي	
193	158	35	تقرت
237	190	47	تماسين
176	149	27	المقارين
127	112	15	الحجيرة
224	185	39	الطيبات
957	794	163	المجموع

المصدر: الارقام مأخوذة من الفرع الولائي للتشغيل توقرت

الجدول رقم (01-09): يوضح التنسيبات للثلاثي الاول 2023 حسب القطاع (عام - خاص)<sup>2</sup>

التنسيبات			الملحقة
المجموع	خاص	عام	
93	67	26	تقرت
50	42	18	تماسين
119	103	16	المقارين
71	47	24	الحجيرة
62	51	11	الطيبات
405	310	95	المجموع

المصدر: الارقام مأخوذة من الفرع الولائي للتشغيل توقرت

<sup>1</sup> الارقام مأخوذة من الملحقة المحلية للتشغيل توقرت

<sup>2</sup> الارقام مأخوذة من الملحقة المحلية للتشغيل توقرت

المطلب الثاني: المنهج والادوات المستخدمة

الفرع الأول: المنهج

يعتبر استخدام المنهج في البحوث العلمية بمثابة الركيزة الأساسية للبحث العلمي، كما يعد من أهم العناصر الأساسية التي لا يمكن الاستغناء عنها، لأنه يحدد الطريق الذي يسلكه الباحث أثناء قيامه ببحثه، وقد تعددت المناهج واختلفت، ويعتمد إلى اختيار منهج دون آخر على حسب الموضوع المراد دراسته، وكذلك حسب المشكلة ونوعية الدراسة وكذا المدة المستغرقة لإجراء هذا البحث، لأنها تختلف من بحث إلى آخر.

والمنهج لغة من "نَهَج: قَالَ اللَّيْثُ: طَرِيقٌ نَهَجٌ وَطُرُقٌ نَهَجَةٌ، وَقَدْ نَهَجَ الْأَمْرُ وَأَنْهَجَ، لُغَتَانِ: إِذَا وَضَحَ، وَمِنْهَجَ الطَّرِيقُ: وَضَحَهُ، وَالْمِنْهَاجُ: الطَّرِيقُ الْوَاضِحُ"<sup>1</sup>

وفي القرآن الكريم والسنة: "قوله تعالى: {شَرَعَةٌ وَمِنْهَاجٌ}"<sup>2</sup> النهج والمنهاج والمنهج: الطريق المستقيم يقال نهج بك منهج فالزمه ... وفي الحديث: (لم يمت رسول الله - صلى الله عليه وسلم - حتى ترككم على طريق ناهجة). أي واضحة بينة. وقد نهج الأمر وأنهج أي: وضح"<sup>3</sup>,

أما في اللغة الإنجليزية (method) ونظائرها في اللغات الأوروبية فإنها ترجع إلى مصدرها اليوناني الذي يعني: "البحث أو النظر أو المعرفة والمعنى الاشتقاقي لها يدل على الطريق أو المنهج الذي يؤدي إلى الغرض المطلوب"<sup>4</sup> وعليه فإن كلمة منهج تعني الطريق المسلك والمتبع في إعداد البحث.

أما من الناحية الاصطلاحية فهي "طريقة تصور وتنظيم البحث. ينص اذن المنهج على كيفية تصور وتخطيط العمل حول موضوع دراسة ما."<sup>5</sup> اذا فهنا فهي بمعنى التخطيط للدراسة ووضع تصور عام لها. وعرفت كذلك بأنها "فن التنظيم الصحيح لسلسلة من الافكار العديدة إما من أجل الكشف عن حقيقة مجهولة لدينا أو من أجل البرهنة على حقيقة لا يعرفها الآخرون"<sup>6</sup> فهي بذلك تنظيم لسلسلة الافكار للكشف او للبرهنة عن مجهول.

كما عرف محمد شفيق المنهج على أنه " الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسة المشكلة لاكتشاف الحقيقة، وللإجابة على الأسئلة والاستفسارات التي يثيرها موضوع البحث، وهو البرنامج الذي يحدد لنا السبيل للوصول إلى

<sup>1</sup> أبو منصور الهروي، تهذيب اللغة، ت: محمد عوض مرعب، دار احياء التراث العربي، بيروت، ط1: 2001، ج6، ص41

<sup>2</sup> سورة المائدة 48

<sup>3</sup> أبو عبيد أحمد بن محمد الهروي، الغريبين في القرآن والحديث، ت: أحمد فريد المزيدي، مكتبة نزار مصطفى الباز، م ع السعودية، ط1: 1999، ج6، ص1898

<sup>4</sup> نصر سلمان - سعاد سطحي، منهجية البحث العلمي في العلوم الانسانية والاسلامية، دار ابن حزم، بيروت، ط1: 2011، ص13

<sup>5</sup> موريس أنجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الانسانية تدريبات علمية، ت: بوزيد صحراوي وآخرون، دار القصبية للنشر، الجزائر، ط2: 2006، ص99

<sup>6</sup> نصر سلمان - سعاد سطحي، مرجع سابق، ص 13

تلك الحقائق، وطرق اكتشافها<sup>1</sup> فهي بذلك السبيل الذي يسلكه الباحث لاكتشاف والوصول الى الحقائق والاجابة عن الاسئلة.

من خلال هذه التعاريف يتضح لنا بأن المنهج هو عبارة عن جملة الخطوات المنظمة التي يتبعها الباحث في دراسته لظاهرة ما والتي تعينه على تنظيم أفكاره وترتيبها مما يمكنه من علاج مشكلة بحثه. ومن ثم فان اي دراسة فهي مرتبطة بمنهج علمي واضح، وبما ان دراستنا تتمحور حول دور الوكالة الوطنية للتشغيل في تحقيق تكافؤ فرض العمل، فإنها تنتمي الى الدراسات الوصفية، ويمكن تعريف المنهج الوصفي بأنه: "المنهج الذي يقوم على وصف ظاهرة من الظواهر للوصول الى أسباب هذه الظاهرة والعوامل التي تتحكم فيها واستخلاص النتائج وتعميمها ويتم ذلك وفق خطة بحثية من خلال جمع البيانات وتحليلها وتفسيرها"<sup>2</sup> وبذلك فهي جمع للبيانات وتحليلها وتفسيرها للوصول الى وصف دقيق للظاهرة، والتي تقوم على تفسير الوضع القائم للظاهرة أو للمشكلة من خلال تحديد ظروفها وأبعادها والعلاقة بين متغيراتها، بهدف الوصول الى وصف علمي دقيق ومتكامل للظاهرة او المشكلة التي تقوم على الحقائق المرتبطة، فقد حدد لهذه الدراسة منهج وفق ما تتطلبه دراسة دور الوكالة الوطنية للتشغيل في تحقيق تكافؤ فرض العمل

#### الفرع الثاني: الادوات المستخدمة

ومن المتعارف عليه أن الباحث العلمي عند القيام بدراسة إحدى الظواهر أو المشكلات، ينبغي أن يقوم بجمع معلومات وبيانات؛ لتوضيح وتحليل طبيعة الظاهرة أو المشكلة التي يسوقها في البحث، ومن بين الأدوات المستخدمة في ذلك الاستبيان.

ويمكن ان نأخذ بعض التعاريف للاستبيان منها:

● عرفها العكش عبد الله بأنها " مجموعة من الاسئلة المرتبة حول موضوع معين يتم وضعها في استمارة ترسل الى الاشخاص (المعنيين) عن طريق البريد، او تسلم عن طريق اليد تمهيدا للحصول على اجوبة الاسئلة الواردة فيها"<sup>3</sup> وهو تعريف يبين لنا محتوى الاستبيان اذ يضم جملة من الاسئلة كما وضح لنا طرق توزيع هذا الاستبيان على المعنيين

● ويعرفه عبد الكريم غريب بأنه "عبارة عن مجموعة من الاسئلة المرتبة بشكل منطقي وسيكولوجي بهدف جمع البيانات التي يحتاجها الباحث في دراسة ظاهرة ما"<sup>4</sup> وهنا يركز هذا التعريف على محتوى الاستبيان وهي مجموعة من الاسئلة والتي بين انها مرتبة ترتيب منطقي وكذا غاية الاستبيان وهو جمع البيانات

<sup>1</sup> نصر سلمان - سعاد سطحي، المرجع نفسه، ص 14

<sup>2</sup> محمد الصاوي، محمد مبارك، البحث العلمي أسسه وطريقة كتابته، المكتبة الاكاديمية، القاهرة، 1992، ص 91

<sup>3</sup> نورة خيري - عباس بومامي، أسس البحث العلمي: الاستبيان والدراسات السابقة أمودجا، مجلة الباحث للعلوم الرياضية والاجتماعية، جامعة الجلفة، عدد خاص، ص 188

<sup>4</sup> وحيد دروات، مهارات تصميم الاستبيان، مجلة الرسالة للدراسات الاعلامية، العدد 3-4، ديسمبر 2017، ص 322



من خلال هذه التعاريف يمكن القول بان الاستبيان هو اداة تستخدم في البحث العلمي من اجل جمع جملة من البيانات حول موضوع ما عن طريق طرح مجموعة من الاسئلة يجيب عليها المبحوث ويتم التواصل معه مباشرة او عن طريق الهاتف او البريد او الكترونيا.

ومنه وبغية جمع البيانات في دراستنا هذه فقد قمنا بإعداد استمارتين وجهتا الى طرفي الدراسة وهم الموظفين وطالبي العمل للخلوص في الاخير وبعد المقارنة والتحليل الى نتائج علمية وقد تشابهت الاستمارتين الا انهما اختلفتا في صياغة اسئلتها لتناسب المخاطب وعموما فقد احتوى الاستبيان الذي صممناه وبعد توزيعه على المحكمين والقيام بتعديله حذفنا واضافة، فاستقر على (4) محاور والتي بدورها تضمنت (24) سؤال موجه للموظفين و(23) سؤال لطالبي العمل، وقد تم تصنيفها على الشكل التالي:

- محور البيانات الشخصية: تضمن (5) أسئلة للموظفين و(3) أسئلة لطالبي العمل
- المحور الاول: مدى موضوعية معايير دراسة ملفات طالبي العمل من طرف الوكالة بما يحقق تكافؤ الفرص تضمن (7) أسئلة للموظفين و(8) أسئلة لطالبي العمل
- المحور الثاني: مدى السعي لملائمة عروض العمل المقدمة من طرف المؤسسات مع امكانيات اكبر قدر ممكن من طالبي العمل بغرض تحقيق تكافؤ فرص التشغيل تضمن (3) أسئلة للموظفين الا انه عند طالبي العمل غير العنوان ليتناسب ومخاطبتهم الى: مدى ملائمة عروض العمل المقدمة من طرف المؤسسات مع امكانيات اكبر قدر ممكن من طالبي العمل تضمن (2) أسئلة لطالبي العمل
- المحور الثالث: مدى تحقيق الوكالة لتكافؤ فرض التشغيل في ظل الضغوط والتدخلات والنقائص تضمن (9) أسئلة للموظفين و(10) أسئلة لطالبي العمل حيث حرصنا على ترتيب هذه الاسئلة وتوضيحها وإعطائها الصيغة المباشرة دون وضع الفرد في حالة الغموض أو الاحراج قدر الامكان.

### الفرع الثالث: مجتمع وعينة الدراسة:

قبل التطرق الى تحديد مجتمع الدراسة يمكن ان نستوقف على تعريف المجتمع حيث يعرف على أنه "المجتمع الاحصائي الذي تجرى عليه الدراسة ويشمل كل أنواع المفردات مثل الاشخاص، السيارات، الشوارع"<sup>1</sup> والمجتمع نوعين:

- "المجتمع المتجانس: وهو المجتمع الذي يتميز بتمائل الخصائص لدى كافة أفراد،...
- المجتمع المتباين: وهو المجتمع الذي تتفاوت فيه الخصائص لدى أفراد، ... نجد أن خصائص أفراد المجتمع في هذه الحالة متباينة، من حيث: أ- الجنس: ذكور وإناث ب- اختلاف السن..."<sup>2</sup> وبذلك فإننا في دراستنا هذه فإن مجتمع الدراسة متباين وهو شديد التباين اذا ما تعلق بدراسة طالبي العمل وهو ما يوضحه المحور الاول من الاستبيان

<sup>1</sup> محمد سرحان علي الحمودي، مناهج البحث العلمي، دار الكتب، صنعاء، ط3: 2019، ص 158

<sup>2</sup> محمد سرحان علي الحمودي، المرجع نفسه، ص158-159

أما ما تعلق بعينة الدراسة فقد عرفت على أنها "مجموعة جزئية من مجتمع الدراسة يتم اختيارها بطريقة مناسبة، وإجراء الدراسة عليها ومن ثم استخدام تلك النتائج، وتعميمها على كامل مجتمع الدراسة الاصيلي"<sup>1</sup> ومنه فإن دراستنا تتمحور حول دور الوكالة الوطنية للتشغيل في تحقيق تكافؤ فرص التشغيل فإن مجتمع الدراسة في شق الموظفين يتكون من كل العمال الذين يستخدمون برنامج الوسيط، ونظرا إلى أن مجتمع الدراسة محدود فقد اخترنا أن نجري حصر شامل لكل مفردات العينة وهي كل الإداريين الذين يستخدمون هذا البرنامج وعددهم 47 عامل فتم توزيع الاستبيانات على جميع الموظفين إلا أنه استرجع منها 29 استمارة فقط، أما في الشق الثاني من الدراسة والمتعلق بطالبي العمل حيث أن مجتمع الدراسة كبير فبلغ عدد المسجلين على مستوى الفرع الولائي للتشغيل تقرت 63855 مما يتعذر تتبعه وبذلك فقد حاولنا أخذ عينة عشوائية لا على التعيين من طالبي العمل حرصنا خلالها أن نمس الوكالات الخمس إلا أن الاستمارات المسترجعة كانت من 4 وكالات فقط إذ لم تسترجع أي استمارة من وكالة الحجيرة، مع ملاحظة كبر حجم الاستمارات المسترجعة من وكالة تقرت لأنها أكبر الوكالات حجما، فكان عدد الاستمارات الموزعة 400 استرجع منها 215 وبعد استبعاد الاستمارات غير الصالحة كانت العينة المدروسة 193، أما في تحليلها اعتمدنا على برنامج الـ SPSS لتحليل الإجابات واستخراج بعض الإحصاءات، فيما تم عرضها في جداول وأشكال لتتم مناقشتها واستخراج النتائج.

كما تم ترتيب مقابلتين الأولى مع السيد بالعزیز عبد العزیز إطار متقاعد من وكالة تقرت والثانية ناصر الشابي أقدم إطار موجود في الوكالة وهو رئيس الملحقة المحلية للتشغيل تماسين، للاستيضاح والتعرف على نشأة وتطور وكالة تقرت.

<sup>1</sup> محمد سرحان علي المحمودي، المرجع نفسه، ص160

المبحث الثاني: عرض النتائج ومناقشتها

المطلب الاول: عرض النتائج ومناقشتها

الفرع الأول: عرض البيانات الشخصية

1- اعداد النتائج للتحليل ببرنامج spss

لقد تم إعداد الاستمارة وتجهيزها للتحليل الاحصائي في برنامج spss، وبعد ادخال الاستمارات التي اعتمدنا فيها على مقياس ليكارت الخماسي المعتمد إحصائياً، استخرجنا عبر البرنامج جملة من المؤشرات، كالمتوسط الحسابي حيث وبناء على نتائج المتوسط الحسابي الذي يبين درجة إجماع عناصر العينة حول نقطة واحدة أو سؤال بذاته فكانت الدرجات التالية:

موافق بشدة / 4.20-5

موافق / 3.40-4.19

محايد / 2.6-3.39

غ موافق / 1.80-2.59

غ موافق بشدة / 1-1.79

وقد عكست هذه القيم في الاسئلة السلبية، وبذلك عرفنا اتجاه اجابة المبحوثين على كل سؤال، اضافة الى قيم المتوسط الحسابي للمحور التي بينت لنا عموم اتجاه اجابات المبحوثين حول المحور ككل، كما استعنا بالتكرارات والنسب المئوية لوصف الخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة كما تم التمثيل البياني للمتغيرات الديمغرافية عن طريق الدائرة، واستخدمنا كذلك الانحراف المعياري لمعرفة درجة تجانس اجابات الافراد حول العبارات حيث تعبر أقل قيمة للانحراف المعياري على ان العبارة حضت بأكثر تجانس لاجابات المبحوثين والعكس الانحراف الاكبر يدل على ان العبارة عرفت أكبر عدم تجانس واختلاف وتشنت بين اجابات المبحوثين

2- عرض البيانات الشخصية

تعتبر مرحلة تفرغ البيانات والتعليق عليها من أهم مراحل البحث الميداني وتأتي هذه المرحلة بعد النزول إلى الميدان وإتمام الدراسة الميدانية بتطبيق الاستبيان على العينة، تم تفرغ استمارة الاستبيان باستخدام برنامج SPSS حيث قسمت استمارة الاستبيان إلى أربع اجزاء، هي المتغيرات الشخصية لعينة الدراسة، المحور الاول: مدى موضوعية معايير دراسة ملفات طالبي العمل من طرف الوكالة بما يحقق تكافؤ الفرص بينما خصص المحور الثاني: مدى السعي لملائمة عروض العمل المقدمة من طرف المؤسسات مع امكانيات أكبر قدر ممكن من طالبي العمل بغرض تحقيق تكافؤ فرص التشغيل، في المحور الثالث: مدى تحقيق الوكالة لتكافؤ فرض التشغيل في ظل الضغوط والتدخلات والنقائص .

2-1- عرض البيانات الشخصية للموظفين:

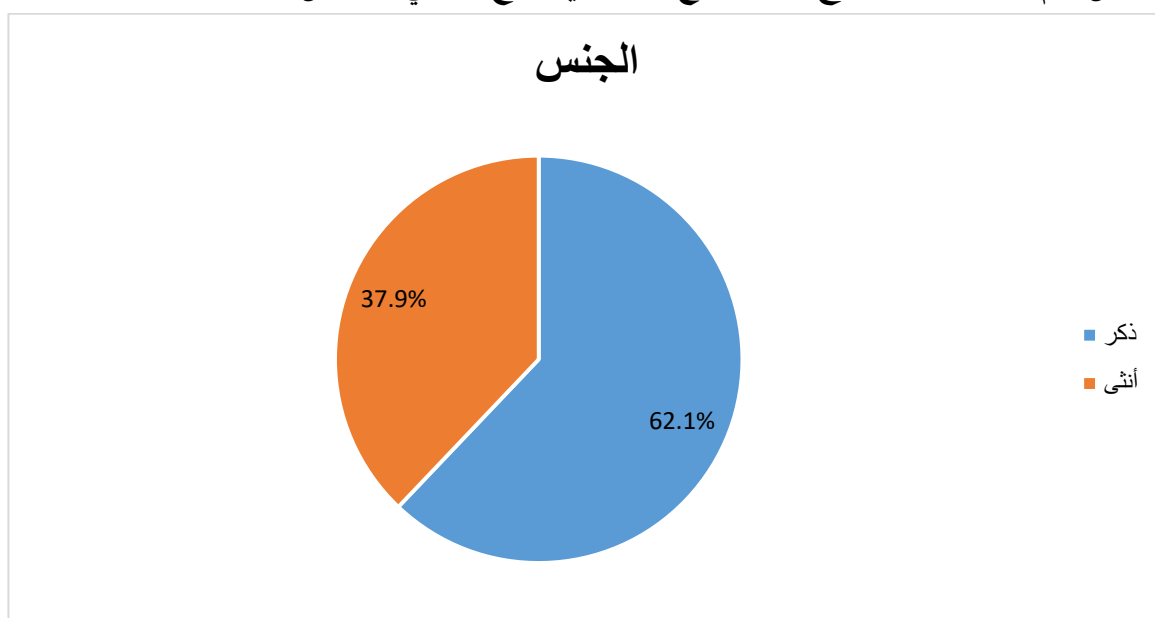
الجدول رقم (01-10): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس

الجنس	التكرار	النسبة
ذكر	18	62.1
أنثى	11	37.9
المجموع	29	100

المصدر: من إعداد الطلبة

اتضح من خلال الجدول ان نسبة 62.1 % من مفردات العينة ذكور، فيما بلغت نسبة الاناث 37.9 % ولعل مرد هذه النتيجة إلى عزوف المرأة عن العمل في هذه الادارة نظرا للضغوط الشديدة في هذه الادارة.

الشكل رقم (01-02): يوضح طبيعة توزيع العمال في الفرع الولائي للتشغيل تفرقت حسب الجنس



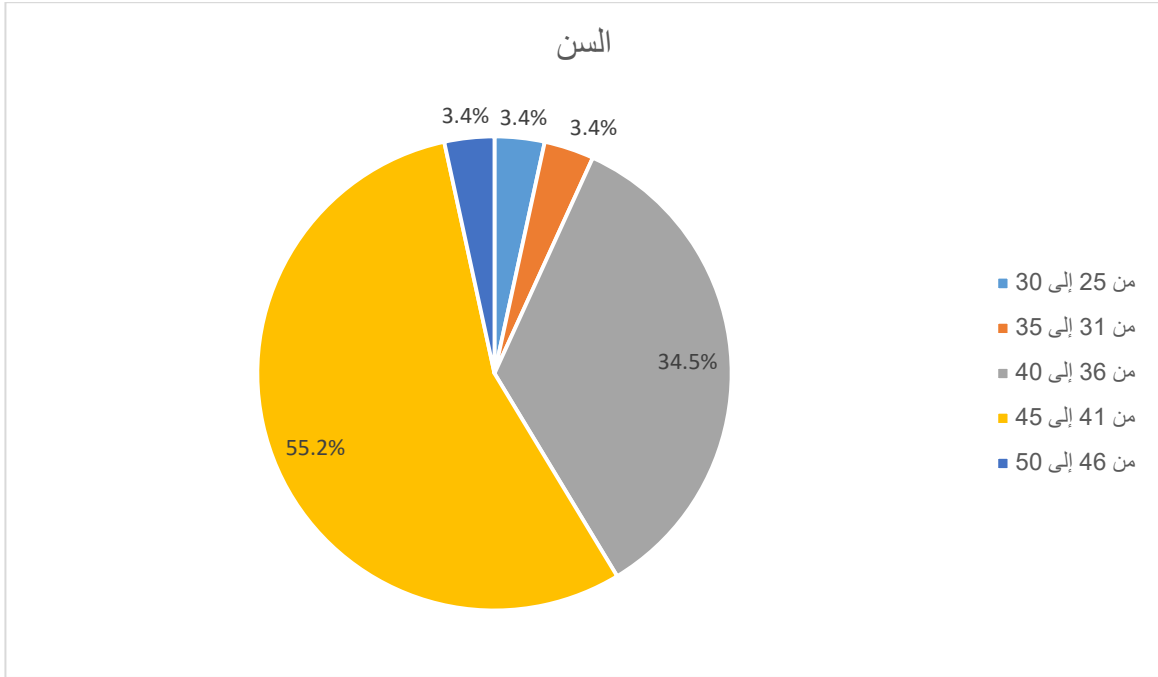
الجدول رقم (01-11): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير السن

السن	التكرار	النسبة
من 25 الى 30	1	3.4
من 31 الى 35	1	3.4
من 36 الى 40	10	34.5
من 41 الى 45	16	55.2
من 46 الى 50	1	3.4
المجموع	29	100

المصدر: من إعداد الطلبة

يتضح لنا من خلال الجدول أن نسبة 55.2% من مفردات العينة يتراوح سنها بين (41 إلى 45 سنة)، وهي الفئة المنوالية الأكثر تكراراً، في حين أن 34.5% من مفردات عينة الدراسة يتراوح سنها بين (36 إلى 40 سنة)، ثم تليها نسبة متساوية تقدر بـ 3.4% لكل من مفردات العينات التي يتراوح سنها بين (25 إلى 30 سنة) و(31 إلى 35 سنة) و(46 إلى 50 سنة) ولعل مرد هذه المعطيات يرجع إلى سياسة التشغيل القائم.

الشكل رقم(01-03): يوضح سن العينة المدروسة



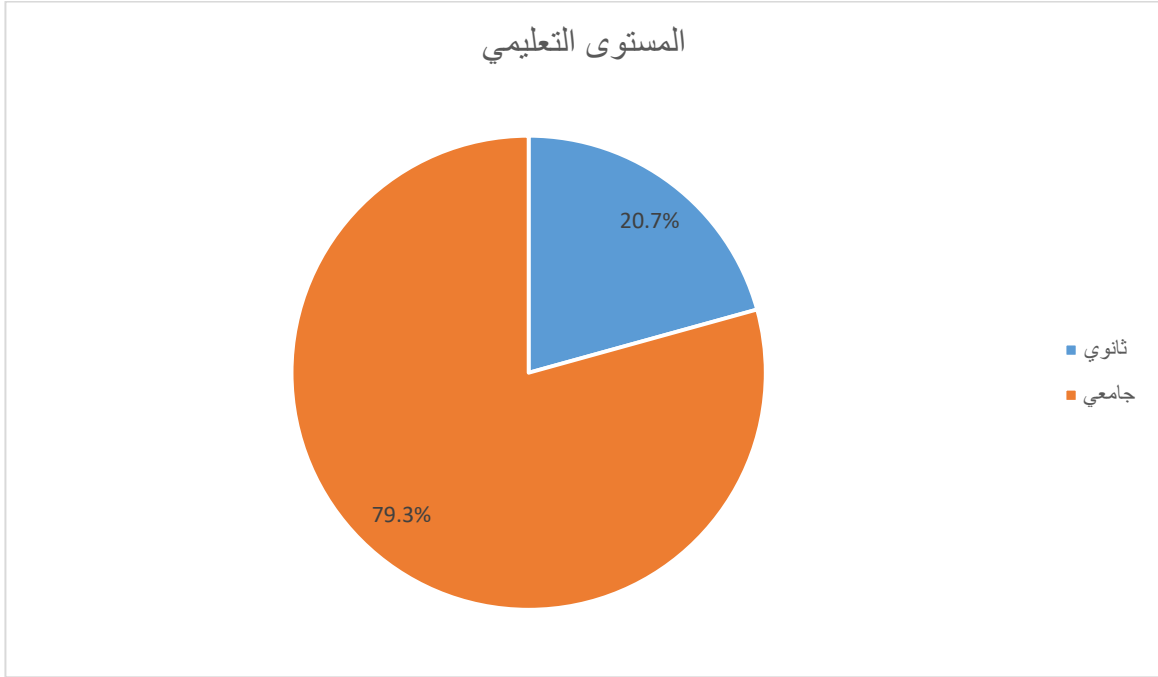
الجدول رقم(01-12): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي.

النسبة	التكرار	المستوى الدراسي
20.7	6	ثانوي
79.3	23	جامعي
100	29	المجموع

المصدر: من إعداد الطلبة

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 79.3% من مفردات العينة لديها مستوى جامعي، في حين أن نسبة 20.7% من مفردات العينة تملك مستوى ثانوي، وبذلك نجد أن معظم مفردات العينة تملك مستوى جامعي وهذا راجع إلى نوعية العمل التي تتطلب أن يكون العامل مطلع على أغلب التخصصات الجامعية وما هو أقل منه

الشكل رقم(01-04): يوضح المستوى التعليمي لأفراد العينة المدروسة



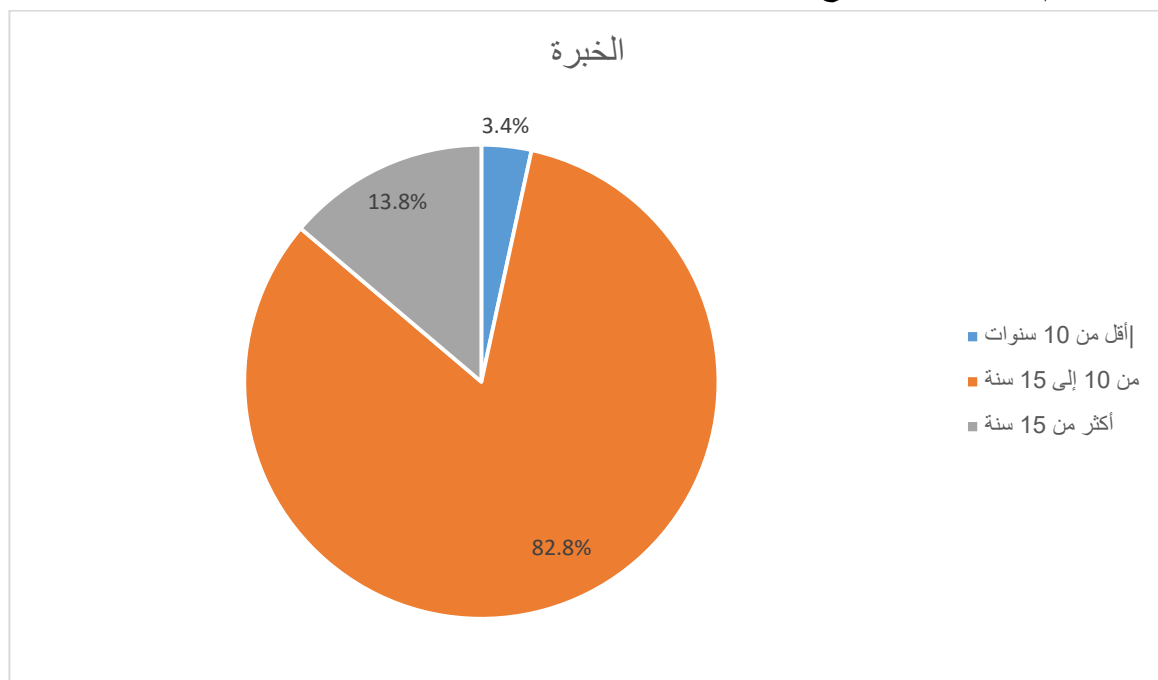
الجدول رقم(01-13): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة

الخبرة	التكرار	النسبة
أقل من 10 سنوات	1	3.4
من 10 الى 15 سنة	24	82.8
أكثر من 15 سنة	4	13.8
المجموع	29	100

المصدر: من إعداد الطالبين

يتضح لنا من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 82.8 % من مفردات العينة تتراوح خبرتهم بين من 10 الى 15 سنة، في حين أن 13.8 % من مفردات عينة الدراسة خبرتهم أكثر من 15 سنة، الا اننا نجد نسبة 3.4 خبرتهم أقل من 10 سنوات وبذلك فأغلبية الفريق المسير للوكالة يحضى بخبرة مقبولة تؤهله لأداء هذه المهمة على أحسن وجه

الشكل رقم(01-05): يوضح الخبرة المهنية لأفراد العينة المدروسة



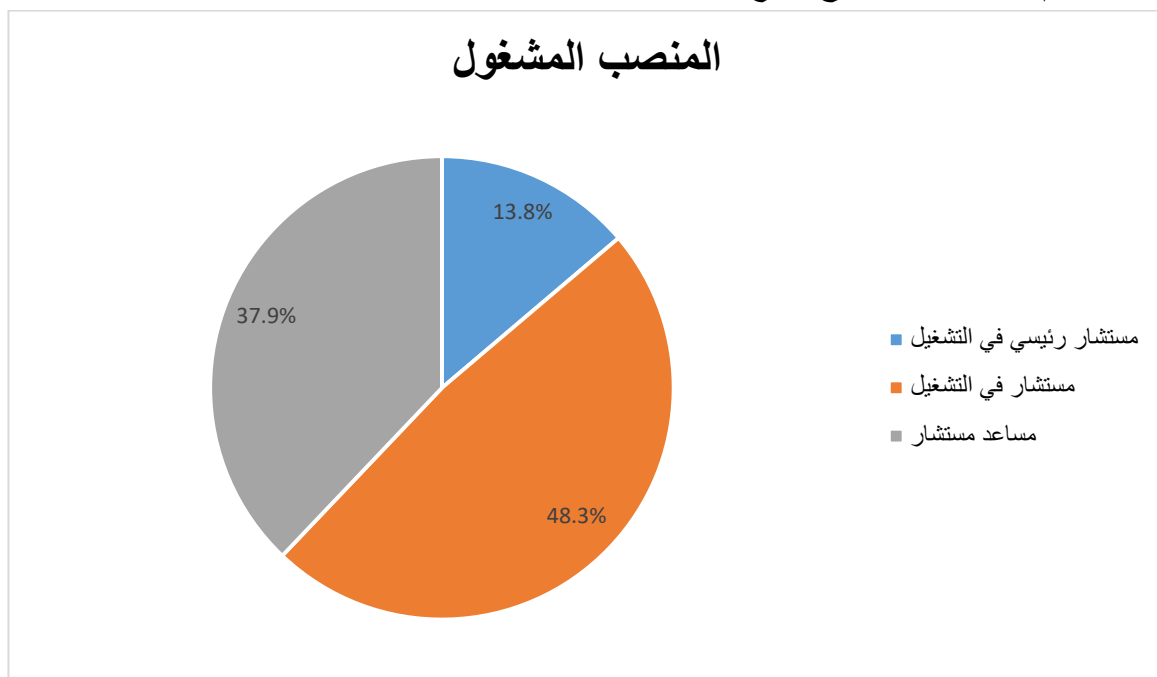
الجدول رقم(01-14): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير المنصب المشغول

النسبة	التكرار	المنصب
13.8	4	مستشار رئيسي في التشغيل
48.3	14	مستشار في التشغيل
37.9	11	مساعد مستشار
100	29	المجموع

المصدر: من إعداد الطلبة

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 48.3% من مفردات العينة هي من تصنيف مستشار في التشغيل، في حين أن نسبة 37.9% من مفردات العينة هي من تصنيف مستشار مساعد، تم تليها نسبة 13.8% من مفردات العينة من تصنيف مستشار رئيسي في التشغيل، وبذلك نستنتج أن أغلبية العمال من تصنيف مستشار في التشغيل لدورهم الهام في فالملاحق المحلية للتشغيل وهي تمثل مستوى الجامعي الذي وجدناها أعلى نسبة في المستوى.

الشكل رقم (01-06): يوضح توزيع العينة المدروسة حسب الوظيفة



وبذلك نجد أن عموم العينة المدروسة من الموظفين هي من جنس الذكور، وهي فئة عمرية شابة، تتمتع بمستوى دراسي جامعي، كما تمتلك خبرة مقبولة تؤهلها لقيامها بمهامها على أحسن وجه.

## 2-2- عرض البيانات الشخصية لطالبي العمل

أما ما تعلق بالعينة الثانية المدروسة وهي طالبي العمل فعموم بياناتها الشخصية هي كما توضحها الجداول والاشكال التالية:

الجدول رقم (01-15): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس

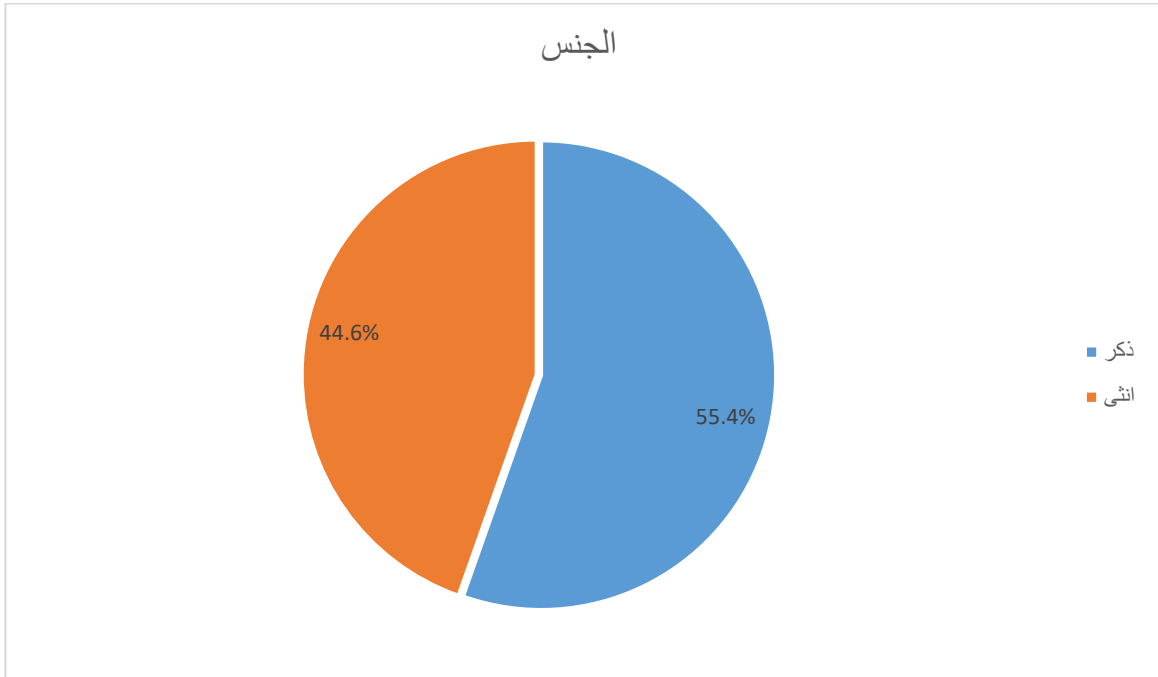
الجنس	التكرار	النسبة
ذكر	107	55.4
أنثى	86	44.6
المجموع	193	100

المصدر: من إعداد الطالبين

اتضح من خلال الجدول ان نسبة 55.4 % من مفردات العينة ذكور، فيما بلغت نسبة الاناث 44.6 % وبذلك نجد أن العينة جاءت موزعة بين الجنسين وليس هناك تفاوت كبير بينهما رغم أنها كانت عشوائية.



الشكل رقم(01-07): يوضح توزيع العينة حسب الجنس



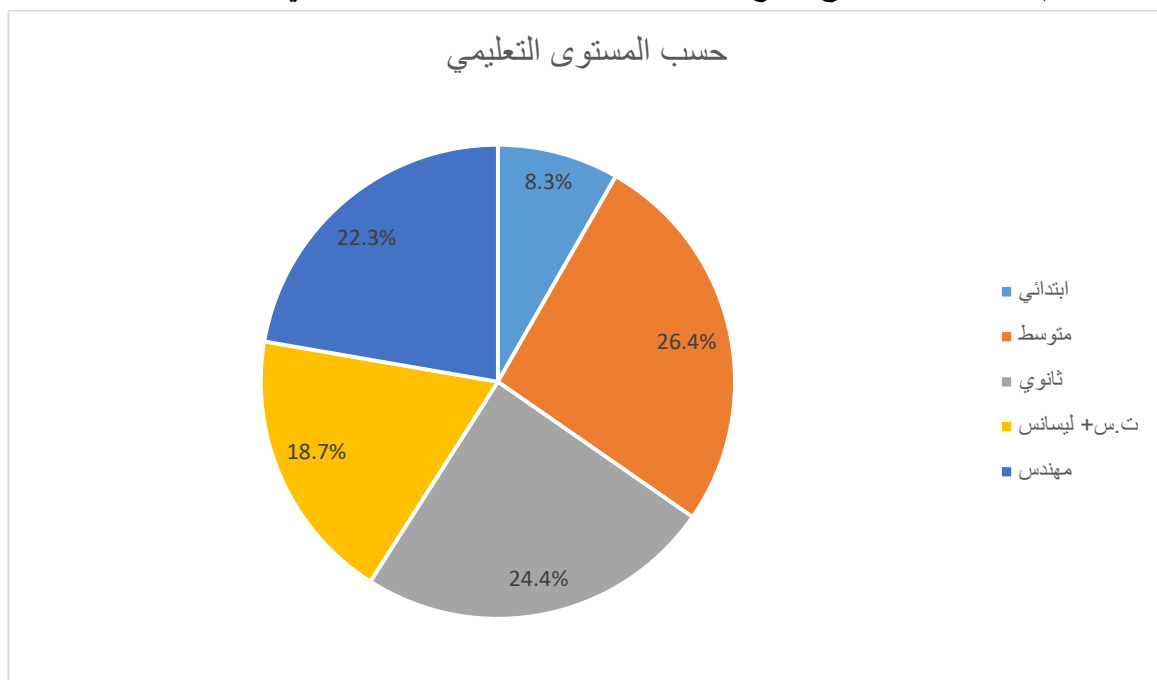
الجدول رقم(16): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي.

النسبة	التكرار	المستوى الدراسي
8.3	16	ابتدائي
26.4	51	متوسط
24.4	47	ثانوي
18.7	36	ت س + ليسانس
22.3	43	مهندس
100	193	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 26.4 % من مفردات العينة لديها مستوى متوسط، بينما نسبة 24.4 % من مفردات العينة تملك مستوى ثانوي، كما نجد ما نسبته 22.3 لهم مستوى مهندس وماستر، في حين نجد نسبة 18.7 ذوي مستوى تقني سامي وليسانس لنجد في الأخير ما نسبته 8.3 لهم مستوى ابتدائي، وهذا كذلك يبين لنا توزيع العينة على المستويات الدراسية.

الشكل رقم (01-08): يوضح توزيع العينة المدروسة حسب المستوى التعليمي



الجدول رقم (01-17): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير السن

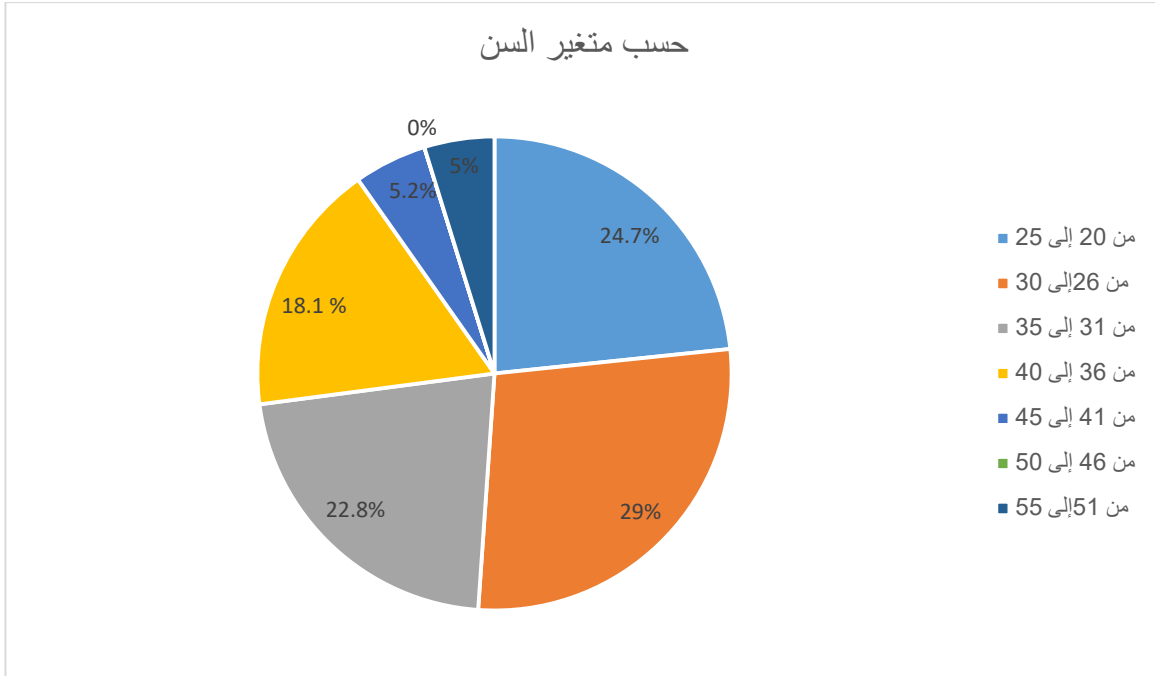
النسبة	التكرار	السن
24.4	47	من 20 الى 25
29	56	من 26 الى 30
22.8	44	من 31 الى 35
18.1	35	من 36 الى 40
5.2	10	من 41 الى 45
0	0	من 46 الى 50
5	1	من 51 الى 55
100	193	المجموع

المصدر: من إعداد الطلبة

يتضح لنا من خلال الجدول أن نسبة 29% من مفردات العينة يتراوح سنها بين (26 الى 30 سنة)، 24.4% من مفردات العينة يتراوح سنها بين (20 الى 25 سنة)، في حين أن 22.8% من مفردات عينة الدراسة يتراوح سنها بين (31 الى 35 سنة)، بينما 18.1% من مفردات العينات يتراوح سنها بين (36 الى 40 سنة)، إضافة الى 5.2% من مفردات العينات يتراوح سنها بين (41 الى 45 سنة)، و 5% من مفردات العينات يتراوح سنها بين (51 الى 55 سنة)، وعدم تواجد الفئة العمرية (46 الى 50 سنة)، وبذلك نجد ان أغلب الفئة

العمرية هي شابة بسن أقل من 40 سنة، وجاء التوزيع بينها متقارب، وهو ما يمكن أن نقرأ منه أن أغلب الفئة المتوافدة والطالبة للعمل هي فئة شابة.

الشكل رقم(01-09): يوضح توزيع العينة المدروسة حسب السن



الفرع الثاني: عرض محاور الاستبيانين

1- المحور الاول: مدى موضوعية معايير دراسة ملفات طالبي العمل من طرف الوكالة بما يحقق تكافؤ الفرص  
الجدول رقم(01-18): يوضح مدى موضوعية معايير دراسة ملفات طالبي العمل من طرف الوكالة بما يحقق  
تكافؤ الفرص حسب وجهة نظر الموظفين

رقم البند	غ موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه
1	تكرار	0	0	3	8	4.52	0.688	موافق
	%	0	0	10.3	27.6			بشدة
2	تكرار	0	0	0	2	4.93	0.258	موافق
	%	0	0	0	6.9			بشدة
3	تكرار	0	0	2	9	4.55	0.632	موافق
	%	0	0	6.9	31.0			بشدة
4	تكرار	0	0	1	10	4.59	0.568	موافق
	%	0	0	3.4	34.5			بشدة
5	تكرار	0	0	5	12	4.24	0.739	موافق
	%	0	0	17.2	41.4			بشدة
6	تكرار	0	1	2	9	4.45	0.783	موافق
	%	0	3.4	6.9	31			بشدة
7	تكرار	1	4	4	9	3.86	1.187	موافق
	%	3.4	13.8	13.8	31			بشدة
المحور الاول								موافق بشدة
						4.4483	0.43318	

المصدر: من إعداد الطالبين

انطلاقا من معطيات الجدول نجد أنه عموما في المحور الاول كان اتجاه المبحوثين نحو الموافقة بشدة على أن  
معايير دراسة ملفات طالبي العمل من طرف الوكالة موضوعية بما يحقق تكافؤ الفرص وهو ما يوضحه المتوسط  
الحسابي لهذا المحور 4.4483، أما الانحراف المعياري فنجد أن البند رقم 2 أشجع كل طالبي العمل على تغذية  
حسابهم بشهادات وكفاءات ومهارات وتربصات كان انحرافه المعياري 0.258 وهي أقل قيمة مما يدل على أنها أكثر  
العبارات تجانسا أما البند رقم 7 أعتبر أن شرط إلزامية التسجيل في الوكالة بالنسبة لطالبي العمل كرس مبدأ التكافؤ

كان انحرافه المعياري 1.187 وهي أكبر قيمة مما يدل على أنها أكثر العبارات الغير متجانسة وبذلك اتجه عموم المحور كما وضحنا سابقا الى الموافقة بشدة

أما عن موضوعية معايير دراسة ملفات طالبي العمل من طرف الوكالة بما يحقق تكافؤ الفرص من وجهة نظر طالبي العمل فنلخص نتائجها في الجدول التالي:

الجدول رقم(01-19): يوضح مدى موضوعية معايير دراسة ملفات طالبي العمل من طرف الوكالة بما يحقق تكافؤ الفرص حسب وجهة نظر طالبي العمل

رقم البند	غ موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه
1	تكرار	2	5	3	52	131	0.747	موافق
	%	1	2.6	1.5	26.9	67.9		بشدة
2	تكرار	0	5	19	116	53	0.681	موافق
	%	0	2.6	9.8	60.1	27.5		
3	تكرار	2	15	9	104	63	0.879	موافق
	%	1	7.8	4.7	53.9	32.6		
4	تكرار	2	6	28	125	32	0.725	موافق
	%	1	3.1	14.5	64.8	16.6		
5	تكرار	0	12	15	116	50	0.765	موافق
	%	0	6.2	7.8	60.1	25.9		
6	تكرار	3	13	29	112	36	0.854	موافق
	%	1.6	6.7	15	58	18.7		
7	تكرار	1	18	11	120	43	0.838	موافق
	%	0.5	9.3	5.7	62.2	22.3		
8	تكرار	12	25	22	105	26	1.073	موافق
	%	6.2	13	11.4	56	13.5		
المحور الاول								
						4.0220	0.56033	موافق

المصدر: من إعداد الطلبة

انطلاقا من معطيات الجدول نجد أنه عموما في المحور الاول كان اتجاه المبحوثين نحو الموافقة على أن معايير دراسة ملفات طالبي العمل من طرف الوكالة موضوعية بما يحقق تكافؤ الفرص وهو ما يوضحه المتوسط الحسابي لهذا المحور 4.0220، أما الانحراف المعياري فنجد أن البند رقم 2 احين معلوماتي عند اي تغيير او اضافة كان انحرافه المعياري 0.681 وهي أقل قيمة مما يدل على أنها أكثر العبارات تجانسا أما البند رقم 8 أعتبر أن شرط إلزامية تسجيل طالبي العمل في الوكالة كرس مبدأ تكافؤ فرص العمل كان انحرافه المعياري 1.073 وهي أكبر قيمة مما يدل على أنها أكثر العبارات الغير متجانسة وبذلك اتجه عموم المحور كما وضحنا سابقا الى الموافقة وبالمقارنة بين اتجاه اجابات الموظفين (الموافقة بشدة) وطالبي العمل (الموافقة) يمكن التأكيد بأن معايير دراسة ملفات طالبي العمل من طرف الوكالة موضوعية بما يحقق تكافؤ الفرص بين طالبي العمل

2- المحور الثاني: مدى ملائمة عروض العمل المقدمة من طرف المؤسسات مع امكانيات اكبر قدر ممكن من طالبي العمل بما يحقق تكافؤ فرص التشغيل

الجدول رقم(01-20): يوضح مدى السعي لملائمة عروض العمل المقدمة من طرف المؤسسات مع امكانيات اكبر قدر ممكن من طالبي العمل بغرض تحقيق تكافؤ فرص التشغيل من وجهة نظر الموظفين

رقم البند	غ موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه
1	تكرار	0	3	10	16	4.45	0.686	موافق
	%	0	10.3	34.5	55.2			بشدة
2	تكرار	0	1	11	17	4.52	0.688	موافق
	%	0	3.4	37.9	58.6			بشدة
3	تكرار	1	2	14	9	3.93	1.067	موافق
	%	3.4	10.3	48.3	31			بشدة
المحور الثاني								
						4.2989	0.51443	موافق بشدة

المصدر: من إعداد الطالبين

انطلاقا من معطيات الجدول نجد أنه عموما في المحور الثاني كان اتجاه الموظفين نحو الموافقة بشدة على سعي الوكالة لملائمة عروض العمل المقدمة من طرف المؤسسات مع امكانيات اكبر قدر ممكن من طالبي العمل بغرض تحقيق تكافؤ فرص التشغيل وهو ما يوضحه المتوسط الحسابي لهذا المحور 4.2989، أما الانحراف المعياري فنجد أن البند رقم 1 اخفف قدر الامكان من شروط المؤسسة حتى تتوافق مع اكبر قدر ممكن من طالبي العمل كان انحرافه المعياري 0.686، وهي أقل قيمة مما يدل على أنها أكثر العبارات تجانسا أما البند رقم 3 اعتبر ان شرط إلزامية

التوظيف عبر الوكالة بالنسبة للمؤسسات كرس مبدأ تكافؤ الفرص كان انحرافه المعياري 1.067 وهي أكبر قيمة مما يدل على أنها أكثر العبارات الغير متجانسة وبذلك اتجه عموم المحور كما وضحنا سابقا الى الموافقة بشدة الجدول رقم(01-21): يوضح مدى ملائمة عروض العمل المقدمة من طرف المؤسسات مع امكانيات أكبر قدر ممكن من طالبي العمل من وجهة نظر طالبي العمل

رقم البند	غ موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه
1	تكرار	15	36	39	85	3.28	1.112	محايد
	%	7.8	18.7	20.2	44	9.3		
2	تكرار	14	32	42	85	3.34	1.097	محايد
	%	7.3	16.6	21.8	44	10.4		
المحور الثاني								
						3.3109	0.99176	محايد

المصدر: من إعداد الطالبين

انطلاقا من معطيات الجدول نجد أنه عموما في المحور الثاني كان اتجاه طالبي العمل نحو الحياد على مدى ملائمة عروض العمل المقدمة من طرف المؤسسات مع امكانيات أكبر قدر ممكن من طالبي العمل وهو ما يوضحه المتوسط الحسابي لهذا المحور 3.3109، وبذلك اتجه عموم المحور كما وضحنا سابقا الى الحياد وبالمقارنة بين اتجاه اجابات الموظفين (الموافقة بشدة) وطالبي العمل (الحياد) لم نجد توافق ولا تعارض وبذلك يمكن أن نقر بأن الفرع يسعى لملائمة عروض العمل المقدمة من طرف المؤسسات مع امكانيات أكبر قدر ممكن من طالبي العمل حسب وجهة نظر الموظفين فقط لأن طالبي العمل التزموا الحياد

3- المحور الثالث: مدى تحقيق الوكالة لتكافؤ فرض التشغيل في ظل الضغوط والتدخلات والنقائص

الجدول رقم(01-22): يوضح مدى تحقيق الوكالة لتكافؤ فرض التشغيل في ظل الضغوط والتدخلات والنقائص من وجهة نظر الموظفين

رقم البند	غ موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه
1	تكرار	2	4	13	8	3.79	1.146	موافق
	%	6.9	13.8	44.8	27.6			
2	تكرار	0	3	12	9	3.93	0.961	موافق
	%	0	10.3	41.4	31			
3	تكرار	19	6	1	2	4.38	1.083	غ موافق بشدة
	%	65.5	20.7	3.4	6.9			
4	تكرار	18	9	2	0	4.55	0.632	غ موافق بشدة
	%	62.1	31	6.9	0			
5	تكرار	14	12	2	0	4.34	0.769	غ موافق بشدة
	%	48.3	41.4	6.9	3.4			
6	تكرار	11	14	3	0	4.21	0.774	غ موافق بشدة
	%	37.9	48.3	10.3	3.4			
7	تكرار	23	4	2	0	4.72	0.591	غ موافق بشدة
	%	79.3	13.8	6.9	0			
8	تكرار	16	9	2	1	4.31	1.004	غ موافق بشدة
	%	55.2	31	6.9	3.4			
9	تكرار	2	7	6	10	3.24	1.185	محايد
	%	6.9	24.1	20.7	34.5			
المحور الثالث								غ موافق
								0.42374
								4.1648

المصدر: من إعداد الطلبة

انطلاقاً من معطيات الجدول نجد أنه عموماً في المحور الثالث كان اتجاه الموظفين نحو الموافقة وبما أن الاسئلة كانت بالنفي فاننا نخلص الى عدم الموافقة وبالتالي عدم قدرة الوكالة على تحقيق تكافؤ فرض التشغيل في ظل الضغوط والتدخلات والنقائص وهو ما يوضحه المتوسط الحسابي لهذا المحور 4.1648 والذي يفسر بالعكس، أما الانحراف



المعياري فنجد أن البند رقم 7 محاولة الضغط على عمال الوكالة يحول دون ممارستهم لنشاطهم بنزاهة وشفافية كان انحرافه المعياري 0.591، وهي أقل قيمة مما يدل على أنها أكثر العبارات تجانسا أما البند رقم 9 أعتبر أن الوكالة نجحت في الحد من تدخل ذوي النفوذ من القطاع الخاص والعام في التشغيل كان انحرافه المعياري 1.185 وهي أكبر قيمة مما يدل على أنها أكثر العبارات الغير متجانسة وبذلك اتجه عموم المحور كما وضحنا سابقا الى عدم الموافقة الجدول رقم(01-23): يوضح مدى تحقيق الوكالة لتكافؤ فرض التشغيل في ظل الضغوط والتدخلات والنقائص من وجهة نظر طالبي العمل

رقم البند	غ موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه
1	تكرار	35	112	23	20	3.81	0.907	غ موافق
	%	18.1	58	11.9	10.4			
2	تكرار	12	41	22	99	3.37	1.111	محايد
	%	6.2	21.2	11.4	51.3			
3	تكرار	48	78	41	20	3.74	1.045	غ موافق
	%	24.9	40.4	21.2	10.4			
4	تكرار	61	66	48	14	3.86	1.014	غ موافق
	%	31.6	34.2	24.9	7.3			
5	تكرار	15	49	73	40	2.96	1.053	محايد
	%	7.8	25.4	37.8	20.7			
6	تكرار	39	64	57	24	3.52	1.090	غ موافق
	%	20.2	33.2	29.5	12.4			
7	تكرار	36	89	40	23	3.66	0.998	غ موافق
	%	18.7	46.1	20.7	11.9			
8	تكرار	34	81	45	25	3.56	1.055	غ موافق
	%	17.6	42	23.3	13			
9	تكرار	34	61	69	22	3.48	1.026	غ موافق
	%	17.6	31.6	35.8	11.4			
10	تكرار	30	38	86	29	2.75	1.057	محايد

			5.2	15	44.6	19.7	15.5	%	
غ موافق	0.57145	3.4710	المحور الثالث						

المصدر: من إعداد الطلبة

انطلاقا من معطيات الجدول نجد أنه عموما في المحور الثالث كان اتجاه طالبي العمل نحو الموافقة وبما أن الاسئلة كانت بالنفي فاننا نخلص عدم الموافقة وبالتالي عدم قدرة الوكالة على تحقيق تكافؤ فرض التشغيل في ظل الضغوط والتدخلات والنقائص وهو ما يوضحه المتوسط الحسابي لهذا المحور 3.4710 والذي يفسر بالعكس، أما الانحراف المعياري فنجد أن البند رقم 1 اقدم طلب للتسجيل في العروض كلما يتم نشرها كان انحرافه المعياري 0.907، وهي أقل قيمة مما يدل على أنها أكثر العبارات تجانسا، أما البند رقم 2 التسجيل عن طريق برنامج الوسيط قلص من تدخل العلاقات الشخصية وذوي النفوذ كان انحرافه المعياري 1.111 وهي أكبر قيمة مما يدل على أنها أكثر العبارات الغير متجانسة، إذ أن تقديم طلب في كل مرة يدل على عدم الاستعمال الآلى للوسيط كما يبين اثر العلاقات الشخصية، وبذلك اتجه عموم المحور كما وضحنا سابقا الى عدم الموافقة وبالمقارنة بين اتجاه اجابات الموظفين (غير موافقة) وطالبي العمل (غير موافقة) يمكن القول بأن الوكالة لم تستطع تحقيق تكافؤ فرض التشغيل في ظل الضغوط والتدخلات والنقائص

### المطلب الثاني : تحليل النتائج

#### الفرع الأول: تحليل النتائج

بعد أن قمنا بعرض نتائج الدراسة فقد وجدنا أنه في المحور الاول: معايير دراسة ملفات طالبي العمل من طرف الوكالة موضوعية بما يحقق تكافؤ الفرص قد تقاربت كل من اتجاهات اجابات الموظفين وطالبي العمل لتعطينا في المحصلة الموافقة وبذلك يمكن أن نرجع ذلك التحكم في مصلحة طالبي العمل التي تقوم بتسجيل طالبي العمل وتمديد بطاقة الوسيط وتعديل حساب طالب العمل لأي مستجد، وهذا ما نلمسه من خلال قصاصة الملف التي جمعت كل ما يعتبر ضروري ويفيد طالب العمل لحوله على منصب عمل من خدمة وطنية وشهادات وتربصات وشهادات عمل اضافة الى مناقشتهم وتنويرهم بالتخصصات المطلوبة من طرف المؤسسات لتكون كمنصب مطلوب، ويضاف الى ذلك ما توفره الوكالة لطالبي من منصات الكترونية كالوسيط اون لاين الذي يتيح لطالب العمل التسجيل في الوكالة وكذا تمديد وسيطه الكترونيا اضافة الى اضافة ما تحصل عليه من شهادات أو.... وهو ما يفسر الاجماع على تكافؤ الفرص في التسجيل لأن المعايير واضحة وللجميع اضافة الى اتاحة قيام المعني بالإجراءات بنفسه ولهذا وجدنا هذه النتيجة التي نراها مقبولة

أما ما تعلق بالمحور الثاني: مدى ملائمة عروض العمل المقدمة من طرف المؤسسات مع امكانيات اكبر قدر ممكن من طالبي العمل بما يحقق تكافؤ فرص التشغيل فنجد تباين بين اجابات الموظفين (الموافقة بشدة) وطالبي العمل (الحياد) ويمكن أن نرجع ذلك الى أن الموظفين بحكم استقبالهم لعروض العمل فانهم مطالبين باستقبال المؤسسات من طرف مصلحة العروض وبذلك فهم يتفاوضون مع المؤسسة من اجل تخفيف شروط المؤسسة او تحديد التخصص حسب

المخزون الموجود لديهم وهي المعايير التي هم مطالبين التفاوض على اساسها، أما طالبي العمل فهم يجهلون كل هذه الاجراءات وهو ما لمسناه خلال توزيعنا للاستبيان وتواجدنا في الوكالات تكرار ارجاع ان الشروط على مقياس فئة دون غيرها أو أنها شروط تعجيزية... وبذلك كان الحياد الذي نفسره بالجهل والغموض الا اننا يمكن أن نقره للرفض وهو الاقرب للصواب اذ تكون الموافقة لمن يتعامل والرفض بحكم الجهل

في حين أن المحور الثالث فقد تطابقت اجابات الطرفين على عدم الموافقة أي أن الوكالة لم تستطع تحقيق تكافؤ فرض التشغيل عند المقاربة بين العرض والطلب في ظل الضغوط والتدخلات والنقائص وهذا ما لاحظناه من عزوف الموظفين عن هذه المصلحة وكثرة المشادات بين الموظفين وطالبي العمل والراجع الى قلة العروض مقارنة بتزايد طالبي العمل، كما أن عدم الاستخدام الالي لبرنامج الوسيط وقيام طالب العمل بتقديم طلب للتسجيل في العروض كل مرة يجعلنا أمام عدم تكافؤ الفرص بسبب الضغوط والتدخلات، وهو ما نجده على الواقع من الانسدادات المتكررة في عمل الوكالة، واذا ما اضفنا الى ذلك توجه طالبي العمل الى العمل في حاسي مسعود وبالضبط المؤسسات الوطنية فنجد بعض العروض التي لم تلجى بسبب رفض طالبي العمل التوجه اليها لأنه قد يطول انتظارهم الذي قد يستمر لسنوات لغرض حصولهم على منصب في مؤسسة وطنية وهو ما لاحظناه خلال عملنا الميداني إذ كانت المؤسسة شبه مشلولة لمدة شهرين تقريبا بسبب عرض مؤسسة ENTP

وبذلك فالوكالة حققت نجاحا في تكافؤ الفرص في تسجيل طالبي العمل، أما فيما تعلق بجلب عروض عمل بشروط تحقق تكافؤ الفرص بين طالبي العمل فنجحت في ذلك من وجهة نظر الاداريين الذين يمارسون ذلك في مقابل فشلها من وجهة نظر طالبي العمل لجهلهم بذلك، في حين أجمع الطرفين على فشل الوكالة في المقاربة بين العرض والطلب بسبب الضغوط والتدخلات والنقائص، وبذلك بالرغم من نجاح المؤسسة من تحقيق تكافؤ الفرص في تسجيل طالبي العمل الا انها مازالت بحاجة الى بدل جهد كبير من اجل ان ترتقي خدماتها بما يحقق تكافؤ الفرص في الجزء المهم وهو المقربة بين العرض والطلب

### الفرع الثاني: اثبات ونفي الفرضيات

- الفرضية الاولى: توجد عدالة في دراسة ملفات طالبي العمل في الفرع الولائي للتشغيل تقرت بما يحقق تكافؤ الفرص وفق معايير يضبطها نظام الوسيط، وهو ما تبينه نتائج التحليل حيث بين المتوسط الحسابي 4.4483 اتجه الموظفين نحو الموافقة بشدة على المحور، و4.0220 وبذلك اتجه طالبي العمل الى الموافقة على المحور مما يجعلنا نخلص الى اثبات الفرضية الاولى

- الفرضية الثانية: هناك مساعي للفرع ملائمة عروض المؤسسات مع امكانيات اكبر قدر ممكن من طالبي العمل بغرض تحقيق تكافؤ فرص التشغيل الا انها غير كافية، فنجد حسب نتائج التحليل ان المتوسط الحسابي 4.2989 وبذلك اتجه الموظفين نحو الموافقة بشدة على المحور، أما عند طالبي العمل فكان المتوسط الحسابي 3.3109 وبذلك فقد اتجهوا نحو الحياد حيال المحور، مما يجعلنا نخلص الى اثبات الفرضية الثانية من وجهة نظر الاداريين فقط في ظل حياد طالبي العمل

- الفرضية الثالثة: بسبب معانات الفرع من الضغوط والتدخلات والنقائص لم يستطع الفرع أن يحقق تكافؤ فرض التشغيل بين طالبي العمل عند المقاربة بين العرض والطلب وهو ما بينته نتائج التحليل حيث بين المتوسط الحسابي 4.1648 في ظل اسئلة سلبية اتجاه الموظفين نحو عدم الموافقة على المحور، و3.4710 وبذلك اتجاه طالبي العمل كذلك في ظل صياغة الاسئلة بالسلب الى عدم الموافقة على المحور مما يجعلنا نخلص الى نفي الفرضية الثالثة

وبذلك عموما يمكن القول بأن للوكالة الوطنية للتشغيل والممثلة في الفرع الولائي للتشغيل تقرت محل الدراسة مساع حثيثة في تحقيق تكافؤ فرص التشغيل بين طالبي العمل إذ استطاع تحقيق تكافؤ الفرص في دراسة ملفات طالبي العمل وتسجيلهم في الوسيط، وكذا سعيه لملائمة عروض العمل مع امكانيات اكبر قدر ممكن من طالبي العمل في ظل حياد طالبي العمل عن اعطاء رأيهم في هذه النقطة، إلا أن الفرع فشل في تحقيق تكافؤ فرض التشغيل بين طالبي العمل عند المقاربة بين العرض والطلب وذلك بسبب الضغوط والتدخلات والنقائص

### خلاصة الفصل

تعد الوكالة الوطنية للتشغيل هيئة أنشأتها الدولة للوساطة بين العرض والطلب في سوق العمل وتعد وكالة تقرت من اقدم الوكالات وهي تسعى لتطبيق اهداف الوكالة الوطنية للتشغيل والتي من أهمها تحقيق تكافؤ الفرص فكانت نتائج الدراسة أن الفرع الولائي للتشغيل تقرت نجح في تحقيق تكافؤ الفرص في تسجيل طالبي العمل، أما ما تعلق بجلب عروض عمل تحقق تكافؤ الفرص بين طالبي العمل فنجحت في ذلك من وجهة نظر الاداريين في مقابل حياد طالبي العمل، في حين أجمع الطرفين على فشل الوكالة في المقارنة بين العرض والطلب بسبب الضغوط والتدخلات والنقائص وهو ما يستدعي بدل جهد من اجل تحسين الاداء لتحقيق تكافؤ الفرص

# خاتمة

### خاتمة:

تعتبر الوكالة الوطنية للتشغيل جهاز وساطة وتنقيب عن الوظائف وطرفا فاعلا في سوق العمل يهدف الى تحقيق التشغيل الكامل للقوى العاملة في الدولة، وريح الوقت وتخفيض تكاليف التنقيب، ودعم الأجهزة المكملة الأخرى في ذات المجال، وكذا توفير العنصر الأهم من عناصر الإنتاج للمؤسسات الاقتصادية والإدارية الخاصة والعمومية، ولقد توصلنا من خلال هذه الدراسة الى النتائج التالية:

- تسعى الدولة لوضع اليات لضمان تكافؤ فرص التشغيل كبرنامج الوسيط
  - أدى اشتراط التشغيل عن طريق وكالة التشغيل كشرط قانوني وأساسي إلى تعزيز دور الوكالة في إحلال التكافؤ في منح الفرص لطالبي العمل
  - لم تحقق الوكالة الوطنية للتشغيل في تكافؤ فرص التشغيل عند المقارنة بين العرض والطلب
  - للفرع الولائي للتشغيل تقرت مساعي للحد من التأثير السلبي للعلاقات الشخصية على إجراءات التشغيل الا انها غير كافية
  - تعد مساعي الفرع الولائي للتشغيل تقرت لملائمة عروض العمل المقدمة من طرف المؤسسات مع امكانيات اكبر قدر ممكن من طالبي العمل مقبولة الا انها غير كافية وهي مجهولة من طرف طالبي العمل
  - يساهم نقص الوعي لمسؤولي بعض المؤسسات في الإخلال بمهمة الوكالة في تحقيق تكافؤ الفرص بين طالبي العمل،
  - يعاني الفرع الولائي للتشغيل من جملة من المعوقات في أداء مهمه لتحقيق تكافؤ الفرص.
  - عدم تعاون المؤسسات العمومية المعنية بملف التشغيل يعيق تحقيق تكافؤ الفرص
- لذلك نقترح على الجهات المعنية ما يلي:
- دعم الوكالة بإعمال التكنولوجيات الحديثة للاتصال.
  - حماية الوكالة من تدخل السلطات الإدارية الأخرى وذوي النفوذ بقوانين واضحة مع السهر على التطبيق الصارم لها.
  - أهمية الاعتماد على الإدارة الالكترونية بالاعتماد على البرامج و طرق التواصل الالكتروني، كشبكات التواصل الاجتماعي والبريد الالكتروني والرسائل الهاتفية النصية القصيرة وغيرها.
  - حماية الوكالة وعمالها من الضغوط والتدخلات والنقائص بسن قوانين واضحة مع السهر على التطبيق الصارم لها.
- كما ندعوا الطلبة والباحثين الى زيادة البحث في الموضوع المدروس لتكملة النقائص التي احتواها بحثنا وكذا زيادة دراسة الجوانب التي أغفلناها وهذا طبيعة البحث العلمي المتميز بالتراكمية والتطور.



A decorative gold floral border with intricate scrollwork and leaf patterns, framing the central text. The border is composed of four corner pieces that meet at the center, each featuring a series of small circles at its end.

# قائمة المصادر والمراجع



قائمة المصادر والمراجع:

المصادر:

1. القرآن الكريم
2. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية .

المراجع:

الكتب:

3. أبو زيد شحاتة، شحاتة، مبدأ المساواة في الدساتير العربية في دائرة الحقوق والواجبات العامة وتطبيقاته، القضائية، بدون دار النشر، 2001.
4. أحمد، أبودية، دوافع ومتطلبات الإصلاح وآلياته ومنجزاته، المركز الفلسطيني للبحوث السياسية والمسحية، القدس: فلسطين، 2004.
5. أبو منصور الهروي، تهذيب اللغة، ت: محمد عوض مرعب، دار احياء التراث العربي، بيروت، ط1: 2001.
6. أبو عبيد أحمد بن محمد الهروي، الغربيين في القرآن والحديث، ت: أحمد فريد المزيدي، مكتبة نزار مصطفى الباز، م ع السعودية، ط1: 1999.
7. إبراهيم، شطناوي، اختيار القيادات التربوية: التجربة الأردنية، دار الجليل للنشر، عمان: الأردن، الطبعة الأولى، 2003.
8. جاري، ديسلر، إدارة الموارد البشرية، الرياض، ترجمة عبد المتعال، محمد، وجودة، عبد المحسن، دار المريخ للنشر، 2003.
9. الحموي، صباح ، المنجد في اللغة العربية المعاصرة، الطبعة الأولى، دارالمشرق، بيروت، لبنان، 2000.

## قائمة المصادر و المراجع

10. حمود، عمار، حقوق الإنسان بين التطبيق والضياع، ط1، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، عمان: الأردن، 2002.
11. سعاد نائف، البرنوطي، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر، عمان: الأردن، الطبعة الثانية، 2004.
12. عبدالباري والمدهون، دره، الإدارة الحديثة، المفاهيم والعمليات منهج علمي تحليلي، المركز العربي للخدمات الطلابية، عمان: الأردن، ط1، 1994.
13. عبد الباقي، البكري، مبادئ العدالة مفهومها ومنزلتها ووسائل إدراكها، مجلة العلوم القانونية والسياسية، عدد خاص، جامعة بغداد، 1984.
14. عبد الهادي، عباس، حقوق الإنسان، الجزء الثاني، دار الفاضل للتأليف والترجمة والنشر، دمشق: سوريا، 1995.
15. ممدوح مصطفى، إسماعيل، اختيار القيادات الإدارية في المنظمات الحكومية المصرية، مركز دراسات واستشارات الإدارة العامة، القاهرة: مصر، 1998.
16. محمد سرحان علي الحمودي، مناهج البحث العلمي، دار الكتب، صنعاء، ط3: 2019.
17. محمد الصاوي، محمد مبارك، البحث العلمي أسسه وطريقة كتابته، المكتبة الاكاديمية، القاهرة، 1992.
18. موريس أنجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الانسانية تدريبات علمية، تر: بوزيد صحراوي وآخرون، دار القصبه للنشر، الجزائر، ط2: 2006.
19. نجم عبدالله، العزاوي، أطروحة دكتوراه مشاكل اعداد القيادات الإدارية في الدول العربية، دراسة تحليلية مقارنة، جامعة المنصور، القاهرة، 1980.
20. نصر سلمان - سعاد سطحي، منهجية البحث العلمي في العلوم الانسانية والاسلامية، دار ابن حزم، بيروت، ط1: 2011.

المذكرات الجامعية:

21. العرابي حمزة ، أحمد خالد فريد برامج الوكالة الوطنية للتشغيل: من دور الوساطة في سوق الشغل الى الدور الداعم

للسلغل المأجور،2019

22. بن فايز نوال ،إشكالية البطالة و دور مؤسسات سوق العمل في الجزائر خلال الفترة 1990- 2005، حالة

الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM)، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الإقتصادية، جامعة الجزائر

،2008-2009.

23. خليلي أحمد دور الوكالة الوطنية ANEM في تحقيق عدالة التشغيل- من وجهة نظر الإداريين - حالة وكالة

التشغيل الولائية AWEM بالمسيلة. 2019

24. علالي الزهراء - ساوس الشيخ دور القيادة التحويلية في تعزيز الثقة التنظيمية - دراسة حالة الوكالة الوطنية

للتشغيل، 2021

25. محمد الصالح شايب الرضا الوظيفي لدى الموظفين عن طريق الوكالة الوطنية للتشغيل - دراسة ميدانية بولاية

قسنطينة ، 2021

26. نسرين شفيق، البقاعين، رسالة ماجستير تحت عنوان تكافؤ الفرص للوصول للوظائف القيادية في المؤسسات

التربوية في إقليم الجنوب، جامعة مؤته، عمادة الدراسات العليا،2012.

27. ونيس باباي، دور استخدام تكنولوجيا الاتصال في تحسين خدمة الوكالة الوطنية للتشغيل دراسة ميدانية وكالة

تقرت، مذكرة ماستر، جامعة الوادي،2020

28- OUADAH REBRAB Salih - CHERIF Ass (L'IMPACT DES  
POLITIQUES DE L'EMPLOI SUR L'INSERTION DES JEUNES  
DANS LE MARCHE DU TRAVAIL EN ALGER

29J. S.Wessels ,(Equal employment opportunities: A conceptual puzzle

30-(El Ghani HAMMAMOUCHE - Mouna BOUKEMOUCHE) :

Les stratégies de l'Etat en matière d'emploi vues par les jeunes  
chômeurs.

31-(BOUHRIZ DAÏDJ Feriel)EVOLUTION DU MARCHE DU  
TRAVAIL EN ALGERIE LE CAS DE L'ANEM (2015-2018) – 2018

32- (LAIB Fatma Zohra)

Tendances de l'offre d'emploi enregistrée au niveau de l'agence nationale de  
l'emploi : Un reflet des orientations économiques de l'Algérie période 2011-  
2017. (2019)

#### المقالات:

1. المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، دورة الثانية والأربعين، 1958.
2. فارس، رشيد، الثقة التنظيمية في الأجهزة الحكومية بالمملكة العربية السعودية، بعض المحددات والآثار، مجلة العامة، المجلد الثالث والأربعون، العدد الثالث.
3. زايد مراد مشارك 10(، بن سالم محمد عبد الرؤوف ) مشارك 15 دور سياسات التشغيل في القضاء على ظاهرة البطالة في الجزائر- حالة الوكالة الوطنية للتشغيل.
4. د.نورة خيري - د.عباس بومامي، أسس البحث العلمي: الاستبيان والدراسات السابقة أمودجا، مجلة الباحث للعلوم الرياضية والاجتماعية، جامعة الجلفة، عدد خاص.
5. د.وحيد دروات، مهارات تصميم الاستبيان، مجلة الرسالة للدراسات الاعلامية، العدد3-4، ديسمبر 2017.

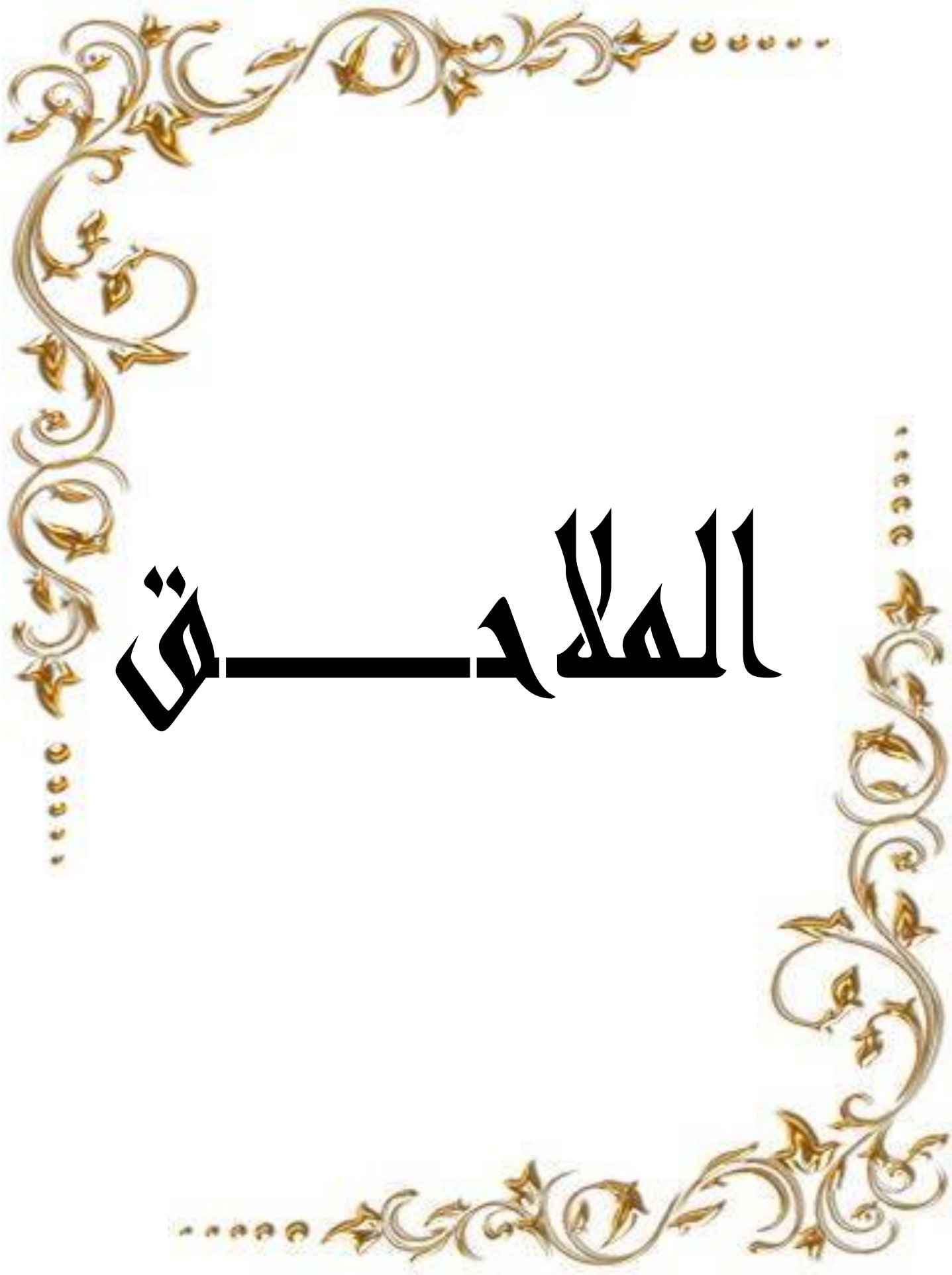
#### القوانين والمناشير:

6. وزارة التربية والتعليم، القوانين والتشريعات والأنظمة، عمان: الأردن، 2009.

## قائمة المصادر و المراجع

7. مرسوم تنفيذي رقم 09-295 مؤرخ في 08/09/1990 يعدل ويتمم الامر رقم 71-42 المؤرخ في 17 يونيو 1971 متضمن المكتب الوطني لليد العاملة وتغيير تسميته.
  8. مرسوم تنفيذي رقم 10-55 مؤرخ في 02 فبراير 2006، يحدد مهام الوكالة الوطنية للتشغيل و تنظيمها و سيرها.
  9. مرسوم تنفيذي رقم 91-259 مؤرخ في 12 سبتمبر سنة 1990 يعدل و يتمم الأمر رقم 50-05 المؤرخ في 05 يونيو 1971 و المتضمن تنظيم المكتب الوطني لليد العاملة و تغيير تسميته.
  10. قانون رقم 10-09 مؤرخ في 25 ديسمبر 2004، يتعلق بتنصيب العمال و مراقبة التشغيل.
  11. ONAMO: منظمة جزائرية تدير خدمات التوظيف العامة في الجزائر بين 1962-1990 و ساهمت في هجرة العمال الجزائريين نحو الخارج.
- المواقع الإلكترونية:
12. [Concouredc.blogspot.com](http://Concouredc.blogspot.com)
  13. [www.masterprorhc.com](http://www.masterprorhc.com)
  14. [Wilayaelouad.com](http://Wilayaelouad.com)
  15. ANEM. DZ

# السلامة



## الملاحق



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة غرداية

كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية

قسم العلوم الاقتصادية

استبيان



أخي، أختي:

السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته وبعد..

في إطار اعداد مذكرة التخرج لنيل شهادة الماستر في العلوم الاقتصادية، والتي هي تحت عنوان " دور الوكالة الوطنية للتشغيل في تحقيق تكافؤ فرص التشغيل "

من إعداد الطالبين : حلاسة محمد السعيد

صابر الزهرة

تحت اشراف الأستاذ : قرونقة وليد

نرجو منكم المساعدة بالتكرم بالإجابة على الأسئلة التالية:

كما نحيطكم علما بأن كافة المعلومات التي سيتم الحصول عليها ستستخدم لغرض البحث العلمي فقط، كما نتمنى أن يتم قراءة محتوى هذا الاستبيان بعناية لأن ذلك سيكون في صالح اثناء العلم. وفي الاخير نشكركم على مساهمتكم الكبير في خدمة البحث العلمي

ملاحظات مهمة

- ضع علامة (X) في الاجابة المناسبة

- أرجوا ان لا تترك أي سؤال بدون اجابة

الجنس: ذكر      انثى

السن:

المستوى التعليمي: ثانوي      جامعي

## الملاحق

سنوات الخبرة:

تعمل في الملحقه بصفتك:.....

أسئلة الاستبيان الموجه للموظفين:

رقم	عبارات الاستبيان	موافق بشدة	موافق	محايد	غ موافق	غ بشدة
المحور الاول: مدى موضوعية معايير دراسة ملفات طالبي العمل من طرف الوكالة بما يحقق تكافؤ الفرص						
1	أقوم بالتنقيب عن ما يمتلكه طالبي العمل من شهادات وكفاءات ومهارات وتربصات					
2	أشجع كل طالبي العمل على تغذية حسابهم بشهادات وكفاءات ومهارات وتربصات					
3	أولي أهمية لما يملكه كل طالب عمل من استعدادات شخصية					
4	اختار احسن منصب مطلوب لطالب العمل والذي يتوافق مع امكانياته وعروض المؤسسات					
5	اوجه طالبي العمل الى استعمال وسيط اون لاين للتغذية والاطلاع					
6	لا اكتفي بمنصب مطلوب واحد لطالب العمل بل احاول ايجاد منصب عمل اضافي بديل لاعطائه فرص اضافية للعمل					
7	أعتبر أن شرط إلزامية التسجيل في الوكالة بالنسبة لطالبي العمل كرس مبدأ التكافؤ					
المحور الثاني: مدى السعي لملائمة عروض العمل المقدمة من طرف المؤسسات مع امكانيات اكبر قدر ممكن من طالبي العمل بغرض تحقيق تكافؤ فرص التشغيل						
1	اخفف قدر الامكان من شروط المؤسسة حتى تتوافق مع اكبر قدر ممكن من طالبي العمل					
2	اختار اسم المنصب المطلوب لعرض المؤسسة بما يتوافق مع اكبر قدر ممكن من المخزون الذي امتلكه					
3	اعتبر ان شرط الزامية التوظيف عبر الوكالة بالنسبة للمؤسسات كرس مبدأ تكافؤ الفرص					



## الملاحق

المحور الثالث: مدى تحقيق الوكالة لتكافؤ فرض التشغيل في ظل الضغوط والتدخلات والنقائص

					1	اعتمد على ترتيب نتائج تطبيق الوسيط عند المقارنة بين العرض والطلب
					2	التسجيل عن طريق برنامج الوسيط قلص من تدخل العلاقات الشخصية وذوي النفوذ
					3	نقص الوعي لدى بعض مسؤولي المؤسسات جعلهم يمارسون ضغطا على موظفي وكالة التشغيل بإقحام العلاقات الشخصية بدل معايير التكافؤ
					4	وكالات التشغيل في الوطن عموما تعاني من بعض النقائص لتحقيق مبدأ تكافؤ فرص التشغيل
					5	بعض النقائص والثغرات الموجودة في المؤسسات العمومية المعنية بملف التشغيل ونقص تعاونها يعيق تحقيق تكافؤ الفرص
					6	للتصريحات الكاذبة والتحايل من بعض طالبي العمل تأثير سلبي على تحقيق تكافؤ فرص التشغيل داخل الوكالة
					7	محاولة الضغط على عمال الوكالة يحول دون ممارستهم لنشاطهم بنزاهة وشفافية
					8	رفض عروض المؤسسات الخاصة والتركيز على عروض المؤسسات الوطنية يؤثر على تكافؤ الفرص بين طالبي العمل
					9	أعتبر أن الوكالة نجحت في الحد من تدخل ذوي النفوذ من القطاع الخاص والعام في التشغيل

## الملاحق



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة غرداية



كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية

قسم العلوم الاقتصادية

استبيان

أخي، أختي:

السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته وبعد..

في إطار اعداد مذكرة التخرج لنيل شهادة الماستر في العلوم الاقتصادية، والتي هي تحت عنوان " دور الوكالة الوطنية

للتشغيل في تحقيق تكافؤ فرص التشغيل "

من إعداد الطالبين : حلاسة محمد السعيد

صابر الزهرة

تحت اشراف الأستاذ : قرونقة وليد

نرجو منكم المساعدة بالتكرم بالإجابة على الأسئلة التالية:

كما نحيطكم علما بأن كافة المعلومات التي سيتم الحصول عليها ستستخدم لغرض البحث العلمي فقط، كما نتمنى أن

يتم قراءة محتوى هذا الاستبيان بعناية لأن ذلك سيكون في صالح اثناء العلم.

وفي الاخير نشكركم على مساهمتكم الكبير في خدمة البحث العلمي

ملاحظات مهمة

- ضع علامة (X) في الاجابة المناسبة

- أرجوا ان لا تترك أي سؤال بدون اجابة

أنثى

الرجس: ذكر

## الملاحق

المستوى الدراسي: ابتدائي متوسط ثانوي ت س + ليسانس مهندس + ماستر ...

السن:

أسئلة الاستبيان الموجه لطالبي العمل:

رقم	عبارات الاستبيان	موافق بشدة	موافق	محايد	غ موافق	غ موافق بشدة
المحور الاول: مدى موضوعية معايير دراسة ملفات طالبي العمل من طرف الوكالة بما يحقق تكافؤ الفرص						
1	اقدم كل ما امتلكه من شهادات وكفاءات ومهارات وتربصات عند التسجيل					
2	احين معلوماتي عند اي تغيير او اضافة					
3	احافظ عل دورية تجديدي للوسيط قبل انتهاء مدة 6 اشهر					
4	أعرض ما امتلكه من استعدادات شخصية لادراجها في حسابي					
5	اهتم بالمنصب المطلوب ومدى توافقه مع امكانياتي وكذا عروض المؤسسات					
6	استعمل وسيط اون للاضافة والاطلاع					
7	اسعى لان اضيف منصب مطلوب بديل لاحضى بفرصة عمل اضافية					
8	أعتبر أن شرط إلزامية تسجيل طالبي العمل في الوكالة كرس مبدأ تكافؤ فرص العمل					
المحور الثاني: مدى ملائمة عروض العمل المقدمة من طرف المؤسسات مع امكانيات اكبر قدر ممكن من طالبي العمل						
1	الشروط المطلوبة من المؤسسات تتوافق مع اكبر قدر ممكن من طالبي العمل					
2	اعتبر ان شرط الزامية التوظيف عبر الوكالة بالنسبة للمؤسسات كرس مبدأ تكافؤ الفرص					
المحور الثالث: مدى تحقيق الوكالة لتكافؤ فرض التشغيل في ظل الضغوط والتدخلات والنقائص						
1	اقدم طلب للتسجيل في العروض كلما يتم نشرها					
2	التسجيل عن طريق برنامج الوسيط قلص من تدخل العلاقات الشخصية وذوي النفوذ					

## الملاحق

					نقص الوعي لدى بعض مسؤولي المؤسسات جعلهم يمارسون ضغطا على موظفي وكالة التشغيل بإقحام العلاقات الشخصية بدل معايير التكافؤ	3
					وكالات التشغيل في الوطن عموما تعاني من بعض النقائص لتحقيق مبدأ تكافؤ فرص التشغيل	4
					إذا واجهتك مشكلة واستعنت لحلها بإحدى المؤسسات العمومية التي لها علاقة بالتشغيل (غير وكالة التشغيل) هل تجد تعاون وتسهيل في حلها؟	5
					هل يمكن ان نعتبر ان عدم تحقيق تكافؤ الفرص سببه الثغرات الموجودة الادارات الاخرى	6
					للتصريحات الكاذبة والتحايل من بعض طالبي العمل تأثير سلبي على تحقيق تكافؤ فرص التشغيل داخل الوكالة	7
					محاولة الضغط على عمال الوكالة من طرف طالبي العمل يحول دون ممارستهم لنشاطهم بنزاهة وشفافية	8
					رفض عروض المؤسسات الخاصة والتركيز على عروض المؤسسات الوطنية يؤثر على تكافؤ الفرص بين طالبي العمل	9
					أعتبر أن الوكالة نجحت في الحد من تدخل ذوي النفوذ من القطاع الخاص والعام في التشغيل	10

### تحكيم الاساتذة

#### الاساتذة المحكمين

د. عنيشل عبد الله جامعة غرداية د.

مخنان عقبة جامعة غرداية .

د. جوادى سميرة جامعة ورقلة .

د. محجوبي نور الهدى جامعة ورقلة.

#### تحكيم الأستاذ الاول والثاني

اسئلة الاستبيان جيدة وفي صلب الموضوع. بقي فقط اضافة البيانات والمعلومات التي تخص الشخص المُستجوب مثلا

الفئة العمرية، ذكر او انثى، المستوى والمؤهلات ....

### تحكيم الأستاذ الثاني

يجب إضافة المحور الأول

الخاص بالجنس. العمر. المستوى التعليمي..... الخ

### تحكيم الأستاذ الثالث

تؤخذ المحاور بناء على المؤشرات التي تريد الدراسة التطرق لها ويتضح في هذه الدراسة أن وكالة التشغيل هي وسيط بين

عارضتي العمل وهم المؤسسات والشركات وطالبي العمل

وعليه كل فرضية يقابلها محور لتصبح المحاور

المحور الاول: دراسة ملفات طالبي العمل من طرف الوكالة يخضع لمعايير موضوعية تعكس مبدأ تكافؤ الفرص في التشغيل

المحور الثاني: تعتبر بطاقة معلومات طلب العمل المقدمة الى وكالة التشغيل عنصر فعال في تحقيق فرص التشغيل

المحور الثالث: تساعد المنصات الالكترونية الداخلية في وكالة التشغيل من الحد من الممارسات التي تحول دون تحقيق

تكافؤ فرص التشغيل

- تعاد صياغة البند: التهديد اللفظي والجسدي لعمال الوكالة يحول دون ممارستهم لنشاطهم بنزاهة وشفافية الى محاولة

الضغط على عمال الوكالة

- يدمج البندين (أعتبر أن الوكالة نجحت في الحد من تدخل ذوي النفوذ من القطاع الخاص في التشغيل) و (أعتبر أن

الوكالة نجحت في الحد من تدخل ذوي النفوذ من القطاع العام في التشغيل)

### تحكيم الأستاذ الرابع

إضافة المحور الأول البيانات الشخصية

وتصحيح الأخطاء الإملائية