وزارة التعليـــم العالـي و البحث العلمـــي
جامـــعة الجزائر – 02– أبو القاسم سعد الله
كليـــــــــــة العـــلوم الإجتماعية
قسـم علم الاجتماع و الديمغرافيا
مدرســـــة الدكتوراه

الموضوع:

سياسة التشغيل في الجزائر– المدمجين حديثا نموذجا – دراسة ميدانية للمدمجين حديثا بجامعة الجيلالي بونعامة خميس مليانة

أطروحة مقدمة لنيل شهادة دوكتوراه العلوم في علم الإجتماع

تخصص تنظيم

نوقشت يوم 15 فيفري 2025 أمام لجنة المناقشة المكونة من الأساتذة:

أ. د حرايرية عتيقة –جامعة الجزائر 02.....رئيسا

أ.د مقراني الهاشمي – جامعة الجزائر 02 .....مشرفا

أ. د عدمان رقية – جامعة الجزائر 02 .....مناقشا

أ. د تشوافت كريمة – جامعة الجزائر 02 .....مناقشا

أ. د مغراني سليم– جامعة الجيلالي بونعامة خميس مليانة .....مناقشا

أ.د بن سعيد يمينة– جامعة محمد بوضياف المسيلة ....مناقشا

من إعداد الطالبة:
- عجاس سهام

تحت إشراف الأستاذ الدكتور:
- مقراني الهاشمي

السنة الجامعية2024/2023

The Ministry of Higher Education and Scientific Research
University of Algiers02–Abu al–Qasim Saadallah
Faculty of Social Sciences
Departement of Sociologie and Demography
Doctoral School

Topic:

Emploment Policy in Algeria -A case Study of Newly Integrated Workers at Djilali Bounaama University, Khemis Miliana

A thesis submitted for the degree of Doctor of Science in Sociology, specializing in organization

Prepared by: siham ADJAS
Under the direction of Professor Dr: Meqrani El-Hashmi

Academic year:2023/2024

نشكر الله سبحانه و تعالى الذي وفقنا للوصول إلى هذه

المرتبة العلمية، و أعطانا الإرادة لإتمام إنجاز الأطروحة لنيل شهادة

الدوكتوراه إنشاء الله

كما نتقدم بالشكر للأستاذ الدكتور المشرف

" مقراني الهاشمي "

الذي نكن له فائق الإحترام و التقدير

و إلى كل أساتذة علم الإجتماع بجامعة الجيلالي بونعامة

اللذين ساعدونا بنصائحهم القيمة.

كما نتقدم بالشكر الجزيل إلى الأساتذة المناقشين كل باسمه ومقامه ، و إلى كل الأساتذة

الذين رافقونا طوال سنوات الدراسة.

" شكرا جزيلا لكل هؤلاء"

و ما توفيقي إلا بالله ، إن الحمد و الشكر لله الذي وفقنا لإتمام هذا العمل

قال تعالى " واخفض لهما جناح الذل من الرحمة و قل رب

ارحمهما كما ربياني صغيرا"

إلى أعز الناس في هذه الدنيا ... والدي الكريمين

إلى كل عائلتي الصغيرة و الكبيرة

إلى كل ظمآن للعلم توّاق للمعرفة

إلى كل من يعرفني من قريب أو بعيد

إلى كل من حوتهم ذاكرتي و لم تحوهم أطروحتي

إلى كل هؤلاء ،أهدي ثمرة نجاحي

ملخص الدراسة

تهدف هذه الدراسة أساسا لمحاولة معرفة مدى الإندماج المهني للمتعاقدين سابقا و المدمجين حديثا في مناصب عمل دائمة،وإندماجهم إجتماعيا طالما أنهم أصبحوا يشكلون نسبة معتبرة في مختلف المؤسسات الجزائرية، مع محاولة معرفة تأثير كل من الرضا المهني،الهوية المهنية، التوافق المهني وكذا الكفاءة في العمل على هذا الإندماج،وهذا بعد إدماجهم في مناصب عمل دائمة،هذه العملية التي مست شريحة واسعة من المجتمع الجزائري،بعد أن تم توظيفهم قبل ذلك في إطار عقود محددة المدة قابلة للتجديد مدرجة في إطار سياسة التشغيل في الجزائر التي تعمل على تحسين المورد البشري و أدائه،وقد إستعملنا لذلك تقنيات الملاحظة،المقابلة مع 10 موظفين حديثي الإدماج بجامعة الجيلالي بونعامة،وكذا تحليل المحتوى باستعمال وحدات التحليل التي تراوحت بين فئة القيم،فئة الإتجاه و فئة الموضوع، لنتوصل بعد ذلك إلى أن الإدماج خطوة أساسية في تحقيق الإندماج المهني داخل مؤسسة العمل بالرغم من وجود بعض المعيقات،ولكن التوجه العام لهاته الفئة كان الرضا و القناعة بما تحقق لهم من سياسة التشغيل المنتهجة في الجزائر.

الكلمات المفتاحية:

الإندماج الإجتماعي، الإدماج المهني، سياسة التشغيل، العمل التعاقدي.

Abstract

This study aims mainly to try to know the extent of professional integration of former contractors and newly integrated into permanent jobs, and their social integration as long as they have become a significant percentage in various Algerian institutions, with an attempt to know the impact of each of professional satisfaction, professional identity, professional compatibility and work efficiency on this integration, and this after their integration into permanent jobs, this process that affected a wide segment of Algerian society, after they were previously employed under fixed-term renewable contracts included within the framework of the employment policy in Algeria that works to improve human resources and their performance, and for this we used observation techniques, interviewing 10 newly integrated employees at Djilali Bounaama University, as well as content analysis using analysis units that ranged between the values category, the direction category and the subject category, to conclude after that that integration is an essential step in achieving professional integration within the work institution despite the presence of some obstacles, but the general trend of this category was satisfaction and conviction with what they achieved from the employment policy adopted in Algeria.

Keywords:
Social integration, professional integration, employment policy, contract work**,**

فهرس المواضيع

الإهـــــــداء .....
كلمة شكر و تقدير.....
ملخص الدراسة .....
فهرس المحتويات .....
فهرس الجداول .....
مقدمـــــــة ..... أ–ت

الباب الأول: الإقتراب المنهجي والنظـــري للدراسة

الفصل الأول: الإقتراب المنهجي للدراســـة

تمهيـــد 01
1. أسباب اختيار الموضوع و أهميته.....02
2. أهداف الدراســة 03
3. تحديـد الإشكالية 04
4. فرضيات الدراســة 08
5. تحديـــد المفاهيم 08
6. الدراسات السابقة.....17
7. المقاربة السوسيولوجية.....32
8. صعوبات الدراســة 38
خلاصــة الفصل 38

الفصل الثاني: مدخل سوسيولوجي للتشغيـــل في الجزائـــــر

تمهيـــد 39
1. سياسة التشغيل و محـــــددااتها 40
2. الأطر الرئيسية لسياسة التشغيل لدى منظمة العمل الدولية.....41
3. سياسة التشغيل من الأسس إلى تحقيق الأهداف.....43

4. أنواع عقود ماقبل التشغيل في الجزائر (عقود الإدماج).....45
5. التصورات النظرية المفسرة للتشغيل.....48
6. المحطات الهامة لسياسة التشغيل في الجزائر.....53
خلاصــة الفصل 70

الفصل الثالث:واقع تطور العمل التعاقدي في الجزائر

تمهيـــــد 71
1. السياق السوسيوتاريخي لتطور معنى العمل 72
2. أنواع و خصائص العمل..... 75
3. نشأة و تطور قانون العمل في الجزائر 77
4. أسباب توجه الجزائر إلى العمل بالعقد المحدد المدة..... 82
5. المدمج حديثا من العمل التعاقدي إلى منصب العمل الدائم 86
6.واقع إدماج المتعاقدين في مناصب عمل دائمة.....88
خلاصــة الفصل 90

الفصل الرابع: المدمج حديثا من الإدماج إلى الإندماج المهني

تمهيـــــد 91

المبحث الأول: المدمج بين رحلة الرضا و التوافق المهنيين

أولا:الرضا المهني و محدداته..... 92
1. الرضا المهني و مدلولاته 92
2. عوامل الرضا المهني الأساسية..... 93
3. أهمية الرضا المهني 95
4. أسباب الرضا المهني عند المدمج 96
5. نتائج الرضا المهني على المدمج حديثا في منصب عمل دائم.....97
ثانيا: التوافق المهني و ما يتعلق به.....98
1.التوافق المهني و مدلولاته.....98

2.مؤشرات التوافق المهني.....98
3.متطلبات التوافق المهني لدى المدمج حديثا.....100
4.عوائق التوافق المهني بالنسبة للمدمج.....103
5.علاقة الرضا المهني بالتوافق المهني.....104

المبحث الثاني: تبعات الإدماج على المدمج حديثا في منصب عمل دائم

أولا:تبعات الإدماج على الهوية المهنية للمدمج.....104
1. الهوية المهنية في تمظهراتها..... 104
2. التصور العلائقي و الوضعياتي للهوية 105
3. الإستراتيجيات الهوياتية..... ..... .106
4. العمل كعنصر إدماج و مكون للهوية 107
5. آليات بناء الهوية لدى المدمج.....108
6. فقدان الهوية و استعادتها إجتماعيا على المدمج.....108
ثانيا: الإندماج المهني و انعكاساته على المدمج حديثا.....109
1. الإندماج المهني و معانيه.....109
2. العوامل المؤثرة على الإندماج المهني.....110
3. أشكال الإندماج و انواعه.....111
4. مظاهر الإندماج المهني على المدمج حديثا.....114
5. الآليات المجسدة لعملية الإندماج المهني.....115
6. الإعتراف الإجتماعي العلاقة بين الهوية و الإدماج.....120
خلاصــة الفصل 123

الباب الثاني:الجانب الميدانـــــي

الفصل الخامس: الأسس المنهجية للدراسة الميدانية

تمهيـــــد 124

1. المنهج المستخدم في الدراسة 125
2. التقنيات المستخدمة في الدراسة 126
3. العينة و طريقة اختيارها..... 129
4. مجالات الدراسة.....132

4-1- المجال المكاني للدراسة... 132

4-2- المجال البشري للدراسة..... 135

4-3- المجال الزماني للدراسة 136

خلاصـة الفصل 137

الفصل السادس: عرض و تحليل معطيات الدراسة من خلال التحليل الكيفي للدراسة

1.عرض شبكة الملاحظة 138

2.الخصائص الديمغرافية للمبحوثين 140

3. عرض الحالات وتقديمها مع التعقيب على كل حالة.....148

الفصل السابع: تحليل المحتوى الفئوي للدراسة

1. عرض جداول تحليل المحتوى الفئوي مع التحليل الإحصائي و التأويل السوسيولوجي....188

1-1- تحليل الفرضية الأولى 188

1-2- تحليل الفرضية الثانية.....204

1-3- تحليل الفرضية الثالثة.....216

2. الإستنتاجات الجزئية للفرضيات.....229

2-1- الإستنتاج الجزئي للفرضية الأولى.....229

2-2- الإستنتاج الجزئي للفرضية الثانية.....230

2-3- الإستنتاج الجزئي للفرضية الثالثة..... 231

الفصل الثامن: عرض و تحليل معطيات من خلال المقابلات الخاصة بمسؤولي العمل على المدمجين حديثا

1. عرض المقابلات 232
2. تحليل المقابلات 237
3. الإستنتاج الجزئي للمقابلات الخاصة بمسؤولي العمل على المدمجين حديثا.....239
الاستنتـــاج العـــام 240
الخاتمـــــــة 243

التوصيات
قائمة المراجـع
الملاحـــــق

قائمة الجداول

جدول 1:مناصب العمل المحدثة خلال المخطط الثلاثي الأول 1967-1969 57

جدول 2: يوضح فرص العمل المستهدفة خلال لرباعي الثاني 1974-1977 58

جدول 3:يوضح توسع التشغيل في الجزائر 1967-1985.....59

جدول 4:يمثل شبكة الملاحظة.....138

جدول 5: يوضح توزيع الحالات حسب الجنس.....140

جدول 6:يوضج توزيع الحالات حسب السن.....141

جدول 7:يوضح توزيع الحالات حسب الحالة لعائلية 142

جدول 8: يوضح توزيع الحالات حسب المستوى التعليمي 143

جدول 9: يوضح توزيع الحالات حسب الشهادة التي توظف بها المبحوث.....144

جدول 10:يوضح توزيع الحالات حسب المنصب الذي دمجوا فيه 145

جدول 11: يوضح توزيع المبحوثين حسب المدة التي اشتغلوا بها قبل الإدماج بعقود ANEM 146

جدول 12:يوضح توزيع الحالات حسب سنوات الخدمة في المؤسسة بعد الإدماج 147

جدول 13:يوضح نظام تجديد العقد مع توضيح مؤسسة العمل إذا كان هناك تغيير للمؤسسة الحالية ..188

جدول 14:يوضح التوافق بين الشهادة الموظف بها و المنصب الذي يشغله حاليا.....190

جدول 15: يوضح تقييم المدمج للأجر الذي يتقاضاه حاليا مقارنة بالأجر الذي كان يتقاضاه كمتعاقد 193

جدول 16:يوضح أساليب التعامل مع الموظف المدمج قبل و بعد الإدماج من طرف المسؤول.....195

جدول 17:يوضح رضا الموظف المدمج عن عمله الذي يشغله حاليا 199

جدول 18:يوضح موقف الموظف المدمج مع محيط عمله من خلال علاقته مع زملائه في العمل.....201

جدول 19: يوضح عوامل الرضا المهني عند الموظف المدمج حديثا عن عمله 204

جدول 20:يوضح تحقيق الرضا المهني للإندماج المهني للمدمج حديثا في منصب عمل دائم.....207

جدول 21:يوضح نوع الإندماج المحقق لدى المدمج حديثا إنطلاقا من الرضا المهني.....209

جدول 22:يوضح أنواع الإندماج.....210

جدول 23:يوضح مظاهر الإندماج المهني لدى المدمج حديثا في منصب عمل دائم 211

جدول 24: يوضح نتائج الإندماج المهني بالنسبة للمدمج حديثا في منصب عمل دائم.....214
جدول 25:يوضح مستويات الإندماج المهني المحققة للمدمج حديثا و المندمج مهنيا 217
جدول 26:يوضح محددات الهوية المهنية المحققة لدى المدمج حديثا في منصب عمل دائم.....220
جدول 27:يوضح تطلعات المدمج حديثا للمستقبل.....223
جدول 28:يوضح الأهداف المحققة بعد الإدماج للمدمج حديثا في منصب عمل دائم 225
جدول 29:يوضح إنعكاسات سياسة التشغيل المنتهجة من طرف الجزائر على المدمجين حديثا.....227

قائمة الأشكال

شكل 1:يوضح أنواع الإندماج المهني حسب روبرت كاستل 113
شكل 2:يوضح الإندماج المهني بمستوياته 115
شكل3:يوضح سلسلة دمج العاملين في المنظمة.....122
شكل4 : يوضح الموقع الجغرافي لجامعة الجيلالي بونعامة خميس مليانة.....133
شكل 5 : يوضح خريطة موقعها الجغرافي.....135
شكل 6:يوضح العلاقة بين الأداء و الرضا حسب بورتر و لولر 200

مقدمة

مقدمـــــــة :

تعتبر ظاهرة الشغل في المجتمع الجزائري من الدراسات التي لاقت إهتماما واسعا لدى الباحثين في العلوم الإجتماعية و الإنسانية بصفة عامة وعلم الإجتماع التنظيم بصفة خاصة، حيث شهد سوق العمل نهاية القرن الماضي إعادة هيكلة فرضتها سياسة الانفتاح على المنافسة العالمية والدخول في اقتصاد السوق، وهذا ما كان له انعكاسات واضحة مسّت نموذج مناصب العمل الدائمة والمستقرة ليفسح المجال لظهور صيغ متعددة من العمل المأجور من ضمنها العمل بصيغة العقود محدودة المدة بكل أنواعها، هذا ما جعل معظم المؤسسات تتجه إلى التركيز على التشغيل المؤقت من خلال هذه الصيغة من عقود العمل القابلة للتجديد كآلية من آليات المرونة من خلال إحداث مرونة في تسيير اليد العاملة بهدف مواجهة تقلبات سوق العمل ، وهو ما ساهم بدوره في إنتاج نمط جديد من علاقات العمل ، حيث أصبح العمل المؤقت في كثير من الدول هو المهيمن في سوق العمل في العقود الأخيرة، خاصة في دول العالم الثالث التي تفتقد إلى قوة الاستثمارات، ومن بينها الجزائر التي لم تخرج مؤسساتها عن هذا السياق،فانطلاقا من استراتيجيات إدماج هذه المؤسسات ضمن النسق الاقتصادي العالمي، تم التوجه نحو هذه الصيغ من التشغيل المؤقت والعقود المحدودة المدة، دون مراعاة الاختلاف البنيوي بين المحيط الاقتصادي الجزائري الذي يفتقد الفعالية والمحيط الاقتصادي الخارجي المتميز بقدرته على امتصاص اليد العاملة المتنقلة بين القطاعات.

هذا الوضع الذي أفرزته الديناميكية الاقتصادية التي شهدها المجتمع الجزائري منتصف الثمانينيات والمتمثل في زيادة التوجه نحو صيغة العمل بالعقود المحدودة المدة مقارنة بمناصب العمل الدائمة التي كانت لوقت قريب تعتبر القاعدة ومكسبا للعامل كونها تمثل مصدرا مهما للتوازن والاستقرار الاجتماعيين، خاصة وأن العمل الدائم والمستقر يشكل آلية محورية للاندماج والتماسك الاجتماعي ، كما يعتبر من الآليات الأساسية لضمان استقرار أي مجتمع وتوازنه. ولكن الجديد في الأمر أنه تم إدماج هذه الفئة في إطار سياسة التشغيل المنتهجة في الجزائر ضمن نسق سياسي، فالعمال المدمجون أصبحوا اليوم وأكثر من أي وقت يبحثون عن إشكالية تحقيق إندماجهم المهني و رضاهم المهني وبين تحقيق هويتهم المهنية استقرارهم وتوافقهم المهني.
إذن من هذا المنطلق سنقوم بتناول موضوع هذه الدراسة، التي ارتأينا تقسيمها إلى جانب نظري وآخر ميداني، بالنسبة للجانب النظري فتضمن ثلاثة فصول،

خصصنا الفصل الأول منه لتحديد الإطار المنهجي لهذه الدراسة والذي تطرقنا فيه لأسباب اختيار الموضوع وأهميته وكذا أهداف الدراسة، إضافة إلى تحديد إشكالية الدراسة وصياغة فرضياتها، ثم تحديد مفاهيمها الأساسية، وبعض الدراسات السابقة و كذا المقاربة السوسيولوجية المعتمدة بالإضافة إلى صعوبات الدراسة.

وفي الفصل الثاني المعنون بـ " تحليل تطور سياسة التشغيل في الجزائر" حاولنا فيه الإحاطة بمفهوم سياسة التشغيل من حيث المفهوم والمحددات، إضافة إلى أهم الأطر الرئيسية لسياسة التشغيل لدى منظمة العمل الدولية، إضافة لأسسها وأهدافها، وبعض المقاربات النظرية المفسرة لها، كما قدمنا عرضا لسياسة التشغيل في الجزائر بجميع مراحلها التي بادرت الحكومات الجزائرية المتعاقبة بتنفيذها. وفي الفصل الثالث والذي كان معنونا بـ"واقع تطور العمل التعاقدي في الجزائر"،من خلاله قمنا بالتطرق لمدخل سوسيوتاريخي لمعنى العمل،بالإضافة إلى أنواع و خصائص العمل،ثم نشأة وتطور قانون العمل في الجزائر،و كذا مراحل نشأة قانون العمل في الجزائر، إضافة إلى أسباب توجه الجزائر إلى العمل بالعقد المحدد المدة ،ثم المدمج حديثا من العمل التعاقدي إلى منصب العمل الدائم و أخيرا واقع إدماج المتعاقدين في مناصب عمل دائمة.

أما الفصل الرابع فكان بعنوان«المدمج حديثا من الإدماج و الإندماج المهني» و الذي احتوى على مبحث أول بعنوان :«المدمج حديثا بين رحلة الرضا والتوافق المهنيين» بعدة نقاط بدءا من الرضا ومفاهيمه ، وصولا إلى التوافق المهني و ما يتعلق به، أما المبحث الثاني فكان بعنوان:« سيرورة الإندماج المهني للمدمج في ظل هويته المهنية » من خلال التطرق للهوية المهنية المؤثرة فيه ،وعلاقته بالإندماج المهني لدى المدمج حديثا.

و بالنسبة للجانب الميداني فاحتوى على عدة فصول:

خصصنا الفصل الخامس و هو الفصل الأول في الجانب الميداني منه لتحديد مناهج الدراسة وكذا التقنيات المستخدمة فيها،وكذا طريقة إختيار العينة، مع تحديد مجالات الدراسة.

أما الفصل السادس فكان خاصا ب"عرض و تحليل معطيات الدراسة" و احتوى على ثلاثة نقاط، حيث كان معنونا بالتحليل الكيفي للدراسة، و تضمن عرض شبكة الملاحظة، و عرض الخصائص السوسيوديمغرافية للمبحوثين،مع عرض الحالات وتقديمها،وكذا الملاحظة و التعقيب حول حالات الدراسة،

أما الفصل السابع فكان بعنوان: تحليل المحتوى الفئوي للدراسة، وتضمن عرض جداول تحليل المحتوى الفئوي، والتحليل الإحصائي وكذا السوسيولوجي، وصولا للإستنتاج الجزئي للفرضيات،

و فيما يخص الفصل الثامن فجاء معنونا بالمقابلات الخاصة بمسؤولي العمل على المدمجين حديثا ، والذي احتوى على عرض المقابلات الخاصة بهم، يليها تحليلها، وصولا للإستنتاج الجزئي لها.

ليتم بعدها عرض النتائج العامة لهذه الدراسة ضمن استنتاج عام، لتليه بعد ذلك الخاتمة، فقائمة المراجع المعتمد عليها في هذه الدراسة وأخـــــيرا الملاحق.

الباب الأول

الجانب النظري للدراسة

الفصل الأول

الإقتراب المنهجي للدراسة

تمهيـــد

1. أسباب اختيار الموضوع و أهميته
2. أهداف الدراسة
3. تحديد الإشكالية
4. فرضيـــــــات الدراسة
5. تحديد المفاهيم
6. الدراسات السابقة
7. المقاربة السوسيولوجية
8. صعوبات الدراسة

خلاصـــة

تمهيـــــد:

يتناول هذا الفصل الإطار المنهجي للدراسة، حيث يتم التطرق لمختلف الجوانب المنهجية التي تتعلق بموضوعنا، ومنها على وجه التحديد مبررات اختيار الموضوع وأهميته وكذا أهداف الدراسة، إضافة إلى تحديد إشكالية الدراسة وصياغة فرضياتها والتي هي عبارة عن تفسيرات مؤقتة نتأكد منها بالدراسة الميدانية بإثبات صحتها أو نفيها، ثم تحديد مفاهيمها الأساسية.

وبالتالي؛ يمكننا القول أن هذا الفصل بمثابة باب نلج من خلاله لهذه الدراسة، وبداية لفهم موضوعها ووضعها في إطارها المنهجي الصحيح.

1-أسباب اختيار الموضوع أهميته:

انطلاقا من شروط البحث العلمي إختيار موضوع قابل للدراسة وفقا لأسباب موضوعية وذاتية، ونحن إرتأينا اختيار موضوع المدمجين حديثا في مناصب عمل دائمة، و الذين كانوا يشتغلون بعقود anem لفترة زمنية ليست بالهينة، وهذا بالوقوف على درجة استقرار وضعياتهم السوسيومهنية، ومدى انعكاس هذه الوضعية على اندماجهم الاجتماعي والمهني بشكل عام، خاصة أن هؤلاء العمال كانوا عرضة لمعايشة التناقض القائم بين إشكالية تحقيق ادماجهم واستقرارهم على الصعيد المهني و رضاهم عن العمل الذي يشغلونه.

و عن أسباب اختيار الموضوع فهي في الأساس نابعة من أهميته وحيويته، إضافة إلى أسباب أخرى والتي نوجزها فيما يلي:

1-1-أسباب ذاتية:

1. التوجه الواسع للمؤسسات الجزائرية في السنوات الأخيرة نحو التشغيل عن طريق العقود المحدودة المدة القابلة للتجديد لسنوات طويلة خاصة بعد سنة2011 ولد لدينا الرغبة في معرفة أثر هذه النوع من عقود العمل على الشعور بالانتماء لدى هذه الفئة من العمال (المتعاقدين) ومدى اندماجهم في مختلف الأنساق الاجتماعية التي ينتمون إليها بعد إدماجهم في مناصب عمل دائمة.
2. الإحتكاك الشخصي مع المتعاقدين سابقا التابعين لبرامج التشغيل الخاصة بالشباب الحاملين للشهادات،و ما يثير الإنتباه طبيعة العقد في حد ذاته لأنه عقد ثلاثي بين العامل و المؤسسة المستخدمة و مديرية التشغيل.
3. الفضول العلمي و الشخصي للفهم الجيد لهذا الموضوع من خلال التعمق فيه.
4. نحن بدورنا نحاول الكشف عن واقع تطبيق السياسات و الخطابات ميدانيا بطريقة علمية بعيدا عن الأحكام العامة.

1-2-أسباب موضوعية:

1. الوقوف على درجة استقرار (المتعاقدين سابقا و المدمجين حديثا)، واندماجهم اجتماعيا طالما أنهم أصبحوا يشكلون نسبة معتبرة في مختلف المؤسسات الجزائرية، لأن استقرار المجتمعات وتوازنها يعتمد أساسا على نجاح القوى العاملة فيها وتوافقهم مع قيمها وأهدافها.

2. قلة المواضيع المدروسة حول قرارات الإدماج الجماعية في نهاية 2020 و بداية 2021، ورغبتنا في تحديد المواضيع البحثية، وتوجيه الجهود نحو موضوع لم يتم تناوله بما يكفي سوسيولوجيا،

3. بما أن البحث العلمي عملية مستمرة لا تنتهي أبدا،فالدراسات السابقة التي عالجت موضوع التشغيل تناولته من زوايا و أبعاد مختلفة، وفي فترة زمنية محددة،بالتالي هذا ترك لنا المجال مفتوحا من اجل معالجة زاوية حديثة إن صح القول بسبب الإدماج الذي يعتبر تغير جديد في سياسة التشغيل.

2 – أهداف الدراسة:

تم تحديد جملة من الأهداف لدراستنا هذه، يمكن إدراجها على النحو التالي:

2-1- أهداف علمية:

1. مساهمة هذه الدراسة في زيادة التراكم المعرفي حول موضوع سياسة التشغيل للعمال المدمجين من خلال النتائج التي تلقي الضوء على أثر عملهم بالعقود المحدودة المدة على الواقع الاجتماعي لهذه الفئة من العمال وعلى درجة اندماجهم في المجتمع بعد إدماجهم.

2. ما قد تثيره الدراسة من قضايا واستفسارات حول موضوع الدراسة محل البحث والتي يمكن أن تكون منطلقا تبدأ منه بحوث أخرى ودراسات مستقبلية تفيد هي الأخرى في تحليل الواقع والتحديات التي يواجهها العمال المدمجون.

3. توظيف كل ما تلقيناه خلال مشوار الدراسة الجامعية لحد الآن، سواء من الناحية المنهجية أو من ناحية طرق جمع المادة العلمية وطرق جمع البيانات التي تخدم موضوع الدراسة إضافة إلى ملامسة الواقع عن طريق الاحتكاك بالميدان، مع الحرص على توخي السلامة البنيوية من جميع النواحي النظرية والتطبيقية قدر الإمكان والإجابة بطريقة مقبولة –على الأقل- على تساؤلات الدراسة وكذا تأكيد صحة فروضها أو نفيها.

2-2- أهداف عملية:

1. الوقوف على طبيعة العلاقة التي تربط المدمجين بمختلف الأنساق الاجتماعية التي ينتمون إليها والتعرف على مواقفهم اتجاه العمل بالعقود المحدودة المدة سابقا و الإدماج حديثا.

2. التعرف على الأسلوب المتبع من طرف المؤسسات لتسيير مواردها البشرية من المدمجين وطريقة تعاملها معهم.

3. الكشف عن مدى استجابة العمل للمدمجين حديثا ولتوقعاتهم المادية والمعنوية وتأثير ذلك على اندماجهم السوسيومهني.

4. تحليل الواقع الذي يعيشه المدمجين عن طريق عرض أهم المعوقات الناجمة عن العمل بمناصب عمل دائمة التي يتعرضون لها داخل الوسط المهني أو خارجه والتي من شأنها التأثير على اندماجهم اجتماعيا.

5. الوصول إلى مقترحات عملية حول المتطلبات الواجب توفرها والتي يمكن الاستعانة بها لدعم وتعزيز الاندماج السوسيومهني للمدمجين وتعزيز شعورهم بالانتماء للنسقين المهني والاجتماعي ككل.

و بصورة عامة نهدف من خلال هذه الدراسة إلى الكشف عن مفعول الإدماج الإجتماعي و ما أحدثه في الواقع من تأثير في إدماج العاملين ضمنها من جميع الجوانب إجتماعيا،تنظيميا...الخ،و إبراز خصوصيات و آثار الإصلاحات الإقتصادية في الجزائر ،مع إعطاء رؤية حول سياسة التشغيل المنتهجة لإدماج المتعاقدين ،والتقليص من حدة البطالة.

3- تحديـــــد الإشكالية:

إن الملاحظ لطبيعة التطور الذي عرفه العمل كمنظومة و ثقافة في المجتمع الجزائري ومنذ الفترة الإستعمارية إلى المراحل الأخيرة من عصر الإستقلال، و الملاحظ للتشغيل منذ مطلع الألفية الثالثة يعرف بأن هاتين النقطتين من أصعب التحديات التي واجهت الجزائر على إثر الإنعكاسات السلبية لتطبيق الإصلاحات الإقتصادية،وهو الأمر نفسه الذي جعله غير قادر على المساهمة في تغيير المجتمع و تحويل شخصية أفراده في الإتجاه الذي يجعلها تكسب معناه الإجتماعي من كونها منتجة،مساهمة في خلق الثروة،متميزة في هويتها على أنها عاملة تأخذ من العمل وسيلتها في تحقيق أهدافها،ومن المشاركة في إنجاز أداتها في نيل إعتراف الآخرين وكسب المكانة التي تجعلها مقبولة في المجتمع.

و إنطلاقا من ان التشغيل أصبح يمثل اشكالية للاقتصاد الوطني وللسياسات التنموية في كل بلدان العالم على حد السواء ،اتضحت تداعياتها في ارتفاع معدلات البطالة واتساع الهوة بين طلبات الشغل والعروض المحدودة المتوفرة، وهو ما يجعل المسؤولين المكلفين بوضع سياسات التشغيل في الجزائر مقابل ضرورة مراجعة هذه السياسات بكل ما تحمله من برامج، معتمدين على تشخيص وضعية التشغيل و سوق العمل بمختلف المتغيرات الجديدة سواء الداخلية او الخارجية ،مع إعطاء العنصر البشري أهمية في عملية التخطيط،و بالتركيز على الأوضاع الاجتماعية حتى تكون آليات وبرامج التشغيل مرتكزة على منطلق صحيح ومتماشية مع المستجدات مما يساعد

على بناء مستقبل التشغيل في الجزائر بأفكار استشرافية تكون على المدى البعيد.

"إن العمل نشاط هادف"[1] وهذا ما تؤكده التعريفات المتعددة التي اختلفت وتعقدت أبعادها بحسب تعدد الحقول التي تناولته (فلسفية، اقتصادية، وأخلاقية، وسوسيولوجية، وسيكولوجية...)،و مفهوم العمل في المجتمعات االمعاصرة مرتبط بتعقد الحياة الاجتماعية التي هي سمة من سمات المجتمعات الصناعية ذات التنظيمات المعقدة المرتبطة بالنمو الاقتصادي، والتي شهدت مؤخرا عدة تحولات في منظومة العمل ناتجة بالدرجة الأولى عن عولمة الاقتصاد، ومن أهم مظاهر هذه التحولات التحول من تشريعات العمل إلى عقود العمل، إذ كان الاستناد سابقا إلى القوانين والتشريعات والمعاهدات الدولية الخاصة بالعمل في حين أصبح الاستناد حاليا في الغالب إلى عقود العمل الموقعة بين طرفي العقد (رب العمل والعامل)، حيث حل العقد محل التشريعات والقوانين والاتفاقيات الجماعية التي تمثل مصدرا هاما لحماية العمال والتي جاءت نتيجة لنضال طويل للحركات العمالية، فخلال العشرين سنة الأخيرة أصبحت مناصب العمل غير المستقرة وغير الدائمة أكثر انتشارا، وذلك ما يعكسه اللجوء الواسع للمؤسسات إلى التشغيل عن طريق عقود مؤقتة (دوام جزئي أو عقود محددة المدة)، حيث أن الانتشار الواسع لعقود العمل المؤقتة أصبح من السمات المميزة لهذه الفترة في المجتمعات المعاصرة.

و بعد أن أصبح العمل التعاقدي يطغى على سوق العمل في العصر الحالي، طرحت مسألة ادماج هذه الفئة الجديدة من العمال المتعاقدين بالنسبة لمختلف الأنساق الاجتماعية التي ينتمون إليها، من منطلق أن العمل يشكل عاملا مركزيا لتحقيق الاندماج الاجتماعي من جهة، كما أن هذا الأخير يعد من المتطلبات الأساسية للمحافظة على توازن المجتمعات واستقرارها من جهة أخرى.

"و الحديث عن العمل كإنتاج ثقافي إجتماعي و أيضا كمنتج للثقافة يتعدى الطرح المادي و الإداري و الرسمي، فالعمل قبل كل شيء هوية،أي هوية الفرد كإنسان حي عاقل ينتمي إلى جماعة، إلى ثقافة و إلى حضارة، فالعمل يترجم و يحقق إنسانيته التي تميزه عن باقي المخلوقات،و بالعمل يسجل حضوره الزماني و المكاني و الفكري في هذا الوجود،"[2]وقد ألح دوركايم على العمل باعتباره آلية محورية من آليات تحقيق الاندماج الاجتماعي وباعتباره أيضا منشئا للروابط الاجتماعية، فهو علاقة تقنية لتحقيق الإنتاج ، و يمثل عاملا أساسيا للتموقع في البناء الاجتماعي، بالإضافة إلى كونه مصدرا للدخل الذي يتلقاه الفرد مقابل نشاطه مما يتيح مشاركته في التبادل

---

[1] Dominique Méda :**Le travail: une valeur en voie de disparition**, Aubier, Paris, 1995,p.28

[2] محمد سعيدي:**صورة العمل ودلالته الاجتماعية و الثقافية في المثل الشعبي الجزائري**،مجلة إنسانيات مجلة جزائرية في الأنتروبولوجيا و العلوم الإجتماعية عدد رقم ربيع- 1997،CRASC، الجزائر.

الاقتصادي وبالتالي الاندماج في المجتمع ، فهو يساهم كذلك بشكل كبير في بناء هويته الاجتماعية، كما يشكل عاملا أساسيا في مسار تنشئته الاجتماعية حيث يستمر الفرد في اكتساب قيم وثقافة الوسط المهني الذي ينتمي إليه وبناء روابط اجتماعية ضمن هذا الوسط، مع منحه امكانية الترقي في مساره المهني الذي يساهم بدوره في الترقي الاجتماعي الذي مهما كان بسيطا فهو يدعم الاندماج الاجتماعي ويعززه[1]. هذا ما يؤكد أن متغير الحصول على منصب عمل يعتبر أساسيا بالنسبة للفرد،

إن التزايد الملحوظ للعمل بالعقود المحدودة المدة التي أصبحت تميز مناصب العمل في السنوات الأخيرة، خاصة مع التغيرات الجديدة التي أصبحت تواجهها المنظمات في محيطها الاقتصادي والتنظيمي، حيث وجدت أغلب الدول نفسها – بمافيها الجزائر التي لم تخرج عن هذا السياق، في رهانات جديدة دفعتها إلى وضع استراتيجيات وتبنّي إجراءات وسياسات تهدف إلى التكيف مع التحولات الحديثة والاندماج في هذا النسق الاقتصادي العالمي الجديد.[2]

فالجزائر بما شهدته من تحولات اقتصادية هامة سيما بعد انتقالها من الاقتصاد الموجه إلى اقتصاد السوق، مرت فيها مسألة التشغيل بعدة أطوار تاريخية سارت بالتوازي تقريبا مع التحولات التي شهدتها الخيارات الاقتصادية الكبرى للدولة الجزائرية منذ الفترات الأولى للاستقلال ورحيل الاستعمار، وما نتج عنه من فراغ إداري وتسييري تطلب الحاجة الملحة إلى العمال والإطارات بمختلف أصنافهم ومراتبهم في فترة بناء مؤسسات الدولة السياسية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية والتربوية وغيرها، مما نتج عنه حالة من التشغيل الكامل تقريبا، وهي مرحلة شهدت امتدادها في المراحل اللاحقة وخاصة في مرحلة انتهاج الدولة لخيار التسيير الاشتراكي أين كانت تسيطر تقريبا على كل المؤسسات الاقتصادية والمالية والإدارية، وهو ما جعل القطاع العمومي أهم وعاء للتشغيل حيث تم تكريس مبدأ ديمومة علاقة العمل مع إمكانية اللجوء إلى أسلوب التعاقد لمدة محدودة على سبيل الاستثناء[3]. و هو الأمر الذي رسخ صورة نمطية في الوعي الجمعي لدى الجزائريين مرتبطة أساسا برعاية الدولة وضمان منصب العمل وديمومته، وهذا ما جعل منصب العمل الدائم عند العامل الجزائري عنوانا للنجاح الاجتماعي ولو كان درجة أخيرة في السلّم الإداري، فله مكانة خاصة في المجتمع الجزائري،و استمر هذا

---

[1] Robert Castel, **La dynamique des processus de marginalisation : de la vulnérabilité à la désaffiliation**, Cahiers de recherch sociologique, n° 22, Érudit, Montréal, 1994, p. 10

[2] Said Chikhi**, Ajustement structurel: configuration sociale et précarisation des conditions d'existence en Algérie,** Les cahiers du CREAD n° 37. 1er Trimestre, 1994, p. 9

[3] Said Chikhi**, op.cit**., p. **9-10**

الإعتقاد حتى بداية الثمانينيات مع إعطاء القطاع الخاص مكانة متصاعدة، وقد انعكست هذه التحولات على قوانين العمل التي اتجهت تدريجيا نحو المرونة سواء في صيغ التشغيل أو في ظروف العمل وعلاقات العمل بما ينعكس سلبا على الاستقرار في العمل.

"هذه التحوّلات أخذت مداها الكامل مع صدور القانون 90/11 بتاريخ 12- 04-1990 المتعلق بعلاقات العمل الفردية الذي أظهر آثار الانفتاح الاقتصادي على تنظيم علاقات العمل بصفة عامة، وعلى مدتها بصفة خاصة"[1]،وكانت التحولات الإجتماعية والثقافية و الإقتصادية التي مست المجتمع الجزائري، مرتبطة في جزء منها بسياسة التشغيل،التي تستهدف التطوير و التنمية بغية تحقيق التوازن الإجتماعي من خلال توفير مناصب عمل دائمة للموظفين المتعاقدين بعقود محددة المدة و القابلة للتجديد، حيث تقرر سياسيا إدماجهم منذ أواخر سنة2019 ولغاية2023 بأزيد من 325 ألف مدمج، في إطار سياسة التشغيل المنتهجة في الجزائر التي أصبحت اليوم أكثر من أي وقت إنشغالا دوليا و ليس محليا فقط، و أخص بالذكر برنامج عقود ماقبل التشغيل CPE المنشأ بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم98-402 المؤرخ في 02 ديسمبر 1998 موجه لحاملي الشهادات الجامعية و التقنيين الساميين، وكذا طالبي العمل بدون خبرة مهنية و الذين يطلبون العمل لأول مرة، "وكذا CIDو هي عقود موجهة لخريجي الجامعات والتقنيين الساميين،و كلاهما يدخل في إطار الوكالة الوطنية للتشغيلANEM و بما أن العمل أصبح مصدر لخلق الثروة، ، أصبحنا أمام إشكالية إدماج هذه الفئة من العمال وتأثير هذا الإدماج على إندماجهم المهني الذي نعني به ذوبان الفرد في مجموعة العمل داخل المؤسسة، ليصبح عنصرا فعالا يتأثر ويؤثر في المؤسسة الإنتاجية ، مع إستعمال مصطلحات أخرى معادلة للاندماج منها: التلاؤم والتوافق والتكيف والتكامل، و يدل أيضا على التوافق و الانسجام بين العمال بعضهم البعض من خلال العلاقات التضامنية التي تنشأ بينهم، و التي نتجت عن تبادل الخدمات من جهة و عن حاجة العمال إلى تكوين صداقات و تشكيل جماعات يحس فيها بالراحة و الاطمئنان من جهة أخرى،و على إندماجهم الإجتماعي من خلال بعدين موضوعي و ذاتي، و أشكال كالإندماج الثقافي والوظيفي والمهني، و مظاهر تتجسد في الإنضباط في العمل،إرتفاع الروح المعنوية ،الشعور بالأمن في العمل.

وقد إرتأينا التطرق لهذه الإشكالية من خلال دراستنا لفئة المدمجين حديثا من خلال القيام بدراسة ميدانية باستعمال المقابلة والملاحظة في رحاب جامعة الجيلالي بونعامة بخميس مليانة ،

[1] جلال مصطفى القريشي، **شرح قانون العمل الجزائري: علاقات العمل الفردية**، ج1، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، دط، 1984، ص 73.

ومن هنا أردنا طرح التساؤل الرئيسي التالي:

- إلى أي مدى وصل المدمج حديثا في منصب العمل الدائم في تحقيق إندماجه المهني؟ أو بصيغة أخرى إلى أي مدى تحقق الإندماج المهني والرضا الوظيفي للمدمج حديثا في منصب عمله الدائم في إطار سياسة التشغيل المنتهجة في الجزائر بعدما كان متعاقدا بعقود ANEM؟

ومن هذا التساؤل يتبين لنا التساؤلات الفرعية الآتية:

- كيف ساهم إدماج المتعاقدين في مناصب عمل دائمة بهم في تجسيد محددات الإندماج المهني لهم ؟
- فيما تتمثل إنعكاسات سياسة التشغيل من خلال الإدماج تحديدا على المدمج حديثا في منصب عمل دائم ؟
- ما هي مواقف المدمجين حديثا من الإدماج في مناصب عمل دائمة؟

4-فرضيات الدراسة:

1. إدماج المتعاقدين في مناصب عمل دائمة زاد من الرضا المهني لديهم ، وجعل من اندماجهم في مناصب عملهم الدائمة أسرع و أسهل.

2. إنعكاسات الإدماج على المدمج حديثا في منصب عمل دائم تكون بتحقيق مكانته الاجتماعية و هويته المهنية.

3. تتمظهر مواقف المدمجين حديثا من خلال التوافق المهني و الكفاءة العالية في العمل و التي تعمل على إندماجهم أكثر في مناصب عملهم.

5- تحديد المفاهيم:

إن تحديد المفاهيم خطوة أساسية وضرورة هامة من ضروريات البحث السوسيولوجي، وفيما يلي تحديد لمفاهيم هذه الدراسة:

5-1- التشغيل:

التشغيل هو كل أنواع النشاط الذي يقوم به القادر على العمل، ويتحصل مقابله على قيمة معينة أو أجر معين،و عرفه بيار نافيل "أنه مجموعة الأنشطة المأجورة في مدة معينة"[1]، اما أحمد زكي بدوي فعرف" التشغيل بأنه ضرورة إجتماعية و عامل التنمية الإقتصادية و لابد أن يأخذ من زاوية الإنتاج و رقي الإنسان"[2]

وللتشغيل أنواع، فقد يكون مباشرا عن طريق قيام المنشآت بشغل الوظائف الشاغرة مباشرة، دون الالتجاء إلى مكاتب أو وكالات التوظيف للترشيح لهذه الوظائف،كما يمكنه أن يكون مؤقتا حيث يعتبر "أحد أشكال الاستخدام المؤقت، يلحق بمقتضاه العامل لمدة محددة، كأن يشتغل خلال فصل الصيف ليحل محل العمال المتغيبين في الإجازات السنوية"[3]، أو يشتغل بموجب عقد يربط بينه وبين الهيئة المستخدمة، وقد تزايد الاتجاه نحو هذا النوع من العمل تزامنا مع جملة التغيرات التي شهدتها أسواق العمل العالمية خلال السنوات الأخيرة.

أما إجرائيا فنقول بأن التشغيل هو توفر منصب عمل لطالب العمل المتحصل عى شهادة علمية يستطيع بموجبها مزاولة عمل ما،بغض النظر عن مدته وتخصصه،والمؤسسة التي تستقبله.

5-2- سياسة التشغيل:

يعرفها بلقاسم سلاطنية بأنها " الأسلوب الذي يتبناه المجتمع إزاء توفير فرص العمل للقوى العاملة المتاحة، وفي إعداد وتكوين أفرادها، وفي تنظيم العلاقات بين العمال وأرباب العمل أفراد كانوا أو شركات أو مؤسسات عامة وخاصة، عن طريق التعليمات والقواعد والقوانين، وتعكس سياسة التشغيل أيديولوجية النظام الإقتصادي والاجتماعي القائم ونظرته للعمل وحق المواطن فيه ".[4]

إجرائيا يمكن القول أن سياسة التشغيل هي تلك السياسة التي تعتمد على تحقيق معدلات نمو مرتفة في الشغل من خلال تشجيع و تحفيز المؤسسات على التوظيف بالتقليل من تكاليف العمل و التخفيف من الإشتراكات الإجتماعية،وتكثيف الشغل في القطاع العمومي مع التسيير الجيد و الكفء لسوق العمل و تفعيل مصالح الخدمة العمومية للتقريب بين الطلب والعرض،وكذا المساعدة على خلق الشغل بتمويل عمومي في شكل عقود عمل،بالإضافة إلى ترقية سياسة التكوين المهني لتكييف اليد العاملة للمتغيرات التكنولوجية.

---

[1] George Fraidman et Pièrre Navelle **:Traité de sociologie du travail,** 2eme édition,Armand ,colin,pairs,1964,p 47.

[2] أحمد زكي بدوي:**معجم المصطلحات في العلوم الإجتماعية**، مكتبة بيروت ساحة رياض، بيرروت،1987، ص133.

[3] أحمد زكي بدوي، **مرجع سابق**، ص 174

[4] سميحة يونس، **اتجاهات خريجي الجامعة نحو السياسة الوطنية للتشغيل**، رسالة ماجستير (قسم علم الاجتماع)، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2006-2007، ص 70

5-3- الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM:

"هي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية والإستقلال المالي،مقرها الإداري الرئيسي في العاصمة و وضعت تحت إشراف الوزير المكلف بالشغل"[1]

وفي المادة 07"تتولى الوكالة الوطنية للتشغيل المرفق العمومي للتنصيب، الوكالة مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص تحدد مهامه وتنظيمها و سيرها عن طريق التنظيم"[2]،تسعى الوكالة للتطلع على وضعية السوق الوطنية لليد العاملة، وتنظيمها بحيث تضع نظاما للمعلومات يساعد على تقديم المعطيات الدقيقة بطريقة منظمة، وموثوق فيها عن تقلبات سوق العمل،كما تشجع كل من يقوم بدراسات و تحقيقات، لها إرتباط وثيق بمهام الوكالة ومن جهتها تقوم بجمع و تحليل الخبرات في مجال التشغيل،كما تطور أدوات التدخل في عرض الشغل وطلبه وتضبط مقاييسها كما تتولى إستقبال عروض التشغيل من القطاعين العام والخاص و في نفس الوقت إستقبال طالبي الشغل و إعلامهم ومن ثم توجيهيم،كما تسهل الحركة الجغرافية و المهنية لطالبي الشغل بتنظيم المساعدات النوعية الخاصة بتحركات اليد العاملة و تسييرها طبقا للتنظيم المعمول بها،كما تسعى في نفس الوقت إلى تنظيم برامج التشغيل النوعية التي تقررها الدولة والجماعات المحلية و المؤسسات المعنية في تطبيقها.

"أسست هذه الوكالة سنة 1990 بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 259/90 المؤرخ في 25 ديسمبر 1990 المعدل و المتمم للأمر رقم 71-42 المتضمن تنظيم الديوان لليد العاملة "[3]،كما تعتبر هذه الوكالة"مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص خاضعة لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 77/06 المؤرخ في 17 محرم 1427 الموافق 18 فبراير 2006، وتتمتع بالشخصية المعنوية و الإستقلال المالي و هي تلعب دور الوساطة بين عروض العمل المسجلة على مستوى بطاقيتها،كما تساعد على تنظيم سوق العمل الوطني وتطوره"[4].

5-4- عقد العمل المحدد المدة:

بشكل عام "العمل هو كل ما يصدر من فعل أو حركة عن أي جسم كان بإرادة أو بدون إرادة ،أما بالمعنى الإجتماعي فهو العملية التي تجري بين الإنسان و الطبيعة حيث ينظم بها الإنسان ردود فعله المادية،وتعتبر تلك

---

[1] Ministère de l'emploi et de la formation professionnelle : **Textes relatives à l'ANEM** ,02/12/1990, pp5-9

[2] فضيل شبلي:**قانون العمل، النصوص التشريعية و التنظيمية المعمول بها**، قصر الكتاب، البليدة، الجزائر، 2008، ص94.

[3] **الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية**،العدد 39 الصادر في 12 سبتمبر 1990 المتضمن تنظيم المكتب الوطني لليد العاملة و تغيير تسميته ص122.

[4] سامية زبوج،خديجة سبخاوي:سياسة **التشغيل في ظل التحولات الإقتصادية و الإجتماعية في الجزائر:دراسة إحصائية لبعض المؤسسات المكلفة بالتشغيل**،مجلة أنسنة للبحوث و الدراسات،المجلد 11 ،العدد 03،الجزائر،2020،ص35.

العملية ضرورية للجنس البشري و بقائه لأن الموارد المتوفرة في الطبيعة ليست جاهزة للإستعمال و إشباع الحاجات"[1]

يعرف أحمية سليمان عقد العمل بأنه "اتفاق يلتزم بموجبه أحد الأشخاص بالعمل لحساب شخص آخر وهو صاحب العمل، و تحت إشرافه و إرادته لمدة محددة أو غير محددة مقابل أجر معين ومحدد سلفا"[2]

يحدد عجة الجيلالي مفهوم عقد العمل بـ "ذلك العقد الذي يقوم على تأجير قوة العمل لصاحب رب العمل، ويترتب عن هذا التأجير تبعية العامل من الناحيتين القانونية والاقتصادية، وتخضع هذه التبعيات للتفاوض بين رب العمل والعامل".[3]

ويعرف كذلك على أنه: "اتفاق يلتزم بمقتضاه شخص بوضع نشاطه في خدمة شخص آخر، وتحت إشرافه، لمدة محددة أو غير محددة، مقابل أجر معين ومحدد سلفا ".[4]

ونلاحظ أن هذا التحديد لمفهوم عقد العمل يشترك في أربعة عناصر هي: العمل أو النشاط، التبعية أي الإشراف أو الإدارة، والأجر أو التعويض أو المقابل، ومدة العقد.

ما نلاحظ من خلال هذا التحديد لمفهوم عقد العمل محدّد المدّة هو التركيز على فترة انتهائه، وهي الفترة التي تتجلى من خلالها الفروق الجوهرية بين عقد العمل محدّد المدّة وعقد العمل غير محدّد المدّة.

و هو عقد مكتوب يتم اللجوء إليه عندما تكون طبيعة العمل مؤقتة، كأعمال موسمية أو في حالة النمو المؤقت للنشاط أو في حالة طلبية استثنائية...الخ ، ومدة هذا العقد غير محددة من طرف القانون بل تحدد أثناء إنشاء العقد بين الأجير و صاحب العمل و تكون غالبا ثلاثة سنوات قابلة للتجديد، حيث أنه " من الممكن إنشاء عقود متتابعة مع نفس الأجير، القانون لا يضع حدودا لتجديد عقد العمل[5]" ، و يترتب عن هذا النوع من العقود حرمان العامل من بعض الامتيازات كالترقية نظرا لطبيعة العقد المؤقتة أو التعيين في وظائف نوعية أو قيادية ذات مسؤولية.

---

[1] تيسير الرواوي:**التنمية الإقتصادية**،مديرية الكتب (سليمان، 1998) و المطبوعات الجامعية ،جامعة حلب،سوريا،1999-2000،ص134.

[2] أحمية سليمان:"**التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردي**، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، ص 77.

[3] عجة الجيلالي، **الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية**، الدار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، دط، ص 157

[4] بن صاري ياسين، **عقد العمل محدد المدة دراسة نظرية تطبيقية مقارنة**، دار هومة، الجزائر، دط، 2004 ، ص 6

[5] Slimane Benlhadj, **La flexibilité de l'emploi,** Revue algérienne du travail, n 29,2002, pp113-127.

و فيما يخص **عقود ما قبل التشغيل**: هو برنامج تسيره الوكالة الوطنية لدعم و تشغيل الشباب،و هو موجه لمكافحة البطالة و إدماج الشباب المتحصلين على الشهادات الجامعية، أو المتخرجين من المعاهد الوطنية للتكوين –تقني سامي – و الباحثين عن العمل لأول مرة "[1]،

وما نقصده في دراستنا هذه ليست تلك العقود محدودة المدة التي تنتهي بانتهاء الأعمال التي يتم الاتفاق عليها بين الطرفين، وإنما العقود محدودة المدة التي تتجدد وأصحابها يقومون بأعمال ذات طبيعة دائمة كما هو معمول به في السنوات الأخيرة في مختلف المؤسسات (اقتصادية، خدماتية، إدارية...).

5-5- العمل التعاقدي:

يعرف العمل عموما حسب قاموس علم الاجتماع بأنه: "نشاط أو جهد إنساني موجه نحو إنجاز هدف معين"[2]،كما يعرف على أنه "مجموعة من النشاطات المقترنة بمكان خاص ضمن تقسيم العمل ونظام العلاقات المهنية"[3] حسب الإجتماعيين، والعمل بهذا هو نشاط نفعي محدد بمجموعة من الأهداف مرتبط بحالة الرضا أو الإكراه الناتجة عن القيام به أو عن إنجازه ،كما يدل على ذلك التعريف التالي "هو بذل لمجهود أو طاقة من خلال مجموعة من الأنشطة المترابطة بهدف إنتاج شيء ما ذو منفعة، ويمكن ان يكون ممتعا كما يمكن أن تكون له صفة الاكراه. و يمكن أن يكون مرتبطا بمبادلات ذات طبيعة مادية كما يمكن أن لا يكون كذلك".[4]

كما يعرف الاجتماعيون العمل على أساس ويرى محمود الجوهري أن العمل التعاقدي " يشير إلى استئجار عمال لأداء عمل محدد في فترة زمنية محدودة".[5]

و نحدد العمل التعاقدي **إجرائيا** في هذه الدراسة بأنه: كل عمل يدوي أو فكري يزاوله الفرد مقابل أجر، في إطار تنظيمي، ولحساب مؤسسة عمومية أو خاصة عن طريق عقد محدد المدة قابل للتجديد.

5-6- الإدماج المهني:

يعرف الإدماج لغة على" انه دمج دموجا في الشيء و استحكم فيه فهو دامج،ودمج أمرهم و اندمج في الشيء،و عرفه جبران مسعود في "كلمة دمج أي دمج الشيء في الشيء"، و المقصود هنا أنه دخل في و

---

[1] مليكة يحيات " : **سياسة التشغيل الملائمة في الجزائر للتغلب على البطالة المتعلمة في ظل التحديات الإقليمية و العالمية الراهنة**" ، مجلة علوم الاقتصاد و التسيير و التجارة، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة الجزائر، العدد 2005 ، 13، ص ص 95-125.

[2] محمد عاطف غيث، **قاموس علم الاجتماع**، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، دط، 2006، ص243

[3] اعتماد محمد علام آخرون، **قيم العمل الجديدة في المجتمع المصري**، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، ط1، 2007، ص24

[4]Dominique Méda :**opcit**, p.30

[5] محمد محمود الجوهري، **علم الاجتماع الصناعي والتنظيم**، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2009، ص195

استحكم،أما اصطلاحا فهو التكامل و التوجه و الإمتزاج"[1]،كما يعرف الإدماج بأنه"الإجراء القائم المتمثل في مساعدة الموظف الجديد على أن يصبح و بكل ما تعنيه الكلمة عضوا منتجا ضمن القوة العاملة في مؤسسة ما،حيث تستخدم هذه العبارة ليكنى بها عن استمرار الأنشطة و التدريبات لفترة طويلة،وقد يشير إلى مفهوم تكيف الموظف أيضا"[2]

5-7- الإندماج المهني:

يعرفه محمد عاطف غيث بأنه:"إتحاد جماعات منفصلة من قبل في جماعة واحدة في نفس الوقت الذي تزول فيه كل المقاربات الجماعية،الثقافية و الإجتماعية"[3]،كما تعتبره مادلين قرافيتز"بأنه ذلك السلوك الجديد الذي يتنافس مع مجموعة سلوكات الأشخاص"[4].

جاء في معجم العلوم الإجتماعية أن"الإندماج هو مزج بين وحدتين أو أكثر مع بعضها البعض أو انضمام جماعات أو زمرة ذات أهداف متجانسة إلى حد ما لكن بينها فروقات فيما يتعلق بأساليب قادتها وقد يكون مؤقت لمواجهة حالة طارئة"[5]

كما ورد مفهوم الإندماج بمعنى"التكامل والتوحد"[6]،و جاء في كتاب علم الإجتماع الصناعي أننا"نتكلم عن أحد الأشخاص باعتباره مندمجا في عمله إذا كان يجعل من العمل غلافا إنفعاليا له أهميته،و إذا كان العمل يعني له الكثير بالنسبة له، ونلخص الإندماج في المعنى الذي يرتط به العمل،الشعور بالتوحد في العمل،و الإغتراب عن العمل "[7]

ويعرف على أنه "انضمام جماعات أو زمرة ذات أهداف متجانسة إلى حد ما إلى بعضها البعض ولكن توجد بينها بعض الفروقات المتعلقة بأساليب قادتها، وقد يكون الاندماج مؤقتا لمواجهة حالة طارئة"[8]. كما عرفه أحمد

---

[1] بومخلوف محمد،بن بريكة إبراهيم:**واقع موظفي الإدماج المهني في ظل سياسة التشغيل بالمؤسسة العمومية**،مجلة دراسات في علم إجتماع المنظمات،مجلد 01،العدد11،الجزائر،السداسي الأول2018،ص10.

[2] سوران إيشامي:**إدارة ديناميكية العمل**،تر:خالد العامري،دار الفاروق للنشر و التوزيع،ط01،مصر،2006،ص13.

[3] محمد عاطف غيث:**قاموس علم الإجتماع**،دار المعرفة الجامعية،الإسكندرية،1989،ص55.

[4] Grawitz madline **: Lexique des scieces sociales**, Edition Dalloz, Paris, 1981, p211.

[5] محمد عاطف غيث:**مرجع سابق**،ص251.

[6] إبراهيم مذكور:**مرجع سابق**،ص174.

[7] محمد بومخلوف:**اليد العاملة الريفية في الصناعة الجزائرية**،ديوان المطبوعات الجامعية،الجزائر،1991،ص ص 67-69.

[8] بدوي احمد زكي، **مرجع سابق**، ص171.

زكي بأنه "المزج بين وحدتين أو أكثر مع بعضها البعض، وفي ميدان الإدارة أو التنظيم يتم الإدماج بين الجمعيات والمنشآت أو غيرها حيث تصبح منظمة واحدة" [1].

يعتبر الاندماج المهني إجرائيا من أهم مستويات الاندماج الاجتماعي، فهذا الوسط يضم كل الأفراد المشاركين في إنتاج الثروة وفي تبادل السلع والخدمات، فقد أظهر إميل دوركايم أن تقسيم العمل في المجتمعات الحديثة يخلق علاقات تبادلية وتفاعلية بين أعضاء المجتمع، ويشكل عاملا أساسيا لتماسكهم الاجتماعي، فالمكانة الأساسية التي يحتلها العمل المنتج في هذه المجتمعات جعلت منه "آلية محورية للاندماج الاجتماعي "un grand intégrateur"، مكان للتنشئة الاجتماعية وبناء الهويات، مكان لاكتساب القيم وتطوير الذات، وفضاء للتفاعل والألفة".[2]

5-8- الهوية المهنية للعامل:

تشير كلمة "**عامل**" إلى صنف من المنتجين أو الأجراء المستخدمين داخل مؤسسة ما، والكلمة في الأصل ترجع إلى العمل اليدوي، ومع مرور الزمن أخذت جماعة العمال مفهوم طبقة العمال و التي لها دلالة إجتماعية تعني الطبقة السفلى في السلم الإجتماعي بالنظر إلى البؤس و الفقر و التهميش و الإستغلال الذي تعيشه"[3]

كما يعرفه لنا عبد الرحمن يحياوي فيقول"يعتبر عمالا أجراء في مفهوم هذا القانون كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب، في إطار التنظيم و لحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي،عمومي أو خاص يدعى مستخدم"[4]

كما عرف حسان مراني "الهوية بأنها ظاهرة نفسية اجتماعية تتشكل من طبيعة ودرجة شعور الفاعل الاجتماعي، فردا أو جماعة، ووعيه بذاته، ككائن له ما يميزه عن الآخرين. وهي تتجسد من خلال تمثلات الفاعل لمساره ودوره ومكانته في المجتمع، ولقضاياه ومن خلال طموحاته وتطلعاته ومشاريعه. وهي بالتالي ظاهرة معقدة ومركبة، مستقرة نسبيا ولكنها متغيرة لأنها تنتج عن المسارات التي مر بها الفاعل ودوره وظروفه وعما تفرضه عليه الأطر والنظم الاجتماعية السائدة، وأنشطة الفاعل نفسه وتفاعله مع تلك الأطر والأنظمة، وأنشطة الفاعلين الآخرين، ولما يتميز به السياق الاجتماعي العام في فترة تاريخية معينة"[5].

---

[1] **نفس المرجع**،ص172.

[2] B.Flacher, **Travail et l'intégration sociale**, Editions Bréal, Paris, 2éme éd, 2008.p7

[3] Le Robert : **dictionnaire de sociologie**, Edition du Seuil, 1999, p 450.

[4] عبد الرحمان يحياوي:**النصوص التشريعية و التنظيمية الخاصة بالعمل** ، قصر الكتاب، البليدة،1998،ص 7.

[5] دراسة مراني حسان: **الهوية المهنية الاجتماعية لفئة إطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية**"أطروحة دوكتوراة"تخصص علم إجتماع العمل،جامعة باجي مختار عنابة،2007.، ص36.

أما الهوية المهنية فيرى محمد مسلم"بأنها تقع عند نقطة التقاطع بين معرفة الذات، والمعرفة المتمخضة عن العلاقة بالآخر، كما يعتبر إدراك الفرد للآخرين له يكون هوية إجتماعية، أي أن ذلك ينطلق من إلتقاء الأنا و الآخر"[1]

و يرى شريف صديق"بأن هوية العامل هي كل ما يمكن أن يكتسبه الفرد المتعاقد من العمل ضمن العقود المؤقتة الدائمة بالتجدد بصورة غير مضمونة،و تجعل تصوراته عن نفسه ومن خلال ما يعامل به من طرف الآخرين أو ما ينتظره منهم أن يعاملوه به مايجعله في الأخير أكثر قدرة على تحديد وضعه و إكتشاف أبعاد هويته،إما أن عامل بالفعل أو أنه مجرد عامل مؤقت،فاقدا لأهم ما يميز العمل من دعائم فرض الذات و نيل إعتراف الآخرين"[2]

5-9- مفهوم الرضا المهني:

لقد اهتم الكثير من الباحثين بموضوع الرضى المهني و عليه تعددت التعاريف و اختلفت من باحث لآخر ونجده:

يعرف على أنه"الشعور الإيجابي الذي يشعر به الفرد و بدرجات متفاوتة اتجاه عمله و الوسط الذي يعمل فيه، وإذا كان هذا الشعور سلبي فنقول أنه هناك عدم رضى"[3]

و يعرفه أحمد صقر عاشور على أنه"تلك المشاعر الوجدانية التي يشعر بها الفرد اتجاه عمله وهذه المشاعر قد تمثل محصلة كلية لشعور الفرد اتجاه عمله، و قد تمثل مشاعر الفرد اتجاه جوانب وعناصر محددة لعمله،كما عبر عنها بمستوى الإشباع الذي تتيحه الجوانب المختلفة للعمل والمتمثلة في الأجر،الإشراف،محتوى العمل،الظروف الفيزيقية"[4]

5-10- الإندماج الاجتماعي:

حسب مادلين غراويتز M.Grawitz فإن مفهوم الاندماج الاجتماعي يعني " فعل إدخال جزء في الكل، وهذا ما يتم حسب درجات متفاوتة وبطرق مختلفة حسب المجالات".[5]

---

[1] محمد مسلم:**علم النفس الإجتماعي**، دار قرطبة،ط1،الجزائر،2007،ص 153.

[2] شريف صديق:**عقود العمل المؤقتة الدائمة بالتجدد و بناء هوية العامل،دراسة حول واقع التشغيل بالقطاع الإقتصادي مؤسسة البناءات الحديدية بسيدي موسى نموذجا**،أطروحة دوكتوراة،تخصص علم إجتماع تنظيم وعمل،جامعة بوزريعةالجزائر،2013/_2014/،ص25.

[3] SHERMERHON et autres : **Comportement humain et organisation**, 2eme édition, Edition du Renouveau, pedagogique, paris, 2002, p146.

[4] **أحمد صقر عاشور:إدارة القوى العاملة الأسس السلوكية وأدوات البحث التطبيقي،الطبعةالثانية،دار النهضة العربية والنشر،بيروت**،1979،ص17.

[5] Madeleine Grawitz, ***lexique des sciences sociales***, Dalloz, Paris, 1999, p.234

أما تالكوت بارسونز T.Parsons فيرى أن "الاندماج الاجتماعي يشكل واحدا من وظائف النظام الاجتماعي، حيث يعمل على تأمين الترابط بين مختلف أجزاء النظام، لتأمين العمل الجيد للكل".[1]

بالنسبة لبارسونز المجتمع المندمج في الواقع هو الذي يتميز بغياب الضغوط أو الصراع، لأن الغاية المحددة للاندماج الاجتماعي هي السير الجيد لمجموع الأنساق المختلفة التي تشكل النظام. إن المعنى الآخر الواضح من تعريف بارسونز يتمثل في ضرورة وجود تفاعل متبادل بين مختلف عناصر النظام الاجتماعي.

فحسب التعريفات السابقة الذكر يمكننا إجرائيا أن نميز عدة مستويات للإندماج الاجتماعي: المستوى المعياري، المستوى البنيوي، ومستوى الفعل الاجتماعي الفردي.

على المستوى المعياري فإن الاندماج الاجتماعي يقوم على إطار من المعايير والقيم الاجتماعية المشتركة التي توجه سلوكات الأفراد وأفعالهم. فعملية الاندماج هي إذن اجتماع الأفراد أو الجماعات الاجتماعية وفق أساس توافقي حول هذه القيم والمعايير الملزمة، وهذا ما ينتج عنه مجتمع مستقر ومتوازن. أما المستوى البنيوي فهو وحدة نظام اجتماعي قائم على تحديد وضعية مختلف العناصر في هذا النظام وعلاقاتها التبادلية. أما المستوى الثالث فيكون التركيز فيه على جانب المشاركة في بنية النظام الاجتماعي، فدرجة الاندماج الاجتماعي تتحدد إذن من خلال مدى الوصول للمنافع الاجتماعية التي يعتبر العمل الأكثر أهمية من بينها. فالمشاركة كنشاط اجتماعي للفرد تمثل المستوى الثالث لعلمية الاندماج، فمن خلال تفاعل أعضاء النظام ومشاركتهم يتحقق الاندماج الاجتماعي.

و بذلك **فالمفهوم الإجرائي** للاندماج الاجتماعي من خلال تركيزنا على اختيارنا للأبعاد التي نراها أساسية لمعرفة مدى الاندماج الاجتماعي للعمال المدمجين في مناصب عملهم الدائمة.

5-11- مفهوم التوافق المهني:

" هو جزء من التوافق الإجتماعي بمعنى قدرة الفرد على عقد صلات إجتماعية راضية مرضية،علاقات تتسم بالتعاون و التسامح و الإيثار فلا يشوبها العدوان والإرتياب أو الإتكال أو عدم الإكتراث لمشاعر الآخرين،ومن انواعه نجد التوافق الأسري،التوافق الديني،التوافق المهني،التوافق الزواجي و التوافق الدراسي،ولكن ما يهمنا هنا هو التوافق المهني والذي يتضمن الإختيار المناسب للمهنة و الإستعداد علما وتدريبا لها،والدخول فيها و الإنجاز والكفاءة والشعور بالرضا عن العمل وإرضاء الآخرين فيه"[2]،كما يرى **كاتل Cattel** أن التوافق المهني" يمكن

---

[1] Ibid., p.234

[2] مومن بكوش الجموعي:**القيم الإجتماعية و علاقتها بالتوافق النفسي الإجتماعي لدى الطالب الجامعي-دراسة ميدانية بجامعة الوادي**،رسالة ماجيستار تخصص علم النفس الإجتماعي،قسم العلوم الإجتماعية،جمعة محمد خيضر،بسكرة،الجزائر،2012-2013،ص ص86-87.

تحقيقه بالإعتماد على مقاييس سمات الشخصية في عملية الإختيار،ذلك أن الفهم الصحيح للشخصية يساهم بشكل كبير في تحقيق التطابق بين خصائص الفرد ومتطلبات العمل الإجتماعية و التنظيمية بما يحسن من مستوى أدائه ويرفع من معنوياته،كما يزيد من فرص الترقية و هو ما يؤدي إلى شعور الفرد بالرضا في المؤسسة"[1]،ومن جهة أخرى يعتبر التوافق المهني"عبارة ع عملية دينامية ترتكز على فكرة التأقلم مع مختلف المتغيرات أهمها متطبات العمل،إضافة إلى التفاعلات المستمرة بين مختلف أطراف الفاعلين في المؤسسة بما يحقق شعور العامل بالرضا وقبول الأهداف و إشباع الحاجات"[2].

و إجرائيا يمكننا القول أن التوافق المهني هو عميلية تكييف بين الفرد العامل والمهنة بحيث ينسجمان معا في شكل نسق يتفاعل بشكل مستمر،إضافة إلى التفاعل الحادث بين الفرد العامل وبيئة العمل سواء ارتبط ذلك بالظروف المادية أو العلاقات الإجتماعية.

6- الدراسات السابقة:

تستمد الدراسات السابقة أهميتها من كونها الموجه الأساسي للباحث،الذي يحدد من خلاله تموضع دراسته بالنسبة لباقي الدراسات حتى لا تكون دراسته إعادة لأعمال غيره من الباحثين،ويمكن تعريف الدراسات السابقة على أنها الدراسات التي تحترم القواعد المنهجية في البحث العلمي،وقد نجد هذا النوع من الدراسات في المجلات،أو في البحوث أو في الكتب أو في المخطوطات،أو في المذكرات و في الرسائل و الأطروحات الجامعية على شرط أن تتوفر المناهج والأدوات،فالدراسة تصبح أكثر تفصيلا ودقة ،وقد تكون الدراسة السابقة مطابقة أو مشابهة للدراسة الحالية،

ونحن بدورنا و لأجل إعداد هذه الدراسة،قمنا بالإطلاع على بعض الدراسات التي إقتربت في طرحها من موضوع دراستنا،وقمنا بعرضها من خلال إلقاء الضوء على أهم ماجاءت به بغية الإستفادة من إيجابيات مناهجها و تجنب سلبياتها،والتفطن لأمور صغيرة تكون نقطة إنطلاقنا في موضوع بحثنا وكانت هذه الدراسات كمايلي:

1-6- الدراسات الأجنبية:

[1] حجو مسعود عبد الحميد: **مستوى التوافق المهني لأعضاء التدريس بجامعة القدس المفتوحة** .مجلة البحوث والدراسات الإنسانية الفلسطينية، العدد 23 ، ص ص42-76.

[2] عتمان محمد سعيد:**علم النفس الصناعي سيكولوجية التوافق المهني للعامل**، مؤسسة شباب الجامعة للنشر والتوزيع، مصر.2006،ص30.

6-1-1:دراسة Riccardo Marcato[1]

وتهدف الأطروحة المقدمة إلى تسليط الضوء على الإصلاحات السياسية الأخيرة والمستمرة للإدماج المهني للشباب منذ تنفيذ إستراتيجية سياسة التشغيل الأوروبية في عام 1997 وميثاق الشباب الأوروبي في عام 2005، وتنفيذها بشكل ملموس في البلدين، فرنسا وإيطاليا. وهي تدرس أشكال ملموسة اتخذتها شعارات التبعية وتفعيل الحالة الاجتماعية من خلال إظهار العلاقات المتبادلة المعقدة بين سياسات التشغيل، الاستراتيجيات المؤسسية والديناميات المهنية.

وكانت **فرضية العمل** هو أن هناك أشكالًا متنوعة وغير متوقعة أحيانًا من الارتباط بين السياسات النشطة و:

1. التجزئة الإقليمية للمؤسسات وشبكات الجهات الفاعلة؛
2. التخصص في خدمات التوظيف العامة
3. الصكوك التعاقدية الجديدة؛
4. عمليات الاحترافية وعدم استقرار أصحاب المصلحة.

على المستوى النظري، فإن الهدف من هذا العمل البحثي هو اقتراح إطار مفاهيمي قادر على إلقاء الضوء على المعاني والعواقب المتعددة لما يسمى بعمليات التبعية وتفعيل الدولة الاجتماعية من خلال منظور استراتيجيات الجهات الفاعلة التي تواجه توترات سياسية مختلفة المهنية – مثل التناقضات بين البعد البلاغي الجديد الرفاهية النشطة والبعد العملي لأزمة التمويل.

و أيضا لفهم تنوع الأشكال والتفسيرات المحتملة بشكل أفضل سياسياً، إضافة إلى مسألة التعامل مع مسألة هامش المناورة في الشوارع البيروقراطيون على المستوى للتعامل مع التغيير وإعطاء المعنى له التوجيهات الأوروبية غالبا ما تكون بعيدة عن مجالات التدخل وخصائص الجماهير المستهدفة.

و اعتمد الباحث على البحوث المقارنة في فرنسا وإيطاليا، وأيضا تحليل لاستراتيجيات التكامل المهني للشباب.

وفيما يتعلق بسياسات الشباب، تتدخل هذه الاستراتيجيات المهنية كمكونات كاملة لأنظمة الرعاية الاجتماعية المحلية وتحديد طرائق الحماية الاجتماعية الجديدة للأجيال،وبالإضافة إلى ذلك، فإنها تؤثر على طرائق الانتقال إلى مرحلة البلوغ وتحديد معايير التوظيف في سوق العمل الأوروبي. و أظهر لنا أنه يفضل الطريقة المحددة

[1]Riccardo Marcato **: L'insertion des jeunes en France et en Italie. Politiques 'activation, stratégies institutionnelles et dynamiques professionnelles**, These Doctorat de l'Université Paris-Saclay et de l'Università degli studi di Milano-Bicocca préparée à l'Université Versailles Saint-Quentin en Yvelines, Spécialité Sociologie, présentée et soutenue à Versailles, le: 30 septembre 2016.

للمقالات القصيرة من أجل عرض ما وراء الكواليس واستراتيجيات الجهات الفاعلة في عملية التنشيط، و استعمل الباحث تقنية مسح مع مقابلات شبه منظمة وملاحظات المشاركين تم تنفيذها على مستويات مختلفة، مع الجهات الفاعلة المؤسسية والمهنية، الذين يحددون الخطوط الملموسة والمتعددة لإعادة هيكلة الرعاية الاجتماعية.

التعقيب على الدراسة:هناك نقاط اختلاف بين دراستنا ودراسةRiccardo Marcato في أوروبا،حيث تتسم سياسات إدماج الشباب بالمضاعفة بين عملية دعم السياسات الاجتماعية وسياسات التوظيف،وتنفيذ سياسات نشطة جديدة حيث تتم إدارة العواقب على أساس يومي من قبل المهنيين العاملين مع المواطنين، وهكذا تتكسر الدولة الاجتماعية في مرحلة انتقالية – لأنها تمر من منطق تنشئة المخاطر الجماعية إلى منطق المسؤولية الحماية الفردية و المحترفون أيضًا يفهمون الحدود المؤسسية والجغرافية والاجتماعية التي شيدت بين آليات السياسة النشطة،وتتشابه مع دراستنا في استخدام تقنية المقابلة و الملاحظة و التي تمت على مستويات مختلفة مثل دراستنا مع المدمجين من جهة ومسؤولي العمل من جهة أخرى،وكذا من ناحية أليات سياسة التشغيل ولكن في دول مختلفة فنحن درسنا الجزائر،وهو درس فرنسا وإيطاليا.

6-1-2- دراسة خالد صابوني: تأملات في الاندماج المهني الناجح: المساهمة في دراسة توقعات الشباب عديمي المؤهلات ،حالة التدريب في منطقة بواتو شارانت

Réflexions sur la réussite de l'insertion professionnelle : contribution à l'étude des attentes des jeunes sans qualification

Le cas de formations de la Région Poitou-Charentes

وهي عبارة عن أطروحة دوكتوراه في العلوم الإدارية بمعهد إدارة الأعمال لجامعة بواتييه بفرنسا ونوقشت علنًا في 9 فبراير 2012[1] ،

هذه الأطروحة لها قصة. يعود تاريخ ذلك إلى نهاية عام 2005، عندما أرادت الدولة ومنطقة بواتو شارانت والشركاء الاجتماعيون التعاون مع كلية الدكتوراه في العلوم الإنسانية والاقتصادية والاجتماعية (EDSHES) بجامعة بواتييه في تقييم إدماج الشباب، وتم إبرام مشروع شراكة بين مؤسساتها وتم تشكيل فريق بحث متعدد التخصصات يضم علماء اجتماع واقتصاديين وإداريين. في هذه المرحلة الأولى، تم تنفيذ العمل في المناطق

[1] Khaled SABOUNE : **Réflexions sur la réussite de l'insertion professionnelle : contribution à l'étude des attentes des jeunes sans qualification Le cas de formations de la Région Poitou-Charentes,** Thése pour l'obtention du doctorat és science de gestion, UNIVERSITÉ DE POITIERS, France, Présentée et soutenue publiquement le 9 février 2012.

المتضررة بشكل خاص من بطالة الشباب مما أدى إلى درجة الماجستير في البحث، تليها، بالنسبة لمؤلف هذه الأطروحة، اتفاقية CIFRE مع منطقة بواتو شارانت. ومن الناحية العملية، ستثبت هذه الاتفاقية أنها واحدة من أولى اتفاقيات البحث من أجل العمل العام والمجتمعي (CRAPS) التي تم التوقيع عليها عند إنشاء هذه الإمكانية الجديدة (الانفتاح على المنظمات غير الربحية) في ديسمبر 2005. وتسعى هذه الاتفاقية إلى الإجابة على سؤال والسؤال الأساسي الذي سيتم تطويره بالتفصيل في متن التطورات، وهو لماذا تجد إجراءات التأهيل صعوبة في اتباعها من قبل هؤلاء الشباب. لماذا نتائجهم غير حاسمة إلى هذا الحد؟ فهل هي مفيدة إذن للحد من البطالة بين هذه الفئات التي تعاني بالفعل من عائق خطير: ألا وهو غياب التعليم المؤهل؟

وهكذا، منذ عام 2005، كما رأينا، اهتمت منطقة بواتو شارانت بشكل خاص بالبطالة وإدماج الشباب. وهي تعزو جزءًا كبيرًا من العجز في العمالة إما إلى الخصائص الخاصة بالمناطق الجغرافية في المنطقة (كونفولنس، وروشفورت سور مير على وجه الخصوص)، أو موضوع العمل الأولي (درجة الماجستير في البحث)، أو إلى نقص مؤهلات الشباب.

تهدف هذه الأطروحة إلى دراسة ومحاولة فهم أسباب فشل سياسات الدمج من خلال تدريب الشباب بدون مؤهلات ،وهو يشكل ثمرة الإرادة السياسية لمنطقة بواتو شارانت في كفاحها ضد الاستبعاد من سوق العمل. يدعم هذا الوضع عمل المنطقة الذي يحاول تحسين قابلية توظيف واستنادا إلى مبدأ أن التأهيل يشكل أساس الأول للتوظيف، فإنه يطور، كجزء من سياسته التدريبية، بعض إجراءات "التأهيل المسبق". وتتبع هذه الإجراءات مرحلتين: على المدى القصير، تهدف إلى تعزيز الوصول إلى المؤهلات، وعلى المدى الطويل، إلى تسهيل التكامل المهني. تشكل هذه الدورات التدريبية وهذا الجمهور جسم هذا البحث.

كان برنامجان تدريبيان Quart' Avenir و Engagement Première Chance موضوع تحقيقات هذا البحث. في المجمل، تم استجواب أربع فئات من الجهات الفاعلة من خلال مقابلات شبه منظمة، مما أدى إلى ثلاث مجموعات رئيسية وملحق:

- تدريب أصحاب المصلحة لضمان دور الوساطة بين JSQ ومعلمهم داخل الشركة، أي 21 مقابلة بين يناير 2008 ويونيو 2009، يسبقها ست مقابلات استكشافية؛
- المتدربون في التدريب المهني، أي 25 شاباً تتراوح أعمارهم بين 16 و24 سنة خلال الفترة من يناير 2008 إلى أبريل 2009؛
- خمسة عشر مدرسًا داخل الشركة، مسؤولين عن مراقبة هؤلاء المتدربين بين مارس 2008 ويونيو 2009

تم إنشاء المجموعة المرفقة، كوسيلة للمقارنة، مع عشرين متدربًا في نهاية دورات CAP وBEP خلال يونيو 2009. وقد تم تحليل هذه المقابلات التي أجريت لأول مرة باستخدام الإحصائيات النصية عبر برنامج "Alceste" 2010". وهكذا خضعت المجموعات الثلاثة الأخيرة للمعالجة باستخدام تحليل المحتوى "التقليدي"،

النتائج الرئيسية لهذه المجموعات هي كما يلي:

أ) أثبتت الدورات التدريبية التأهيلية التي تم تنفيذها مع عينة البحث عدم فعاليتها لأنها لا تشكل استجابة مناسبة لاحتياجات هذه الأخيرة. وتتكون هذه الاحتياجات على وجه الخصوص من توقعات سلوكية، ولكن ليس على سبيل الحصر:

– تكليفهم بمهام مثيرة للاهتمام – التحدث معهم على قدم المساواة، دون أن تجد نفسك في موقف الدونية: – احترام شخصهم الذي يظل قبل كل شيء مسألة لغة، أي الطريقة التي يتحدث بها المعلم وزملاء العمل معهم (الأدب واللطف)؛ – الاعتراف بمهاراتهم وجهودهم من خلال منحهم إما مكافآت مالية أو استقلالية؛

ب) يبدو أن بعض معلمي الأعمال غير مدربين تدريباً سيئاً في الإشراف على عينة البحث وتدور توقعات هؤلاء المعلمين حول ثلاثة عناصر:

- ✓ التوقعات في موقف العمل: يتعلق هذا عادةً بالتحفيز والاحترام والديناميكية، ولكن أيضًا الالتزام بالمواعيد والاجتهاد وما إلى ذلك.
- ✓ الاهتمام بالمهنة: هذا البند يثير الدهشة لأنه عبارة عن صورة نمطية ولكنه أيضًا نوع من الأوامر المتناقضة التي تواجه شرط "حب المهنة" على سبيل المثال، بينما يهدف التدريب على وجه التحديد إلى توفير هذه المعرفة.
- ✓ التربية الأسرية: هذا هو أحد الاستنتاجات الأكثر إثارة للدهشة عندما نفهم أنه بالنظر إلى وضع الوالدين (من بين آخرين عاطلين عن العمل)، يمكن أن يجد بعض الشباب أنفسهم مستبعدين من هذا التدريب، وبالتالي يعانون من "عقوبة مزدوجة".

ج) في سياق انعدام الأمن الكبير، غالبًا ما تكون التوقعات العائلية والشخصية والمالية وتلك المتعلقة بالاحترام ملحوظة بين عينة البحث.

مواجهة الشباب الذين يواجهون صعوبة كبيرة في تطوير مشروع احترافي، والمتدربين في نهاية دورة CAP أو BEP وطلاب الترخيص المهني واختيار مهنتهم بعناية أكبر. ويشكل الحوار والاعتراف بالمهارات المكتسبة التوقعات الرئيسية لهذه الأخيرة

ومن نتائج هذا البحث إظهار أن "التعليم الأسري" الذي قاس علماء الاجتماع تأثيره الحاسم منذ فترة طويلة على سلوك الشباب يشكل أيضًا النواة المركزية لتمثيلات المعلمين فيما يتعلق بعائلاتهم. التوقعات اتجاه عينة البحث. فيما يتعلق بـ عينة البحث ، يتم التعبير عن توقعاتهم من المعلمين في شكل "الدعم من أجل الاستمرار" وتشكل النواة الصلبة لمثلاتهم تجاه الأخير. كل هذه التمثيلات تجعل من الممكن إنشاء تصنيف لثلاث مجموعات من عينة البحث أثناء التدريب:

- ✓ "المكتشفون"، الذين تتراوح أعمارهم بين 16 و18 عامًا، توقعاتهم الرئيسية هي اكتشاف المهن. إنهم يظلون حساسين للسلوك غير المحترم، ويعتبرون أن أداء المهام الوضيعة والمهينة يشكل شكلاً من أشكال عدم الاحترام لهم.
- ✓ يبلغ عمر هؤلاء "قيد التأكيد" (أو "المكتشفين السابقين") 18 عامًا وأكثر. إن التجارب المرتبطة بالعمل غير المستقر أو المرور عبر إجراءات التأهيل أو التأهيل المسبق قادتهم، مع مرور الوقت، إلى بناء مشروع احترافي أكثر صلابة. إنهم ينتظرون الدعم من المشاركين في عملية الإندماج للحصول على شهادة التدريب. تبدو هذه المجموعة الثانية من عينة البحث أقل حساسية للسلوك غير المحترم وتوافق على بدء تدريبها من خلال القيام بمهام ثانوية. وتتكون توقعاتهم الرئيسية في هذه الحالة من التكيف مع قيود عالم الأعمال والحصول على دبلوم يتيح لهم بعد ذلك الحصول على عمل دائم؛
- ✓ يبدو أن "ذوي الخبرة"، الذين تتراوح أعمارهم بين 16 أو 17 عامًا، يتخذون خيارهم المهني بدافع العاطفة أو بطريقة أكثر تفكيرًا بسبب بيئة عائلية أكثر ملاءمة. وعندما يتركون النظام المدرسي دون الحصول على شهادة، فإنهم يسعون للحصول على التدريب بموجب عقد تدريب مهني من أجل التدرب على مهنة تروق لهم. توقعاتهم الرئيسية: تحمل المسؤوليات لتكون قادرة على التطور. غالبًا ما يتكيفون مع "سلوك البالغين".

بالإضافة إلى ذلك، على المستوى الإداري، يبدو من الضروري الإعداد بعناية لاستقبال عينة البحث داخل الشركة لأن الانتقال بين النظام المدرسي وعالم الأعمال يتطلب فترة من التكيف. وبالتالي، خلال هذه الفترة، يشعر أفراد عينة البحث بالحاجة القوية إلى الدعم من المعلم وزملاء العمل. إن المراقبة الدقيقة، من خلال المقابلات الأسبوعية، لاندماج الشاب خلال الشهرين الأولين من التدريب المهني أمر ضروري بشكل خاص. ومن الناحية العملية، تسمح هذه المقابلات للمعلم والشاب بمراقبة تطور أو استقرار توقعاتهم

التعقيب على الدراسة:

إن هذه الدراسة دراسة مهمة جدا لنا خاصة و أنها تتناول الإدماج وهو عنصر محوري في دراستنا،ولكن يكمن الإختلاف في الفئة المدروسة فنحن تناولنا المتعاقدين أصحاب شهادات دراسية جامعية،أما هو فتناول فئة الأشخاص الذين لم يكملوا دراستهم،وتناول في سياق آخر أهم شروط وعوامل الرضا المهني كنقطة مشتركة مع دراستنا.

6-1-3- دراسة أورور لوسوفير Aurore LOCUFIER و هي بعنوان: دور التوظيف وممارسات التوظيف، الإندماج وجودة الحياة في العمل عن الدخول التنظيمي الناجح من الموظف الجديد:

نحو نموذج وصفي وتفسيري متعدد العوامل؟"[1]

تم تقديم الأطروحة للحصول على درجة دكتوراه جامعة بوردو،مدرسة الدكتوراه المجتمعات والسياسة والصحة العامة،تخصص علم النفس.

يهدف بحث الدكتوراه هذا إلى دراسة دور الشركات في نجاح عملية الدخول التنظيمي للموظفين الجدد (يتم تقييمها باستخدام المؤشرات مثل الرفاهية، والتنشئة الاجتماعية التنظيمية، والنية في البقاء مع الشركة، إلخ.).

تم إجراء ثلاث دراسات باستخدام المنهجية النوعية (دراسة 1) والكمية (الدراسات 1 و 2 و 3). النتائج الرئيسية التي تم الحصول عليها في الدراسة الأولى تؤكد على أهمية توفير المعلومات الواضحة أثناء التوظيف وتتيح التعرف على ممارسات الدمج وممارساتها استراتيجيات التنفيذ الأكثر فعالية (مثل الزيارات إلى مواقع الأعمال غير الرسمية، التدريب الجماعي، وما إلى ذلك). تتألف الدراسة 2 من تحديد مكونات جودة الحياة في العمل واقتراح واحد التشغيل. و هكذا، تم تنفيذ عملية التحقق مع 277 موظفًا.

تهدف الدراسة 3 إلى اختبار عدة نماذج تنبؤية متعددة العوامل نية البقاء في الشركة ، النتائج تسمح لنا بتأكيد تحديد دور الشركات في نجاح الدخول التنظيمي من خلال ممارسات التوظيف والتكامل ونوعية الحياة في العمل.

أما الاستنتاج العام لهذه الدراسة يقودنا إلى:

1) اقتراح نموذج نظري تفسيرية ومتعددة العوامل لنجاح الدخول التنظيمي الذي ينبغي اختباره في الأبحاث المستقبلية.

[1] Aurore LOCUFIER: **Role des pratiques de recrutement et d'intégration de la qualité de vie au travail surla réussite de l'entrée organisationnelledu nouvel embauché**, Thése présentée pour obtenir le grade de Docteur, Université de Bourdaux, France, Soutenue le 08 septembre 2015, p114.

2) النظر في وجهات النظر التطبيقية فيما يتعلق بتدريب القائمين على التوظيف وأصحاب المصلحة في الشركة (على مستوياتهم المختلفة الهرمي) على العناصر الأساسية المتعلقة بالمدخل التنظيمي التعيينات الجديدة •

الهدف العام لأطروحتنا هو تحديد، من منظور تكاملي، دور الشركات في نجاح عملية الدخول التنظيمي التعيينات الجديدة من خلال ثلاثة محددات: ممارسات التوظيف والإندماج وQVT.

التعقيب على هذه الدراسة:اشتركت دراستنا مع هذه الدراسة في نقطتين التوظيف من جهة والإندماج من جهة أخرى،حيث تم "تخصيص جزء من هذه الدراسة لوصف ممارسات الإندماج و استراتيجيات تنفيذه،ومن ناحية اخرى تأثيرها على نجاح الدخول إلى المنظمة،أي تحدث الباحث عن المجندين الجدد و مسؤولي التوظيف فيما يتعلق بفكرة الإندماج"[1].

2-6- الدراسات الجزائرية:

1-2-6- دراسة كوثر زيادة:واقع سياسة التشغيل في الجزائر في معالجة البطالة في الجزائرمن خلال المخطط الخماسي2010-2014"أطروحة دوكتوراة"في تخصص علم الإجتماع تنظيم وعمل،جامعة العربي بن مهيدي،أم البواقي،2018/2017

انطلقت الدراسة من الإشكالية التالية:ما هو واقع مساهمة سياسة التشغيل التي انتهجتها الدولة الجزائرية خلال البرنامج الخماسي 2010-2014 في تقليص البطالة؟

والذي إندرج فيه 03 تساؤلات فرعية:

- هل حقق برنامج عقود ماقبل التشغيل CPE هدفه في تقليص البطالة المتفشية لحاملي الشهادات؟
- هل ساهمت المؤسسات الصغيرة و المتوسطةPME في تقليل نسبة البطالة؟
- هلى خفض القرض المصغر le microcréditمعدلات البطالة؟

أما الفرضيات جاءت كمايلي:

فرضية رئيسة:ساهمت سياسة التشغيل التي اتخذتها الدولة الجزائرية خلال المخطط الخماسي 2010-2014 في تقليل نسبة البطالة، أما الفرضيات الجزئية فكانت:

- حقق برنامج عقود ماقبل التشغيل CPE هدفه في تقليص البطالة المتفشية لحاملي الشهادات
- ساهمت المؤسسات الصغيرة و المتوسطةPME في تقليل نسبة البطالة[2]

---

[1] Aurore LOCUFIER: **opcit**, p114.

[2] كوثر زيادة:**واقع سياسة التشغيل في الجزائر في معالجة البطالة في الجزائرمن خلال المخطط الخماسي2010-2014**"أطروحة دوكتوراة"في تخصص علم الإجتماع تنظيم وعمل،جامعة العربي بن مهيدي،أم البواقي،الجزائر،2017 /2018

- خفض القرض المصغر le microcréditمعدلات البطالة

أما العينة المستخدمة فكانت العينة الحصصية القصدية و المقدرة ب50 مفردة،باختيار 10أفراد عن كل سنة في المخطط الخماسي2010-2014.

المنهج المعتمد كان المنهج الوصفي التحليلي باستخدام طريقة المسح بالعينة، وبالإعتماد على أدوات تتمثل في المقابلة،الملاحظة وكذا الإستمارة.

أما نتائج الدراسة فكانت:

- حقق برنامج عقود ماقبل التشغيل CPE هدفه في تقليص البطالة المتفشية لحاملي الشهادات بتخفيف الضغط على سوق العمل،بتوفير مناصب عمل مؤقتة لإكتساب الخبرة للظفر بمناصب عمل تتوافق مع المؤهل العلمي و المهني.
- غياب الروح الريادية للمستفيدين من برنامج المؤسسات الصغيرة و المتوسطةPME والقرض المصغر le microcréditهم من أسباب فشل المشاريع.
- تنمية المؤسسات الصغيرة و المتوسطةPME في مختلف مجالات النشاط الإقتصادي باعتبارها أفضل وسائل الإنعاش الإقصادي،نظرا لسهولة تكيفها و مرونتها التي تجعلها قادرةعلى الجمع بين التنمية الإقتصادية ووسيلة إيجابية لفتح آفاق العمل من خلال توفير مناصب الشغل.
- وجود علاقة قوية بين التشغيل والبطالة،أي كلما زادت نسبة التشغيل كلما زادت نسبة إنخفاض البطالة.

التعقيب على الدراسة:

- تناولت هذه الدراسة واقع سياسةالتشغيل في تقليص البطالة لدى حاملي الشهادات من خلال 03 برامج وهي:برنامج عقود ماقبل التشغيل CPE ،المؤسسات الصغيرة و المتوسطةPME في تقليل نسبة البطالة، القرض المصغر le microcrédit ،لتقيس دوره في الحد من معدلات البطالة ،وتتشابه هذه الدراسة مع موضوع دراستنا في سياسة التشغيل في الجزائر،وبرنامج عقود ماقبل التشغيلCPE ،الذي يمثل هو الأخر نقطة تشابه باعتباره من برامج ANEM،أما عن نقاط الإختلاف فهي من ناحية المنهج والعينة المستخدمة .

2-2-6- دراسة مدني بن شهرة: الإصلاح الإقتصادي و سياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)"كتاب"

في هذه الدراسة لم يقم الباحث بكتابة إشكالية مفصلة بل اكتفى بكتابة مقدمة،و التي انتهت بالتساؤل الرئيسي الذي جاء على النحو التالي:ماهي فلسفة و مضمون البرامج الإصلاحية الموصوفة من قبل صندوق النقد الدولي و البنك العالمي للجزائر؟ما مدى تأثيرها على جوانب الحياة الإقتصادية وخاصة جانب الشغل؟

أ/ا اهداف الدراسة فتمثلت فيمايلي:

- تحليل الآثار الإجتماعية و الإقتصادية لبرنامج الإصلاح الإقتصادي خاصة الأثر على الشغل و البطالة،تقويم الآليات التي أنشئت لمواجهة هذه الآثار فيما يعرف بالبرامج المرافقة من إنشاء شبكات للأمان أو وكالات للشغل وتخفيض حدة البطالة،
- تقييم البرنامج الإقتصادي بأثاره الإقتصادية والإجتماعية، فلا يمكن أن نبين أنه نجح على مستوى معين وفشل على مستوى آخر،
- تحليل الآثار الإقتصادية و الإجتماعية لبرنامج الإصلاح الإقتصادي بوضع جدوى استمرار هذه البرامج في التطبيق بالجزائر،لأن التحول الإقتصادي في الجزائر بفعل سياسية التعديل الهيكلي يعتبر تحولا جذريا.

أما فرضيات الدراسة فكانت:

- تطبيق برامج الإصلاح الإقتصادي(برامج التثبيت و التعديل الهيكلي)التي يصممها و يتابع تنفيذها كل من صندوق النقد الدولي و البنك الدولي تحت غطاء تصحيح الإختلالات الهيكلية الداخلية والخارجية،وذلك من خلال تصحيح عجز الموازنة العامة و التقليل من حدة التضخم،انخفاض عجز ميزان المدفوعات،حجم المديونية الخارجية،كل هذا كانت له آثار إقتصادية وإجتماعية ملموسة،خاصة على معدلات البطالة و التشغيل وغمكانية خلق فرص شغل جديدة.
- نظرا للآثار الإجتماعية لتطبيق برامج الإصلاح الإقتصادي قامت بعض المنظمات الدولية والبنك الدولي بإنشاء شبكات الأماكن أو الصناديق و الوكالات الإجتماعية لمواجهة الآثار الإجتماعية،غير أنها غير فعالة،محدودة الجدوى وذات طابع يختلف من فترة زمنية لأخرى.

أما المنهج المعتمد فكان في تحليل المعلومات و البيانات على أسلوب التحليل المنطقي بنوعيه الإستقراء والإستنباط بالإعتماد على الأرقام الرسمية سواء كانت تلك الصادرة من الهيئات الرسمية الجزائرية،المنشورة داخليا أو المنشورات الخارجية المقدمة من المؤسسات النقدية الدولية.

أما عن نتائج الدراسة فكانت:

- إن سياسة الإصلاح الإقتصادي مرتبطة أساسا بالإختلالات الهيكيلة الداخلية و الخارجية المتمثلة في ارتفاع عجز الموازنة العامة للدولة،ارتفاع معدل التضخم و انخفاض التمويل،مما أدى إلى تطبيق مجموعة من الإصلاحات،كذلك عجز ميزان المدفوعات وارتفاع الديون الخارجية.
- لقد انجر عن تطبيق برنامج التعديل الهيكلي انعكاسات اقتصادية و اجتماعية،حيث حقق الإقتصاد الوطني نتائج إيجابية على مستوى التحكم في التضخم مع الإتجاه نحو الإنخفاض مع انتهاء فترة إنفاق التسهيلات التمويلية الموسعة.

- عانى المجتمع الجزائري من خلال فترة تطبيق برنامج الإصلاح الإقتصادي من مختلف صور البطالة،سواء السافرة أو المقنعة أو الإختيارية أو الموسمية،حيث أثرت الإصلاحات تأثيرا سلبيا في معدل نمو التشغيل أو زيادته بمعدل لا يتناسب مع الزيادة في قوة العمل،ذلك أن مختلف السياسات قد أثرت سلبا على قدرة الإقتصاد في توفير فرص العمل الكافية لإستيعاب التدفقات وتحقيقات الوصول إلى سوق الشغل ومنها زيادة تفاقم البطالة في الإقتصاد.
- ضعف أجهزة التشغيل في تقديم الإطار المنهجي ،القيام بالدراسات وتحقيقات الوصول إلى الحقائق عن سوق الشغل[1].

التعقيب على الدراسة:

إن لهذه الدراسة هي الأخرى أوجه تشابه مع دراستنا تتمثل في تطرقها لسياسة التشغيل ولبرامجها ومدى نجاعتها في القضاء على كل أنواع البطالة،أما الإختلاف فكان من ناحية التناول حيث نريد نحن معرفة مواقف المدمجين والباحث يبحث في برامج الإصلاح الإقتصادي.

3-2-6- دراسة دحماني محمد أدريوش" إشكالية التشغيل في الجزائر"-محاولة تحليل-

أطروحة مقدمة لنيل شهادة دوكتوراة في العلوم الإقتصادية،إنطلقت الدراسة من الأسئلة التالية:

1- ما مدى فعالية و اهمية السياسات الظرفية الموجهة لمعالجة الإختلال في سوق الشغل في ظل التطورات الحاصلة في بنية الإقتصاد الجزائري؟

2- ما هو إتجاه العلاقة بين النمو الإجتماعي و التشغيل في الجزائر؟

3- هل إنخفاض معدلات البطالة يرجع أيضا للمتغيرات الديمغرافية في التركيبة الحالية للسكان في الجزائر؟

و فيما يخص الفرضيات فكانت:

- معدلات التشغيل في الجزائر ترتبط أكثر بمحددات الطلب،الذي يرتبط بمعدل النمو الإقتصادي و مكوناته.
- تتاثر معدلات البطالة الإجمالية في الجزائر بالإضافة إلى المتغيرات الإقتصادية الكلية بالتحولات الأخيرة في بعض العوامل الديمغرافية.

وفيما يخص المنهج،فقد أعتمد الباحث على المنهج التحليلي باعتباره يعمل على تحليل أهم التطورات الإقتصادية في البلاد،وتحليل الجوانب الهامة ذات العلاقة بالتشغيل،البطالة والعناصر المؤثرة في هذه المتغيرات.

و كانت أهم النتائج المتوصل إليها:

[1] مدني بن شهرة: **الإصلاح الإقتصادي و سياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)**،ط01،دار حامد للنشر،عمان،2008.

- معدلات النمو الإقتصادي الحقيقي المسجلة في الإقتصاد الجزائري ظلت تتسم بالتقلب بشكل واضح،فقد سجل معدل نمو قدره3.3% فقط خلال سنة 2011،بالرغم من الإستثمارات الكبرى التي انجزت،معدل البطالة انخفض إلى حدود10% حتى نهاية 2011،دون الحديث عن معدل البطالة بين الشباب الذي بقي في حدود 21.5%(تمثل هذه النسبة حوالي 43.5% من مجموع العاطلين عن العمل).
- الزيادة في عدد مناصب العمل التي تم خلقها 2000-2011 استحوذ على الجزء الكبر منها في قطاع التجارة و الخدمات بنسبة 50% تقريبا،يعتبر هذا القطاع حسب الإقتصاديين غير منتج"[1].

التعقيب على هذه الدراسة:

حاولت هذه الدراسة التطرق لإشكالية التشغيل ولكن من جانب إقتصادي، فرغم إختلاف طرح المشكل و الفرضيات المطروحة بالدراسة إلا انه يمكن القول أنه هناك وجه تشابه بين دراستنا خاصة من الجانب النظري و الذي يبين لنا أراء أخرى حول سياسة التشغيل في الجزائر.

4-2-6- دراسة مراني حسان: الهوية المهنية الاجتماعية لفئة إطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية"أطروحة دوكتوراة"تخصص علم إجتماع العمل،جامعة باجي مختار عنابة،2007.

انطلقت هذه الدراسة من الإشكالية التالية: ما هي خصائص هوية إطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية في الجزائر كفئة مهنية واجتماعية بكل أبعاد هذه الهوية ومكوناتها في هذه المرحلة التاريخية التي تتميز بظروف اجتماعية واقتصادية وسياسية خاصة وبتحولات وتحديات على أصعدة متعددة ؟[2]

من هنا يتضح لنا أن السؤال المطروح من أجل تحديد طبيعة هوية إطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية في بلادنا ينطوي في الواقع على جملة من التساؤلات الفرعية التي ما هي بدورها سوى انعكاس وتعبير عن الأبعاد المختلفة لظاهرة الهوية من حيث مكوناتها وعناصرها ومستوياتها المتعددة، الحاضرة والمستقبلية، الفردية والجماعية، حيث إن الهوية تقع في الواقع عند تقاطع كل هذه الأبعاد والعناصر والمستويات. ومن هنا، نرى بأنه بإمكاننا الوقوف على أهم خصائص هوية الإطارات كفئة مهنية واجتماعية إذا نجحنا في الإجابة على التساؤلات الفرعية الخمسة التالية:

أولا : ما هي الخصائص السوسيو-ديمغرافية التي تميز أفراد فئة إطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية من حيث : الجنس، والسن، والحالة العائلية، ومن حيث الأصول الاجتماعية والمستويات التعليمية العامة والمهنية ؟

[1] دحماني محمد أدريوش:**إشكالية التشغيل في الجزائر-محاولة تحليل**،أطروحة لنيل شهادة الدوكتوراه في العلوم الإقتصادية،جامعة تلمسان،2012.

[2] دراسة مراني حسان: **الهوية المهنية الاجتماعية لفئة إطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية**"أطروحة دوكتوراة"تخصص علم إجتماع العمل،جامعة باجي مختار عنابة،2007.

ثانيا : ما هي حقيقة الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية والمهنية لهذه الفئة في هذا الظرف التاريخي، وما هي انعكاسات ذلك على أحوالهم المادية والمعنوية ؟

ثالثا : ما هي طبيعة ما يحمله الإطارات من تمثلات لأنفسهم، ولأدوارهم ومكاناتهم ولمهمتهم مهنيا واجتماعيا ؟

رابعا: انطلاقا من تلك الخلفية الفكرية الاجتماعية، ما هي طبيعة الأهداف التي تترجم طموحات وتطلعات هؤلاء الإطارات ؟

خامسا: ما هي درجة التجانس أو التباين بين مختلف أفراد فئة الإطارات ؟

أما فيما يخص المنهج المعتمد في هذه الدراسة فكان منهج دراسة حالة،مع استعمال الإستمارة والمقابلة كأدوات لجمع المعطيات،من عينة مكونة من 20 إطارا ،وكانت النتائج المتوصل إليها كمايلي:

أولا : لقد تبين لنا من خلال إجراء هذا البحث، بالرغم من غياب إحصائيات رسمية وطنية، أن أغلبية إطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية هم من الرجال،

ثانيا : إذا إنتقلنا إلى وضعية الإطارات وظروفهم المهنية، فإن ما بينه هذا البحث، بالنسبة للفترة التي أجري فيها (نهاية التسعينيات وبداية الألفية الثالثة) هو أن الوضعية الاقتصادية جد متدهورة، مقارنة بأوضاعهم السابقة إبان الثمانينيات والسبعينيات وذلك بالنسبة للأغلبية الساحقة منهم.

ثالثا : أما فيما يتعلق بالتصورات والتمثلات وخلفية الإطارات الاجتماعية فقد تبين أولا، أن الأبعاد المالية والاقتصادية هي التي تحتل موقعا بارزا في نسق الرؤي والتصورات سواءا بالنسبة للتسيير أو النجاعة أو المؤسسة، وضعف الأبعاد الإنسانية والاجتماعية للتنظيم، وقد يكون ذلك إنعكاسا للأوضاع الصعبة التي تعيشها مؤسساتهم ويعيشونها هم أيضا.

رابعا : إضافة إلى ما ذكرناه فقد بين هذا البحث أن أغلبية فئة إطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية، من خلال عينة البحث، واعون إلى حد ما بالأهمية المبدئية لدور الإطارات في المؤسسة وكذلك في الحياة الاجتماعية العامة وهم يعتقدون بأنه بإمكانهم أداء أدوار أكثر فعالية ونجاعة، لو أن الفرصة أتيحت لهم، وزالت العوائق التي تحول دون أدائهم لمهامهم في ظل الأوضاع المتردية التي تعاني منها مؤسساتهم حيث باتوا[1] يشعرون بأنهم فقدوا وظيفتهم وأدوارهم ومن ثم يأتي شعورهم بأزمة الهوية المهنية والاجتماعية التي أصبحوا، فيما يبدو، يعانون منها.

خامسا : قد يكون أهم ما توصلنا إليه من خلال قيامنا بإنجاز أعمال هذا البحث وكخلاصة عامة لكل الملاحظات التي ذكرناها والنتائج الجزئية الأخرى، هو أن أزمة حادة تميز فئة إطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية في الجزائر وقد يكون ذلك جراء مجموعة من العوامل لعل أهمها غياب الدور، الإنتاجي والتنظيمي الذي

[1] مراني حسان: **الهوية المهنية الاجتماعية لفئة إطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية**"أطروحة دوكتوراة"تخصص علم إجتماع العمل،جامعة باجي مختار عنابة،بدون سنة.

يمثل الرأسمال الحقيقي الذي يتميز بامتلاكه الإطار في المجتمعات المعاصرة. وذلك عكس ما كان عليه الأمر في المجتمعات الصناعية الغربية،

التعقيب على الدراسة: تناولت هذه الدراسة الهوية المهنية الإجتماعية وهي زاوية التشابه مع موضوع بحثنا خاصة وان عينة بحثه كانت من الإطارات أي أصحاب المستوى التعليمي المرتفع وهي أيضا نقطة تشابه مع دراستنا ،ولكن الإختلاف كان في المنهج الذي اعتمده و كذا بعض المتغيرات التي تخدم بحثه و لاتخدم بحثنا.

6-2-5- دراسة شريف صديق:عقود العمل المؤقتة الدائمة بالتجديد و بناء هوية العامل- دراسة حول واقع التشغيل بالقطاع الإقتصادي مؤسسة البناءات الحديدية بسيدي موسى نموذجا-أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدوكتوراه تخصص علم الإجتماع تنظيم وعمل بجامعة الجزائر 2014/02،2013.

انطلقت هذه الدراسة من الإشكالية التالية: كيف يمكن لعقود مؤقتة،دائمة بتجددها الغير المضمون أن تكسب المتعاقدين ضمنها ما يميز هوياتهم كعمال؟و هو ما قاده إلى تساؤلات فرعية:

- إلى أي مدى يمكن لهذه العقود المؤقتة، الدائمة بالتجدد المستمر الغير المضمون أن تحفظ للعاملين ضمنها ما يميز العمل من قيم؟
- كيف يمكن لعقود عمل مؤقتة دائمة بالتجدد من دون ضمان، أن تجعل العاملين ضمنها يكتسبوا ما تقتضيه المؤسسة الحديثة من ثقافة تنظيمية؟
- ماذا يمكن للعاملين ضمن هذه العقود المؤقتة أن يجدوا في ما يميزها من تجدد ما يحفظ ولاءهم لمؤسسة العمل؟

أما فيما يخص الفرضيات فقد صاغ فرضية عامة فحواها عقود العمل المؤقتة و إن تميزت عند العديد من المؤسسات الإقتصادية بالتجدد المستمر مثل ما هو الحال بالنسبة لمؤسسة البناءات الحديدية،فإن إفتقارها للضمانات يجعلها غير قادرة على أن تكسب مجموع الأفراد المتعاقدين ضمنها ما يميز هوياتهم كعامل.

أما الفرضيات الجزئية فكانت كمايلي:

- عقود العمل المؤقتة مهما تميزت به من تجدد مثل ما هو معتمد لدى هذه المؤسسة،فإنها تبقى غير قادرة على أن تحفظ للمتعاقدين ضمنها ما يميز العمل من قيم.
- العمل ضمن عقود عمل مؤقتة غير مضمونة العواقب يبقى عاجزا على أن يكسب مجموع أفراده العاملين ثقافة تنظيمية و إن عمدت مؤسسة العمل على التجديد المستمر لهذه العقود.

- عقود العمل المؤقتة مهما تكرر تجددها مثل ما تعتمده مؤسسة البناءات الحديدية في التشغيل،فإنها غير مضمونة العواقب لا يمكن لها أن تخلق مجتمعا عماليا يطبعه الولاء[1].

و فيما يخص المنهج المستخدم فكان المنهج الكمي،مع استخدام تقنية الإستبيان في جمع المعلومات و الإستعانة بالمقابلة في بعض الحالات و كانت مكونة من 64 سؤال موزعة على 04 محاور،[2]كما استخدم أسلوب الحصر الشامل المحدد من طبيعة البحث بعينة مقدرة بـ183 عامل موزعين بين المقر الرئيسي للمؤسسة وكذا الورشات التابعة لها[3]،

و كانت نتائج الدراسة كمايلي:

✓ العلاقة بين مختلف الأبعاد المحددة لوضع العامل ضمن عقود العمل المؤقتة (المحدودة) المتجددة لعدة مرات أو الدائمة بالتجدد و بين قيم العمل المختلفة،هي علاقة متأثرة بظروق العقد و المختلف من قيمة لأخرى.

✓ مستوى التحلي و الإلتزام بمختلف أبعاد الثقافة التنظيمية من طرف المتعاقدين كان مؤقتا و بشكل يطبعه التجديد من ناحية الإلتزام بشروط وقواعد العمل،ومن ناحيةالتحلي بثقافة الإنضباط و علاقتها بنوعية التعاقد،عتبارها الأداة المثلى للتعبير عن مطالب و حقوق العمال.

✓ مسألة الولاء حسب واقع البحث تختلف من بعد لآخر،من حيث بعد الولاء لجماعة العمل و بالرغم مما تؤكده النتائج من غياب التنسيق الرسمي بينهم،إلا الولاء للجماعة يبقى السمة البارزة لأغلبية المتعاقدين بصورة مؤقتة يطبعها التجديد،وفي بعد آخر طبيعة التعاقد المؤقت و ما يتسبب في إنتاجه من ثقافة إشراف لا تأخذ رضا العامل و تفهمه بعين الإعتبار،و فيما يخص بعد الولاء للمؤسسة فيطبعه الكثير من الضعف ضمن التعاقد المؤقت مهما تميز به هذا الأخير من تجدد،فالفرد ضمن هذه العقود يعيش أزمة إنتماء بالدرجة الأولى بالإضافة إلى الأزمة التي يعيشها من جراء تدني القيمة الإقتصادية للعمل.

وكخلاصة للدراسة توصل الباحث ان العقد المؤقت و مهما تميز به من تجدد ما دام لا يخضع إلى أي ضمان،فإن هشاشته يصعب معها بناء هوية عامل متكاملة الأبعاد،فهو الوضع الذي لا يمكن من خلاله بناء هوية عامل مستقرة قادرة على البذل و الإبداع يطبعها التميز و معترف بها إجتماعيا[4]،

---

[1] شريف صديق:**عقود العمل المؤقتة الدائمة بالتجديد و بناء هوية العامل– دراسة حول واقع التشغيل بالقطاع الإقتصادي مؤسسة البناءات الحديدية بسيدي موسى نموذجا**–أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدوكتوراه تخصص علم الإجتماع تنظيم وعمل بجامعة الجزائر 2013،2014/02،ص ص 16-17.

[2] شريف صديق:**مرجع سابق**، ص ص 38-39.

[3] شريف صديق:**مرجع سابق**، ص 236.

[4] شريف صديق:**مرجع سابق**، ص 485.

التعقيب على الدراسة:تناولت هذه الدراسة الهوية المهنية للعامل و علاقتها بتجدد العقد المؤقت وهي زاوية التشابه مع موضوع بحثنا خاصة وان مقاربته السوسيولوجية كانت بالإعتماد على نظرية التحليل الإستراتيجي و هو ما اعتمدنا عليه في دراستنا،حتى أننا تطرقنا لهذا المتغير في دراستنا و لكن بوجود متغير جذري وحديث ،ألا وهو الإدماج الحديث،وهنا مربط الفرس أين حاولنا معرفة ماكان سابقا لدى المتعاقدين وما أصبح لديهم حاليا بعد الإدماج، وهناك بعض الإختلافات من ناحية المنهج المستخدم وطريقة إختيار العينة وكذا بعض المتغيرات التي اعتمدها الباحث التي تخدم بحثه و لاتخدم بحثنا،

7- المقاربة السوسيولوجية:

هي ذلك الإطار المرجعي و الفكري الإستنباطي الذي يفسر الظواهر المتمثلة أمام الباحث إنطلاقا من الواقع،ليرجع إليه في نسق علمي مترابط،وذلك تبعا لنوعية الظاهرة،فالصفة الهامة للمعرفة العلمية هي الصفة النظرية أي ارتباطها بإطار علمي أو نظرية،وهي التي تعرف"بأنها إطار فكري يفسر مجموعة فروض علمية ويضعها في نسق جماعي مرتبط"[1]

7-1- النظرية الأولى:نظرية التحليل الإستراتيجي

سوف نعتمد على نظرية التحليل الإستراتيجي لـ"ميشال كروزي"حيث يعد من بين أهم النماذج التحليلية في علم إجتماع التنظيمات،وكذا تحليل العلاقات بين مختلف الفاعلين،وترتكز على مفاهيم اساسية":

- السلطة le pouvoir
- الإستراتيجة والقضيةla strtégie et l'enjeu
- منطقة عدم اليقينla zone d'incertitude
- نسق الفعل الملموس[2]« le systéme d'action concret

ويقول "ميشال كروزي""أن أول سبب للفارق بين الواقع والنظرية هو أنه حتى في الوضعيات الدقيقة،الفرد يحتفظ دائما بحد ادنى من الحرية،لا يمكن منعه من استعمالها لضرب النسق"[3]،وتعتمد هذه النظرية" على بيانات واقعية و دراسة ميدانية لمشروعين من المشورعات العامة في فرنسا"،وكل مفاهيم النظرية تكون كشبكة حيث أن النظرية و نسق دلالتها في داخلها يأتي من تفاعلها مع بعضها البعض،حيث يركز "كروزي" على التفاعلات التي تتم داخل النسق و يهمل التفاعلات الخارجية،و المهم في الدراسة أنها تتصور النسق بطريقة خاصة وهو مكون من

[1] عامر مصباح:**علم الإجتماع،الرواد و النظريات**،شركة دار الأمة ،الجزائر،2005،ص30.

[2] Michel Foudriat : **Sociologie des organisations,** Person Education, France, 2005, p168.

[3] Michel Crozier et Erhard Fridberg : **L'acteur et le système, les contraintes de l'acteur collective**, Edition DuSeuil, France, 1977, p42.

جزئين:نسق رسمي معطى ونسق الفعل الملموس،و كلاهما يتأثر بالسلطة لأنها تعطيهما القوة و هي التي تحدد تموقع الفاعلين إتجاه بعضهم البعض من ناحية الموارد الرسمية (الشهادات التي يملكونها مثل شهادة ليسانس،السيرة الذاتية...)،وموارد غير رسمية مثل الوساطة،الرشوة،الجهوية... من أجل التوظف في منصب ما.

يتصور النسق أن الفاعل لديه هامش حرية مهما كانت صغيرة او كبيرة،ومهما كان النسق"التنظيم" قويا le cercle vicieux،و عندما يعجز التنظيم يضع قوانين جديدة بغية الإصلاح،و الفاعل لديه هامش حرية مفترضة يزيد وينقص ليس ثابتا حسب الموارد(المنصب الرسمي،التخصصات المختلفة التي يمتلكها،الأقدمية،العلاقات العامة التي تفيد و تؤثر في المعمل مثلا).

فالفاعلين في تقمص النظام الرسمي يستعملون هامش الحرية،وبسبب إنتمائهم للنظام لديهم هامشين:

- هامش رسمي
- هامش غير رسمي

و المسؤول لا يستطيع فعل كل ما يريده،وبناء النسق الملموس هو بناء تفاوضي"الرضا بين الطرفين"و لكنه توافق هش،و التنظيم الإستراتيجي يقول بأن كل التنظيمات تقريبا مبنية على التفاوض و السلطة،يملكها من يملك هامش حرية أكبر و كمثال على ذلك عمال المصنع الذين يصلحون الآلات و بالتالي لا يمكن تحديد وقت للإصلاح،ثم يتدخل التحليل الإستراتيجي وهنا يستطيع المقارنة و ينزع لهم هامش الحرية ذلك،ثم يستغرق الأمر مدة زمنية لإيجاد طريقة لتوسيع الهامش و هكذا دواليك.

المفاوضات لابد أن تكون مستمرة لكي يستمر النسق و هو الأمر المهم عند دراسة التنظيمات،و التنظيم الملموس هو تنظيم هش بسبب التوازنات الهشة لأن **الرهانات** تتغير(الرهان هو كيفية دفع هذا الهامش للتقدم) مع عقلانية محدودة للفاعلين و هي عقلانيتين:

- عقلانية اتجاه النظام الرسمي
- عقلانية اتجاه مصالحهم الشخصية

و هما متناقضتين،وهنا نجد أن بعض الفاعلين يحاولون التوفيق بين العقلانتين"منطقة اللايقين"،وهنا يضيف"في محتوى ما للعقلانية المحدودة فإنه يقرر بصفة متقطعة ،ويختار لكل مشكل يريد حله الحل الأول المرتبط عنده بعتبة دنيا للرضا"[1]أما **السلطة** فهي قدرة الشخص"أ" على جعل الشخص"ب"يقوم بما يطلبه منه وعدم قدرة "ب" على فعل نفس الشيء(تأتي من هامش الحرية،التفاوض).

[1] رعد حسن الصرن:**نظريات الإدارة و الأعمال–دراسة لـ401نظرية في الإدارة و ممارساتها و وظائفها**،دار الرضا للنشر ،ط01، سوريا، 2004 ،ص 57.

وهي كذلك" ترجع لقدرة فاعل على التأثير في الفاعلين الآخرين باستعمال إيجابية تبديل الموارد، والتي يستطيع التحكم فيها،وقد أوجد كروزي 04 مصادر للسلطة لدى الفاعلين وهي الخبرة التقنية،المعارف والمعارف التطبيقية،و التحكم في المعلومات،أيضا التحكم في القواعد و توزيع الإمكانيات، و كذلك التحكم في العلاقات مع المحيط الخارجي الملائمة للتنظيم،"[1]

الإستراتيجية:هي استعمال هامش الحرية من أجل الزيادة في السلطة التي يملكها، الفاعل يلعب بحيث لا يدخل في القانون 100% و ليس كما يقول "فيبر"الوظائف العقلانية"

1-الرهانات،2- السلطة،3- منطقة اللايقين،4-الهشاشة(التنظيم)،5-الفاعل،6-الحلقة المفرغة.

- **الهشاشة**:هي تنظيم لا يوجد فيه قواعد خالدة فهو معد لإستمرار التكيف.
- **موارد منطقة الإرتياب**:الموارد الرسمية،الكفاءة،الأقدمية،موارد غير معروفة سابقا.

السوسيولوجي وحتى يطبق التحليل الإستراتيجي لابد له من إخراج نسق الفعل الملموس والثانية كيف نحسن نسق الفعل الملموس.

- **الحلقة المفرغة**:جاء بها فيما يسمى إصلاح البيروقراطية و جاء به لأنه درس الإدارة الفرنسية و لا تصلح بالطريقة التي تنتهجها الإدارة بل تبقى تدور.

ويقول "كروزي"في تحليله الإستراتيجي و من أجل إندماج هذه الجماعات لابد من التفاوض على هامش الحرية الذي يؤدي به عمله،ولديه مصادر يرتكز عليها:

- المركز في المؤسسة
- مركزي من المعلومات داخل المؤسسة
- نوعية العمل الذي أمارسه
- خلق سلطة وهمية هي السلطوية من أجل إستغلال هامش الحرية"مثلا إدخال فيروس للكمبيوتر".

- الهوية ومنطق الفاعل في العمل

"بالنظر إلى عالم العلاقات في العمل لا يمكننا إخفاء حقيقة أن هناك بالفعل فائزين وخاسرين عبر التبادلات اليومية، الأسياد موجودون، لأن لديهم وسائل أكثر للخسارة والمخاطرة، لكن هيمنتهم ليست مطلقة لأن المهيمن عليهم يمكنهم في الواقع إيجاد طرق لمعارضة دولتهم بوحشية، أو مقاومتها باستمرار، أو حتى دعمها مقابل ما يكسبونه من الموارد اللازمة للقتال الخارجي. وإذا كان عالم العمل مأساويًا، فهذا يعني أننا في الواقع نفقد جزءًا من هويتنا لأننا نهيمن علينا بطرق متعددة"[2] بمعنى كل كائن يمارس كل القوة المتاحة له"[3].

---

[1] Michel FOUDRIAT ; **Sociologie des organisations**,Pearson éducation,France,2005,p160.

[22] Renaud Sainsaulieu : **L'identité au travail, les effets de l'organisation**, Presses de la fondation nationale des sciences politiques, Quatrième édition, Paris, 2014, p 442.

[3] Renaud Sainsaulieu, op.cit, p452.

و بالعودة للإستراتيجية نجد لها "أنواع حسب القريوتي و منها الإستراتيجية المستقبلية،التحليلية وهي التي تعتمد على التوسع و دخول مجالات استثمار ونشاط جديدة،فهي تأخذ أفكار الغير جاهزة وتستفيد منها،وكذا الإستراتيجيات الدفاعية،واستراتيجيات ردود الغعل"[1]

7-2- النظرية الثانية: اللاإنتساب الاجتماعي (désaffiliation sociale):

قام الباحث روبرت كاستل R.Castel من خلال كتابه "تحولات المسألة الاجتماعية. تاريخ الأجراء (Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du Salariat) (1995)، بدراسة آلية إضعاف الروابط الاجتماعية انطلاقا من علاقات تبادلية وتكاملية بين "تدهور الوضعيات المرتبطة بالعمل وإضعاف دعائم العلاقات الاجتماعية، المضمونة من خلال شبكة العلاقات الاجتماعية الأولية (القرابية)".[2]

وفضّل كاستل R.Castel استعمال مصطلح "اللاإنتساب الاجتماعي" (désaffiliation sociale) لأنه "لا يوجد فرد خارج المجتمع ولكن مجموعة من الوضعيات حيث تكون العلاقات مع مركزه (المجتمع) أقل أو أكثر امتدادا".[3]

فدراسة مسألة الإقصاء الاجتماعي أو "اللاإنتساب الاجتماعي" بالنسبة لكاستل R.Castel، كانت ضمن حقل سوسيولوجيا العمل، مؤكدا بأن العمل المأجور سمح للأفراد بالحصول على التقدير والاعتراف الاجتماعي حيث ان ذلك لم يكن متوفرا إلا بعد ستينيات القرن الماضي،فالعمل –حسب كاستل- هو أكثر من كونه مجرد وسيلة لكسب لقمة العيش، فهو يلعب دورا محوريا في تحقيق الاندماج الاجتماعي (مُدمِج-intégrateur) والانتساب للجماعات الاجتماعية والاعتراف الاجتماعي بالأفراد ضمن هذه الجماعات.

وباعتبار العمل آلية لتحقيق الاعتراف الاجتماعي ضمن جماعة اجتماعية، فإن "اللاعمل يمكنه أن يكون أكثر من مجرد التواجد في حالة بطالة. فليس من النادر أن نرى اليوم أفرادا لا يدركون في أي فئة هم مصنفون أو أن يجيبوا بأنهم مؤقتون على السؤال: ما هي مهنتك؟"[4]. غير أن مسار اللاإنتساب الاجتماعي –

---

[1] محمد قاسم القريوتي:**السلوك التنظيمي- دراسة السلوك الإنساني الفردي والجماعي في منظمات الأعمال**- الطبعة 05،دار وائل للنشر،الأردن،2009،ص ص 388-391.

[2] R.Castel, op.cit., p. 19

[3] Ibid., p20 .

[4] Ibid., p 63

حسب كاستل- لا يمكن حصره في مسألة الهوية المهنية فقط، بل أنه يستدعي أيضا الهوية الاجتماعية، وهذا يعني كيف يُنظر للفرد ضمن جماعته الاجتماعية وما مدى الاعتراف به ضمن هذه الجماعة.

فإذا كانت هناك علاقة بين الهوية المهنية والهوية الاجتماعية، فكيف تعمل هذه العلاقة ؟ هذا ما حاول كاستل R.Castel معرفته "من خلال طرحه لفرضية عامة من شأنها إبراز التكامل بين الاندماج عن طريق العمل وبين كثافة العلاقات الاجتماعية، تمثلت هذه الفرضية في أن اندماج الفرد يكمن في الالتقاء بين الاندماج عن طريق العمل والتكامل العلائقي القوي".[1]

وقد توصل روبرت كاستل R.Castel لطرح اقتراب نظري حول الأفراد المهمشين او الـ"لامنتسبين" اجتماعيا، حيث أظهر أن الوضعيات الهامشية هي نتاج آلية مزدوجة للتفكك: من جانب العمل ومن جانب تكامل العلاقات الاجتماعية، بقوله: "أنا لا أنظر للعمل هنا باعتباره علاقة تقنية للإنتاج، ولكن باعتباره ركيزة محورية للمشاركة في البناء الاجتماعي، إذ يوجد ارتباط قوي بين الموقع الذي يشغله الفرد في التقسيم الاجتماعي للعمل وبين المشاركة في شبكات العلاقات الاجتماعية وفي نظم الحماية التي "تحمي" الفرد ضد مخاطر الحياة. أين توجد إمكانية بناء ما أسميه مجازا "مناطق" (des zones) للتماسك الاجتماعي. حيث أن اجتماع العمل المستقر والدائم والتكامل العلائقي القوي يخص منطقة الإندماج. وعلى العكس من ذلك، غياب المشاركة في كل النشاطات المنتجة والعزلة العلائقية توحد تأثيراتها السلبية لإنتاج منطقة "الإقصاء"، أو "اللاإنتساب". وهو ما ينطبق على موضوع دراستنا والذي وجدنا فيه هاته المنطقة تجسدت بين رضا مهني تارة و عدم رضا مهني تارة أخرى لدى المبحوثين، فقد قام كاستل R.Castel بالتخطيط لسيرورة اللاإنتساب من خلال ثلاث مؤشرات على محورين مختلفين، على النحو التالي:

"على محور العلاقة بالعمل، مجموعة من الوضعيات المتجهة من الارتباط بمنصب عمل مستقر إلى الغياب التام للعمل مرورا بالمشاركة في صيغ عمل غير مضمونة، غير منتظمة او موسمية. على محور التكامل العلائقي، يمكننا أيضا تحديد مجموعة من الوضعيات التي تتراوح بين المشاركة في شبكات قوية من العلاقات الاجتماعية إلى العزلة الاجتماعية الكاملة. تقاطع هذين المحورين يحدد مناطق متباينة من الفضاء الاجتماعي تبعا للتماسك الاجتماعي الذي تحققه".[2]حيث أن تجميع هذه المؤشرات والمحاور ضمن ما أسماه "مناطق" (des zones)، يكون على النحو التالي:

---

[1] Ibid., p. 64
[2] Ibid., p. 13

1. منطقة الاندماج zone d'intégration): تجمع بين العمل الدائم والمستقر وتكامل قوي في العلاقات الاجتماعية.

2. منطقة الضعف أو الهشاشة (zone de vulnérabilité): تضم الأفراد الذين يعيشون وضعيات مختلفة من العمل اللاآمن واللامستقر ونوعا من الضعف في علاقاتهم الاجتماعية.

3. منطقة اللاإنتساب (zone de désaffiliation): تجمع بين الإقصاء من العمل في حين أن الفرد يعتبر قادرا على العمل و يعيش العزلة الاجتماعية.

وتتميز هذه المناطق بحدودها المسامية، وهذا ما يجعلها قابلة للاختراق والتأثر. وهو مايستدعي الاهتمام بالآليات والأسباب التي تجعل الأفراد ينتقلون من منطقة لأخرى.

ويؤكد كاستل R.Castel على الموقع الاستراتيجي الذي تحتله "منطقة الضعف" لكونها منطقة هشّة للغاية، حيث أن احتمالات انتقال الأفراد منها نحو منطقة اللاإنتساب دائما موجودة، قائلا "هذا النموذج لا ينبغي قراءته بطريقة ستاتيكية، ولكن بطريقة ديناميكية، فـ"المناطق" التي قمت بتحديدها ليست معطاة بشكل نهائي وقطعي، حيث أن حدودها غير ثابتة وتسمح بالعبور المستمر من منطقة لأخرى.

إلى جانب هذه المناطق الثلاث، أضاف كاستل R.Castel منطقة رابعة تخص "منطقة المساعدة" (zone de l'assistance) القائمة على الحماية المباشرة لمؤسسات الدولة، وهي تشمل الأفراد العاجزين عن العمل مثل المعاقين جسديا أو عقليا والمتقاعدين.

لذلك فهذا النموذج النظري يمثل إحدى المقاربتين النظريتين اللتين استندنا إليهما في دراستنا، لأنه سيسمح لنا بفهم وتفسير العلاقة بين الإدماج الإجتماعي وبين طبيعة العلاقات الاجتماعية ومستوى الاندماج المهني لدى العمال المدمجين.

8- صعوبات الدراسة:

لا تخلو أي دراسة من العراقيل و الصعوبات التي يواجهها الباحث سواء تعلق ذلك بجمع البيانات النظرية و البيانات التطبيقية أما الصعوبات التي اعترضنا هي:

– صعوبة الإلتقاء بالمبحوثين في ميدان الدراسة إضافة إلى رفض بعض المبحوثين إجراء المقابلة معنا إما لأسباب شخصية أو لأسباب متعلقة بتعليمة من المسؤول المباشر.

– قلة الدراسات في هذا المجال و خاصة رسائل الماجستير و الدكتوراة.

– صعوبة مقابلة المسؤولين نظرا لانشغالاتهم الكثيرة .

– صعوبة فهم المبحوثين لأسئلة المقابلة و هذا ما جعلهم يقدمون لنا أجوبة عشوائية و في بعض الأحيان، عدم الإجابة على الأسئلة، كما اضطررنا إلى شرح بعض الأسئلة من دليل المقابلة بطريقة موضوعية بعيدة عن ذاتيتنا.

خلاصة الفصل:

بعد التعرض ضمن هذا الفصل لموضوع الدراسة، والإحاطة بجميع الجوانب الممكنة لفهمه من تحديد للإشكالية وعرض للتساؤلات والفرضيات وتحديد للمفاهيم وغيرها من الإجراءات المنهجية، سنستعرض فيما سيأتي الفصول النظرية الخاصة بالمفاهيم والمتغيرات الأساسية للدراسة، وذلك للوصول إلى تشكيل رؤية أكثر وضوحا وعمقا عن الموضوع.

الفصل الثاني

مدخل سوسيولوجي للتشغيل

تمهيـــــد

1. سياســة التشغيل و محدداتها

2.الأطر الرئيسية لسياسة التشغيل لدى منظمة العمل الدولية

3.سياسة التشغيل من الأسس إلى تحقيق الأهداف أنواع عقود ما قبل التشغيل في الجزائر (عقود الإدماج)

4. التصورات النظرية المفسرة للتشغيل

5. المحطات الهامة لسياسات التشغيل في الجزائـــــر

خلاصـــة الفصل

تمهيـد:

مرت الجزائر بعدة مراحل منذ الاستقلال في تنميتها الاقتصادية والاجتماعية ، كما عرفت تطورات كثيرة مست بنيتها الهيكيلة و السياسية بالتخلي عن الإشتراكية والتوجه نحو إقتصاد السوق، وهذا من خلال عدة نقاط منها إعادة هيكلة البنية الاقتصادية وتقويم أساليب التنظيم والإدارة، و التكيف مع متطلبات العولمة وآليات السوق، علما أن النظام الاقتصادي الذي تبنته الجزائر منذ مطلع السبعينات لم يكن مثاليا خاصة فيما تعلق بالتكفل بالوضعية الاقتصادية الصعبة التي عاشتها البلاد بسبب آثار الأزمة الاقتصادية العالمية التي انعكست سلبا على وضعية التشغيل منذ منتصف الثمانينات خاصة عند اعتماد برامج الاستقلالية وخوصصة المؤسسات، و نتائج ذلك المتمثلة في تسريح الآلاف من العمال إضافة إلى تقليص فرص العمل في ظل عجز القطاعات الرسمية عن استيعاب القادمين الجدد إلى سوق العمل وظهور صيغ جديدة للتشغيل يغلب عليها الطابع التعاقدي والمؤقت بصفة أكبر، كل هذا وأكثر سوف نتطرق إليه بتفصيل أكثر من خلال النقاط الموالية.

1- سياسة التشغيل ومحدداتها:

يعرف التشغيل بأنه "ما يسمح لكل شخص بالمساهمة في عالم الشغل والخروج منه بكفاءات حالية تقيمه وباكتساب سلوك يتكيف و سوق العمل"[1] كما أنه"تمكين الفرد من الحصول على عمل، والاشتغال به في مختلف الأنشطة الاقتصادية بعد حصوله على قدر معين من التدريب والتأهيل والتكوين"،[2] كما يعرف على أنه "الاستمرار في العمل وضمان التعيين والمرتب للعامل تبعا لاختصاصه ومؤهلاته، وهو ما يعطي العامل حق التمثيل النقابي والمشاركة في النشاطات الجماعية والحق في الخدمات الاجتماعية"[3]،أما كلمة سياسة"فهي مجموعة من القوانين المدونة لتطبيقها و مبادئ لإدراك الوظيفة"[4]،

أما الشغل فهو "عمل الفرد المحدد بمجموعة من النشاطات المأجورة، ضمن نظام منسق اقتصاديا".[5] وحسب فاير Fayer وباين Payne فإن الشغل يستلزم علاقات تبادلية منظمة رسميا وهو ما يعرف بعلاقات العمل، ومرتبط بعائد مادي في صيغة راتب. كما يتضمن غالبا موافقة العامل ورضاه بأن يملي عليه غيره طبيعة عمله وأسلوب إنجازه. كما أكدا أن العمل لا يستلزم علاقات قائمة على أسس تقنية ومادية فحسب، فهو بالموازة مع ذلك يستلزم مجموعة من العلاقات القائمة على أسس الحاجة الانسانية والاجتماعية للأفراد العاملين.[6]

أما سياسة التشغيل فيقصد بها "السياسة التي تهدف إلى تحقيق العمالة الكاملة وتنمية فرص العمل نموا متناسقا في مختلف الصناعات والمناطق"[7]،إضافة إلى انها"مجموعة من المقاصد و النوايا والغايات من أعلى الإدارة إلى المكان المراد تطبيقها عليه،حيث تعد هذه السياسة اليوم أكثر من أي وقت اشغالا دوليا وليس فقط محليا،فكل دول العالم المتقدمة باختلاف أنظمتها السياسية وأساليبها التنظيمية تبذل جهدا من خلال إصلاحات عميقة لتفادي العجز وإعطاء فرص عمل على الأعداد الكبيرة لطالبي العمل سنويا"[8]، كما تعني

---

[1] عمرة مهديد:**تحليل سياسة التشغيل في الجزائر– دراسة حالة جهاز المساعدة على الإدماج المهني**،المجلة الجزائرية للسياسات العامة ، الجزائر ،العدد 09،فيفري2016،ص13.

[2] أحمد زكي بدوي، **معجم مصطلحات العلوم الإدارية**، دار الكتاب اللبناني، بيروت، ط2، 1994، ص 172

[3] نعمة الله نجيب ابراهيم، **نظرية اقتصاد العمل**، مؤسسة شباب الجامعة، الاسكندرية، دط، 2002، ص 84

[4] ميموني شهرزاد:**سياسة التشغيل في الجزائر ودور الجامعة في ترقية سوق العمل للشباب الجامعي،دراسة نموذجية عن إشكالية الإمتحان الشفهي في مسابقات التوظيف لخريجي علم إجتماع التربية**، مجلة الحقوق و العلوم الإنسانية،المجلد 15،العدد 02،الجزائر،2022،ص782.

[5] Ibid, p.32

[6] D. Méda, op.cit., pp.32-33

[7] أحمد زكي بدوي، **مرجع سابق**، ص 178

[8] Gilles Simard et Amparo Jiménez **; Gestion des ressources humaine ; en Amérique latin**, Editions des archives contemporaines, France, 2011, p62.

"مجموعة البرامج و القوانين (الإجراءات و التدابير) التي تتخذها الدولة بهدف تنظيم عملية التوظيف،من خلال توفير مناصب شغل مستقرة ودائمة لكل الأشخاص الذين يطلبونها،وتكون مرافقة لمستوياتهم التعليمية والتكوينية ولهم الحرية في إختيارها"[1]

نستنتج من التعاريف السابقة أن سياسة التشغيل تعمل على توفير فرص عمل بعد تحديد الاحتياجات الكمية والنوعية لليد العاملة وكيفية توزيعها على مختلف القطاعات والمؤسسات الاقتصادية حسب طبيعتها وحجمها، وتسعى لتوظيف الطاقات البشرية المتاحة في إطار نظام متكامل يراعي الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية والجغرافية ومحاولة خلق التوازن للحد من الاختلالات التي يعرفها سوق العمل، كما تحضر القوى العاملة بالتدريب التي يتم من خلاله تنمية مهارات العاملين بهدف تحقيق تأهيل مهني والحصول على مهارة عالية والدقة في الأداء، أو عن طريق التأهيل المهني بالنسبة لطالبي العمل والذي يساعد الفرد على اكتساب المعارف والمهارات التي تسهل عليه دخول سوق العمل، وتنظم علاقات العمل من خلال الإطار القانوني والتشريعي الذي تحدده المراسيم وتشريعات العمل من أجل تنظيم علاقة أرباب العمل بالعمال وممثليهم ضمن إطار قانوني يضمن الحقوق والواجبات لكلا الطرفين.

2- الأطر الرئيسية لسياسة التشغيل لدى منظمة العمل الدولية:

1- الإطار المعياري:

"تعبر إتفاقية سياسة التشغيل 1964(122) التي صادقت عليها 104 دولة في أغسطس 2011 عن قرار الدول الأعضاء لتحقيق العمل الكامل المنتج و التي تتطلب وضع سياسة التشغيل الوطنية كهدف رئيسي على جدول العمال الوطني و تحدد المادة 01 الفقرة 02من اتفاقية مبادئ سياسة التشغيل و التي ينبغي أن تكفل:

- أن يكون هناك عمل لجميع المتواجدين و الباحثين عن عمل.
- أن يكون هذا العمل منتج على أقصى قدر ممكن.
- الحرية في إختيار العمل و الفرصة الكاملة لكل عامل في التأهل لوظيفة و استخدام مهاراته و قدراته في الوظيفة التي تناسبه بصورة جديدة بغض النظر عن العرق، أو اللون، أو النوع الإجتماعي أو الدين أو الرأي السياسي أو الإنتماء الوطني أو الأصل الإجتماعي" [2]

و"من الإتفاقيات و التوصيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية و التي أشارت لسياسات التشغيل نجد إتفاقية رقم 122 لعام 1964 و التي تتكون من مواد أساسية من بينها:

[1] Encyclopedia Universalis : **Volume VI.SPADEM et ADAGP**, Paris, pp167-169.

[2] منظمة العمل الدولية:**سياسات التشغيل الوطنية–دليل إسترشادي**،ط1باللغة العربية،طبع في جمهورية مصر،2014،ص 35.

المادة 1:

- علي كل عضو، سعيا وراء حفز النمو والنماء الاقتصاديين، ورفع مستوي المعيشة، وتلبية المتطلبات من اليد العاملة، والتغلب علي البطالة وعلي العمالة الناقصة، أن يعلن سياسة نشطة ترمي إلي تحقيق العمالة الكاملة والمنتجة والمختارة بحرية، وأن يجهد لتطبيقها بوصفها هدفا أساسيا.
- يجب أن تستهدف السياسة المذكورة كفالة تحقيق ما يلي:

(أ) أن يكون هنالك عمل متاح لجميع أولئك المستعدين للعمل والباحثين عنه،

(ب) وأن يكون هذا العمل منتجا قدر المستطاع،

(ج) وأن تتوفر الحرية في اختيار نوع العمل وتتاح لكل عامل أكمل فرصة ممكنة ليصبح أهلا للعمل الذي يناسبه وليضع في خدمة هذا العمل مهاراته ومواهبه، أيا كان عرقه أو لونه أو جنسه أو دينه أو رأيه السياسي أو أرومته القومية أو منبته الاجتماعي.

- علي السياسة المذكورة أن تراعي المراعاة الحقة مرحلة التنمية الاقتصادية ومستواها، والعلاقات المتبادلة بين أهداف مرحلة العمالة والأهداف الاقتصادية والاجتماعية الأخرى، وأن يأخذ العمل علي تطبيقها بأساليب تتفق مع الظروف والممارسات القومية.

المادة 2: علي كل عضو، سالكا إلي ذلك السبل المتوائمة مع ظروف بلده وإلي المدى الذي تسمح به هذه الظروف:

(أ) أن يقرر، في إطار سياسة اقتصادية واجتماعية منسقة، التدابير الواجبة الاتخاذ لبلوغ الأهداف المحددة في المادة 1، وأن ينقح هذه التدابير بصورة منتظمة،

(ب) أن يتخذ من الخطوات ما قد يلزم لتطبيق هذه التدابير، بما في ذلك وضع البرامج عند الاقتضاء.

المادة 3:في تطبيق هذه الاتفاقية، يستشار ممثلو الأشخاص الذين تمسهم التدابير المعتزم اتخاذها، وخصوصا ممثلو أصحاب العمل والعمال، بشأن سياسات العمالة، علي هدف وضع خبراتهم وآرائهم موضع الاعتبار الكامل، وضمان مؤازرتهم الكاملة في صياغة السياسات المذكورة وكسب الدعم لها"[1].

- **إطار السياسة:**

"تقدم أجندة التشغيل العالمية العناصر الجوهرية لوضع إطار للسياسة العامة، وهي تتطلب إتباع منهج متكامل

[1] https://www.ohchr.org/ar/instruments-mechanisms/instruments/employment-policy-convention-1964-no-122#:~:text=1.,.2024/02/07 ,20,20 الساعة

مع التدخلات من جانب الطلب و العرض على المستويين الكلي و الجزئي بهدف تحسين كمية ونوعية التشغيل،و تحتوي الأجندة على مجالات أساسية لسياسة التشغيل جنبا إلى جنب مع 'الحماية الإجتماعية،توسيع نطاق التشغيل،و المهارات و التكنولوجيا،و القابلية للتوظيف،و تنمية المنشآت، ومؤسسات سوق العمل و السياسات و الحوكمة و التمثيل و التأييد..."[1]

✓ **سياسة التشغيل من الأسس إلى تحقيق الأهداف:**

-1- أسس سياسة التشغيل:

إن سياسة التشغيل تقوم على مجموعة من الأسس المتعددة الجوانب، ترمي إلى تحقيق مجموعة من الأهداف الاجتماعية والاقتصادية، والتنظيمية، وتتمثل هذه الأسس فيما يلي:

1. طبيعة الأنشطة الاقتصادية وحجم الاستثمار والموارد والقدرات المتوفرة لإيجاد التكامل والتوازن بين مردودية الأداء الاقتصادي وإمكانيات تكثيفها للطلب على اليد العاملة.

2. قدرة الدولة على تنمية مواردها البشرية من حيث إعداد القوى العاملة وتكوينها لتحقيق التأهيل المهني واكتساب المعارف والمهارات اللازمة التي تسهل دخولهم سوق العمل.

3. توفر قاعدة معلومات دقيقة ومتكاملة حول حجم القوى العاملة، طبيعتها، خصائصها، وتوزيعها، إضافة إلى حجم البطالة الحقيقي وذلك لتدعيم نظام التخطيط للتشغيل.

4. طبيعة العلاقات السائدة بين العمال والنقابات والمؤسسات المستخدمة وأجهزة الدولة، والقوانين المنظمة لهذه العلاقات.[2]

-2- أهداف سياسة التشغيل:

أما أهداف سياسة التشغيل فيمكن إيجازها فيما يلي:

أ- الأهداف الإجتماعية:

- إيجاد فرص العمل اللائقة من خلال الحصول عليها من مكاتب العمل،أو سوق العمل أو غيرها من الجهات.
- استثمار القدرات البشرية لاسيما المؤهلة منها في خلق الثروة الاقتصادية عن طريق تشغيلها في مختلف المجالات وقطاعات النشاط بما يسمح بإحداث تنمية اقتصادية واجتماعية، وتطوير أنماط الإنتاج.

---

[1] منظمة العمل الدولية: **نفس المرجع**، ص37.

[2] طارق توابتي،حسين بن سليم:**بوادر إرتباك الرمزية الإجتماعية و المهنية للعامل الجزائري في ظل اللامن الوظيفي من خلال تحولات منظومة العمل** بالجزائر،مجلة حقائق للدراسات النفسية والإجتماعية،العدد07،الجزائر،274.

- الاعتماد على أسلوب التنبؤ والتقدير المستقبلي للوظائف التي يمكن إنشاؤها بالنظر إلى عاملي الاستثمار والإنتاج.[1]
- تكوين وإعداد القوى العاملة لتحقيق تأهيل مهني ومهارة عالية لأداء أفضل لكل فرد من أفراد القوى العاملة المتاحة الراغبة في العمل من أجل الكسب من الذين لا عمل لهم، مما يساهم في رفع المستوى المعيشي للأفراد.
- تنظيم علاقات العمل من خلال الإطار القانوني والتشريعي الذي تحدده مراسيم وتشريعات العمل لكل دولة.

ب- الأهداف الإقتصادية:

- إيجاد اليد العاملة ذات التقنيات العالية، و توفير تأمين مصدر للدخل.
- الإهتمام بمعالجة الفوارق بين العرض و الطلب.
- خلق مناصب أكثر إنتاجية من خلال إشراك الأفراد في الحياة الإقتصادية[2]
- إحداث التوازن في نوعية القوى العاملة في القطاعات الإنتاجية وتوزيع القوى العاملة في مختلف المناطق الجغرافية.
- توفير مناصب عمل منتجة تفيد التنمية الاقتصادية و الاجتماعية ، و لا يتعلق الأمر بإحداث مناصب عمل لمجرد التشغيل، فالعمل المنتج هو أساس عملية التنمية الإقتصادية، إذ أنه يؤدي إلى زيادة الثروة المادية للمجتمع وارتفاع مستوى المعيشة فيه، ومن هنا جاء التركيز على ضرورة توجه سياسة التشغيل نحو الأعمال المنتجة.

-3- أبعاد سياسة التشغيل:

و للتشغيل أيضا ابعاد يمكننا التعرف عليها من خلال النقاط الآتية":

- البعد الإقتصادي:وهي القدرات الإنتاجية للأفراد سواء الموروثة او المكتسبة،لاسيما المؤهلة منها في خلق الثروة الإقتصادية عن طريق توظيفها في مختلف المجالات و القطاعات سواء منها العامة أو الخاصة بما يسمح بإحداث تنمية إقتصادية و إجتماعية مستدامة للبلاد،وتطوير أنماط الإنتاج وتحسين النوعية والمردودية،ومنافسة المنتوج الجنبي و ربح معركة التكنولوجيا.

---

[1] سميحة يونس، **مرجع سابق**، ص ص 77-78.

[2] عبد الرزاق مولاي لخضر:**تقييم أداء سياسات الشغل في الجزائر2000-2011**،مجلة الباحث ،ورقلة،الجزائر،العدد10،2012،ص192.

- البعد الإجتماعي:يرتكز على ضرورة القضاء على مختلف الآفات الإجتماعية الناتجة عن ظاهرة البطالة بالنسبة للشباب،والعمل على توفير الظروف المناسبة لإدماج هؤلاء الشباب في المجتمع وإبعادهم عن كل ما يجعلهم عرضة لليأس و التهميش و الإقصاء.
- البعد التنظيمي و الهيكلي:وهو مشاركة جميع الجهات ذات العلاقة باتخاذ القرارات الجماعية خصوصا في مجال التخطيط و التنمية المستدامة،و وضع السياسات الخاصة بالتشغيل و تنفيذها و التي تبدأ بالمستوى المكاني المحلي،سواء كانت مدنا أو قرى"[1].

✓ **أنواع عقود ما قبل التشغيل في الجزائر (عقود الإدماج):**

1.عقود إدماج حاملي الشهادات.(CID)

2.عقود الإدماج المهني.(CIP)

3.عقود التدريب والتوظيف.(CFI)

بعد التعرف على مفهوم وشروط الحصول والاستفادة من عقود ما قبل التشغيل وأنواعها سوف نوضح معاني بعض العقود.....CCD,CDI,CTA,CID :الخ.

CDD:عقود لمدة محددة.

CDI :عقود لمدة غير محددة.

علينا أن نعرف أولا أن هناك نوعين من العقود DAIP للمؤسسات الخدماتية ومؤسسات الدولة مثلا. و CTAللمؤسسات الاقتصادية الخاصة والعمومية.

أما CID,CIP, CFI فهي تعني مستوى المتعاقد الدراسي والذي على أساسه يحدد أجره فقط لا غير.

يعني لما نكتب مثلا في العقد أو في أي موضوع DAIP/CID يعني أن العقد ليس لمؤسسة اقتصادية وأن المتعاقد جامعي وأجره 15000 دج.

-1- النوع الأول من العقود ويتضمن ما يلي:

1. جهاز المساعدة على الإدماج المهنيDAIP :

Professionnelle Dispositif d'Aide à l'Insertion

2. عقد عمل يخص الجامعيين والتقنيين السامينCID :

Contrat d'insertion des diplômés

[1] حاجي فاطمة:**متطلبات و أساليب التمو في تشغيل الشباب في ظل إتفاقية الشراكة الأوروجزائرية**،الملتقى الوطني حول سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية،جامعة بشار،الجزائر،2011، ص04.

مبلغ المنحة أوالأجرة الشهرية: 15000 دج، لخريجي الجامعات بشهادات عليا مثل المهندسين.

مبلغ المنحة أو الأجرة الشهرية: 10000 دج للتقنيين السامين.

3. عقد عمل يخص خريجي مراكز التكوين المهني والتمهينCIP :

professionnelle Contrat d'insertion

مبلغ المنحة أو الأجرة الشهرية: 8000 دج.

4.عقد لمن لا يملكون شهادة ذوو مستوى ثانوي مثلا او تكوين مرفق: CFI

Insertion Formation Contrat

مبلغ المنحة أو الأجرة الشهرية أو المساهمة: 12000 دج.

-2- النوع الثاني من العقود الخاص بالقطاع الاقتصادي:العقد لمدة 3 سنوات قابلة للتجديد

1- عقد العمل المدعمCTA :

Aidé Contrat de Travail

2- عقد عمل يخص الجامعيين و التقنيين الساميCID :

Contrat d'insertion des diplômés

مبلغ المنحة أو الأجرة الشهرية: 12000 دج لخريجي الجامعات بشهادات عليا مثل المهندسين + مساهمة المستخدم.

مبلغ المنحة أو الأجرة الشهرية : 10000 دج للتقنيين السامين + مساهمة المستخدم

3- عقد عمل يخص خريجي مراكز التكوين المهني والتمهينCIP :

Contrat d'insertion professionnelle

مبلغ المنحة أو الأجرة الشهرية: 8000 دج + مساهمة المستخدم

4- عقد من لا يملكون شهادة أو تكوين ذوو مستوى ثانوي مثلاCFI :

Contrat Formation Insertion

مبلغ المنحة أو الأجرة الشهرية: 8000 دج + مساهمة المستخدم.

-3- الهدف المعلن من عقود الإدماج ما قبل التشغيل في الجزائر:

- المساعدة على الإدماج الاجتماعي لمختلف فئات الشباب الجزائري المؤهل.
- ترقية نشاطات التنمية ذات المصلحة المحلية.
- محاربة الفقر والإقصاء والتهميش الذي يعاني منه الكثير من الشباب الجزائري.
- تغطي هذه العقود كل نشاطات المنفعة العامة.

•في حال المرض، الأمومة، حوادث العمل والأمراض المهنية يستفيد الشباب المدمجون من التأمينات الاجتماعية طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.

-5- شروط الاستفادة من عقود ما قبل التشغيل في الجزائر:

•الجنسية الجزائرية.

•السن بين 19 و35 سنة.

•انعدام مصادر الدخل.

•إثبات الوضعية تجاه الخدمة الوطنية.

•تقديم شهادات التعليم أو الكفاءة المهنية.

ملاحظة :توفر الشروط السابقة لا يعني الحصول على عقد عمل بالضرورة ففي أغلب الحالات يمضي الشباب الجزائري سنوات عديدة جيئة وذهابا لمكاتب التشغيل للحصول على ما يسمى -في منتديات الانترنت- عقود الاستعباد أوعقود ما قبل التشغيل.

-6- ملف الاستفادة من عقود ما قبل التشغيل في الجزائر:

يتكون من الوثائق الإدارية الرسمية الآتية:

-1شهادة عدم الانتساب من الضمان الاجتماعي.

-2 ثلاث صور شمسية.

-3 بطاقة إقامة.

-4 بطاقة شخصية/عائلية للحالة المدنية.

-5 ثلاث شهادات ميلاد أصلية.

-6 صك بريدي مشطوب.

-7 نسخة من الوضعية تجاه الخدمة الوطنية.

-8 نسخة من بطاقة طالب العملLa carte bleue

-9 نسخة من بطاقة التعريف الوطنية.

-10 تصريح شرفي بعدم العمل

-11نسخة من الديبلوم أوشهادة مدرسية.

يتم تقديم الملف على مستوى مصالح وكالة التشغيل المحلية الخاصة بكم"[1].

1

https://m.facebook.com/nt/screen/?params=%7B%22note_id%22%3A745950149467859%7D&path=%2Fnotes%2Fnote%2F LE 02/06/2024 ,10;25h.

حيث في سنة 2005 صادقت الجزائر على الإتفاقية رقم 181 للمنظمة الدولية للعمل و التي تتعلق بتنصيب وكالات التشغيل الخاصة إلى جانب الوكالات التابعة للدولة،وتعتمد "المكاتب الخاصة من طرف الوزارة المكلفة بالشغل و تحت وصاية الوكالة الوطنية للتشغيل،وفي نهاية سنة 2015 وصل عدد المكاتب الخاصة إلى 22 مكتب موزع على التراب الوطني،و تتشكل تنظيميا هذه الوكالة من 11 وكالة جهوية،48 وكالة ولائية للشغل،211مكتب محلي عام وكذا22 مكتب خاص و تسعى إلى تنظيم و معرفة سوق العمل وتطوره وكذا تسعى لضمان التوظيف لطالبي العمل وللمؤسسة بجمع عروض وطلبات العمل و وضع علاقة فيما بينها.كما تهدف للتسيير الفعال لطلبات الشغل،وتحرص على نجاح عملية التوظيف من طرف المؤسسات الإقتصادية،إضافة إلى مساندة ومؤازرة طالبي الشغل أثناء عملية التوظيف"[1]

✓ التصورات النظرية المفسرة للتشغيل:

وسنتطرق فيما يلي إلى إتجاهات أساسية تتمثل فيما يلي:

-1- الاتجاه الكلاسيكي:

ظهر هذا الاتجاه في" القرن الثامن عشر تزامنا مع الثورة الصناعية، وساهم في تطويرهكل من ريكاردو، مارشال ومالتوس"[2]. وقد ركز هذا الاتجاه على المقاربة بين البعدين الاجتماعي والسياسي لظاهرة التشغيل، حيث يرى أن الرأسمالية هي نظام اجتماعي يتمتع بالقدرة على الإستقرار الداخلي، وإن كل ما يحدث من إضطرابات وإختلالات في التوازن يرجع إلى العوائق التي تحول دون العمل بقوانين السوق وإلى التدخل الحكومي.

وترتكز مسألة التشغيل في الاتجاه الكلاسيكي على مبدأ التوافق الموجود بين مصلحة الفرد ومصلحة الجماعة، إذ لا مجال لوجود تعارض بينهما، ذلك أن الفرد حيث ما سعى إلى تحقيق مصلحته الذاتية وتعظيم منفعته الخاصة فإنه بالضرورة يحقق مصلحة الجماعة دون علمه وإدراكه.[3]

---

[1] سعدية قصاب:**أزمة تحولات سوق العمل وفعالية مؤسسات الشغل في الجزائر–حالة الوكالة الوطنية للتشغيل –دراسة سوسيوإقتصادية**،أطروحة دوكتوراه،علم الإجتماع تنظيم وعمل،جامعة الجزائر02،الجزائر،2016/2015،ص ص153-156.

[2] رمزي زكي، **الإقتصاد السياسي للبطالة: تحليل لأخطر مشكلات الرأسمالية المعاصرة**، سلسلة عالم المعرفة، عدد 226 ، الكويت، 1997، ص 171.

[3] رمزي زكي، **مرجع سابق**، ص 171.

وانطلاقا من هذا المبدأ، استحدث آدام سميث A.Smith مفهوم "اليد الخفية" التي تحرك شؤون المجتمع وترتب أوضاعه وتعمل على توازنه، ممّا لا يدع مجالا لتدخل الدولة في وضع أو سن تشريعات خاصة بسوق العمل، إذ ينحصر دور الدولة في مجال توفير الأمن والرعاية الصحية، أي القيام بوظائف تقليدية لا تمت للنشاط الاقتصادي بأي صلة.

ومجمل آراء هذه المدرسة حول مسألة التشغيل يرتبط ببعض المفاهيم الأخرى، كالثروة التي يعتبرها سميث A.Smith "ذلك الدخل أو الأموال المادية التي تصلح لإشباع الحاجات البشرية التي يتحصل عليها الإنسان من عمله مباشرة أو من المبادلة، فالمصدر الأساسي للثروة هو العمل"[1]، ويمكن استخلاص أن مصدر الربح أساسا يكمن في العمل أو قوة عمل العامل المبذولة وذلك بإعادة استثمار الفائض الاقتصادي. كما تحدث سميث A.Smith عن الأجور، وقال أن "ارتفاعها يؤدي إلى رخاء اقتصادي واجتماعي مما يدفع إلى ارتفاع الطلب على العمل"[2]. وتوصل إلى أن نقطة انطلاق التنمية هي التشغيل الكامل، وقد يتضح ذلك في ازدياد الطلب الكلي على اليد العاملة أو رأس المال مما يؤدي إلى زيادة فرص الاستثمار، فينتج عن ذلك تقسيم أعمق للعمل في عصر التقدم التكنولوجي، أي كلما زاد الاستثمار زاد الطلب على اليد العاملة.

كما أن مستوى توازن التشغيل حسب منظري الاتجاه الكلاسيكي هو المستوى الذي يتحقق عنده التشغيل الكامل لليد العاملة. فعندما يتحقق التوازن بتأثير المزاحمة بين أرباب العمل والعمال، فإن البطالة التي تبقى لا يمكن أن تكون إلا بطالة إرادية، وذلك لأن بقاء عمال دون تشغيل في مستوى التوازن راجع لأنهم يطالبون بأجور كثيرة الارتفاع بالنسبة لإنتاجية العامل، وبطالة هؤلاء العمال يجب أن تعتبر إرادية، إذ أنهم إذا قبلوا تخفيضا في الأجور، فإن معدل الأجر الحقيقي سينخفض، الأمر الذي يسمح مع بقاء الأمور الأخرى على حالها، بزيادة في حجم الاستخدام".[3]

من خلال ما سبق يمكننا استنتاج بعض النقاط الرئيسية التي تعبر عن أفكار النظرية الكلاسيكية في مسألة التشغيل وهي:

- فكرة الحرية الإقتصادية، والتي اعتبروها الدعامة الأساسية لتطور النشاط الإقتصادي، وهو ما يعكسه شعار آدم سميث "دعه يعمل دعه يمر".

---

[1] **المرجع نفسه**، ص 172.

[2] **المرجع نفسه**، ص 172.

[3] رمزي زكي، **مرجع سابق**، ص ص 172-173

- يرى أنصار هذا الإتجاه أن وضع حد للبطالة وتحقيق معدلات تشغيل مرتفعة يتأتى من خلال مرونة تغيير الأجور بالانخفاض في إطار الآليات التي توفرها المنافسة في سوق العمل، فالبطالة تعمل كحافز للعمال للحصول على فرص توظيف، وبالتالي فهي تخلق بينهم جوا من التنافس.
- يوجد نوع واحد من البطالة وهو البطالة الاختيارية (الإرادية)، والتي تنشأ عن تفضيل العمال التعطل عن العمل بمحض إرادتهم، وذلك من أجل البحث عن فرص عمل أفضل وبأجور مرتفعة.
- زيادة معدل الإستثمار يزيد من فرص خلق مناصب العمل، فكلما زاد الاستثمار زاد الطلب على اليد العاملة.

ومن أهم الانتقادات التي تم توجيهها للاتجاه الكلاسيكي تكمن في إهمالها الجانب الإنساني في الإنتاج وكذا إهمال الجوانب النفسية والاجتماعية المؤثرة في العمل، حيث جاءت أفكارها مقتصرة على الإنتاج والاستهلاك وكيفية تحقيق الثروة عن طريق الاستغلال الكامل للطاقات المادية والبشرية، دون مراعاة للجانب الأخلاقي في سبيل تحقيق الربح.

2- الاتجاه الماركسي:

برزت أفكار المدرسة الماركسية ابتداء من أربعينيات من القرن 19م انطلاقا من أعمال كارل ماركس K.Marx، وذلك في الوقت الذي بدأت تعرف فيه علاقات الإنتاج الرأسمالية توسعا كبيرا سواء في القطاع الصناعي أو الزراعي.

و"تركز سياسة التشغيل في المقاربة الماركسية على التأكيد على أن العمل مصدر أساسي لخلق الثروة، وأنه كذلك حق لكل فرد في المجتمع وواجب عليه، مما يدعو لضرورة تدخل الدولة في النشاط الاقتصادي وتوفير فرص عمل لكل السكان الذين هم في سن العمل الراغبين والقادرين عليه"[1].

وقد ارتكزت النظرية الماركسية على ثلاث عناصر أساسية في تحليلها للتطور الاقتصادي والاجتماعي والمتمثلة في الفلسفة الجدلية، المادية التاريخية، والاقتصاد السياسي. وقد استخدم كارل ماركس K.Marx هذه العناصر الثلاث في تحليله للنمو والحراك البشري من خلال تركيزه على النظام الرأسمالي بحيث يرى : " أن التوسع الاقتصادي الرأسمالي عبر الإستثمار والتجارة يجلب معه حتما تحويلا للعلاقات الاجتماعية الإنتاجية قبل الرأسمالية، أي العلاقات الطبقية، أي إقامة بنية طبقية رأسمالية تقوم بتحطيم التكتلات التقليدية والجامدة، ومن جهة أخرى تنشأ نمطا إنتاجيا عصريا وحديثا".[2]

---

[1] علي غربي وآخرون، **تنمية المجتمع من التحديث إلى العولمة**،دار الفجر،مصر،2003، ص 119.

[2] علي غربي وآخرون، **مرجع سابق**، ص 119

وقد وضع ماركس تحليلاته عن سيرورة النظام الرأسمالي حيث يرى أن انخفاض معدل الربح يؤدي إلى نقص الاستهلاك، أما في حالة زيادة استخدام الآلات فذلك يؤدي إلى نقص في مستوى التشغيل الكلي أو الاستخدام الكلي المحقق في النظرية الكلاسيكة.

كما بحث في تحليله لمسألة التشغيل العلاقة بين ثلاثة متغيرات والمتمثلة في نسبة تراكم رأس المال، والمستوى النسبي للأجور، وحجم التشغيل. حيث يرى أن ارتفاع رأس المال يؤدي إلى انخفاض حجم التشغيل، أي كلما زاد الرأسمالي في الاستثمار أدى ذلك إلى انخفاض نسب التشغيل وعدم استغلال العمال، لأن الزيادة في تراكم رأس المال وتحقيق مزيد من الأرباح تجعل الرأسمالي في أحيان كثيرة يسرح العمال ويعوضهم بالآلة، وذلك معناه انخفاض القيمة المضافة التي يتمثل مصدرها الأساسي في قوة عمل العمال.[1]

وحسب علاقة معدل الربح فإن "انخفاض القيمة المضافة وارتفاع رأس المال يؤدي إلى انخفاض الأرباح وبالتالي انخفاض حجم التشغيل وهي حالة عدم التوازن التي تحدث عنها ماركس.[2]

وظاهرة التراكم تكون مصحوبة بانخفاض نسبي في الطلب على اليد العاملة، على الرغم من التكاثر العددي للبروليتاريا الذي تزداد مع نمو الرأسمالية، فلا تجد اليد العاملة فرصا للعمل، وينشأ جيش احتياطي للعاطلين الذين يتركهم النظام الرأسمالي بانتظار فترات النهوض من الأزمات لكي تتوفر لهم إمكانية العمل المؤقت.[3]

وتكون النتيجة ما أسماه ماركس K.Marx "الجيش الإحتياطي للعمال" الذي يتحول فيما بعد إلى وسيلة ضغط شديدة في يد الرأسمالي يجبر بها العمال على الخضوع لشروطه وبأجور منخفضة، الأمر الذي يدعو بالضرورة إلى تدخل الدولة في النشاط الإقتصادي، ووضع حد لمفهوم الحرية الاقتصادية والمنافسة الكاملة التي تشكل دعائم أساسية في المقاربة الكلاسيكية.

ومن أهم الانتقادات الموجهة لهذا الاتجاه النظري هو طغيان البعد الإيديولوجي لماركس، الذي جعله مناقض تماما للاتجاه الكلاسيكي الرأسمالي، فلقد أظهرت الدراسات عدم صحة مقولته بأنه كلما زاد الرأسمالي في الاستثمار أدى ذلك إلى انخفاض معدلات التشغيل، فكل النظريات الاقتصادية على اختلاف توجهاتها تقر بدور الاستثمار في ارتفاع معدلات التشغيل.

ما يمكننا ملاحظته من خلال الاتجاه الماركسي، انه قد يعكس نوعا ما الواقع الراهن لمنظومة العمل الذي فرضته عولمة الاقتصاد، وما ترتب عنها من صيغ جديدة للعمل المأجور التي يطغى عليها اللاإستقرار

---

[1] **المرجع نفسه**، ص ص 119-120

[2] نعمة الله نجيب ابراهيم، **مرجع سابق**، ص 162

[3] **المرجع نفسه**، ص 164.

واللايقين، وهذا ما لمسناه من خلال مفهومين أساسيين في هذا الاتجاه النظري وهما: "البروليتاريا" و"الجيش الاحتياطي للعمال"، ومطابقتهما بالمفهومين اللذين وظفهما الباحث روبرت كاستل R.Castel حديثا في تناوله لمسألة اللاأمن الوظيفي (la précarité du travail)، وهما: "البريكاريا" التي يعتبرها كاستل "فئة اجتماعية ضحية اللاأمن الوظيفي"[1]، حيث أصبحت تتميز أكثر فأكثر بالديمومة، لدرجة أن اللاأمن الوظيفي في طريقه لأن يصبح "هوية جماعية جديدة"[2]. وقد أشار كاستل إلى أن "البريكاريا" (Précariat) تعاني في المجتمعات الصناعية المعاصرة، مثلما عانت "البروليتاريا" في المجتمعات الصناعية الحديثة. أما المفهوم الثاني فيتمثل في "الزائدين عن العدد" (les surnuméraires) ويتعلق الأمر بالأفراد "الذين يُعتبرون طفيليين بالنسبة للنظام الانتاجي و/أو غير المرغوب فيهم بالنسبة للنظام الاجتماعي".[3]

3- النظرية الكينزية:

لقد احتلت مسألة التشغيل مكانة جد هامة وبارزة في تحليلات المدرسة الكينزية التي تبناها جون مينار كينز J.M.Keynes، وقد شمل كتابه "النظرية العامة في التوظيف وسعر الفائدة والنقود" أراءه وأفكاره العلمية التي تدور حول آليات إنقاذ النظام الرأسمالي من تفاقم ظاهرة البطالة وضمان تحقيق التشغيل الكامل، وقد اعتمد كينز في تفسيره لمسألة التشغيل على ثلاث متغيرات وهي: الادخار، الاستثمار، والطلب على اليد العاملة.[4]

ويرى كينز J.M.Keynes أنه إذا زاد حجم الادخار وأصبح أعلى من حجم الاستثمار فإن الطلب الكلي الفعال سوف يقل عن العرض الكلي، وبالتالي ستتزايد أعداد العاطلين عن العمل مما يؤدي إلى إحداث مشكلة البطالة. وفي المقابل، إذا كان حجم الاستثمار كبيرا مقارنة بحجم الادخار فإن الطلب يكون أكبر من العرض، وبالتالي ترتفع معدلات التشغيل.

فقد افترض الكلاسيكيون أن العمال ليسوا موضعا لظاهرة الخداع النقدي فهم "دائما يقارنون بين أجورهم النقدية وبين مستوى الأسعار ولا تخدعهم الزيادات النقدية في أجورهم إذا قابلتها زيادة كبيرة في الأسعار وذلك يعني انخفاض أجورهم الحقيقية ومن ثم تقل كمية الخدمات التي يعرضونها"[5]، بينما يرى كينز J.M.Keynes أن العمال هم من يخضعون للخداع النقدي، كما أنه يقرّ بوجود تنظيمات عمالية ويؤكد

---

[1] R.Castel, **op.cit**., p.10
[2] **Ibid**., p.12
[3] R.Castel, **op.cit.,** pp.12-13
[4] أحمين شفير، **الإصلاحات الإقتصادية وآثارها على البطالة والتشغيل " حالة الجزائر"**، رسالة ماجستير (قسم علوم اقتصادية)، جامعة الجزائر، 2000-2001، ص 219
[5] **المرجع نفسه**، ص ص 219-220

تأثيرها على تحديد الأجور.

4- النظريات الحديثة:

في ظل عدم فاعلية المدارس الكلاسيكية في تحديد سبل المواجهة وتفسير أسباب ارتفاع البطالة وتحديد سبل مواجهتها خصوصا بعد الكساد الذي مس اقتصاد البلدان الصناعية بسبب التضخم الذي ساهم في ارتفاع معدلات البطالة، فلا الكينزية أصبحت قادرة على التفسير ولا باقي النظريات الكلاسيكية قادرة على إيجاد الآليات المناسبة لتجاوز الوضع، وهو ما ولّد صراعا فكريا بين عدة مدارس نظرية تعبر عن اتجاهات فكرية جديدة لمواجهة هذا الوضع، ومن بين هذه الاتجاهات "نظرية اقتصاديات العرض".

تعتبر أراء هذه المدرسة مناهضة لأراء وأفكار كينز، ويبرز في اعتمادها على تفسير البطالة بإرجاعها إلى نقص قوى العرض وليس نقص الطلب الكلي الفعّال، وللخروج من أزمة البطالة والركود يجب العمل على تشجيع الحوافز التي تزيد من فرص الاستثمار والادخار والإنتاج وتدعيمها، واعتمدت على عنصر تدعيم الدولة من خلال خفض معدلات الضرائب على الدخل وهذا من أجل تحفيز الناس على الادخار وبالتالي على الاستثمار، " وهذا يؤدي إلى زيادة عرض العمل وفرص التوظيف وهذا ما لجأت إليه الولايات المتحدة الأمريكية بحيث خفضت من نسب الضرائب على الدخل والثروة ".[1]

✓ المحطات الهامة لسياسات التشغيل في الجزائر:

"إن سياسة التشغيل لا تعتبر من سياسات الإقتصاد الكلي ،كما أنها ليست سياسة قطاعية مثل السياسة التعليمية أو الصناعية أو الصحية أو الفلاحية، وكذلك هي ليست سياسة لسوق العمل،و إنما هي عبارة عن مجموعة من الإجراءات تصمم و تطبق على مستوى كل من السياسات السابقة الذكر أي انها تندرج ضمن كل من سياسات الإقتصاد الكلي ومن السياسات القطاعية فضلا عن سياسة إقتصاد السوق و يكون الهدف من هذه السياسات النهوض بالتشغيل و تحقيق التشغيل الكامل و تمحورت ضمن السياسة العامة للدولة ضمن مراحل تطور الإقتصاد الجزائري"[2]كما يلي:

6-1- مرحلة التسيير الذاتي:

"هي تجربة خاصة و مميزة ،كانت بمثابة الحل الوحيج لمشاكل إدارة المشاريع الشاغرة التي تركها الإستعمار"[3] ففي السنوات الأولى للاستقلال كانت الدولة الجزائرية الفتية التي بلغ تعداد سكانها 9 ملايين نسمة في مواجهة

---

[1] رمزي زكي، **مرجع سابق**، ص 473

[2] مدني بن شهرة:**الإصلاح الإقتصادي و سياسة التشغيل(التجربة الجزائرية)**،اط1،دار حامد،الأردن،2008،ص164.

[3] محمود عبد الفضل:الفكر الإقتصادي و قضايا التحرر و التنمية والوحدة،مركز دراسات الوحدة العربية،بيروت،1982،ص 101.

حالة اجتماعية صعبة تتجسد في البطالة العالية التي نتج عنها حالة نزوح داخلي بين الريف والمدينة ونزوح خارجي نحو فرنسا، وانتشار العمل المؤقت غير الثابت، كما أن السكان النشطين (في سن العمل) المتمركزون في غالبيتهم في الأرياف، كانوا يفتقرون للتأهيل والتعليم نتيجة للأمية التي كانت منتشرة في أوساط الجزائريين، وذلك راجع بالدرجة الأولى لسياسة التجهيل الممارسة من طرف المستعمر الفرنسي وحرمان الملايين منهم من حقهم في التعليم والتكوين،[1] و"قد أطلق بن آشنهو على هذه المرحلة اسم مرحلة الإنتظار حيث امتازت بضعف التدابير الإقتصادية وتأرجحها،مع توسع سياسة التسيير الذاتي في المجال الزراعي أكثر من المجال الصناعي،[2] و حسب الإحصاء العام لسنة 1965، فإن 1.5 مليون جزائري في سن العمل من أصل 5 ملايين كانوا يحصلون على عمل والأغلبية منهم لمدة تقل عن 50 يوما في السنة. في المقابل، فإن مغادرة حوالي 900 ألف فرنسي للجزائر مباشرة بعد الاستقلال، ترك مناصب شغل شاغرة آنذاك، والجزائر لم تكن تحتكم إلا على 300 ألف عامل، غالبيتهم من العمال غير المؤهلين ونسبة محدودة جدا من الإطارات.[3]

وتميزت هذه المرحلة بمايلي":

- ✓ وجود إزدواجية على مستوى الإقتصاد الأول تقليدي و يشمل الزراعة والصناعة،و الثاني حديث يرتكز خاصة على الزراعة فب بعض المناطق الخصبة في الشمال و مدن الساحل.
- ✓ هجرة جماعية للإطارات الفرنسية وهو ما ترك فراغا في الإطارات المسيرة ب 50ألف إطار عالي، 35ألف إطار متوسط، 100ألف عامل.
- ✓ تبعية إقتصادية كبيرة،مع وجود صانع خربها الإستعمار غداة مغادرته.
- ✓ استثمارات ضعيفة تكاد تنعدم لعدم وجود الأموال و التخطيط اللازم لدلك.
- ✓ انتشار مظاهر الجهل و ضعف التعليم،و انعدام التنمية في كل المجالات."[4]

6-2- مرحلة التسيير الاشتراكي:

لقد كانت سنة 1966 بداية مرحلة تنفيذ المخططات التنموية الثلاثة بعد تجربة المخطط الثلاثي 1967-1969 انطلق إنجاز المخطط الرباعي الأول 1970-1973 ثم جاء مخطط ثاني 1974-1977، وهي الفترة التي شرعت الجزائر خلالها دخول مرحلة التسيير الاشتراكي وذلك تبعا للظروف الاقتصادية والاجتماعية التي خلفها الاستعمار، والتي كانت توحي بالحاجة إلى تطوير الاقتصاد، "حيث نص ميثاق

---

[1] Mokhtar Lakehel : **Algerie de l'indépendance à l'état d'urgence**, l'Harmattan, Paris, 1992, pp.169-170

[2] عبد اللطيف بن آشنهو:**التجربة الجزائرية في التنمية و التخطيط(1962-1980)**:ديوان المطبوعات الجامعية،الجزائر،1982،ص26.

[3] **Ibid**., p.175

[4] قويدر عيش:**إدارة الجودة الشاملة وتحقيق تنافسية المؤسسة في ظل التحولات الإقتصادية**،أطروحة دوكتوراه في العلوم الإقتصادية، كلية العلوم الإقتصادية و علوم التسيير جامعة الجزائر،2010،ص 216.

التسيير الإشتراكي على عملية التحول نحو الإشتراكية،حيث أصبح واجبا على العمال أن يتعلموا مراقبة وتسيير المؤسسة العمومية،وتتم مشاركتهم في التسيير من خلال إنتخاب ممثلين عن هم في الجمعية العامة وفي مجلس الإدارة"[1].

و الانشغال الأهم كان إيجاد تنمية قائمة على التصنيع رغم ضعف الإمكانيات المادية والبشرية المؤهلة التي لم تكن في مستوى سياسة التصنيع المراد تطبيقهاالميثاق الوطني"على أن الإنتاج الصناعي يتم في وحدات كبرى تستخدم تقنيات متطورة وتشكل مجتمعات ضخمة تتطلب إطارات مجازة،ويد عاملة تتزايد كفاءتها باستمرار"[2]،

وعقب رحيل الاستعمار لم تكن هناك قاعدة صناعية حقيقية، حيث كانت المنشآت الصناعية التي تركها الاستعمار ذات طابع استخراجي ولم تكن هناك صناعة تحويلية، مما جعل الجزائر تفتقر ليد عاملة مؤهلة، "أي إفتقار كلي أو جزئي للعناصر البشرية القادرة على القيام بعملية التصنيع الواسعة و المتسارعة في آن واحد،وهذا أدى إلى لجوء الدولة إلى إستيراد العمالة في شكل بيوت الخبرة الإستشارية والهندسية وطلب المساعدة الفنية[3]"،كما بدأت الدولة في إرساء القواعد التي تمكنها بالقيام بالتخطيط للاقتصاد، وخلق الشروط الملائمة لذلك، وهو ما أدى إلى تأسيس شركات وطنية حلت محل لجان التسيير في الصناعة وكذا تأميم المناجم. ف "استقرار الحكم السياسي أدى إلى تحديد استراتيجية اقتصادية على المدى البعيد مرتكزة على تقويم المحروقات، وإعادة تنظيم النشاط على شكل مؤسسات وطنية، وعلى احتكار الدولة لمعظم النشاطات وانطلاق تخطيط يطمح إلى الإجبارية".[4]

و الملاحظ في هذه الفترة أن التنمية والمخططات التنموية منذ انطلاقها سنة 1967 استندت إلى إطار نظري وفق أيديولوجية اشتراكية، مستلهمة من أعمال الاقتصادي الفرنسي دي برنيس G.DeBernis إذ تشير الفكرة الأساسية في هذا النموذج إلى أن "أية محاولة جدية للتخلص من وضعية التخلف والاستعمار الجديد لابد أن تعتمد إستراتيجية اقتصادية واجتماعية شاملة، وتوفير هذه الأخيرة الشروط الضرورية للتحقيق، ويكمن الشرط الأساسي لبلوغ ذلك في قدرة المجتمع على اعتماد برنامج تصنيعي بمخطط طويل المدى يتضمن إحداث تحولات اجتماعية واقتصادية جوهرية وشكل ما يسمى الصناعات المصنعة".[5]

---

[1] جمال الدين لعويسات:**التنمية الصناعية في الجزائر**،تر:الصديق سعدي،ديوان المطبوعات الجامعية،1986،ص ص 20-21.

[2] ناجي سفير:**محاولات في التحليل الإجتماعي**،ديوان المطبوعات الجامعية،الجزائر،1989،ص41.

[3] فاطمة أفريحة:**السياسة التكنولوجية و أثرها على العمالة في الجزائر**،السياسة التكنولوجية في الأقطار العربية،مركز دراسات الوحدة العربية،ط1985،1،ص217.

[4] أحمد هني، **اقتصاد الجزائر المستقلة**، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، دط، 1991، ص ص25-26

[5] عياشي عنصر، **مرجع سابق**، ص 106

ومن بين التحديات التي كانت تواجه الدولة خلال تلك الفترة هي إحداث فرص عمل لكل الجزائريين القادرين عليه من أجل القضاء على البطالة المستفحلة وكذا محاولة القضاء على ضعف كفاءة اليد العاملة الجزائرية،وأما عن أهداف التنمية فكانت ضرورة القضاء على البطالة وتمكين كل مواطن من حقه في العمل، وهذا ما يؤكده الميثاق الوطني مرة أخرى الذي ينص على أن " تشغيل مجموع المواطنين القادرين على العمل يجعل من قضية إحداث مناصب الشغل غرضا أساسيا للتنمية، والمطلوب بهذا الصدد هو إنتهاج سياسة مكثفة وعلى أوسع نطاق لإحداث مناصب الشغل من أجل القضاء على البطالة... بتوفير الشغل للمواطن"،[1] إضافة إلى العمل على تغطية حاجات الاقتصاد الوطني من الخبرات والكفاءات اللازمة التي تتناسب مع متطلبات مرحلة التنمية الاقتصادية والاجتماعية التي كان يشهدها المجتمع الجزائري .

أما عن زيادة فرص التشغيل والتي كانت هي الأخرى هدفا لإستراتجية التنمية الوطنية، بدءا من المخطط الثلاثي الأول للتنمية 1967- 1969 مع النقص في حجم توفير فرص العمل مقارنة بمعدلات الزيادة الديمغرافية للسكان التي بلغت سنة 1966 حوالي 4% سنويا، و الذي أدى إلى زيادة حجم البطالة نظرا لعدم كفاية فرص العمل المتوفرة لاستيعاب جميع أفراد القوى العاملة الوافدة لسوق العمل ناهيك عن القوى العاملة العاطلة عن العمل مسبقا،

و كانت من بين الأهداف أيضا محاولة بناء قاعدة مادية للانطلاق من الأعمال الكبرى للتنمية لذلك لم يهتم بتكوين القوى العاملة، بقدر إهتمامه بخلق فرص عمل جديدة ساهمت في التخفيف من حدة البطالة الموروثة من العهد السابق، وعليه فإن استثمارات المخطط قد سمحت باستحداث ما يزيد عن 100 ألف فرصة عمل جديدة موزعة بين القطاعات والفروع الاقتصادية. [2]

ومن بين مميزات هذه المرحلة تركيز المخطط الثلاثي على القطاع الصناعي مما جعله يستقطب أكبر نسبة في مجال خلق فرص العمل الجديدة، يلي ذلك الاهتمام بقطاع الإدارة، وهو ما يبرز أن سياسة التشغيل ارتبطت منذ بدايتها بالقطاعات المنتجة على الرغم من عدم إدراج الزراعة ضمن القطاعات التي مكنت من إيجاد فرص عمل محدثة ضمن المخطط الثلاثي الأول. وهو ما يوضحه الجدول التالي:

[1] محمد بلقاسم حسن بهلول، **سياسة تخطيط التنمية وإعادة تنظيم مسارها في الجزائر**، ج1، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط1،1999، ص ص 185-186

[2] محمد بلقاسم حسن بهلول، **مرجع سابق**، ص ص 160-162

جدول 1:مناصب العمل المحدثة خلال المخطط الثلاثي الأول 1967–1969

القطاعات	عدد المناصب المحدثة	النسبة المئوية
الصناعة	48 100	%44.6
البناء والأشغال العمومية	10 730	%10
التجارة والخدمات	17 240	%16
النقل	13 610	%12.6
الإدارة	18 000	%16.8
المجموع	**107 750**	**%100**

المصدر: عبداللطيف بن أشنهو، **التجربة الجزائرية في التنمية والتخطيط**، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1982، ص 450

و كان المخطط الثلاثي قد شكل البداية الأولية لتطبيق أسلوب التخطيط في الجزائر، كما ساعد الدولة على تحسين أداة التخطيط وشجعها على توزيع البرامج الاستثمارية، مما خلق مناصب عمل في المخطط الرباعي الأول 1970-1973 المركز على التوجه الاشتراكي للاقتصاد الوطني ، واعتماد إستراتيجية التصنيع بالدرجة الأولى في عملية التنمية،" بالمقابل لم يتطرق هذا المخطط في أي جزء من أجزائه إلى سياسة التشغيل و إنما كان توجهه نحو رفع المستوى الثقافي والتقني بتلبية الحاجات الاجتماعية للتربية وكذا تلبية حاجات الاقتصاد الوطني من العمال المؤهلين". [1]

كما استهدف هذا المخطط إنشاء 265 ألف منصب عمل جديد خارج القطاع الزراعي أي بمعدل 68 ألف استخدام جديد في السنة، ويقوم هذا الاستخدام على أساس التغيير الناجم عن التوزيع الداخلي للتشغيل العام بين مختلف القطاعات والفروع، حيث أن حوالي 65% من المناصب ستكون في الإنتاج المادي و15% في التعليم وأن مجموع الفروع الأخرى للإنتاج غير المادي بما فيها الإدارة تشارك بحوالي 18% في الزيادة العامة للاستخدام أثناء الفترة 1970- 1973.

أما المخطط الرباعي الثاني 1974- 1977 فقد شكّل المرحلة الثانية لعملية التخطيط في الجزائر، حيث أن الأهداف الأساسية الخاصة بمحور التشغيل في هذه المرحلة كانت تركز على إنشاء مناصب شغل منتجة ودائمة، كما تميز باستحداث 450 ألف منصب شغل غير زراعي خلال نفس الفترة بمعدل نمو سنوي يقدر بـ 8.3%، حيث تساهم الصناعة بـ 19% والبناء والأشغال العامة بـ 30% والخدمات والتجارة والنقل بـ

[1] محمد بلقاسم حسن بهلول، **مرجع سابق**، ص357

23%، ووصلت الزيادة في المناصب المحدثة حوالي +12.8% خلال الرباعي الأول، و %+41.49 خلال الرباعي الثاني.[1]

وعليه فإن سياسة هذا المخطط قامت على عاملين رئيسيين هما:

أ- توسيع فرص التشغيل بحيث يبين نمو المعدل السنوي لمناصب العمل المقدر بـ 8%.

ب- خلق فرص التشغيل في القطاعات المنتجة وهو ما يتطلب تطوير لمستوى الخدمات والهياكل المساندة للقطاعات المنتجة، وهذا ما سيساهم في إتاحة فرص العمل في المجالات غير المنتجة، وتلعب دورا هاما في خلق أو زيادة مناصب العمل خلال المخطط الرباعي الثاني وهو ما تعكسه عدد مناصب العمل المتاحة في التجارة والخدمات خلال هذا المخطط والتي قدرت 110 ألف منصب عمل. وهذا ما يوضحه الجدول التالي:

جدول 2: يوضح فرص العمل المستهدفة خلال لرباعي الثاني 1974-1977

القطاعات	عدد المناصب المستهدفة
الصناعة	85 000
البناء والأشغال العمومية	138 000
التجارة	50 000
النقل	19 000
الخدمات	60 000
الإدارة	106 000
المجموع	**458 000**

المصدر: عبداللطيف بن أشنهو، **مرجع سابق**، ص 456

وكان للسياسات الاقتصادية المنتهجة وضخامة الاستثمارات الفضل في تقدم سيرورة تشغيل القوى العاملة، فتضاعف عدد المستخدمين من 1.75 مليون عامل سنة 1966 إلى 4.76 مليون سنة 1982، حيث كان 64% منهم عمال دائمين[2]. كما تطورت نسبة التشغيل تطورا معتبرا منذ بداية المخطط الثلاثي الأول أين كانت تمثل نسبة 75% سنة 1967 لتصل إلى 86.3% سنة 1985، وهي أكبر نسبة تشغيل عرفتها الجزائر منذ الاستقلال إلى يومنا هذا، وهو ما يوضحه الجدول التالي:

[1] سميحة يونس، **مرجع سابق**، ص76

[2] Mokhtar Lakehel, **op.cit**, p178

جدول 3:يوضح توسع التشغيل في الجزائر 1967-1985

	1967	1973	1978	1982	1985
نسبة التشغيل	%75	%76.5	%81	%80	%86.3

المصدر: العياشي عنصر، **مرجع سابق**، ص111

توافقت هذه المرحلة مع تزايد البطالة المقنعة،ففي سنة 1980 كان أكثر من 67% من البطالين سواء من الأميين أو من ذوي المستويات التعليمية المتواضعة، من بينهم عدد محدود ممن استفادوا من تكوين مهني، ونفس الوضع بالنسبة للعمال، حيث أن أكثر من 62% من العمال كانوا سواء من الأميين أو من ذوي المستويات التعليمية المتواضعة مقابل 10.47% فقط من المستخدمين الجزائريين إطارات عليا و10.9% إطارات متوسطة، وهو ما كانت تعانيه المؤسسات العمومية من نقص في التكوين والتأطير[1]. وهو ما يفسر الاستعانة بالإطارات الأجنبية في مختلف القطاعات سواء الصناعية أو الخدمية كقطاع التعليم،كما تم إعادة النظر في خصائص القوى العاملة سواء تلك التي في حالة بطالة أو في حالة تشغيل، حيث أن اليد العاملة المحلية لم تكن تستجيب للمؤهلات التي تتطلبها سيرورة التنمية والتصنيع المعتمدة خلال تلك الفترة والقائمة على قاعدة تكنولوجية مستوردة،وهو الأمر الذي جعل سياسة الدولة في هذا المجال تسعى لتدارك هذا النقص في التأهيل عن طريق وضع برنامج واسع للتكوين المهني ولتأهيل العمال، وذلك من خلال استحداث مراكز التكوين المهني على المستوى الوطني والتي كانت مهمتها تكوين اليد العاملة وتأهيلها وفق متطلبات تلك المرحلة، كما تم أيضا استحداث مثل هذه المراكز على مستوى المؤسسات العمومية لتدريب وتأهيل عمال هذه المؤسسات.

فسياسة التشغيل في هذه المرحلة "مرحلة الإقتصاد المخطط من خلال إدراج المخططات كسبيل للتنمية و النهوض بكافة قطاعات النشاط الإقتصادي،وإعطاء الدولة الدور الكبير في تسيير و إدارة الإقتصاد الوطني حيث تميزت بـ:

- ✓ نمو حجم الإستثمارات تجاوز 50% في نهاية المخطط الرباعي الثاني.
- ✓ تقليص حجم البطالة وتحسين المستوى المعيشي[2].
- ✓ إرتفاع في هياكل التعليم و قدرات التعليم"

و بالرجوع إلى مجال التشغيل فقد حقق قفزة نوعية سواء كمية من حيث معدلات النمو المذكورة أو نوعية من خلال تطوير كفاءات اليد العاملة عن طريق مؤسسات التعليم والتكوين المهني، حيث أن "أحد المكاسب

[1] **Ibid**., pp178-179

[2] قويدر عياش:**مرجع سابق**،ص 216.

الكبرى للثورة السياسية والإقتصادية في الجزائر يتمثل في القفزة الكبيرة التي سجلها تطور التشغيل، خصوصا منذ تطبيق أسلوب التخطيط، حتى أصبح العمل مأمونا لكل طالب، وأصبح على الأخص مضمونا لكل من تحصل على كفاءات التأهيل من مؤسسات التعليم أو التكوين".[1]

6-3- مرحلة إعادة الهيكلة:

إن الحجم العملاق الذي وصلت إليه العديد من المؤسسات الوطنية سواء من ناحية الهمية الإقتصادية أو عدد المستخدمين أو مقدار السلطة التنظيمية التي تتمتع به المؤسسات قد طرح بإلحاح ضرورة إعادة الهيكلة للمؤسسات الوطنية و الذي بدأ فعليا سنة1979،حيث عمدت إعادة الهيكلة إلى تقسيم المؤسسات الكبرى مثل سونطراك وسوناكوم وشركة الحديد والصلب إلى مجموعة شركات، قامت السلطات بإعادة هيكلة أولى مؤسسات القطاع العام سنة 1982، ولإدارة مناسبة للنهج الجديد قامت الدولة بإعادة تنظيم القطاعين الزراعي والصناعي، ومنحت استقلالية للمؤسسات الصناعية وللمستثمرات الزراعية التي في حوزتها، وهكذا "انتقلت البلاد من تعديل يعتمد على الإجبارية إلى تعديل ينطلق من النشاط اللامركزي"[2]. وقد منح القانون الجديد للشركات الوطنية الحق في إدارة مستقلة لشؤونها دون أي تدخل من طرف الوصاية الوزارية أو سلطات أخرى محلية أو مركزية، في مقابل ذلك فهي مطالبة بالكفاءة الإنتاجية والكفاءة المالية. وبذلك فقد شهدت بداية الثمانينيات أولى خطوات الإصلاح الاقتصادي في الجزائر و التي كان الهدف منها":

- ✓ تبسيط عملية التسيير على مستوى وحدات الإنتاج.
- ✓ التحكم في نظام الإنتاج بالرفع منه وتحسين نوعية المنتجات.
- ✓ إعطاء إستقلالية أكثر لعملية إتخاذ القرار من طرف إطارات المؤسسات.
- ✓ التغير البنائي في الشكل التنظيمي للمؤسسة العمومية نتج عه شكلين لإعادة الهيكلة:
- ✓ إعادة الهيكلة العضوية و الهدف منها تسهيل تسيير المؤسسات و التحكم فيها و تحسين مردوديتها الإنتاجية.
- ✓ إعادة الهيكلة المالية و الهدف منها تطهير المؤسسة من الناحية المالية و مراقبة نشاطها المالي."[3]

أما بالنسبة لسياسة التشغيل فقد شهد المخطط الخماسي الأول 1980-1984 ارتفاعا محسوسا في عروض العمل خاصة سنة 1983، والذي بلغ أقصى حد له، ويأتي في مقدمة القطاعات التي ساهمت في خلق فرص عمل خلال هذه المرحلة قطاع البناء والأشغال العمومية بنسبة 43% من العرض الكلي لسنة

---

[1] محمد بلقاسم حسن بهلول، **مرجع سابق**، ص 356

[2] أحمد هني، **مرجع سابق**، ص31

[3] سبخاوي حنان:**تسيير الموارد البشرية و علاقته بإدارة الجودة الشاملة-دراسة ميدانية بمؤسسة إتصالات الجزائر بالمدية**-أطروحة دوكتوراه تخصص علم إجتماع تنظيم وعمل،جامع الجزائر2017،02-2018،ص ص282-283.

1983 ونسبة 52.25% لسنة 1984، وذلك تماشيا ومؤهلات طالبي العمل في هذه الفترة، وكنتيجة لهذه المرحلة نجد أن المخطط قد حقق حوالي 105 آلاف منصب جديد واستطاع التكفل بـ 92.2% من الطلب الإضافي للعمل، كما تقلص معدل البطالة من 17.9% سنة 1979 إلى 16.4% سنة 1984%.[1]

أما المخطط الخماسي الثاني 1985-1989 مقارنة بالمخطط السابق، نجد فيه اختلافا كبيرا في مجال التشغيل ومعطياته، فهذه المرحلة شهدت اشتداد الأزمة الإقتصادية مما أثر على سياسة التشغيل وسوق العمل، حيث أن معدلات خلق مناصب الشغل شهدت انخفاضا محسوسا بداية من سنة 1985 ليصل المعدل السنوي لخلق مناصب الشغل إلى 125 ألف منصب سنة 1985، ثم إلى 74 ألف منصب سنة 1986، ليصل إلى 64 ألف منصب سنة 1987، ثم إلى 76 ألف منصب سنة 1989. إن هذا الانخفاض زاد من حدة تأزم الوضع وخاصة مع ارتفاع عدد طالبي العمل مما أدى إلى تراجع التشغيل الإجمالي، حيث قدر سنة 1986 بـ 3.914.000 أي بزيادة قدرها 74 ألف فقط، وهي نسبة ضعيفة إذا ما قورنت بمعدل تزايد السكان في تلك الفترة.[2]

و بسبب بعض العوامل فشلت مرحلة إعادة الهيكلة ومنها "التخلص من نموذج التنمية المركزية والذي كلف الدولة مبالغ ضخمة في مراحل السبعينات ،وكذا عدم الإستخدام الأمثل لموارد وطاقات هذه المؤسسات إذ انه لم يكن استخداما عقلانيا يراعي الجوانب الإقتصادية بل كان استخدامها ذا طابع سياسي إجتماعي،كتوزيع الأرباح و المؤسسة في حالة خسارة مما أثر على الموارد المالية للمؤسسات،بالإضافة إلى غياب التنسيق و التكامل بين المؤسسات العمومية و عدم غحترام آجال العقد بينها مع غياب المنافسة،وضعف عملية التسيير نتيجة نقص تأهيل الإطارات و التقنيين الأكفاء،ضف إلى ذلك نزاعات حول تقسيم الهياكل و الأجهزة و موارد النقل و التخزين وغيرها بين مختلف المؤسسات و هذا في ظل منظومة قانونية و تنظيمية ضعيفة غاب عنها واقع التغيير و مرونة التكيف معه"[3]،كما أثر انخفاض الموارد المالية من العملة الصعبة بسبب تدني الريع البترولي أثناء المخطط الخماسي الثاني، و الذي أثر بصورة مباشرة على سياسة الاستثمارات نتيجة للاعتماد الكلي للاقتصاد الجزائري على إيرادات الجباية البترولية، وهو ما ضرب بعمق سوق الشغل في غياب سياسة تشغيل واضحة الأهداف، فمع تراجع الوفرة المالية وتباطؤ وتيرة الاستثمارات العمومية والصعوبات التي عرفتها ميزانية تسيير الدولة وانخفاض التمويل الصناعي، شهدت عملية إستحداث مناصب الشغل تراجعا كبيرا وهو ما تفسره الاحصائيات المذكورة سابقا.

---

[1] سميحة يونس، **مرجع سابق**، ص78.

[2] **المرجع نفسه**، ص79.

[3] سعيد أوكيل و آخرون:**استقلالية المؤسسات العمومية الإقتصادية– تسيير و إتخاذ القرارات في إطار المنظور النظامي**،ديوان المطبوعات الجامعية،الجزائر،1999،ص ص39-55.

6-4- مرحلة إستقلالية المؤسسات:

" دخلت الجزائر منذ أواخر عام 1987 في سياسة إنمائية جديدة، اصطلح على تسميتها بالإصلاح الإقتصادي الجديد"[1]،و كانت نتيجة فشل الإصلاحات في المراحل السابقة و كانت بمثابة تحضير أرضية الإنتقال إلى إقتصاد السوق،حيث اتخذت فيها مجموعة من الإجراءات الهادفة إلى تحقيق الإستقرار الإقتصادي وقد ترافقت مع صعوبات منها:

- ✓ الإنكماش الشديد في الإقتصاد الوطني.
- ✓ ندرة الموارد المالية الخارجية.
- ✓ مرور البلاد بفترة إضطرابات في المجالات السياسية والإجتماعية و في علاقات العمل.
- ✓ معدل التضخم المرتفع بنسبة40%"[2].

وقد تطلب الوضع الإقتصادي الداخلي والدولي تغييرا في آليات التسيير، وجدت المؤسسات الوطنية نفسها مضطرة لمراجعة سياسة التشغيل التي كان الحساب الاجتماعي خلال الفترة 1967-1980 قد طغى فيها بصورة كبيرة على الحسابات الإقتصادية، وقد اقتضت هذه المراجعة في إطار تطبيق سياسة إعادة الهيكلة تخفيض حجم التشغيل، وكانت نتيجة هذا تسريح مئات الآلاف من العمال على أزمنة مختلفة، مع إغلاق باب التشغيل أمام طالبي العمل الجدد، ريثما يتم امتصاص فائض الأيدي العاملة التي تشكو منها الوحدات الإقتصادية (البطالة المقنعة)، فالعدد الإجمالي للمتعطلين عن العمل (بطالة سافرة + مقنعة) هو974.000 عام 1987 ويمثل هذا الرقم 19.6% من القوة العاملة،[3]و هو الأمر الذي زاد من حجم البطالة خصوصا مع تنامي قوة العمل وحدوث اختلال واسع بين عروض العمل والطلب عليه، وهو ما حتم ضرورة إيجاد حلول وآليات لتجنيب الاقتصاد الوطني المزيد من البطالة والتي بدأت في الانتشار كظاهرة فرضها قصور الهياكل العمومية وعدم فعالية الاقتصاد الوطني خلال الفترة السابقة في ظل غياب آليات فعالة للتسيير وكذا نقص التأهيل، هذا الوضع سيزداد خطورة بداية من 1986 بعد الصدمة البترولية وتراجع أسعار البترول التي لم تكن سوى عاملا مساهما في الكشف عن وضعية أو أزمة أكثر عمقا كان لها إفرازات جلية على البناء الاجتماعي الجزائري لتشمل جميع المستويات من تدهور القدرة الشرائية وانتشار البطالة وتدهور المستوى المعيشي، بمثابة المنبّه عن خطورة هذا الوضع، والمنطلق لإصلاحات إقتصادية وسياسية عميقة شرع فيها مع نهاية الثمانينيات،كما أن الالتزامات المرتبطة بتسديد الديون الخارجية قادت الدولة بداية من 1989 إلى قبول مخططات الإصلاح الإقتصادي المفروضة من طرف صندوق النقد الدولي والبنك العالمي.

---

[1] محمد بلقاسم حسن بهلول، **مرجع سابق**، ص 260.

[2] قويدر عياش:**مرجع سابق**،ص217.

[3] محمد بلقاسم حسن بهلول، **مرجع سابق** ، ص 265.

انعكست الأوضاع العامة التي كانت تعيشها الجزائر على خلق مناصب العمل التي انتقلت من 140 ألف منصب جديد سنة 1983 إلى أقل من 75 ألف منصب ضمن المخطط الخماسي الثاني 1985-1989، أما نسبة البطالة فقد كانت في تزايد متسارع حيث وصلت سنة 1987 إلى نسبة تفوق 27%[1]، وقد أعطت مرحلة الإستقلالية للمؤسسة الإقتصادية العمومية دفعا جديدا للنهوض من إنزلاقاتها و الإختلالات التي أصابتها خلال المراحل التسييرية السابقة،حيث" تعتبر المؤسسة الإقتصادية العمومية شركات مساهمة،أو شركات محدودة المسؤولية تملك الدولة أو الجماعات المحلية فيها جميع الأسهم أو جميع الحصص بصفة مباشرة أو غير مباشرة" [2] ،كما أكد على ذلك الإنخفاض في خلق مناصب الشغل مابين 1990-1987،وكل ذلك راجع أساسا إلى إعادة هيكلة المؤسسات آنذاك والاعتماد على قطاعات خدمية أكثر منها إنتاجية مما يؤثر على التراكم وبالتالي على الاستثمار، هذا الأخير الذي من شأنه خلق مناصب شغل جديدة.[3]

وكان لقانون العمل سنة 1990 إصلاحات في القوانين والتشريعات التنظيمية للعمل تهدف لإدخال مرونة أكبر في سوق العمل، نذكر منها القانون 90/11 المتعلق بعلاقات العمل الذي يلغي القانون العام للعامل (SGT) ويعطي حرية أكثر لأرباب العمل في مجال التشغيل والتسريح واللجوء إلى العقود محدودة المدة،[4] وتميزت الإجراءات والنصوص القانونية التي تم إدراجها بمرونة أكبر في التشغيل من خلال إدخال صيغ جديدة للعمل المأجور قائمة على العقود المحدودة المدة، والتي أدت إلى عدم استمرارية التعامل بالصيغ التقليدية المرتبطة بفكرة منصب العمل المضمون مدى الحياة لأن العقود الدائمة او غير المحددة المدة أصبحت غير معمول بها في المؤسسات الاقتصادية إلا في حالات استثنائية،مع إدراج التشريع الجديد للعمل بعض القواعد القانونية لضبط التعامل بهذه العقود، كالمطالبة بتحديد مدة قصوى للعمل ومحدودية تجديد العقود المحددة المدة، وفي إطار إعادة صياغة تشريع العمل خلال بداية التسعينيات، تم أيضا استحداث نصوص قانونية أخرى لتسهيل عملية المغادرة الطوعية للعمل مقابل تعويض مادي، التقاعد غير المشروط بالسن القانوني (التقاعد المبكر)، والتشجيع على العمل المستقل.

وقد سبق قانون العمل برنامج تشغيل الشباب لسنة 1989 برنامجا الذي أولت الحكومة فيه اهتماما خاصا بموضوع تشغيل الشباب وحددت له برنامجا خاصا. أما بالنسبة لآليات وبرامج التشغيل التي اعتمدتها الدولة في إطار تنفيذ سياستها فنجد منها :

- ✓ ما يتعلق بالتشغيل المباشر

---

[1] Mokhtar Lakehel**, op.cit**, pp 182.

[2] ناصر دادي عدون:**إقتصاد المؤسسة**،دار المحمدية العامة،الجزائر،1998،ص206.

[3] أحمد هني، **مرجع سابق**، ص31.

[4] Slimane Ben elhadj, **la flexibilité de l'emploi**, Revue Algerienne du travail, N°29, 1998, p113.

- ✓ ما يتعلق بتشجيع خلق المؤسسات التي توفر المزيد من فرص العمل
- ✓ ما يتعلق بتنظيم بعض أنماط التوظيف الخاص ببعض الفئات، مثل حاملي الشهادات الجامعية، والتكوين المهني، والباحثين عن العمل القادمين من مختلف مؤسسات التعليم والتكوين العالي والمتوسط، وحتى بالنسبة لمن هم دون تأهيل.

الأمر الذي شكل ما يمكن وصفه بالتجربة الوطنية في مجال التشغيل بصفة عامة، وتشغيل الشباب بصفة خاصة، وهو ما يعكس أن هذه الشريحة أصبحت تمثل إشكالية معقدة بالنسبة لسياسة التشغيل في الجزائر،وكان لأحداث أكتوبر 1988 أثر في الدفع بعجلة الإهتمام بهذه الشريحة .

و بالرجوع إلى الوراء قليلا وابتداء من سنة 1987 بدأت السلطات العمومية في وضع وتطوير سياسة خاصة بتشغيل الشباب، حيث اعتمدت الحكومة أول برنامج مستقل لتشغيل الشباب بين 16 و24 سنة، وممولا من طرف الصندوق المشترك للجماعات المحلية (FCCL) وصندوق المساعدة على تشغيل الشباب البطال (FAEJ)، وكان يهدف لخلق 200 ألف منصب شغل لصالح الشباب، وبعد سنتين من عمر البرنامج تم إدماج 100 ألف شاب بطال ،لكن وأمام عدم نجاحه تحقيق المنتظر منه، بادرت الجهات المعنية ابتداء من سنة 1990 بوضع نظام جديد عرف بـ "النظام الخاص بالإدماج المهني للشباب" (DIPJ)، من أجل تغطية نقائص البرنامج الأول الموضوع سنة 1987 من جهة، ومن أجل وضع حل مستعجل لإشكالية تشغيل الشباب من جهة ثانية، بإنشاء لجنة لتشغيل الشباب في كل ولاية يرأسها مندوب تشغيل الشباب المكلف بمساعدة الشباب على إنجاز مشاريع إحداث نشاطات بصفة فردية أو جماعية، وذلك من خلال دعم الاستفادة من القروض البنكية،[1] على أن يصل هذا البرنامج إلى تحقيق الإدماج المهني للشباب المؤهل عن طريق تشجيعه على خلق مناصب شغل ذاتية من خلال التعاونيات، كما يهدف لتوفير مناصب شغل للشباب بدون تأهيل من أجل إدماجهم في مؤسسات عمومية وخاصة.

ومن بين محاور جهاز الإدماج المهني للشباب نجد:

أ- الشغل المأجور بمبادرة محلية (ESIL) ويتم ذلك عن طريق خلق مناصب شغل مؤقتة لخدمة نشاطات ذات منفعة عامة، وتختلف مدة عقد العمل من 3 إلى 6 أشهر.

ب- إنشاء نشاطات اقتصادية دائمة لحساب الشباب عن طريق تكوين مؤسسات صغيرة أو تعاونيات حرفية، ويساهم صندوق مساعدة تشغيل الشباب بـ 30% من كلفة المشروع.

ج- إدماج الشباب المقاولين وأصحاب التعاونيات الفلاحية في برامج تكوينية مختلفة.[2]

---

[1] مصطفى راجعي، **الشباب والإدماج المهني والاقتصادي في الجزائر 1988/1996**، المجلة الجزائرية للدراسات السوسيولوجية، العدد التجريبي، دار الهدى، جيجل، الجزائر، جوان 2005، ص ص 39-47.

[2] أحمين شفير، **مرجع سابق**، ص 219.

لكن الملاحظ أنه وبعد سنة 1991 أخذت عملية تنفيذ برنامج تشغيل الشباب الذي وضعته الحكومة تأخذ في التباطؤ، حيث بدأت تسجل نقائصا بعد 6 سنوات من انطلاق سياسة الإدماج، كما تم توجيه عدة إنتقادات لسياسة الإدماج المهني على أساس أنها قدمت مساعدات مالية للشباب دون اعتماد معايير مضبوطة للانتقاء والمتابعة،وكانت النتائج سلبية حيث أن 60% من القروض التي قدمت للتعاونيات الشبانية بقيت دون تسديد، كما أن برنامج (ESIL) الذي كان موجها أساسا للشباب البطال الذي يطلب العمل لأول مرة تم استعماله في الغالب لصالح من فقدوا مناصب عملهم جراء تسريحهم من العمل.

6-5- مرحلة الخوصصة:

تمثل سياسة خوصصة المؤسسات العمومية سياسة مقصودة،" والتي تعني مجرد إعادة ملكية القطاع العام للأفراد حيثما كانوا عن طريق البيع،أو هي مجرد العودة للعمل بآليات إقتصاد السوق مع إعادة الإعتبار إلى القطاع الخاص"[1] تسعى من خلالها الدول النامية ومن بينها الجزائر إلى توزيع الثروة أكثر من إنتاجها،وأدى تراكم النتائج السلبية عن النظام الإشتراكي و المراحل السابقة إلى التفكير في التوجه نحو القطاع الخاص "كقطاع رائد و رئيسي في تحقيق التنمية،و الإعتماد على آلية السوق في تحديد سقف الإنتاج وكيفية توزيعه و تحفيزه، ومن"وجدت دول العالم الثالث و منها الجزائر و في سياق التكتيكات الرأسمالية الجديدة نفسها مرغمة على التحول من النظام الإشتراكي إلى النظام الليبرالي الذي يؤمن إيمانا مطلقا بآليات السوق و بالمنافسة و المبادلات الفردية،وعدم تدخل الدولة في الإقتصاد"[2].

وتوجد" أسباب دفعت الدولة لإنتهاج هذه السياسة إقتصادية وسياسية وقانونية و مالية،هذه الأخيرة تمثلت في عدم وجود المتاحات المالية لذلك سعت الدولة إلى معالجة عجز ماليتها دون رفع مديونيتها،ومن حيث الدوافع الإقتصادية لعملية الخوصصة السعي لرفع الكفاءة الإقتصادية،الفعالية،والجودة،و التحكم في التكاليف بهدف تقديم سلع وخدمات قادرة على منافسة الأسعار الدولية،أما دوافعها المالية فتمثلت في تقليص عجز ميزانية الدولة،ومعالجة العجز المالي لأغلب المؤسسات الوطنية بسبب نمط التسيير المتبع آنذاك"[3]

زادت حدة البطالة في أواخر التسعينات، من نسبة 19.7% سنة 1990 لتصل إلى حوالي 26% سنة 1996، ثم إلى 28.3% سنة 1997. و توجهت الدولة بداية من هذه المرحلة إلى القيام بأدوار التوجيه والاستشارة وخلق برامج جديدة لتحفيز تشغيل الإطارات الشابة وترقية الشغل الذاتي، منها مثلا الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ) سنة 1996 التي تسير المؤسسات المصغرة وتهدف إلى إدماج

---

[1] محمد رياض الأبرش،نبيل مرزوق:**الخصخصة آفاقها و أبعادها**،دار الفكر المعاصر،بيروت،ط1، 1999،ص31.

[2] صالح ياسر حسن:**الليبرالية–الخوصصة،برامج التكيف الهيكلي بين أوهام الخطاب الإيديولوجي و حقائق إعادة إنتاج التبعية**،مجلة العلوم الإنسانية،جامعة قسنطينة،الجزائر،العدد 12، 1999،ص65.

[3] ضياء مجيد الموسوي:**الخوصصة و التصحيحات الهيكلية**،ديوان المطبوعات الجامعية،2001،ص45.

الشباب البطال في الحياة المهنية،و الذي كان يهدف لتنمية روح المبادرة لدى الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين 19 و35 سنة وحملهم على إنشاء مؤسسات مصغّرة تساهم في خلق مناصب عمل لأفراد آخرين تتماشى وأهداف الإنتقال إلى اقتصاد السوق ،ونجد أيضا برنامجا آخر هو برنامج النشاطات ذات المنفعة العامة (AIG) الذي أنشأ سنة 1994 وتكفلت بتطبيقه منذ 1996 وكالة التنمية الاجتماعية (ADS).[1] ويدخل هذا البرنامج ضمن الشبكة الاجتماعية، إذ يقوم على أساس نظام المساعدة باتجاه الشباب الذين ليس لهم أي دخل، والذين تمنح لهم مناصب شغل مؤقتة للقيام بأشغال ذات منفعة عامة، مقابل الإستفادة بـ 2800 دج شهريا وتسجيلهم ضمن المستفيدين من نظام الضمان الإجتماعي، و بعد مرور سنتين من خلق هذا البرنامج، وبالضبط سنة 1998 بعث برنامج جديد عرف بـ "عقود ما قبل التشغيل" (CPE) موجه لحاملي الشهادات الجامعية والتقنيين السامين، وكذا طالبي العمل بدون خبرة مهنية والذين يطلبون العمل لأول مرة. ومن خلال هذا الجهاز يتم توظيف هذه الفئة من الشباب البطال في المؤسسات والإدارات، وتتكفل الخزينة العمومية بأجورهم لمدة سنة إلى غاية تمكينهم من إكتساب خبرة مهنية أولية قد تسهل إدماجهم في الحياة العملية.

"إن التحول الجزئي للجزائر نحو إقتصاد السوق من خلال عملية خوصصة المؤسسات العمومية كان استجابة لمجموعة من الظروف و الأسباب،وتبقى بذلك الجزائر تترقب آفاق المستقبل من تجربة الخوصصة التي لم تتضح معالمها بعد،مع معاناتها من تبعية جديدة صنعتها مراحل من التبعية القديمة،و ما يعزز هذه التبعية أن الجزائر وكغيرها من دول العالم الثالث لم تخصص مبالغ مهمة من دخلها على تطوير الإمكانات البشرية،عكس الدول المتقدمة و على رأسها الولايات المتحدة الأمريكية،ألمانيا،اليابان."[2]

و فيما يخص الظروف الإقتصادية المحيطة بعملية الخوصصة،فكانت المديونية المرتفعة أهم ظرف و الذي اضطرت معه الجزائر إلى إعادة هيكلتها وفق جدولة تحت توصيات المؤسسات المالية العالمية لتمس الأبعاد التالية:

- ✓ إعطاء استقلالية اكبر للمؤسسات العمومية في التمويل و التسيير،والإنسحاب التدريجي للدولة و كذا إخضاعها في عملها لقواعد السوق و المردودية المالية والمنافسة.
- ✓ تحرير الأسعار و الإلغاء التدريجي للدعم على أسعار المواد الأولية.
- ✓ إلغاء إحتكار الدولة للتجارة الخارجية،وكذا إلغاء إحتكارها للأنشطة الإقتصادية بغرض تشجيع المنافسة و توسيع نطاق تدخل القطاع الخاص.
- ✓ إصلاح النظام الجبائي و إدخال القيمة المضافة.

---

[1] أحمين شفير، **مرجع سابق**، ص 221.

[2] سبخاوي حنان:**مرجع سابق**،ص288.

✓وضع قانون للإستثمار من شأنه جذب الإستثمار المحلي والأجنبي،ويضمن ترحيل رؤوس اموال المستثمرين،ويسمح بإنشاء مناطق حرة.

✓إصلاح النظام المصرفي و المالي بشكل يؤدي إلى صرامة في الإصدار النقدي،وتخلي الخزينة العمومية عن تمويل المؤسسات الوطنية،كما يسمح بإنشاء بنوك خاصة،و تخفيض قيمة العملة الوطنية.

✓إصلاح القطاع الفلاحي العمومي بشكل يسمح بإدخال التسيير الخاص القطاع و يحرر المنتوجات الزراعية.

✓إصلاح قوانين العمل باتجاه إدخال مرونة أكبر في عقود العمل و إلغاء القانون العام للعامل والسماح بالطرد لأسباب إقتصادية،وتكريس التعددية النقابية و الحق في الإضراب"[1].

أما النتائج المترتبة على الخوصصة فكانت العديد منها سلبية سواء بالنسبة للإنتاج الصناعي أو بالنسبة للتشغيل،وقد أحصت وزارة المساهمة و تنسيق الإصلاحات و المالية خلال عام 1999 النتائج التالية:

- ✓ تم حل ما يقرب من 1011 مؤسسة منذ عام 1996.
- ✓ فقدان مايقرب 400ألف منصب.
- ✓ تداخل الصلاحيات بين عدة هيئات عمومية(المجلس الوطني لمساهمات الدولة ومجلس الخوصصة)دون تحقيق نتائج مقنعة"[2].

و بالرجوع للإنتاج الصناعي نجد أن "القطاع الإقتصادي تكلف العديد من التضحيات جعلته ينخض إلى ادنى درجاته بسبب هذه التحولات،حيث وضحت ذلك بعض المعطيات الإحصائية في مؤشراتها الإقتصادية الخاصة بالفترة الممتدة(1990-1996)إلى الصناعات الأكثر تضررا:

- ✓ الصناعة الحديدية والميكانيكية و الإلكترونية بـ20%.
- ✓ صناعة الخشب والورق بـ19.3%
- ✓ الصناعات الكيماوية و البلاستيكية بـ13%

وهذا التراجع ادى إلى الإنكماش في الطلب على السلع الإستهلاكية،و السلع الإستثمارية سواء في القطاع العمومي أو الخاص،وهو راجع لإنخفاض القدرة الشرائية للمواطنين إثر الإرتفاع الكبير في الأسعار و تجميد الجور،ومن جهة أخرى نقص التموين بالمواد الأولية،الوسيطة و مواد التجهيز،خاصة المستوردة منها.

و بالرجوع إلى جانب التشغيل لقد لجأت الدولة إلى آليات وإجراءات المتعددة للتشغيل بهدف تقليص البطالة ومواكبة التطورات الحاصلة في سوق العمل من حيث الوافدين الجدد إلى هذه السوق ، بعد تطبيق

---

[1] أحمد سفير:**التحولات الإقتصادية و الإجتماعية و آثارها على البطالة و التشغيل في بلدان المغرب العربي،منظمة العمل العربي،المعهد العربي للثقافة و بحوث العمل بالجزائر**،بدون سنة،ص ص139-146.

[2] شريف صديق:**مرجع سابق**، ص207.

برنامج cpe تبين أن عدد المستفيدين ضئيل جدا مقارنة بالطلب على الشغل، فهذا الجهاز لم يوظف إلى غاية نهاية سنة 2000 سوى 13.274 شاب بنسبة توظيف نهائي لا تتجاوز 20%.[1]

وبعد سنة من تاريخ إنشاء هذا البرنامج، أنشأ برنامج آخر يتعلق بالقرض المصغر، والذي وجه أساسا نحو ترقية الشغل الذاتي وتنمية ثقافة الإستثمار خاصة لدى الفئات الشابة التي تعاني من البطالة وليست مؤهلة للاستفادة من برنامج المؤسسة المصغرة،وعملت الدولة في سياستها الوطنية للتشغيل باعتمادها على استراتيجيات وأجهزة وضعتها لتحقيق الادماج المهني لمختلف الفئات لاسيما فئة الشباب، منها مخطط عمل ترقية التشغيل ومحاربة البطالة الذي تم اعتماده منذ سنة 2008، ويشتمل هذا المخطط على 7 محاور تهتم بتشغيل الشباب وترقية التكوين المؤهل وملاءمته مع متطلبات سوق العمل، بالإضافة إلى جهازين في مجال الإدماج المهني ويتعلق الأول بجهاز دعم ترقية الشغل مقابل أجر عن طريق عقود الإدماج وضعت لطالبي الشغل المبتدئين، أما الثاني فيخص دعم تنمية المبادرة المقاولاتية الموجهة للشباب الراغبين في استحداث نشاطهم الذاتي.[2]

وكانت هذه السياسة نتيجة ارتفاع البطالة،حيث انتقلت من 17% سنة 1986 إلى حدود 32% سنة 1998، لتبلغ سنة 2004 حدود 17%، حيث نجد أن 52% من البطالة مصدرها القطاع العمومي و48% من القطاع الخاص، كما أنها تمس فئة الشباب بحيث أن أكثر من 80% من البطالين لا يتجاوز سنهم الثلاثين سنة و75% منهم يتقدمون لأول مرة بطلبات العمل، ومست كذلك خريجي الجامعات حيث أن 80 ألف جامعي سنة 1996 وأكثر من 150 ألف سنة 2004. دون أن ننسى تسريح العمال الذي زاد من الاختلالات في سوق العمل الجزائري، حيث أن أكثر من 360 ألف عامل فقدوا مناصب عملهم في الفترة بين 1994-1998، نتيجة لسياسة الخوصصة والتي أدت إلى حل الكثير من المؤسسات العمومية وذلك من أجل تشجيع الاستثمار.[3]

كماا يظهر جليا في إرتفاع نسبة الأجراء غير الدائمين من ضمن العدد الإجمالي للعمال المشتغلين، فهذه الفئة من العمال كانت تمثل 35% من مناصب الشغل سنة 1995، إرتفعت إلى 62.2% سنة 1996 و66% سنة 1997. كما أن عدد مناصب الشغل الدائمة المنشأة من طرف الوكالة الوطنية للتشغيل إنتقل من 87% سنة 1985 إلى 20% سنة 1998 لتصل إلى 14% سنة 2001%[4] . أما في الفترة الممتدة من 2001-

---

[1] سميحة يونس، **مرجع سابق**، ص 108.

[2] بوعلام ناصف، **7 محاور أساسية لكسب رهان خلق 3 ملايين منصب شغل بحلول 2013**، يومية الحوار الجزائرية، العدد 294، الجزائر، 2009/12/5، ص5.

[3] أحمين شفير، **مرجع سابق**، ص 226.

[4] Slimane Ben elhadj , **op.cit**. p 114.

2005 فإن مناصب الشغل غير الدائمة مثلت 49% من مجموع مناصب الشغل المستحدثة خلال هذه الفترة بنسبة زيادة تقدر بـ 14% مقابل 28% مناصب شغل دائمة بنسبة زيادة تقدر بـ 4.6%. كما أن عدد الأجراء المؤقتين ارتفع من 1.784.641 عامل سنة 2004 إلى 2.679.977 عامل سنة 2007.[1]

وهذا ما تؤكده أيضا إحصائيات صندوق الكفالة المتبادلة وضمان القروض الممنوحة للمقاولين التابع للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب الذي سجل في إطار جهاز هذه الوكالة "إفلاس 1200 مؤسسة مصغرة منذ عام 2005. كما ان صندوق الضمان دفع إجمالا 85 مليار سنتيم من التعويضات لفائدة البنوك كتعويض عن قروض منحت سابقا للمقاولين الشباب، نظرا لسوء التسيير وغياب التأهيل مع التغيرات التي يشهده مجالات الاستثمار وكذا نقص المؤهلات التكوينية للمستفيدين".[2]

والملاحظ هو نتائج متذبذبة لهذه البرامج لعدة أسباب أهمها:

- ✓ ضعف الأجهزة القائمة على متابعة ومساعدة تطبيق هذه البرامج
- ✓ التداخل في مهامها وإنعدام التنسيق فيما بينها
- ✓ كثرة النصوص القانونية التي تنظم هذه البرامج ومنه المشاكل البيروقراطية المترتبة على ذلك.
- ✓ وتردد البنوك في تمويل هذه المشاريع وهو ما شكل عائقا أما تطور هذه المبادرة
- ✓ عدم امتلاك الشباب المستفيدين من هذه القروض ذهنية الاستثمار وافتقارهم لأفكار فعالة عن مشاريع ناجحة من شأنها خلق ديناميكية تنموية، وهذا ناتج عن انعدام تأهيل هذه الطاقات البشرية وتحضيرها مسبقا لخلق مشروعاتها الخاصة وآليات تسييرها.

[1] المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي، **تقرير حول الظرف الاقتصادي و الاجتماعي للسداسي الثاني 2008**، الجزائر، 2008، ص 109.

[2] بوعلام ناصف، **مرجع سابق**، ص5.

خلاصة الفصل:

انطلاقا مما سبق ذكره من مختلف مراحل سياسات التشغيل المنتهجة في الجزائر منذ الاستقلال وكيفية تعاطي هذه السياسات مع الأوضاع الجديدة والمستجدّات المتسارعة، يتوضح لنا أن مسألة التشغيل اكتست اهتماما خاصا من طرف الدولة بسبب تأثيراتها من ناحية على مستوى الأمن الاجتماعي والاقتصادي ومن ناحية أخرى على الاستقرار السياسي في المجتمع، فالتشغيل وسياسته تأثر بتحوّلات مختلف الأنساق الاجتماعية والسياسية والاقتصادية داخليا أو عالميا نهاية القرن الماضي منذ بداية الثمانينات، حيث لجأت الجزائر لتطبيق آليات للتصحيح الهيكلي والتطهير المالي لمؤسساتها الاقتصادية العمومية،وشكلت نتائجها ضغطا هاما وتراجعا واضحا في مستوى الاستثمارات وخلق مناصب الشغل، وهذا ما ساهم في زعزعة الاستقرار والأمن الاجتماعي لفئة واسعة من العمال، إضافة إلى الفجوة بين عروض وطلبات العمل وتزايد وتيرة البطالة، وهو الأمر الذي أصبح يطرح إشكالية استقرار و تأثر هذه الفئة من العمال بنوع الصيغ من التشغيل على ارتباطها بالمؤسسات التي تنتمي إليها وعلى مستوى اندماجها المهني.

الفصل الثالث

واقع تطور العمل التعاقدي في الجزائر

تمهيـــــــد

1. **التطور السوسيوتاريخي لمعنى العمل**
2. **أنواع و خصائص العمل البشري**
3. **نشأة و تطور قانون العمل في الجزائر**
4. **مراحل نشأة قانون العمل في الجزائر**
5. **أسباب توجه الجزائر إلى العمل بالعقد المحدد المدة**
6. **المدمج حديثا من العمل التعاقدي إلى منصب العمل الدائم**
7. **واقع ادماج المتعاقدين في مناصب عمل دائمة**

تمهيـــــد:

العمل نشاط إنساني ذو أهمية كبيرة اجتماعيا واقتصاديا ونفسيا وأخلاقيا، سواء بالنسبة للأفراد والمجتمع. فهو قبل كل شيء هو عنصر إدماج يمكن الفرد من الاندماج الاجتماعي ويساعده على تحقيق ذاته واكتشاف قدراته ومؤهلاته وتجديدها،كما يتيح له بناء هويته المهنية الخاصة به من خلال تبني قيم جديدة تعطيه في المقابل شعورا بالدافعية والإنجاز والفعالية،كما يمثل مصدرا للدخل وعاملا مهما من عوامل الانتاج ومساهما في تحقيق التنمية الاقتصادية بالنسبة للمجتمعات.

وهو ما سوف يتم تناوله في هذا الفصل، إنطلاقا من استعراض السياق السوسيوتاريخي لتطور مفهوم العمل،

1- السياق السوسيوتاريخي لتطور مفهوم العمل:

إن "الشغل" emploi و"العمل" travail يستخدمان على التوالي في نفس السياق وبنفس المعنى، إلا أنه يمكن الإشارة مع ذلك إلى أن كلمة شغل تستخدم بشكل واسع حين يتعلق الأمر بالنشاط الذي يقوم به الإنسان في المجتمعات المعاصرة مقابل أجر يتقاضاه عن ذلك. أما كلمة عمل فإنها تشير إضافة إلى المعنى السابق، إلى كل نشاط إنساني يدويا كان أو فكريا، مأجورا كان أو دون مقابل مادي".[1]

أما سوق العمل فيمثل"جانبا من العرض الذي تستقي منه المنظمات عامة أولئك الأفراد الذين يحققون أهدافها،ومن ثم يتعين في مجال تخطيط القوى العاملة دراسة سوق أو منابع القوى البشرية من حيث مواصفاتها و أبعادها وجوانبها و المؤثرات البيئية و الإجتماعية والإقتصادية والسياسية التي تتفاعل مع هذه المنابع،ويعمل هذا السوق على تحقيق التوازن بين العرض و الطلب"[2]

و بالرجوع لنتائج التغير سوسيوثقافي الذي مرت به هذه المجتمعات خاصة الصناعية منها ، تغير نظرة الإنسان لهذه الفكرة التي عرفت صورا وأشكالا متعددة منذ الحضارات القديمة إلى المجتمعات الحديثة.

نجد في العصور البدائية أن الأفراد كانوا يعملون من أجل تأمين القوت اليومي وإعادة إنتاج الجهد المستهلك في ذلك، وعند اليونان كان للعمل اليدوي دلالة سلبية مرتبطة بالاحتقار حيث اقتصر على العبيد، ولم يكن من فضائل "الرجل الحر" الذي يمارس مواطنته عن طريق العمل الفكري والسياسي،أما عند الرومان فكانوا يحتقرون العمل ويثمّنون العمل الحربي وقامت الكنيسة المسيحية بتوريث هذا التصور السلبي للعمل إضافة إلى التحذير من جمع الثروة والكسب وهذا ما رافقها حتى القرون الوسطى، أما عند العبرانيين فكان مفهوم العمل مرتبطا بالعقاب حيث يجب العمل من أجل التكفير عن خطايا الأجداد والحصول على المغفرة رغم أنهم أعطوا قيمة لبعض الحرف اليدوية وشجعوا التجارة.[3]

في الفكر الإسلامي وبداية من القرن 7م أعطيت للعمل قيمة ومعنى مقدس، حيث أصبح واجبا مثله مثل العبادات الأخرى كالصلاة والصيام. هذا التثمين لقيمة ومفهوم العمل بصفة عامة مهما كان مجاله قاد إلى ازدهار

[1] Thierry Pillon**, Le travail dans l'histoire de la pensée occidentale**, Octares Editions, Paris, 3e éd, 1997, p.198
[2] Friedman(g) : **Traité de sociologie du travail**, Ed Armand Colin,Paris,1970,p160.
[3] Keltoum Touba, **Le travail dans les cultures monothéistes**, La Découverte, Paris, 1999, pp. 11-13

العلوم في كل المجالات سواء الدينية او الدنيوية، وهذه الأخيرة أعطت مكانة للعمل باعتباره قيمة اجتماعية وأخلاقية تبرر السعي للربح وكسب المال في إطار شرعي.[1]

في المقابل، كان الغرب يشهد اضمحلال للثقافة والعلوم بنهاية الحضارات القديمة (اليونانية والرومانية)، وهذا الاضمحلال ناتج عن سيطرة رجال الكنيسة الذين كانوا يفرضون تعاليمهم وأعرافهم ويمنعون أي نوع من العلوم الدنيوية وبشكل خاص الفلسفة اليونانية التي كانت تعتبر في نظرهم إلحادا. وقد زاد التفاوت بشكل كبير بين الغرب والشرق الإسلامي في القرون الوسطى، حيث شهدت هذه الحقبة تطورا في التفكير العلمي وازدهارا اقتصاديا كبيرا بين القرنين 7م و13م. إلى غاية القرن 10م، وخاصة بفضل الاحتكاك بالعالم الاسلامي، بدأ الغرب اللاتيني يشهد نوعا من الصحوة، حيث أن ارتفاع عدد السكان وتزايد النمو الزراعي ساهم في التوسع التجاري، وازدهار المدن والغزو العسكري (الزحف الألماني على أوروبا الشرقية، الحروب الصليبية في الشرق...). فتوسع الغرب بين القرنين 11م و 13م اتخذ أشكالا متعددة: اقتصادية، عسكرية، وفكرية والتي تمثلت بالخصوص في ترجمة المؤلفات العربية. كما أن التجار الإيطاليين الذين كانوا يتجهون إلى البلدان الإسلامية لعبوا دورا هاما في نقل ونشر التقنيات البحرية والمالية وخاصة الحساب.[2]

وفي ظل هذه الظروف تفجر جدال واسع حول مفهوم العمل حتى بين آباء الكنيسة، فعرفت قائمة المهن المحظورة نوعا من التقليص بداعي المنفعة والفائدة: مثل الزراعة وبعض الحرف.

ورغم إعادة الاعتبار لبعض المهن النفعية، إلا أن قيمة العمل بقيت هامشية مرتبطة بالعقوبة والقصاص ومخصصة لعامة الشعب، غير أن هذا المفهوم سيتغير مع بروز فلاسفة الأنوار ومع الثورة الصناعية بأوربا وميلاد المجتمع البرجوازي وانحسار الفكر الكنائسي الذي رسخ الاعتقاد بأن العمل هو لعنة إلهية وبروز تيارات الإصلاح الديني خصوصا مع مارتن لوثر وكالفن، الداعين إلى أن العبادة الحقيقية لا تكون في الكنائس وإنما بالعمل الدنيوي، إضافة إلى التطور العلمي والتقني.[3]

---

1 Ibid., p. 21

2 Keltoum Touba, **op.cit**., pp. 22-23

3 صالح كركر، **نظرية العمل والعمال والعدالة الاجتماعية في المذاهب الوضعية دراسة مقارنة**، دار النهضة العربية، القاهرة، دط، 1991، ص 28

داخل هذا السياق الجديد اكتسى مفهوم العمل مكانة وقيمة داخل النظام الرأسمالي الجديد، حيث أصبح ينظر إلى العمل كخاصية مميزة للإنسان، وانتعشت فلسفة العمل التي عملت على تمجيده وإبراز أبعاده الإنسانية وانعكاساته الإيجابية لتطوير حياة الفرد والمجتمع.

ويعد آدم سميث A.Smith هو من أعطى مفهوم العمل مكانا مهما في الاقتصاد السياسي، فأصبح يمثل "ذلك المجهود الإنساني الذي يسمح بإنتاج وخلق القيمة، ووسيلة لخلق الثروة وعاملا من عوامل الإنتاج"[1]،حيث جعله مصدر قيمة الأشياء والخدمات والسلع وهو بالتالي مصدر فائض القيمة –أي الربح– ومصدر الثروة، فأصبح يعتبر ماديا، مكمما، تجاريا (قابلا للبيع).

وانطلاقا من الأخلاق التي تبنتها البروتستانتية والتي أعطت مكانة إيجابية للعمل، أعطى ماكس فيبر M.Weber بعدا روحيا لمفهوم العمل، حيث أكد أن هذه الأخلاق هي القاعدة الأساسية لترسيخ القيمة الإيجابية للعمل وبالتالي هي أساس ظهور الرأسمالية، فحسبه "العمل لا يتعارض مع ماهية الإنسان إذا كانت هذه الأخيرة مرتبطة بقوة بتصور الإله خالق الكون"[2]. وهذا الاعتقاد لا يجعل مفهوم العمل محصورا في الحتمية ولكن باعتباره نشاط إلهي المصدر والتزام أخلاقي كل هذا كان في القرن 18م.

أما في القرن 19م ، و في ألمانيا بنى هيغل Hegel فلسفته على أساس أن العمل هو "نشاط روحي يعكس من خلاله العقل معطيات خارجية من أجل أن يفهم الإنسان ذاته"[3]، حيث أعطى مفهوما للعمل باعتباره تركيبة مثالية للإبداع ولتحقيق الذات. كما أكد كارل ماركس K.Max أيضا أن "العمل ظاهرة إنسانية تميّز الإنسان الذي يستطيع عن طريقها أن يغيّر ذاته ويغير الطبيعة"[4]، مما يعني أن العمل يحقق ماهية الإنسان لكن في ظروف تحافظ على كرامته وحريته.

خلال نفس الفترة كان هدف تطوير وترقية مفهوم العمل يستولي على اهتمامات كل المجتمعات الغربية، حيث شهدت عدة إضرابات وحركات احتجاجية من أجل المطالبة بتخفيض أوقات العمل وتثبيت الأجور والحق في العطل وفي نظام التعاقد ومحاربة احتكار أرباب العمل للعمال وحقهم في اختيار العمل المناسب. حيث كانت هذه المطالب بمثابة النواة الأساسية لقانون العمل.[5]

---

[1] Thierry Pillon, op.cit, p.51
[2] Ibid., pp. 55.56
[3] Bruno Flacher, **Travail et intégration sociale**, Editions Bréal, Paris, 2éme éd, 2008, p. 25
[4] Ibid., p. 26

[5] صالح كركر، **مرجع سابق**، ص 42.

وأما في القرنين 19 و20 تقلص مفهوم العمل وتحدد أكثر، ارتبط أكثر بالعمل المأجور الذي شكّل الدعامة الرئيسية للمجتمعات الصناعية، التي أصبح يطلق عليها "مجتمعات العمل"،وهي التي تتميز بوتيرة التصنيع وتوسع الحياة المدنية والتي أدت إلى نقلة نوعية في مجال العمل الذي انتقل من العمل المأجور إلى المصانع والمشاغل والمناجم والمكاتب والإدارات، إذ أصبح له مكانه ووقته الخاصين به. وبذلك انفصل عن البيت والعائلة بعدما كان على ارتباط قوي بمكان الإقامة.

ومع توسع ظاهرة التصنيع ازداد تقسيم العمل، كما انتشرت بشكل واسع فرص الحصول على وظيفة مدى الحياة ، وازدادت فرص الفرد لتجسيد ذاته وتحقيق مكانته الاجتماعية من خلال التخصص في عمل ما، وبذلك أضحت الوظيفة أساساً للهوية الاجتماعية والفردية. ومع ترسخ قيم العمل في المجتمعات، شكل العمل مصدراً للحماية الاجتماعية ولتحديد الهوية، واكتسب أهمية اجتماعية وسياسية وثقافية في المجتمعات الصناعية كما أضحى موضوعا محورياً للعلوم الاجتماعية الناشئة.

وبمساهمة العديد من المفكرين والعلماء في مختلف حقول هذه العلوم خاصة السوسيولوجيا، تحول العمل إلى "وسيلة لمساهمة الفرد في ازدهار وتطور المجتمع، وأساس للعلاقات الاجتماعية، وللاندماج والتكيف الاجتماعي ومصدر لتطوير الذات ولتحقيق التوازن الشخصي".[1]حيث يكسب الفرد مكانة إجتماعية كونه مجالا للتعارف و التعاون و التضامن.

2- أنواع و خصائص العمل:

يعتبر عقد العمل رضائيا و متتالي التنفيذ و يخضع للقواعد العامة للعقود أي أن غياب أو عدم صحة أحد الشروط أو أكثر يؤدي إلى بطلانه ولكن بدون أثر رجعي،ومعنى ذلك أن الحقوق المترتبة للعامل من جراء تنفيذه تبقى قائمة و مستحقة الأداء بعد التصريح بالبطلان،ويعتبر عقد كعقد إذعان،ذلك أن شروطه و محتواه سابقا لمرحلة تبادل التراضي و هي شروط موضوعة من قبل صاحب العمل وما على العامل إلا أن يقبل بها بسبب وضعه الإقتصادي"[2] ،ولهذا العقد نوعان وهما:

- عقد عمل لمدة غير محددة:يشكل هذا النوع من العقود المبدأ أو القاعدة في الظروف العادية للعمل،و يتم بعد أن يمر العامل المترشح لشغل الوظيفة بمرحلة تجريبية ،وبعد التأكد من قدراته و كفاءاته المهنية يتم

[1] Keltoum Touba**, op.cit**, p.196

[2] عبد السلام ذيب:**قانون العمل الجزائري و التحولات الإقتصادية**،دار القصبة للنشر،الجزائر،2003،ص27.

الترسيم من خلال عقد عمل لمدة غير محددة،يتمتع فيها بكامل الحقوق و ينتهي العقد لأسباب قانونية كالإستقالة أو التقاعد،الوفاة أو عند إرتكاب العامل لخطأ فادح يدينه،وإما لأسباب إقتصادية كالتسريح.

- عقد عمل لمدة محددة: هو عقد مكتوب يتم اللجوء إليه عندما تكون طبيعة العمل مؤقتة كأعمال موسمية أو في حالة النمو المؤقت للنشاط أو في حالة طلبية إستثنائية أو إستخلاف أجير غائب...إلخ،حيث تنص المادتان 50 و52 من القانون الأساسي للعامل 78/08/05 على مايلي:"تكون علاقة العمل لمدة غير محددة كقاعدة عامة،غير أنه يمكن بصفة إستثنائية تشغيل عمال مؤقتين للعمل بمدة محددة"[1]

و قد شهد العمل المأجور ومنذ القرن 21م تغيرات جوهرية ناتجة عن ما مرت به المجتمعات و خاصة الرأسمالية منها،و هذا لا ينفي بطبيعة الحال أن هناك بعض المميزات والخصائص للعمل ساهمت هي الأخرى بشكل أو بآخر ومنها":

✓ أن العمل يعبر عن بذل جهد عقلي و فكري بغرض تحقيق أو تحصيل على مقابل قد يتخذ أشكالا و أنواعا.

✓ أن العمل نتيجته تقديم أشياء أو منتوجات ذات قيمة،وتختلف طبيعتها باختلاف طبيعة العمل المقدم و الموارد المستعملة فيه،

✓ يخضع العمل إلى إحصاء أو قياس،وهو عنصر ملازم له لعدة أسباب منها ما يرتبط بتقديم المنتوج الذي يقابله،وقد أخذ صورة الزمن المنفق في عملية العمل من أجل الإنتاج أول الأمر ليقيم هذا الجهد فيما بعد بقيم نقدية وغيرها.

✓ باعتباره ظاهرة إجتماعية،فالعمل يرتبط بشكل مباشر بتنظيم المجتمع،بواسطة ما يسمى بتقسيم العمل و تنظيمه.

✓ يأخذ العمل ميزة أخلاقية تزيد أو تنقص أو تأخذ قيمتها حسب ما يتخذه هذا الجانب لدى المجتمع،ويرتبط بالجانب الثقافي القيمي للمجتمعات.

✓ يتميز العمل و العامل بالتعقيد،وإعتبار العملية نتيجة حاصلة لتجمع عدد من الجوانب النفسية،الإجتماعية،الإقتصادية و غيرها داخل الإنسان الذي يقوم بها،و للظروف المحيطة بهذا الإنسان.

✓ مع تطور التكنولوجيا و طرق تنظيم المؤسسات،و التطور الحضاري للإنسان تتغير درجة إرتباط الإنسان ككائن حي بالآلة ،فبعد أن كان يقوم بالعمل مجدرا من الأدوات،أصبحت هذه الأدوات الوسيط بينه و بين المواد أو الموضوع الذي يقع عليه العمل.

---

[1] تقادلة حكيمة:**مرجع سابق**،ص24.

✓ وبتدخل القوانين و التنظيمات المفروضة من طرف الأنظمة و الدول، و كذلك دور النقابات المتزايد في هذا المجال يزيد من تعقد و تشابك موضوع العمل"[1].

وكلها خصائص تنطبق على مجتمعنا،ولكن كيف نشأ و تطور قانون العمل في المجتمع الجزائري؟هذا ما سنحاول الإجابة عليه في النقطة الموالية.

3- نشأة و تطور قانون العمل في الجزائر:

إذا ما ألقينا الضوء على العمل الذي "يعتبر عقدا إجتماعيا و مسؤولية متقاسمة بين الطراف المتعاقدة،له منشأ معلوم و شروط مقدرة و ضوابط ملزمة و مراتب تصنيف بين ميادين مختلفة إقتصادية و أخلاقية وتعبدية"[2]وبالرجوع إلى العمل في الجزائر و بالضبط في " المرحلة الإستعمارية و ما صاحبها من استيلاء على أرض الفلاح بالقوة حولت العامل بالأرض إلى مجرد إنسان تابع بعد أن كانت له قيم في العمل وولاء لأرضه،ثقافته في العمل التعاون"التويزة"،الخروج للعمل يبدأ بطلوع الفجر،ليصبح مجرد أجير مشغل(بأبخس الأثمان) في المهجر ضمن النشاطات المتعبة و الشاقة في المناجم و المشاريع ذات الأعمال الخطيرة،وإما بطال مغترب بوطنه المغتصب،أو خماس لا يجني من عمله إلا ما يقيه من الموت و لايغنيه من الجوع،و الأغلبية الأخرى من الجزائريين تعيش على أراض جبلية صغيرة ما يبذل في استغلالها من جهد أغلبه شقاء وما يطمح لتحقيقه فيها من إنتاج لا يكف حاجة مستغليها،و لا يختلف شأن الحرف الأخرى و شأن العاملين بها عن هذا الوضع إلا في أمور خاصة،فالكل ينحني أمام الضريبة المكلفة و الكل مضايق في تطوير مشارعيه،فأصبح السعي للكسب من العمل عناء،والمشاركة في إنجاز المشاريع إستغلال،والحصول على مقابل من العمل استمرارا للجوع،لتتحول القيم الإقتصادية والإجتماعية مع تحول نمط الملكية و منظومة العمل،وتنتج لنا إنسانا علاقته بالعمل التابع المنتظر من الآخر دون منحه فرصة عمل،مبرمجا من دون إرادة ذاتية،وقد عجز المستعمر فعلا على تحطيم الشخصية الجزائرية بالرغم من كل الأساليب و السياسات التي انتهجها،ولكن تمكن من تحطيم القدرة الإنتاجية وهدم الصورة الرمزية للعمل،ليترك مع خروجه مجتمعا بطالا فاقدا للعديد من الأبعاد التي تميز هويته كمجتمع أساسه العمل"[3]،

---

[1] ناصر دادي عدون:**إقتصاد المؤسسة للطلبة الجامعيين**،دار المحمدية العامة،الجزائر،1998،ص 124.

[2] مصطفى الفيلالي:**مجتمع العمل**،مركز دراسات الوحدة العربية،ط01،بيروت،2006،ص65.

[3] شريف صديق:**مرجع سابق**، ص 481.

و جاءت مرحلة الإستقلال "وتشعب فيه النقاش حول الكيفية التي يبنى بها الإقتصاد والطرق التي ينبغي أن تسلك للقضاء على البطالة،فكان إختيار الصناعة الإستراتيجية التي مكنت النظرة الإشتراكية من معالجة البطالة،وشكلت مداخيل المحروقات الدعم للمؤسسات الصناعية وجعلها متجاوبة مع فلسفة العمل حقا ومضمونا،...بعد ذلك جرت الإصلاحات لتدارك بعض الأخطاء في التسيير،وكان مصير أغلبية المؤسسات العمومية إما الغلق أو البيع أو الخوصصة، أين عرفت منظومة العمل صدمة مع التسريح والإنتشار الواسع لظاهرة البطالة لتجد الدولة نفسها مضطرة لتبني نظام إقتصاد السوق والإنفتاح على القطاع الخاص"[1]، و هو جعلها مضطرة كذلك لإعادة النظر في قانون العمل الذي يمثل مجموعة القواعد القانونية،التي تنظم العلاقات الفردية و الجماعية الواردة أو المتعلقة بالعمل التبعي المأجور"[2]مع بداية القرن الحادي والعشرين شهد مفهوم العمل تحولات جوهرية ناتجة عن مختلف التغيرات التي مرت بها المجتمعات خاصة الرأسمالية منها، وهو ما ولد صيغا وأشكالا جديدة للعمل. والمقصود بصيغ العمل الجديدة "الأشكال المتباينة للعمل سواء كان قائما بذاته كعمليات وتنظيم وعلاقات، أم كان متعلقا بمزاولي العمل من قوة الانتاج والعمالة المأجورة".[3]

"فبسبب العوامل السياسية و الإقتصادية والتي صاحبها تدخل الدولة من اجل رفع الظلم الإجتماعي و الإقتصادي الذي كان يمارسه أصحاب العمل على الطبقة العمالية،بالإضافة إلى تخوفها من زحف الطبقات العمالية إلى السلطة،وكذا تأميم بعض المؤسسات الصناعية الكبرى التي تحتوي أكبر عدد من اليد العاملة أو المؤسسات ذات الطابع الإستراتيجي و يالتالي تحول الدولة نفسها إلى صاحبة عمل،وهو ما أدى إلى تحولها منمن دور الحكم في علاقات العمل الذي يسهر على تطبيق القانون والتدخل عند حدوث الخلافات و النزاعات بين العمال و أصحاب العمل إلى طرف في علاقة العمل،هذا بدون أن ننسى العوامل المهنية و الإجتماعية حيث كانت تضم مطالب منها حماية الأجر و المحافظة على القدرة الشرائية للعامل و العمل على تحسينها باستمرار، و حماية العامل عن طريق الرقابة الصارمة ضد التسريح الفردي أو الجماعي التعسفي و ضد الفسخ الإنفرادي لعقود العمل،و هاته المطالب و أخرى تميزت بطابع التحرك الجماعي للعمال الذي ثبت لهم المطالبة و المواجهة الفردية لا يمكنها أن تحقق لهم أهدافهم و لا تخدم مصالحهم ،ولهذا كان عليهم التحرك بشكل جماعي وبوتيرة

---

[1] شريف صديق:**مرجع سابق**، ص ص 482-483..

[2] عصام أنور سليم: **الكتب القانونية–قانون العمل**،كلية الحقوق ،جامعة الإسكندرية،1999،ص14.

3 محمد محمود الجوهري، **مرجع سابق**، ص 195

متسارعة نحو طريقها للإعتراف الرسمي بها من قبل السلطات العامة لتتحول فيما بعد إلى نصوص قانونية وتنظيمية متكيفة مع التطور السياسي و الإقتصادي،هذا بالإضافة إلى عوامل أخرى وهي العوامل الفقهية والدولية،حيث كان لدور المنظمات الدولية المتخصصة في مجال العمل الدولية منها والإقليمية مثل منظمة العمل الدولية أثرا كبيرا في تطوير و توسيع دائرة قانون العمل عن طريق التوصيات و الإتفاقيات الدولية"[1]، كما يتميز قانون العمل الجزائري بخصائص و مميزات تتمثل في" :

- ميزة الحداثة:من خلال ما سبق أوضحنا أن تاريخ العمل في الجزائر يعود إلى بداية السبعينات أي بعد عشرية من الإستقلال،ثم بدأ الإهتمام بتنظيم المؤسسات العاملة في المجال الإقتصادي من قانون التسيير الإشتراكي للمؤسسات حتى بدأ الإهتمام بإصدار قوانين العمل وهو ما يعكس الإرتباط العضوي للقوانين الإجتماعية بالقوانين الإقتصادية في الجزائر.
- ميزة التطور السريع و التكيف مع الواقع التنموي:عرفت القوانين التي كانت فيها الدولة هي المكلفة بكل المسائل التسييرية و التنظيمية سن القوانين و لكن ما لبثت أن تغيرت بمجرد صدور القوانين الجديدة لتنظيم الإقتصاد،وذلك إبتداء من نهاية الثمانينات وبداية التسعينات،إذ تخلت الدولة عن فكرة التكفل التام بكل المسائل الخاصةبتنظيم شؤون العمال و علاقاتهم بالمؤسسات المستخدمة،حيث تركت لهم المبادرة بتنظيم أمورهم بما يتناسب و متطلبات المرحلة المبنية على تحرير المبادرة و التفاوض بين العمال و الأجهزة المسيرة للمؤسسات،وهكذا صاحب الدولة عن المهام التنفيذية في المجال الإقتصادي،تراجع موازي في مجال تنظيم شؤون العمال و علاقاتهم المهنية مع المؤسسات المستخدمة.
- قانون الأحكام والنصوص:توسع مجال تنظيم علاقات العمل ليشمل عدة مجالات ،البعض منها خاصة بالعمال وحقوقهم الإقتصادية و الإجتماعية المهنية،و أخرى خاصة بأصحاب العمل بينما البعض الآخر خاص بالإثنين معا ،إلى جانب بعض القواعد الخاصة بإقامة الهياكل و الأجهزة و الأنظمة الخاصة بتسيير مصالح الطرفين و المجتمع المهني بصفة عامة،و إنطلاقا من هذا التنوع في الغايات و المهام جاءت ميزة التنوع في الأحكام و النصوص التي تتفاوت درجتها بتفاوت أهمية كل موضوع"[2].

---

[1] أحمية سليمان:**التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري،الجزء الول،مبادئ قانون العمل**،الطبعة 03،ديوان المطبوعات الجامعية،الجزائر،2005،ص ص 35-43..

[2] أحمية سليمان، **نفس المرجع**، ص 54-57.

و قد تطور قانون العمل من خلال عدة مراحل متمايزة عن بعضها البعض كما يلي:

3-1- مرحلة ما قبل الإستقلال:من 1830-1962:

هي الفترة التي نشأ و تطور فيها قانون العمل بصفة عامة و فرنسا بصفة خاصة،والتي كانت أغلب قوانينها تطبق على الجزائر،على أساس أن الجزائر جزء من فرنسا،و حتى القانون الصادر في 1947 أو ما عرف بدستور الجزائر لاحقا،قد دعم هذا الإتجاه في تطبيق القوانين الفرنسية، و لهذا لا يمكن الحديث عن قانون عمل خاص بالجزائر لأن هناك قانون واحد يطبق في البلدين"[1] .

3-2- مرحلة ما بين 1962 و 1977:

"امتدت هذه الفترة من بداية الإستقلال إلى 1978،لم يصدر فيها أي نص شامل خاص بتنظيم علاقات العمل في كافة القطاعات العامة و الخاصة باستثناء النصوص المتعلقة بتنظيم علاقات العمل في القطاع الخاص سنة 1975،إلى جانب القانون الخاص بالوظيفة العمومية الصناعية والتجارية- أي القطاع التقليدي لتطبيق قانون العمل- خاضعة إما لأحكام بعض القوانين الفرنسية التي مدد العمل بها بمقتضى قانون 31ديسمبر 1962،أو إلى أحكام الإتفاقيات الجماعية التي توضع إما على أساس القوانين الفرنسية أو على أساس القانون الخاص بعلاقات العمل في القطاع الخاص"[2].

ويستخلص من الصيغة السابقة للنص أن المشرع الجزائري قد اعتمد المعيارين معا،أي التبعية القانونية والإقتصادية- كما يظهر هذا بصورة أكثر جلاء في نص المشرع على أن علاقة العمل تقوم بعقد مكتوب أو غير مكتوب و تتكون العلاقة على أية حال بمجرد العمل لحساب صاحب العمل،إلى جانب تطبيق هذا القانون على عدة فئات عمالية أخرى مثل عمال المنازل سواء كانوا يشتغلون بصفة نظامية أو غير نظامية .

3-3- مرحلة ما بين 1978 و1989:

و" هي المرحلة بأحكام والتي تبدأ مع بداية تطبيق القانون الأساسي العام للعامل الذي جاء بأحكام شاملة لمختلف قطاعات النشاط و لجميع الفئات العمالية "[3] وقد جاء القانون الأساسي العام للعامل إنطلاقا من المبادئ و الأحكام التي حددها كل من الميثاق الوطني و الدستور الصادرين سنة 1976كونه القانون الذي ينظم

---

[1] تقادلة حكيمة:**مرجع سابق**،ص17.

[2] أحمية سليمان:**نفس المرجع**،ص74.

[3] أحمية سليمان،**نفس المرجع**،ص 75.

كافة جوانب علاقات العمل،ويحكم الفئات العمالية على إختلاف أصنافها و درجاتها،وكذا القطاعات التي تنتمي إليها،و الموضحة في المادة 02 من القانون 78-12 المتضمن القانون الأساسي للعامل الجزائري، والتي نصت:"تستمد القوانين الأساسية النموذجية المطبقة على مختلف قطاعات النشاط من هذا القانون،وتحدد بموجب مرسوم،كما تستمد القوانين الأساسية الخاصة بعمال كل مؤسسة مستخدمة/من هذا القانون و القوانين الأساسية النموذجية لقطاعات النشاط،وتحدد بأحكام تنظيمية مع إستشارة الهيئات النقابية"[1]

3-4- مرحلة إستقلالية المؤسسات أي ما بعد 1990:

هي المرحلة التي بدأ التحضير لها إبتداء من نهاية 1986،والتي تقررت بصفة واضحة ورسمية من خلال أشغال و لوائح الندوة الرابعة للتنمية،وما جاء في لائحة إستقلالية المؤسسات الصادر في هذه الندوة ومن خلال الميثاق الوطني 1986،وقد سبق هذه المرحلة "إجراءان هما إعادة الهيكلة العضوية،وإعادة الهيكلة المالية"[2]،أو بمعنى آخر "الشروع في التخلي عن الأسلوب الإداري في تسيير المؤسسات الإقتصادية،والفصل بين النشاط الإداري للدولة،و النشاط الإقتصادي للمؤسسات الإقتصادية الصناعية و التجارية،حيث صدر القانون المتعلق بعلاقات العمل طبقا لهذه التوجيهات،و الذي نص في مادته الثالثة على أنه يخضع المستخدمون المدنيون،و العسكريون التابعون للدفاع الوطني،و القضاة،والموظفون والأعوان المتعاقدون في الهيئات و الإدارات العمومية في الدولة و الولايات و البلديات،ومستخدمي المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري لأحكام تشريعية و تنظيمية خاصة"[3].

بالرجوع إلى أهداف الميثاق الوطني فكانت إثراء وتحسين محتوى القانون الأساسي العام للعامل قصد الوصول إلى تنظيم المرتبات و الحوافز المناسبة لتحسين فعالية المؤسسة وتشجيع الإبداع و الإختراع، وهو الأمر الذي لم يتحقق في آخر المطاف والذي استدعى حصر مختلف السلبيات من طرف لجنة مختصة في ذلك،وانطلاقا منها تم إقتراح مبدأ العلاقات التعاقدية سواء الفردية أو الجماعية إلى جانب وضع أجهزة وميكانيزمات جديدة لتنظيم علاقات العمل التفاوضي المشترك بين العمال و أصحاب العمل بكل حرية وإستقلالية على ان ينحصر دور الدولة في ضمان تطبيق القوانين و النظم المعمول بها فقط،كما ركزت على ضرورة إعادة النظر في عدة مسائل أخرى كإقامة

---

[1] الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية:**قانون رقم 78-12 المؤرخ في 01رمضان1398 الموافق5 غشت 1978 يتضمن القانون الأساسي للعامل**،العدد 32،السنة 1978،ص724.

[2] بن عنتر عبد الرحمن:**مراحل تطور المؤسسة الإقتصادية الجزائرية وآفاق تطورها**،مجلة العلوم الإنسانية،جمعة محمد خيضر،بسكرة،الجزائر، العدد02،جوان2002،ص116.

[3] أحمية سليمان،**نفس المرجع**،ص 79.

نظام تصنيف مناصب العمل و الأجور،وكذلك نظام جديد للعلاوات و مراجعة قوانين الضمان الإجتماعي،ووضع هياكل و آليات لوضع و متابعة تنفيذ الإتفاقيات الجماعية للعمل باعتبارها الإطار التنظيمي لعلاقات العمل،وهذه "الإقتراحات تجسدت سنة 1990 من خلال صدور العديد من النصوص التشريعية المتعلقة بتنظيم علاقات العمل على أساس مبدأ التعاقد نذكر منها القانون المتعلق بعلاقات العمل وإعتماد الإتفاقيات الجماعية للعمل كإطار تنظيمي جديد لعلاقات العمل"[1].

4- أسباب توجه الجزائر إلى العمل بالعقد المحدد المدة:

إنطلاقا من خصائص سوق العمل الذي" يعتبر السوق المسؤول عن توزيع العمل على الوظائف والمهن والتنسيق بين قرارات التوظيف المتاحة ومن خلاله يمكن التنبؤ بحجم الطلب المتوقع على اليدي العاملة من قبل أصحاب العمال والمنشآت"[2]في الجزائر، والتي تتميز بارتفاع مستمر للفئة النشيطة من 86999000شخص سنة 2000 إلى 12092000 شخص سنة 2016،بارتفاع مقدر ب29% راجع لزيادة عدد السكان و زيادة معدلات النمو،وكذلك ما عرفه من تحول هيكلي بانخفاض نسبة التشغيل في الوظيف العمومي مقابل التوجه نحو إقتصاد السوق"[3]،و بإلقاء نظرة على العمل وتاريخه في الجزائر و مع "نهاية الثمانينات و في مطلع التسعينات و مع التطورات التي شهدتها الساحة العالمية بسبب العولمة و تحرير التجارة الدولية و التطورات التقنية السريعة،و تعاظم وتهافت المنظمات على إرضاء عملائها كوسيلة للبقاء و الإستمرار في السوق،تغيرت نوعية الموارد البشرية التي تحتاجها المنظمات اليوم،فأصبحت حاجتها للموارد البشرية الماهرة والمؤهلة المدربة و القادرة على التعامل الجدي مع التقنيات الحديثة و تحقيق جودة المنتج لإرضاء العملاء، و لقد خلق هذا الوضع ندرة في هذه النوعية من الموارد البشرية في سوق العمل والذي نعني به المنطقة الجغرافية (مدينة،إقليم،دولة...الخ) التي تتوفر فيها موارد بشرية (قوة عمل) قادرة و جاهزة للعمل وراغبة فيه في كافة الأوقات و يكون بإمكان المنظمة توفير حاجتها منه"[4]،هذا ما دفع المسيريين إلى الإعتماد على عقود محددة المدة و هي" عقود يتم اللجوء إليها عندما تكون طبيعة العمل مؤقتة كأعمال موسمية أو في حالة النمو المؤقت للنشاط أو في حالة طلبية إستثنائية أو إستخلاف أجير غائب...،حيث

---

[1] تقادلة حكيمة:**نفس المرجع السابق**،ص20.

[2] محمد طاقة،حسين عجلان حسن:**إقتصاديات العمل**، إثراء للنشر و التوزيع،ط01،الأردن،2008،ص31.

[3] زرارة سمية،رقاد صليحة:**إشكالية الإدماج المهني لخريجي الجامعات في الجامعات:دراسة تحليلية**،مجلة المشكاة في الإقتصاد التنمية والقانون،المجلد 07،العدد01،الجزائر،ص50.

[4] عمرو وصفي عقيلي:**إدارة الموارد البشرية المعاصرة– بعد إستراتيجي**،دار وائل للنشر،طبعة 01،الأردن،2005،ص ص 274-276.

تنص المادتان 50 و52 من القانون الأساسي للعامل78/08/05 على مايلي:"تكون علاقة العمل لمدة غير محددة كقاعدة عامة،غير أنه يمكن بصفة إستثنائية تشغيل عمال مؤقتين للعمل بصفة محددة"[1]و الذي يكون في هذه الحالات:

- في حالة الحاجة المهنية للمستخدم ليد عاملة لوقت معين،تبرم العلاقة لمدة لا تزيد عن 03أشهر أي تنفيذ أعمال مرتبطة بأشغال أو خدمات غير متجددة كالأشغال الفلاحية المتعلقة بجني المحاصيل أو النشاطات السياحية المرتبطة بالفصول.
- في حالة إستخلاف عامل متغيب يستوجب افحتفاظ بمنصبه و هنا لابد من توفر 03شروط:

✓أن يتعلق الإستخلاف بعامل مثبت.

✓أن يكون هذا العامل المثبت في حالة غياب.

✓صاحب العمل يكون مجبر على الإحتفاظ بمنصب العمل لصاحبه.

- أشغال ذات طابع متقطع و هذه الحالة تتطلب شرطين هما:

✓أن تقوم الهيئة المستخدمة بأشغال تتصف بالدورية و معنى ذلك أن النشاط الذي من أجله يلجأ صاحب العلم إلى التعاقد من حين لآخر بموجب عقود محددة المدة،وفقا لهذا يخرج عن نطاق النشاط العادي الذي يمارسه،ويمتاز بعدم التواصل و عدم الإستمرار في الزمن.

✓هو الطابع المتقطع لهذه الأشغال المتصفة بالدورية بحيث أنه يتخللها و بشكل منظم فترات من الفراغ يجعلها تتوقف تماما عن أداء مهامها"كالعمل الموسمي الذي من أجله يمكن إبرام عقد محدد المدة يستجيب لأشغال تتكرر دوريا أي تعود بصفة منتظمة دون أن يكون لإرادة صاحب العمل دخل فيها لكنها مرتبطة بظواهر خارجية قد تكون طبيعية، تقنية، خاضعة لظروف إقتصادية أو إجتماعية...الخ[2]

هذا من جهة، ومن جهة أخرى "مرحلة الإصلاحات الإقتصادية في الجزائر و ما صاحبها من التوجهات والتغيرات الجديدة أدت إلى إعادة النظر في العديد من القضايا،لاسيما سياسة التشغيل و ذلك بتطبيق عقد العمل المحدد المدة في مختلف المؤسسات الإقتصادية، وهذا وفق النمط الذي تصبوا إليه السياسة الإقتصادية الجديدة هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى لكي تتوصل إلى التحكم في معادلة إقتصادية هامة وهي تكييف حجم نشاط المؤسسة

[1] المحكمة العليا:**المجلة القضائية**،العدد الأول،قسم الوثائق للمحكمة العليا،الجزائر،2001.

[2] بن صاري ياسين:**عقد العمل المحدد المدة**،دار هومة للنشر و التوزيع،الجزائر،2004،ص 84.

مع العدد المناسب فعليا من العمال،بحيث كلما ارتفع حجم هذا النشاط داخل المؤسسة لأسباب إما أن تكون ظرفية أو دورية و بمعنى عام إستثنائية حيث لابد من اللجوء إلى يد عاملة إضافية لتغطية هذا العجز الذي يخلقه التزايد الظرفي للعمل،ومن جهة أخرى فإن عناصر المهارة ،التأهيل و الخبرة لها كذلك دور في مجال علاقة العمل المحدد المدة لأنها و بفضل طابعها المرن فإنها تسمح للمؤسسة بالحصول على مؤهلات خاصة أو مهارات معينة قد لا تتوفر لديها أو حتى إن وجدت لا تكون بالعدد الكافي بأن لا تتردد في الإستعانة بطاقات أو خبرات أجنبية عن المؤسسة في الوقت المناسب و بدون أدنى تأخر"[1]، إضافة إلى شروط خاصة بهذه العقود تحفزها على الإتجاه نحوها و المتمثلة فيما يلي:

أ- شروط خاصة بعقد العمل المحدد المدة:

✓ من حيث الشكل: يتميز بالكتابة كشرط أساسي في عقد العمل المحدد المدة"تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي و تقوم هذه العلاقة على أية حال بمجرد العمل لحساب مستخدم ما"[2]، إضافة إلى توقيع العامل الذي يعد بمثابة تسليم المستند و على العكس من ذلك فقد اعتبر عدم التوقيع بمثابة إنعدام الكتابة.

✓ من حيث موضوع العقد:حيث يتضمن مجموعة من البنود و الحكام التي تنظم المسائل الجوهرية فيه والواجبة التنفيذ من قبل المتعاقدين و المتمثلة :

- تحديد هوية المتعاقدان
- تحديد منصب العمل أو الوظيفة أو الأشغال
- تحديد بداية و نهاية العقد.
- تحديد الأجر و توابعه.
- تحديد بند تجديد العقد بعد إنتهائه.
- تحديد مدة الإختبار و التي حددها المشرع الجزائري ما بين 06 و12 شهرا حسب نوع العمل .

ب- تعديل عقد العمل المحدد المدة:قد تطرأ أحيانا على عقد العمل بعض الظروف التي تستدعي ضرورة تعديله،وهي تتعلق إما بالمؤسسة أو بالعامل،وذلك من أجل التأقلم مع أوضاع جديدة من شأنها السماح باستمرار

---

[1] رحالي حجيلة:**أثر التشغيل على الروابط الإجتماعية بالجزائر"نموذج عن عقود العمل محددة المدة"**،الملتقى الوطني الرابع لقسم علم الإجتماع،كلية العلوم الإنسانية و والإجتماعية ،جامعة الجزائر،6و7 نوفمبر 2006،منشورات كلية العلوم الإنسانية و والإجتماعية،جامعة الجزائر 2007-2008،ص373.

[2] http://www.arabwomenlegal-emap.org/document%20legalsystem/.pdf le 29/03/2024 a10 :59.

علاقة العمل،بالرجوع إلى المادة 62 من القانون 11/90:"يجوز مبدئيا أن يطرأ على عقد العمل تعديل إذا كان القانون أو التنظيم أو الإتفاقيات أو الإتفاقات الجماعية تملي قواعد أكثر نفعا للعمل من التي نص عليها عقد العمل"و استنادا لتشريع العمل الجزائري في مجال التعديل يمكن استخلاص مايلي:[1]

- الحالة الأولى:تعديل عقد العمل خارج إرادة الطرفين.
- الحالة الثانية:تعديل عقد العمل بالإرادة المنفردة لصاحب العمل.
- الحالة الثالثة:التعديل المتعلق بإرادة العامل.

ت- تجديد عقد العمل المحدد المدة:لقد كان التشريع السابق ينص على أنه بحلول أجل العقد المحدد المدة يجوز تجديده مرة واحدة،وفي حالة قيام أي تجديد ثاني فإنه يعتبر باطلا،ويجب إعادة تكيف علاقة العمل إبتداءا من تاريخ إنتهاء أجل مدة التجديد إلى علاقة غير محددة المدة في حين قانون العمل الحالي لم يتطرق لموضوع التجديد سواء بالسماح به أو منعه،ومن جهة اخرى يمكن تجديد العقد أكثر من مرة واحدة و ان ذلك لا يجعل منه عقد عمل غير محدد المدة بقانون 11/90 ومن ثم فإن إمكانية التجديد حتى و إن لم يفرضها المشرع "إلا أنه لم يمنعها صراحة و لم يحددها،ثم جاء الإجتهاد ليشرط عدم تخلل فترة فراغ بين عقد محدد المدة و آخر لأن ذلك يفتح المجال لقيام علاقة جديدة و دائمة"[2]ويكون هذا التجديد كمايلي:

- التجديد الصريح مثل إبرام عقد محدد المدة لإستخلاف عامل متغيب بسبب المرض لمدة شهر ،وبعد إنتهاء المدة لا ياتي العامل الأصلي فيبرم عقد جديد مع نفس العامل و لنفس السبب،وكذلك الأمر بالنسبة للأشغال الغير متجددة،مبدئيا لا يقبل تجديد العقد و لكن إذا انتهى العقد و لم ينتهي المشروع يمكن تجديد العقد و لعة مرات،و بالنسة لإجتهاد المحكمة العليا فترى بأن القانون 11/90 لم يتطرق إلى مسألة تجديد عقد العمل المحدد المدة فيعتبر العقد الثاني الذي يبرم بين الطرفين لمدة محددة كعقد جديد تنتهي فيه علاقة العمل بانتهاء المدة المحددة،كما أنه لا يجوز لأطراف العقد ابرام عقد جديد بعد إنتهاء العقد الأصلي إلا بتوفر شروط احكام الفقرة الأخيرة من المادة 12 من القانون 11/90 و التي تنص على"مادام الأمر يتعلق بعلاقة عمل جديدة بالرغم من أنها تخص نفس الأطراف فإن توفر شروط العقد المحدد المدة في كل حالة ضروري"[3]

---

[1] بن صاري ياسين:**مرجع سابق**، ص 114.

[2] **نفس المرجع**،ص 131.

[3] بن صاري ياسين:**مرجع سابق**، ص135.

• التجديد الضمني فيتمثل في إنتهاء أجل عقد العمل المحدد المدة و استمرار العامل في القيام بمهامه مع سكوت صاحب العمل،و بالتالي نكون أمام علاقة عمل لمدة غير محددة في غياب الكتابةإلى غاية إثبات المستخدم عكس ذلك طبقا للمادة 11 من القانون 11/90 و هو ما أكده إجتهاد المحكمة العليا" أنه من الثابت أن التجديد الضمني لعقد العمل المحدد المدة دون تحرير عقد آخر و استمرار علاقة العمل دون تقديم ما يثبت إنقطاع العامل عن العمل يجعل العقد غير محدد المدة".[1]

5- المدمج حديثا من العمل التعاقدي إلى منصب العمل الدائم:

إن العمل حسب ناصر دادي عدون"وهو عنصر رغم بساطته السطحية فهو يتميز بصعوبة القياس الحقيقي،حيث نستطيع أن نقيسه بالقيمة النقدية غير أنه لا يعطي معنى لأنه يختلف طبقا لنوعيته و التي تتاثر بمستوى التكوين والأقدمية"[2]،وهو كذلك مرتبط بالأجر المقبول والحماية الاجتماعية اللازمة الذي يمثل شرطا ضروريا للاندماج المهني والاجتماعي خاصة في المناطق الحضرية، غير أن الحماية الاجتماعية التي يمنحها العمل أصبحت غير ثابتة ومتعددة الأوجه، فإلى جانب قطاع عام محدود لكنه أكثر حماية، هناك قطاع خاص يطغى عليه الطابع التجاري غالبا يضمن أجورا متدنية وصيغا مختلفة من الحماية الاجتماعية، إضافة إلى بروز قطاع موازي (غير رسمي) والذي يعرف الأفراد ضمنه صيغ متعددة من اللاأمن والدخل المتدني.

و"لكن المفارقة في الأمر هو المرونة في التعاقد و تبني العقد المؤقت المتجدد من دون اي ضمان للعامل،ومن جهة اخرى نجد معظم المؤسسات الإقتصادية المنتهجة لهذا النوع من التعاقد تنشد الإستقرار لنفسها باعتماد طرق حديثة في التسيير و إدخال تكنولوجيا جديدة في الإنتاج"[3]،

و عليه يمكن القول بان مفهوم الاندماج المهني هو ذوبان الفرد في مجموعة العمل داخل المؤسسة، ليصبح عنصرا فعالا يتأثر ويؤثر في المؤسسة الإنتاجية، كما يستعمل بعض الباحثين مصطلحات أخرى معادلة للاندماج منها: التلاؤم والتوافق والتكيف والتكامل، كما أن الاندماج المهني يدل على التوافق و الانسجام بين العمال بعضهم البعض من خلال العلاقات التضامنية التي تنشأ بينهم، و التي نتجت عن تبادل الخدمات من جهة و عن حاجة العمال إلى تكوين صداقات و تشكيل جماعات يحس فيها بالراحة و الاطمئنان من جهة أخرى، و تساهم عدة جهات في تحقيق الاندماج و هي :العمال في حد ذاتهم من خلال اتحادهم و تضامنهم في كل الحالات، وكذلك الإدارة من خلال توفيرها لكل الظروف و الشروط و الوسائل التي تسمح للعامل بأداء مهامه باطمئنان و رضا و أيضا طبيعة العمل في حد ذاته(صعب، خطير، سهل) و مدى رضاه عنه، أو استقرار العمل (مؤقت،

---

[1] المحكمة العليا:**المجلة القضائية**،العدد الأول،قرار رقم 159271 المؤرخ في 1998/05/02.

[2] ناصر دادي عدون:**إقتصاد المؤسسة للطلبة الجامعيين**،دار المحمدية العامة،الجزائر،1998،ص 163.

[3] شريف صديق:**مرجع سابق**، ص483.

دائم)، هذا إضافة إلى أهمية العمل نفسه بالنسبة للعامل و بمدى توافق مؤهلاته و كفاءاته مع متطلبات منصب عمله عند دخول العامل إلى المؤسسة فإن عليه احترام قواعدها و قيمها و هو عامل آخر للاندماج المهني.

وكما سبق ذكره فقد تم اللجوء إلى هذا النوع من العقود نتيجة العولمة و التطور التكنولوجي اللذان خضعت لهما المؤسسات بضغوط قوية تنافسية فرضت عليها إعطاء مرونة أكبر لسوق العمل، كشرط أساسي في زيادة قدرتها على الاندماج مع نمو الأسواق العالمية و التطور التكنولوجي، حيث أن التشغيل المؤقت يساعد المؤسسات على إحداث مرونة أكبر في تسيير اليد العاملة و يسمح بالسيطرة على الكتلة الأجرية، مما يخفف من الأخطار المستقبلية التي قد تتعرض لها و التي ربما لا يمكن التنبؤ بها، و لهذا لجأ أصحاب العمل إلى مبدأ التعاقد في علاقات العمل و الذي يجد معناه في ملائمة و تكيف حجم العمل و مستوى الأجور مع متطلبات ربح المؤسسة ، مع أن سياسة عقد العمل لمدة محددة تقدم فوائد للمؤسسات إلا أنها ممثلة عموما من طرف العمال كأعمال سيئة بسبب عدم دوامها حتى و إن كانوا ينفذون أحيانا إلى عقد غير محدد المدة (CDD[1]) ، فهي تحرم العمال المؤقتين من عدة امتيازات يتمتع بها العمال الدائمون كالترقية و شغل المناصب القيادية، هذا ما يجعلهم يحسون بنوع من النقص يؤدي بهم إلى الإحباط النفسي و" السلوك الإنتهازي في العمل الذي قد يعبر عن المبالغة أو الجور أو سوء الإستغلال لأي شيء مثل الأدوات و الصلاحيات الممنوحة له في مكان العمل من أجل تسهيل سيره،و السلوك هنا يعني أن المخالفة لم تكن عرضية إنما ترتقي إلى مستوى العادة والتكرار،وقد يكون متزايدا مع استمرار الممارسة إذا لم يتم التعامل معه من قبل الإدارة في الوقت المناسب"[2]، كما أن مؤقتية هذا العامل المتعاقد تجلعه دائما في قلق خاصة عندما يحين موعد انتهاء مدة العقد التي اضطر إلى قبولها حتى و إن كان ذلك مقابل العيش بتوتر، فهو لم يجد بديلا لذلك في فترة عرفت تجميد التوظيفات الجديدة و تسريح جماعي للعمال من جراء الإصلاحات الاقتصادية، إن العامل المؤقت لم يحرم فقط من الترقية و شغل المناصب الهامة بالمؤسسة بل وفقد كذلك الحق في التكوين، الذي رغم أهميته في تنمية الخبرة المهنية و بناء العامل الماهر إلا أنه و في نفس الوقت من غير الممكن إنفاق مبالغ مالية معتبرة على عمال مؤقتين، لن تستفيد منهم المؤسسة إلا لفترة محدودة،و هي بالتالي لا تحتاج لرفع مهارات و تنمية خبرات ستنقضي مع نهاية مدة العقد محدد المدة .أما الأمر الذي يزيد من سلبية هذا النوع من العقود على العمال، هو انخفاض أجورهم مقارنة مع زملائهم الدائمين وهذا ما يحبط معنوياتهم ويجعلهم غير راضين، مما يدل على غياب الاندماج المهني كنتيجة لكل العوامل السابقة التي أفرزتها طبيعة العمل المؤقتة .

---

[1] **Ibid**, p 129.

[2] أيمن أحمد الدويك:**السلوك الإنتهازي في العمل**،دار الخلدونية،الطبعة الأولى،الجزائر،2007،ص ص 19-20.

6- واقع ادماج المتعاقدين في مناصب عمل دائمة:

لقد تم إدماج 325.053 في مناصب عمل دائمة،حسب ما ذكره وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي فيصل بن طالب وبخصوص عملية إدماج المستفيدين من الإدماج المهني، ذكر السيد الوزير أنه تم الانتهاء من العملية بتاريخ 31 ديسمبر 2023، حيث تم إدماج 325.053 منتسب للجهاز على مستوى المؤسسات والإدارات العمومية، في مناصب عمل دائمة، مضيفا أنه تم تحويل عقود جهاز نشاطات الإدماج الاجتماعي (DAIS) إلى عقود غير محددة المدة بالتوقيت الجزئي لفائدة 179.702 منتسب للجهاز على مستوى الهيئات والإدارات العمومية، وأكد أن هذه العملية تندرج ضمن جملة قرارات السيد رئيس الجمهورية الرامية إلى صون كرامة المواطن وتحسين ظروف معيشته والارتقاء بها إلى مستوى أفضل، من خلال إدماج أزيد من نصف مليون مستفيد في مناصب عمل قارة[1].

وقد بلغ عدد توظيف النساء 47.730 توظيفا (12,71 بالمئة) في سنة 2018 و 8.936 (17,23 بالمئة) خلال الشهرين الأولين من السنة الجارية 2019، أما فيما يتعلق بطالبي الشغل من ذوي الاحتياجات الخاصة أشارت حصيلة الوكالة الوطنية للتشغيل الى تسجيل 646 طلب من مختلف أنواع الاعاقة تم توظيفهم خلال السنة الماضية2018 من بينهم 71 امرأة علما أن الوكالة أحصت مجموع 6290 طلب تشغيل لأشخاص من ذوي الاحتياجات الخاصة عبر التراب الوطني خلال نفس الفترة المرجعية.

و خلال السنوات الخمس الماضية, شهد التوظيف الكلاسيكي للنساء ارتفاعا " معتبرا" اذ انتقل من 27.103 توظيفا في سنة 2014 الى 50.159 توظيفا سنة 2019 أي بزيادة بلغت نسبتها 85 بالمئة, يضيف نفس المصدر،أما فيما يتعلق بجهاز المساعدة على الادماج المهني "تم ادماج 243.478 امرأة خلال الفترة الممتدة من 2014 الى 2019 من بينهم 4.962 في سنة 2019 و أن 113.802 امرأة أخرى تم توظيفهن في اطار عقود التشغيل المدعم منذ 2014 من بينهن 8.261 امرأة في سنة 2019.

وأما في مجال تشجيع المقاولاتية عند النساء من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب و الصندوق الوطني للتأمين على البطالة أشار ذات المصدر الى أن عدد النساء اللواتي استفدن من الجهازين العموميين لدعم انشاء مؤسسات مصغرة عرف " تطورا محسوسا" خلال 2014-2019 لترتفع النسبة من 17ر22 بالمئة الى 17ر37 مشروع ممول مضيفا أنه في سنة 2019 بلغ عدد المشاريع التي أنجزتها النساء 1964 مشروع حسب الوزارة.

و قد أشارت معطيات الديوان الوطني للإحصائيات المنبثقة عن التحقيق حول الشغل و البطالة الذي أنجز سنة 2019 أن 1ر61 بالمئة من تشغيل النساء يرتكز في الادارة العمومية مضيفا أنه على اساس مجموعات مهن

[1] https://news.radioalgerie.dz/ar/node/40554،le 14/04/2025.a 05 :07h.

يمتص تشغيل النساء 56ر9 بالمئة من التشغيل العام للموظفين الاداريين و 54ر8 بالمئة في المهن الثقافية و 37ر5 بالمئة في المهن الوسيطة (اطارات متوسطة) و 16ر3 بالمئة في المهن المؤهلة لقطاعي الصناعة و الصناعات التقليدية، وقد أشار مدير التشغيل و الادماج بالوزارة, محمد شرف الدين بوضياف أن مساهمة المرأة في سوق العمل قد حققت تقدما بفضل عديد الاصلاحات المؤسساتية التي تضمن لها المزيد من الحقوق و تسهل ادماجها في سوق العمل،ففي مجال فرص الحصول على العمل, أكد المسؤول نفسه أن سياسة التشغيل الجديدة قد ساهمت في اعادة احياء سوق العمل بشكل عام و النشاط النسوي بشكل خاص.و بالعودة لولاية عين الدفلى، و في إطار متابعة تقدم عملية إدماج المستفيدين من جهازي الإدماج المهني والإجتماعي لحاملي الشهادات على مستوى مختلف الإدارات العمومية للولاية، مست عملية الإدماج جميع الهيئات والمؤسسات العمومية وفي مناصب مختلفة وذلك تنفيذا لأحكام المرسوم التنفيذي 19-336 المؤرخ في 08 ديسمبر 2019 المتضمن إدماج المستفيدين من جهاز المساعدة على الإدماج المهني و الإجتماعي لحاملي الشهادات حسب البيانات التالية عدد المعنيين بالإدماج 7492 (2181 الدفعة الأولى، 1765 الدفعة الثانية ، 2006 الدفعة الثالثة)، عدد المدمجين في مناصب دائمة 3478،عدد القطاعات التي استفادت من الإدماج : 27 قطاع ،عدد المدمجين في مناصب دائمة 3478 مستفيد ،نسبة تقدم عملية الإدماج " 46.42 بالمائة.[1].

وإذ أكد أن مسألة الشغل و مكافحة البطالة تشكل "احدى الاولويات" المسجلة ببرنامج عمل الحكومة, أشار أن القانون الأسمى للبلاد ينص في مادته ال36 على أن الدولة تعمل على ترقية التناصف بين الرجال و النساء في سوق التشغيل"[2]، كما ذكر أن تطبيق هذا المبدأ الدستوري أضحى مجسدا بشكل واضح في التشريع الذي يمنع جميع أشكال التمييز بين الرجال و النساء في مجال الشغل و التوظيف و يضمن حماية خاصة للمرأة العاملة من جميع أشكال الاستغلال.

و أضاف بالقول ان "الحكومة قد أدرجت ضمن المحاور الأولية لمخطط عملها مسألة الادماج الاقتصادي للنساء و للأشخاص من ذوي الاحتياجات الخاصة و طالبي العمل المقيمين بالمناطق التي لا تتوفر فيها فرص العمل، من خلال وضع أليات تحفيزية جديدة"،و أبرز مدير التشغيل و الادماج في الأخير أن مساهمة قطاع العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي في مجال ترقية الشغل تتم لا سيما من خلال مهام الوساطة في سوق العمل التي أوكلت للوكالة الوطنية للتشغيل, و كذا دعم و تشجيع المقاولاتية لدى الشباب عبر الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب و الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة،"أوضح ذات المصدر أن " عمليات التوظيف الكلاسيكية للنساء في عالم

[1] https://kaidnews.dz/2022/01/08/%D8%B9%D9%8A%D9%86-%D8%A7%D9%84%D8%AF%D9%81%D9%84%D9%89-%D8%B9%D9%85%D9%84%D9%8A%D8%A9-%D8%A7%D8%AF%D9%85%D8%A7%D8%AC-%D9%88%D8%A7%D8%B3%D8%B9%D8%A9-%D9%84%D8%AD%D8%A7%D9%85%D9%84%D9%8A-%D8%A7%D9%84/le 14/04/2025 a 11:29.

[2] https://www.aps.dz/ar/economie/84869-2019 le 30/06/2023 ; 16 :08h.

الشغل ارتفعت الى 50.159 خلال سنة 2019 أي ما يعادل 14,96 بالمئة من العدد الاجمالي لقبول طلبات التشغيل المسجلة من طرف نفس الوكالة"،وهي معطيات رئيسية توضح لنا تبعات خروج المرأة إلى العمل و إقتحامها لعديد المجالات منذ الإستقلال و إلى يومنا هذا،منافسة للرجل في كل المهن والميادين والتخصصات ،رافعة علم التحدي لكل ما هو جديد ،ولكن بالموازاة نجد الفئة الذكورية تندد وتصرح بأن الإناث هم الأكثر تنازلا في العمل سواء تعلق الأمر بالأجر (أجر منخفض للإناث و مرتفع للذكور)، وسواء تعلق الأمر بالمهام (مهام كثيرة للمرأة و قليلة للرجل)، بالرغم أنها تبقى معايير صحيحة إلى حد ما من وجهة نظرهم و لكن الواقع دائما ما يفرض علينا نفسه بكل ظروفه،ونجد أنفسنا مستسلمين له بإرادتنا.

خلاصة الفصل:

إن العمل تبنى مبادئ جديدة من بينها المرونة في التعاقد ،ولكن كان له من السلبيات الكثير،فمن جهة المؤسسة تسعى للتطور و تحسين مردوديتها،ولكن بالمقابل تملك عمالا بدون هوية،فهي تضيق في هامش الحرية الذي يمتلكونه و هو ما يجعل معركة التفاوض دائما في صالح المستخدم قبل أن تنطلق، ومن جهة أخرى هناك تبعات للتجريد من الهوية للعامل ومنها مقاومة التنظيم لأجل إعادة التوازن النفسي،عدم الإلتزام بقواعد وشروط العمل حتى تلك التي تعود عليه بالفائدة،وعدم الإنضباط في العمل أو التراخي في الإنجاز أو تضييع الوقت في الأمور الهامشية،كأنه يعبر عن عدم رضاه و عدم قدرته على استرجاع بعض حقوقه التي لايسمح له التعاقد بالتعبير عنها،هذا كان قبل الإدماج و لكن بعد الإدماج أصبح مثله مثل العمال الدائمين يتميز بحقوقهم وواجباتهم وإمتيازاتهم في ظل تبعات نظام العقدو المحددة المدة و الدائمة بالتجدد،والتي من خلالها يحاول المدمجون بناء هوياتهم المتكاملة الأبعاد القادرة على البذل و الإبداع يطبعها التميز ومعترف بها إجتماعيا.

الفصل الرابع

المدمج حديثا من الإدماج إلى الإندماج المهني

تمهيـــــــد

المبحث الأول: المدمج بين رحلة الرضا و التوافق المهنيين

أولا: الرضا المهني و محدداته

ثانيا:التوافق المهني و مايتعلق به

المبحث الثاني:تبعات الإدماج على المدمج حديثا في منصب عمل دائم

اولا: تبعات الإدماج على الهوية المهنية للمدمج

ثانيا:الإندماج المهني و انعكاساته على المدمج حديثا

خلاصـــة الفصل

تمهيد:

إنطلاقا من أن الرضا المهني هو مجموع المشاعر الوجدانية التي يشعر بها الفرد نحو العمل الذي يشغله حاليا، و هذه المشاعر قد تكون سلبية أو إيجابية، و هي تعبر عن مدى الإشباع الذي يتصور أن يحققه من عمله،فهو كذلك شعور داخلي بالإرتياح يصعب تحديد بعامل واحد، قد يكون متعلق بالأجر، نمط الإشراف أو محتوى العمل،وهو ما سوف نتحقق منه من خلال ما سوف نتطرق له بالتعرف أكثر على عوامل الرضا المهني،و اهميته وغيرها من المرتكزات المهمة في هذا الموضوع.

المبحث الأول: المدمج بين رحلة الرضا و التوافق المهنيين

أولا:الرضا المهني ومحدداته

1- الرضا المهني ومدلولاته:

يعرفه أحمد ماهر على أنه"الإتجاهات النفسية للعاملين اتجاه عملهم و مدى ارتياحهم وسعادتهم في العمل،على الأخص بالنسبة لعناصر أساسية في العمل مثل سياسة المنظمة،الرؤساء،فرص النمو والترقي..."[1]،هو درجة إشباع حاجات الفرد نتيجة العمل و يتحقق هذا الإشباع عادة عن طريق الأجر و ظروف العمل وطبيعة الإشراف،طبيعة العمل نفسه،الإعتراف بواسطة الاخرين و يرى البعض الآخر أن الرضا عن العمل هو محصلة عناصر الرضا التي يتصور الفرد أن يحصل عليها من عمله في صورة أكثر تحديدا"[2]،أما كاي كلبير فيعرفه بأنه "ذلك الشعور بالإكتمال و الإنجاز النابع من العمل،هذا الشعور ليس له علاقة بالنقود أو المميزات أو حتى الإنجازات،إنما هو ذلك الشعور بالإرتياح النابع من العمل ذاته ومن الناحية النظرية يمكن لأي وظيفة أن تحقق قدرا من الرضا"[3]،و بالتالي الرضا المهني هو نتيجة تفاعل الفرد مع وظيفته و هو إنعكاس لمدى الإشباع الذي يستمده من هذا العمل،و إنتمائه و تفاعله مع جماعة عمله و بيئة العمل الداخلية والخارجية و بالتالي فهو يشير إلى مجموع المشاعر الوظيفية أو الحالة النفسية التي يشعر بها الفرد نحو عمله.

وينقسم الرضى في العمل إلى نوعين:

1-1- الرضا العام عن العمل:

و يعرف بأنه الإتجاه العام للفرد نحو عمله ككل فهل هو راضي أو غير راضي و لا يسمح هذا المؤشر بتحديد الجوانب النوعية التي يرضى عنها العامل أكثر من غيرها فضلا عن الحوانب التي لا يرضى عنها أصلا.

1-2- الرضا النوعي:

و يشير إلى رضى الفرد عن كل جانب من جوانب عمله كل على حدى وتتضمن هذه الجوانب أساليب الإتصال داخل المؤسسة و العلاقات مع الزملاء.

من هذا فإننا عندما نتحدث عن الرضى في العمل أو الرضى عن العمل لا يمكن أن نقصد نفس الشيء وعليه لابد من توضيح الفرق بينهما:

- **الرضا عن العمل:**

يقصد به رضا الفرد عن عمله أي رضاه عن مردوديته في العمل أي رضاه مرتبط بطريقة أدائه.

---

[1] أحمد ماهر:**السلوك التنظيمي مدخل بناء المهارات،الطبعةالسابعة**،الدار الجامعية،الإسكندرية،2000،ص43 .

[2] صلاح الدين محمد عبد الباقي:**السلوك الفعال في المنظمات**،دار الجديد للنشر،مصر،2002،ص210.

[3] محود أبو النصر:**بناء و تدعيم الولاء المؤسسي لدى العاملين داخل المنظمة**،دار إيتراك للنشر و التوزيع،ط1،مصر2005،ص90.

- **الرضا في العمل:**

و يقصد به رضا الفرد عن المحيط الذي يعمل فيه بمختلف جوانبه وهذا يعني أن رضى الفرد مرتبط بمستوى طموحاته ،فكلما كانت طموحاته كبيرة كان رضاه أقل وكلما انخفضت طموحاته كانت درجة رضاه عالية.

2- عوامل الرضا المهني الأساسية:

يمكن إعتبار الرضا عن العمل بمثابة العامل المتغير الذي يشمل محصلة المشاعر والإتجاهات التي يعتقد الفرد أن لها علاقة بمختلف الجوانب التي يصنف بها عمله و من بين العوامل الأساسية للرضى المهني مايلي:

2-1- العوامل المستمدة من ظروف العمل:

أ- محتوى العمل:

يرى أحمد صقر عاشور "أن المتغيرات المتصلة بمحتوى العمل هي الوحيدة المسببة لمشاعر الرضا عند الأفراد"[1]،حيث أن طبيعة و تكوين مهام الأفراد تلعب دورا كبيرا في التأثير على درجة رضا الفرد عن عمله،و الذي يظهر من خلال:

- **درجة تنوع مهام العمل**:أي كلما كانت درجة تنوع مهام العمل عالية،كلما زاد الرضا عن العمل هذا يعني كلما تنوعت مهام العمل قل الملل الناتج عن التكرار و هذا يشير إلى اهتمام الفرد بانتقاله من مهنة لأخرى مع الأخذ بعين الإعتبار توقف هذا التأثير على درجة التكامل و الذكاء.
- **درجة السيطرة المتاحة للفرد**: "ينعكس ذلك على تكيف الفرد في محيط عمله،حيث أنه كلما زادت حرية الفرد في إختيار طرق أداء العمل و السرعة التي يؤدي بها العمل جعله يتكيف بسهولة مع محيط عمله،وما عدا ذلك في قدرته على التأثير على القرارات التي يتم إتخاذها و السياسات التي تضعها المؤسسة،خاصة ما تعلق بعمله،و ذلك من خلال المشاركة في اتخاذ القرارات و الثقة في تحديد الأهداف"[2].
- **استخدام الفرد لقدراته**: كلما تصور الفرد أن العمل الذي يقوم به يستخدم فيه قدراته كلما زاد رضاه عن العمل و استخدام الفرد لقدراته يمثل اشباع حاجات تحقيق الذات.
- **خبرات النجاح و الفشل في العمل**: إن أثر خبرات النجاح و الفشل يتوقف في العمل على درجة تقدير و اعتزاز الفرد بذاته،فكلما كان تقدير و اعتزاز الفرد بذاته عاليا،كلما زاد أثر خبرات النجاح و الفشل على

---

[1] أحمد صقر عاشور :**نفس المرجع السابق،ص**144.

[2] عزون زهية:**التحفيز و أثره على الرضا الوظيفي للموارد البشرية في المؤسسة الإقتصادية**-دراسة حالة وحدة نوميديا قسنطينة-رسالة ماجيستار علوم التسيير،كلية العلوم الإقتصادية و علوم التسيير،جامعة 20أوت 1955سكيكدة،ص68.

الرضا،كلما تصور الفرد أن العمل يتطلب القدرات التي يتمتع بها،كلما زاد أثر خبرات النجاح و الفشل على مشاعر الرضا لديه"[1]

ب- ظروف العمل الفيزيقية:

تتمثل ظروف العمل في الإضاءة، الحرارة، التهوية، الضوضاء، النظافة...الخ و منه كلما كانت الظروف الفيزيقية للعمل سيئة و قاسية كلما ارتفعت معدلات الغياب ودوران العمل وهو ما ينعكس سلبا على مستوى الرضا عن العمل.

ت- ساعات العمل:

كلما كانت ساعات العمل توفر للفرد حرية استخدام وقت الراحة زاد الرضا عن العمل وكلما تعارضت ساعات العمل مع أوقات الراحة و حرية الفرد في استخدامها انخفض الشعور بالرضا عن العمل و تجدر الإشارة إلى أهمية وقت الراحة للفرد وتأثير ساعات العمل على الاجتهاد فيزداد الشعور بالرضا إذا كانت منافع وقت الراحة عالية والعكس.

2-2- العوامل المستمدة من ظروف العمل المادية:

أ- الأجر أو الراتب: يعتبر الأجر بمثابة وسيلة لإشباع الحاجات الدنيا،كما أن أثره يمتد ليعطي الشعور بالأمن و ليرمز إلى المكانة الإجتماعية،كما قد ينظر إليه الفرد كرمز لعرفان المنظمة لأهميته،وفي حالات أخرى يستخدم الأجر لإشباع الحاجات الإجتماعية من خلال ما يتجه للفرد من تبادل المجاملات الإجتماعية مع الآخرين"[2]

تتضح أهميته كونه المقابل المنطقي والمباشر للجهد الذي يبذله العامل ويندرج ضمن العوائد المادية الفورية ويبقى عامل أساسي واستراتيجي سواء بطريقة مباشرة أو غير مباشرة فهو يرمز للمكانة الاجتماعية و يعزز مستوى الشعور بالأمن ،إضافة إلى"أنه يجب أن يتناسب الأجر مع ما يقدمه من عمل لأن من شأن ذلك ان لا يشعر العامل بالإجحاف و الظلم"[3].

ب- الترقية: تعد فرصة مناسبة لتنمية قدرات الفرد باعتبارها اعتراف إداري بالجهد المبذول و كلما وفرت الإدارة لعامليها فرصة الترقية كلما حققت شرطا كبيرا من شروط الرضا.

---

[1] محمد الصيرفي:**السلوك الإداري (العلاقات الإنسانية)**،دار الوفاء للطباعة و النشر،مصر،2006،ص134

[2] محمد الصيرفي:**مرجع سابق**،ص135

[3] تباني أحلام:**التغيير التنظيمي و آثاره على الرضا الوظيفي و التوافق المهني لدى الإطارات،دراسة ميدانية على مستوى مؤسسة ميناء الجزائر EPAL**، أطروحة دوكتوراة ،تخصص علم النفس العمل والتنظيم،جامعة الجزائر02 ،الجزائر،2021-2022،ص118.

ت- المكانة الإجتماعية للمهنة: تمثل قيمة إجتماعية يتمناها كل فرد على غرار الدخل المادي و الإمتيازات المادية حيث يسعى العامل دائما لكي يكون مضرب المثل في عمله أمام زملائه و هو ما يجلب له اشباعا نفسيا إلى جانب الإشباع المادي مم يدعوه إلى حب عمله و بالتالي رضاه.

2-3- العوامل المستمدة من علاقات العمل:

أ- نمط الإشراف: المشرف الذي يقيم علاقات عمل مع المرؤسين على أساس الثقة والإحترام المتبادل يحقق رضا عاليا بينهم وهو ما يعني "أنه كلما زادت وسائل الإشباع والحوافز التي تحت سيطرة المشرف،كلما زاد تأثير سلوك المشرف إزاء مرؤسيه على رضاهم و العكس بالعكس".[1]

ب- جماعات العمل: تؤثر جماعة العمل على رضا الفرد بطريقة إيجابية يزيد في رضاه عن عمله إذا كان التفاعل بينهم يمثل مصدر منفعة والعكس صحيح إذا كان يمثل مصدر توتر،وهو ما يعني أن اداء العمال يتوقف على التفاعلات و العلاقات القائمة بين الأفراد و جماعات العمل،حيث أن العامل يستمد كثيرا من رضاه عن عمله عندما يعمل مع جماعة طيبة من العمال،كما لا يمكن إنكار تأثير ظاهرة عدم الترابط بين جماعة العمل ودورها في إحداث عدم الرضا عن العمل"[2].

3- أهمية الرضا المهني:

يعتبر من العوامل الهامة لسببين الأول كونه هدف كل عامل كغاية حياتية وهو ما يضمن بقاء جديته لأنه بدون رضا لن يكون العامل مستقرا ولا أداؤه جيد حتى و إن كان الأجر مرتفع، أما السبب الثاني فهو إسهام الرضى في باقي الإتجاهات الموجودة إذ يحدث آثار إيجابية أو سلبية على سلوكات الفرد و نتعرض لبعض الأثار كمايلي:

أ- على الصحة العضوية: لا شك أن للحالة النفسية تأثيرا على الناحية العضوية التي تعتبر أحد شروط تحقيق الرضا.

ب- على الصحة العقلية: العامل الذي ترغمه ظروفه الإجتماعية على البقاء في عمله مهما كان نوعها أو الظروف المحيطة به يحيا صراعا داخليا يزيد يوما بعد يوم و يجعل من عمله ضغطا كبيرا وهو ما يفرض وجود علاقة بين اللارضى والصحة العقلية.

---

[1] محمد الصيرفي:**مرجع سابق** ،ص147.

[2] بووذن نبيلة:**محددات الرضا الوظيفي لدى العامل الجزائري في إطار نظرية ماكليلاند للدافعية**،دراسة ميدانية بمؤسسة سوناريك وحدة فرجيوة،ماجيستار علم النفس التنظيمي وتسيير الموارد الشرية،كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية،جامعة الإخوة منتوري قسنطينة،الجزائر،2006-2007،ص ص53-55.

ث- على الإتجاهات الأخرى:إذا كان العمل جزءا من الحياة اليومية للفرد فإن له تأثير على حياته و منه الرضى المهني له تأثير على حياة الفرد بصفة عامة بل يعد الجانب الأهم في سعادته كونه المجال الذي يقضي فيه معظم وقته .

ج- على الأداء: يعتبر الرضا عاملا مسببا في السلوك المهني و بالخصوص مستوى الأداء، إذ أنه عند إدخال تغييرا على محيط العمل كفترات الراحة ، نوع الإشراف...يتحسن الأداء و الروح المعنوية ،كما أن احساس الفرد أن الهدف المحقق في عمله يدعم وجوده فإن شعوره سيكون إيجابيا أما إذا رآه كتهديد لوجوده فشعوره سيكون سلبيا،وقد عدد المهتمون بعلاقة الرضا المهني مع طريقة العمل نذكر عدة جوانب:

✓ الغيابات و من أسبابها نجد العوامل الشخصية كالسن،الحالة الصحية ومستويات التأهيل،إضافة إلى العوامل المهنية كالمستوى التأهيلي،الأقدمية،النشاطات المرتبطة بالعمل و ظروف السكن والمواصلات و نمط الإتصال و طريقة المكافأة إلى جانب المعاملة والإشراف.

✓ الشكاوى والتظلمات وهما رد فعل عن اللارضا في العمل .

✓ الإنتاج هو نتيجة نهائية لمستوى الرضا من خلال الإرتفاع في حالة الرضا والإنخفاض في حالة العكس.

4- أسباب الرضا المهني عند المدمج حديثا:

وهنا يمكن تقسيمها إلى فئتين كمايلي[1]:

4-1- أسباب تنظيمية: هي أسباب لها علاقة بالتنظيم مثل:

• نظام العوائد ويتمثل في الحوافز والمكافآت و الترقيات،ويشعر الفرد بالرضا إذا كانت لديه نفس العوائد مع البقية تبعا لنظام محدد يضمن توافرها بالقدر المناسب،و بالشكل العادل.

• الإشراف وذلك عند إدراك الفرد مدى وجودة الإشراف الواقع عليه و المؤثر في درجة رضاه عن الوظيفة،والذي يعتمد على عدالة المشرف و اهتمامه بشؤون المرؤوسين و حمايته لهم حسب نظر كل فرد.

• سياسات المنظمة وهي جودة أنظمة وعمل ولوائح و إجراءات و قواعد تنظيم العمل،وتوضيح التصرفات وتسلسلها بشكل ييسر العمل ولايعيقه.

• تصميم العمل والمقصود به تصميم سليم يكون فيه العمل متنوعا ومرنا،ومتكاملا و ذو أهمية ،مستقلا وموفرا للمعلومات الكاملة و التي توفر رضا نسبي عن العمل.

[1] محمد سعيد سلطان:**السلوك الإنساني في المنظمات**، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2002 ،ص ص 201-204.

• ظروف العمل الجيدة بحيث كلما كانت ظروف العمل المادية مناسبة ساعد ذلك على رضا العاملين عن عملهم،و من أهم هذه الظروف ما يمس الإضاءة والحرارة والتهوية و حجم المكتب،الهاتف و ترتيب المكاتب،وحجم الإتصالات الشخصية و حجم الحجرة وغيرها.[1]

4-2- أسباب شخصية: فعلا أن شخصية الفرد تتأثر بمدى رضاه عن العمل ومن أهم أسباب ذلك نجد:

• احترام الذات حيث أنه كلما كان للفرد إعتزاز برأيه،واحترام ذاته و العلو بقدره كلما كان أقرب إلى الرضا عن العمل،و العكس صحيح.

• تحمل الضغوط وهي القدرة على التحمل في العمل و التعامل والتكيف معها،و من يمتلك هذه الصفات يكون أكثر رضا أما أولئك الذين يتقاعسون بسرعة وينهارون عند أول عقبة فهم سيكونون المستاؤون.

• المكانة الإجتماعية وهي التي كلما ارتفعت أو الوظيفة مع الأقدمية زاد رضا الفرد عن عمله،و إذا ما قلت مكانة الفرد وظيفيا و إجتماعيا قلت معها الأقدمية زاد إستياء الفرد.

• الرضا عن الحياة فنجد هنا أن الأفراد الراضين في حياتهم هم نفس الأشخاص السعداء في عملهم،أما الأشخاص التعساء في حياتهم و غير الراضين عن نمط حياتهم العائلية و الزوجية و الإجتماعية فهم أيضا كذلك في العمل.

5- نتائج الرضا المهني على المدمج حديثا في منصب عمل دائم:

ومن بين نتائج الرضا المهني لدى المدمج حديثا نجد:

• الرضا عن العمل و معدل دوران العمل: وهنا نجد أن الدراسات قد أظهرت أن هناك علاقة سلبية بين الرضا عن العمل و معدل دوران العمل بمعنى أنه كلما ارتفع الرضا عن العمل يميل دوران العمل إلى الإنخفاض بما في ذلك المدمج حديثا.

• الرضا عن العمل ومعدل الغياب:من العوامل الأساسية التي يمكن الإعتماد عليها في عملية التنبؤ بحالات الغياب بين العمال الرضا عن العمل،حيث كلما حصل العامل المدمج حديثا على درجة من الرضا أثناء وجوده في العمل أكثر من الرضا الذي يحصل عليه إذا تغيب عن العمل،فنستطيع أن نتنبأ بأنه سوف يحضر إلى العمل و العكس صحيح،ومنه نجد علاقة سببية بين درجة الرضا عن العمل و بين معدلات الغياب" الذي يعني نقص الملازمة في عمل يتطلب الحضور الدائم،وهو امر يسبب ارتفاع تكاليف في المؤسسة،و لاسيما تكاليف تعويض العطل المرضية و الإجازات السنوية و نقص الإنتاجية"[2].

---

[1] محمد سعيد سلطان:**مرجع سابق**،ص ص 201-204.

[2] تباني أحلام:**مرجع سابق**،ص146.

- الرضا عن العمل و الإصابات:نجد الباحثين يفترضون وجود علاقة سببية بين الرضا عن العمل وبين معدلات الحوادث والإصابات في العمل،بحيث أن العامل الذي لا يشعر بدرجة عالية من الرضا عن عمله تجده أقرب للإصابة إذ أن ذلك هو سبيله للإبتعاد عن جو العمل الذي لا يحبه.
- الرضا عن العمل و معدل أداء العمل:و في هذه النقطة تشعبت الآراء خاصة إذا تعلق الأمر بالمدمجين حديثا في مناصب عمل دائمة فهناك من يعتقد أن الرضا المهني يفضي إلى الأداء،و هناك من يرى أن الأداء يسبب الرضا حيث يحصل العامل ذو الأداء المتفوق على الرضا من أدائه الجيد في الوظيفة،ورأي ثالث يعتقد أن الرضا و الأداء يسببان بعضهما البعض،فالعامل الراضي أكثر إنتاجية و هو الذي يصبح أكثر رضا وهو الأمر الذي يعطي نتيجة مفادها أن كلاهما متمازجان[1].

ثانيا:التوافق المهني و مايتعلق به

1- التوافق المهني ومدلولاته:

بما أن التوافق المهني"هو فرع من التوافق العام المتعلقة بمجال العمل المستهدفة"[2] ،فهو أيضا العملية الديناميكية المستمرة التي يقوم بها الفرد لتحقيق التلاؤم بينه وبين البيئة المهنية- المادية و الإجتماعية،والمحافظة على هذا التلاؤم، ويعني أيضا "توافق الفرد لمختلف العوامل البيئية التي تحيط به في العمل مع متغيراتها،وتوافقه لخصائصه الذاتية وعلاقاته الإجتماعية،ومتطلبات العمل وظروف سوق العمل المتغيرة و بالتوفيق مع قدراته و ميوله ومزاجه"[3]

2- مؤشرات التوافق المهني:

للتوافق المهني مؤشرات يمكن الإستدلال عليها من خلال:

2-1- الراحة النفسية:إن من اهم العوامل التي تحيل حياة الفرد إلى جحيم لا يطاق،شعوره بالتعب و عدم الراحة والتأزم من الناحية النفسية في أي جانب من جوانب حياته،وتتضمن حالات الإكتئاب،القلق الشديد،مشاعر الذنب الأفكار و الوساوس المتسلطة،أو توهم المرض،و الراحة النفسية ليس معناها أن لا يصادف الفرد أي عقبات أو موانع تقف في طريق إشباع حاجاته،وتحقيق أهدافه المختلفة في الحياة،وغنما الشخص المتمتع بالصحة النفسية هو الذي يستطيع مواجهة هذه العقبات و حل المشكلات بطريقة ترضاها نفسه ويقررها المجتمع"[4]

---

[1] تقادلة حكيمة:**مرجع سابق**،ص ص 123-124.

[2] عباس محمود عوض:**علم النفس الصناعي والمهني**، دار المعرفة الجامعية، لبنان،1988،ص11.

[3] طه فرج عبد القادر:**علم النفس الصناعي و التنظيمي**،دار النهضة العربية،ط05،لبنان،1986،ص25.

[4] مومن بكوش الجموعي:**القيم الإجتماعية و علاقتها بالتوافق النفسي الإجتماعي لدى الطالب الجامعي –دراسة ميدانية بجامعة الوادي**،رسالة ماجيستار تخصص علم النفس الإجتماعي،قسم العلوم الإجتماعية،جامعة محمد خيضر بسكرة،الجزائر،2012-2013،ص91.

2-2:النظرة الواقعية للحياة: كثيرا ما نلاحظ بعض الفراد يعانون من عمد القدرة على تقبل الواقع المعاش،ونجد مثل هؤلاء الأشخاص متشائمين،تعساء،و رافضين كل شيء وهذا يشير إلى سوء التوافق المهني،وفي المقابل نجد أشخاصا مقبلين على الحياة بكل ما فيها من افراح و اقراح واقعيين في تعاملهم مع الاخرين ومقبلين على الحياة بتفاؤل،فالواقعية تعني التعامل مع حقائق الواقع وأن ينظر الفرد إلى الحياة نظرة واقعية تدفعه إلى التلذذ بالحياة دون التقليل من قيمته أو عدم قدرته على الإستقلال عن الآخرين

2-3-الكفاية في العمل: تعتبر قدرة الفرد على العمل والإنتاج و الكفاية فيهما وفق ما تسمح به قدراتهم و مهاراتهم من أهم دلائل الصحة النفسية،ولهذا فالعمل ليس مهددا للإتزان النفسي للإنسان،

2-4-مستوى طموح الفرد: لكل فرد طموح و اهداف حيث تكون طموحاته في مستوى إمكاناته،"ويسعى من خلال الدافع الإنجاز لتحقيق هذه الطموحات في ضوء قدرته على تحقيقها،ولذلك عليه أن لا يضع لنفسه أهدافا صعبة التحقيق حتى لا يشعر بالفشل،بل يعمل على تحقيق ما يمكن تحقيقه أي يريد ما يستطيع و يستطيع ما يريد،و بالتالي يشعر بالنجاح و لذة تحقيق الإمكانات"[1]

2-5-الإحساس بإشباع الحاجات النفسية: الإحساس بإشباع الحاجات النفسية للفرد يعد هو الآخر مؤشرا على تمتعه بالصحة النفسية أو توافقه،ولكي يحقق الفرد توافقه مع نفسه ومع الاخرين،وهذا يكون بإحساسه بأن جميع حاجاته النفسية الأولية منها والمكتسبة مشبعة،وقد يكون إشباع جزئي لحاجاته يكفيه و يشعره بحالة من الرضا عن ذاته و عن من حوله وعن محيطه الذي يعيش فيه.

2-6-الأعراض الجسمية: قد تكون تعبيرا عن سوء التوافق المهني،وتظهر بشكل أعراض جسمية مرضية أصلها إضطرابات فسيولوجية مثل ارتفاع ضغط الدم،السكري...الخ

2-7-توفر مجموعة من السمات الشخصية: خلال مراحل نمو الإنسان تتشكل مجموعة من السمات الثابتة نسبيا و الملاحظة من خلال مواقف حياته،ومن أهم السمات التي تشير إلى التوافق المهني نجد: أن التوافق في الظروف المهنية يتطلب تقبل العمل و الرضا عنه وعن طريقة إنجازه ، وإجادته والنجاح فيه ، والتوافق مع زملاء العمل ، والرضا بالدخل الذي يدره العمل ، والقدرة على التوافق مع الظروف المتغيرة في العمل ، وحل مشكلات العمل أول بأول وفي حينها.

[1] مومن بكوش الجموعي:**مرجع سابق**،ص92.

3- متطلبات التوافق المهني لدى المدمج حديثا:

كل فرد يدخل للمؤسسة يحمل معه جملة من الأهداف و الطموحات التي يهدف إلى تحقيقها،ومعرفتها هي أساس تحقيق الرضا لدى العامل وتحسين أدائه و فعاليته،وهناك متطلبات يحتاجها المدمج حديثا في منصب عمل دائم تتوزع كمايلي[1]:

3-1- المتطلبات الشخصية:وهي التي تتعلق بالفرد العامل و تؤثر عليه و على إستقراره النفسي ومنها:

- الصحة الجسدية، النفسية والعقلية: وهي تعني خلو العامل من الإعاقات أو الأمراض التي تعيق أداء مهامه، بالإضافة إلى تمتعه بالتوازن النفسي حيث يكون الفرد قادرا على التكيف مع عمله و مع بيئة عمله مركزا بكل طاقته على تحقيق أهداف المؤسسة.
- الروح المعنوية:هو ذلك الجو المساعد على أداء المهام في ظل وجود الإعتراف بالمجهودات،بالإضافة إلى الإهتمام بمساره المهني و بطموحاته يجعله يشعر بأهميته و إنتمائه، وهو ما يزيد من توافقه مه مهنته.
- الميول و الإستعدادات: من جهة تعتبر الميول قوة داخلية تجعل الفرد يقبل أو يرفض شخص،موقف أو بيئة معينة، والميل إلى مهنة ما يرتبط بمدى قدرتها على إشباع حاجاته"الفزيولوجية والإجتماعية و النفسية و المادية عن طريق العمل"[2] وتحقيق الرضا، ومن جهة أخرى الإستعدادات المهنية والمتمثلة في القدرات والمهارات التي يتميز بها الفرد و التي تجعله قادرا على إنجاز المهام بالكيفية المطلوبة وفي الوقت المطلوب بما يحقق أهداف المؤسسة،ومن بين الإستعدادات نجد الذكاء الذي يلعب دورا بارزا في خلق التفاعلات مع الآخرين بحل المشكلات وتحمل المسؤوليات وكذا إقامة العلاقات مع المحيط و التأثير عليهم وإتخاذ القرارات ،نجد كذلك الإبداع كاستعداد مهم هو الاخر بإضافة المزيد والأكثر لما هو موجود، ثم الإستعداد الآخر و هو المرونة ،حيث أن المرونة تعني قدرة الموظف على التأقلم مع التغيير الذي قد يحدث في المؤسسة بدون التأثير على توازنه النفسي،إضافة إلى الإستعدادات التحصيلية و التي ترتبط بالخبرات التي اكتسبها الفرد خلال مساره المهني".
- القيم الشخصية: "هي تلك التي تتعلق بالفرد و التي تنبع من ثقافة المجتمع حيث على أساسها يقوم الفرد بالحكم على مختلف المواضيع والمواقف بالقبول أو بالرفض،بالتالي تلعب هاته القيم دورا في تحقيق التوافق المهني من

---

[1] سناني لبنى،بوعطيط جلال الدين: **متطلبات التوافق المهني في المؤسسات التنظيمية**،مجلة سوسيولوجيا،المجلد 06،العدد 01،الجزائر،2022، ص25.

[2] بدران دليلة:**عقود ما قبل التشغيل و علاقتها بالتوافق المهني لخرجي الجامعات،دراسة ميدانية للمستفيدين من عقود ماقبل التشغيل بمدينة الأغواط**،قسم علم الإجتماع،جامعة الجزائر02، الجزائر،2012-2013،ص108.

عدمه،ذلك أن وجود قيم تنظيمية تتلاءم مع القيم الشخصية لدى الفرد تجعله قابلا للتكيف وقبول أهداف المؤسسة وقوانينها العكس في حالة عدم التلاؤم"[1].

- الأهداف الشخصية والطموحات والدافعية:كل فرد بعد دخوله المؤسسة يحتاج لبلوغ أهدافه من أجل تحقيق ذاته،ومنه إذا كانت المؤسسة غير قادرة على توفير حاجاته ورغباته أو أن سقف توقعاته أعلى بكثير مما يمكن توفيره له فيه،فإنه يدخل في حالة ركود و إحباط،و العكس صحيح،أما الدافعية فهي من أهم العناصر المؤثرة في تحقيق التوافق المهني للموظف خاصة إذا كانت نابعة من الذات،بمعنى أن المهنة التي يزاولها اختارها عن رغبة وليس لإرتباطها بحوافز ومكافآت.

3-2- المتطلبات التنظيمية: وهي تلك المتعلقة بالمؤسسة مباشرة وتساهم في سير العمل و الحفاظ على مناخ تنظيمي مستقر و علاقات صحية و تتمثل في":

- طبيعة العمل:حيث تلعب طبيعة العمل دورا مهما في التوافق المهني، حيث أن التوافق بين المهام و إمكانيات الفرد تسمح بجعل العمل أسهل، و يساهم ذلك في الحفاظ على الصحة النفسية و الجسدية وأيضا الرضا المهني.
- المناخ التنظيمي:هو توفر الجو المناسب والمحفز للعمل في محيط تتوفر فيه كل متطلبات الجودة من فعالية الإتصال،فضاء نظيف ومنظم،علاقات إجتماعية سوية،أجر مصحوب بحوافز مشبعة لرغباته وغيرها،تزيد من رغبة الفرد في العمل كما يساهم المناخ التنظيمي الجيد في تحقيق التوافق الإجتماعي و المهني"[2].
- العدالة في توزيع المسؤوليات:بمعنى توزيع المسؤوليات على جميع العمال كل حسب دوره وتخصصه بشكل عادل يساهم في رفع مستوى التوافق المهني،كما أن نوع المسؤولية يلعب دورا في تحقيق التوافق من عدمه،فالمسؤوليات التي تتخللها المخاطر قد تؤثر على الموظف الذي من يعاني من نقص الخبرة والكفاءة،و نجده لا يشعر بالراحة في مكان العمل ويتهرب من تحمل المسؤوليات و اتخاذ القرارات خوفا من الإخفاق.
- العلاقات الإجتماعية:"تلعب العلاقات الإجتماعية السوية دورا في تحقيق التوافق المهني كون الإنسان كائن إجتماعي فهو بحاجة إلى التفاعل مع الاخرين حى يشبع حاجة الإنتماء والتقدير ،فوجود الفرد في بيئة مهنية محاطا بأفراد يتقاسم معهم نفس القيم،الإتجاهات و الأفكار يساهم في شعوره بالإنتماء و الهوية المهنية مما يزيد من

[1] سناني لبنى،بوعطيط جلال الدين: **نفس المرجع السابق**، ص26.

[2] **المرجع نفسه**، ص27.

مستوى ولائه للمؤسسة،"والذي تؤكده نتائج مايو من خلال الفتيات اللاتي جعلهن يشعرن بالإهتمام و بأنهن ينتمين لجماعة ما،وهذا ما دفعهن إلى زيادة الإنتاج ،وهو يزيد من توافقه المهني"[1]

- ساعات العمل والظروف الفيزيقية :إن العمل لساعات طويلة تؤثر على صحة الفرد و ذلك على كافة المستويات الجسدية، النفسية و العقلية بالتالي هو بحاجة إلى الراحة وتحقيق التوازن بين الحياة الشخصية و المهنية،و لا يمكن بلوغ ذلك إلا من خلال القيام بدراسات على منصب العمل و على إمكانيات الفرد العامل من حيث القدرات و المهارات التوفرة لديه،ومن خلال ذلك يمكن تحديد المدة الزمنية المطلوبة في إنجاز المهام مع الحفاظ على صحته وتوافقه،كما تؤثر الظروف الفيزيقية على الإمكانيات الجسدية،النفسية و العقلية لدى الموظف من خلال أبعاد مثل درجة الحرارة،درجة الإضاءة،الرطوبة،التهوية،الضوضاء وغيرها .
- جودة حياة العمل:وهي توفير متطلبات الراحة للموظف، ينعكس على صحته النفسية والجسدية و يرفع من مستوى الرضا لديه، وهو مسعى كل مؤسسة لتحقيق أهدافها من جهة ،وتحقيق ميزة تنافسية بينها وبين مؤسسات أخرى من جهة أخرى.

3-3- المتطلبات البيئية:

يقصد بها تلك المرتبطة بالبيئة الخارجية و التي تؤثر بشكل غير مباشر على توافق الموظف مع المؤسسة وهذا من خلال:

- **المجتمع وثقافته**:يؤثر المجتمع من خلال الثقافة المتناقلة في القيم التي يحملها الموظف معه إلى المؤسسة،ومنه فالمؤسسة بحاجة إلى بناء منظومة قيمية خاصة بها و التي يمكن ان تجمع بين ثقافة البيئة وثقافة المؤسسة،مما يساهم في زيادة التماسك بين أفراد الجماعة وتحقيق التوافق المهني فيما بعد.
- **فرص التوظيف**: تؤثر فرص التوظيف على عملية الإختيار والتوجيه في حالة عدم وجود توازن بين العرض والطلب،حيث يتم وضع الموظف في المكان غير المناسب له و لإمكانياته،خاصة مع توفر بعض التخصصات المدرسة في الجامعات و التي لا تتناسب مع سوق العمل،وبالتالي يلجأ طالب العمل إلى أعمال أخرىقد تكون بعيدة عن تخصصه فيجد صعوبة في التوافق.

[1] عبد المجيد عبد الرحيم:**علم الإجتماع الصناعي**،مكتبة الأنجلو المصرية ،ط1، مصر،1975،ص156.

- **العوامل الإقتصادية والسياسية:** تلعب العوامل الإقتصادية دورا في خلق فرص عمل تتناسب مع إمكانيات الفرد،مهاراته،تخصصه ورغباته،كما تلعب العوامل السياسية دورا في تحديد سياسات المؤسسة و قواعدها،بالتالي تؤثر على خططها و اهدافها مما ينعكس على الموظف و على تقدمه الوظيفي وينعكس على توافقه مع المهنة.
- **التصورات الإجتماعية:** تؤثر على إتجاهات العمال نحو العمل و نحو المؤسسة،فهناك بعض الأعمال المرغوبة والمقبولة لدى المجتمع،والتي تجعل الكثير من العمال يرغبون في مزاولتها لإرضاء المحيطين بهم،وكسب مكانة إجتماعية مرموقة ومنه تحقيق حاجة تقدير الذات و التوافق المهني" وهي التي يعبر عنها إيجابيا بتوافق قدراته و مهاراته مع مطالب العملو مقتضياته"[1]، أما إذا كان العمل غير المرغوب من المجتمع و تصوراته فإنه يؤدي إلى سوء التوافق المهني لدى الموظف.
- **وسائل الإعلام والإتصال:** يعتبر الإعلام و الإتصال من بين المؤثرات الخارجية على الموظف و على توافقه مع منصب العمل من خلال ما يتم بثه من برامج حول المهن المختلفة و ما يتم تداوله عبر مواقع التواصل الإجتماعي"[2].

4- عوائق التوافق المهني بالنسبة للمدمج:

4-1-عوائق بيئية و إجتماعية: يقصد بها القيود التي يفرضها المجتمع في عاداته و تقاليده وقوانينه وقيمه لضبط السلوك،وتنظيم العلاقات و التي قد تعوق الشخص عن تحقيق أهدافه،فتخلق لديه نوعا من الصراع النفسي بين هذه الضوابط وبين رغباته ودوافعه،وقد تؤدي إلى إحباطه و شعوره بالعجز والضعف" لا شك أن الظروف الإجتماعية و الأسرية السيئة كالتفكك الأسري و الظروف الإقتصادية السيئة و التغيرات السريعة تشكل عوامل لسوء التوافق"[3].

4-2- عوائق نفسية: يقصد بها نقص الذكاء أو ضعف القدرات العقلية والمهارات النفس-حركية،أو أي خلل في نمو الشخصية و التي قد تعوق الشخص عن تحقيق أهدافه،ومنها الصراع النفسي الذي ينشأ عن تناقض أو تعارض أهدافه،وعدم قدرته على المفاضلة بينهما و إختيار أي منها الأنسب في الوقت المناسب.

4-3- عوائق إقتصادية: يعتبر عدم توفر الإمكانيات المادية عائقا يمنع الكثير من الناس من تحقيق أهدافهم في الحياة،وقد يسبب لهم الشعور بالإحباط خاصة في مرحلة الشباب،حيث يكون التفكير في التعليم و العمل و الإستقرار في المستقبل.

---

[1] عبد الباقي زيدان:**علم الإجتماع المهني**، دار النهضة العربية،ط01،مصر،1999،ص99.

[2] سناني لبنى،بوعطيط جلال الدين: **نفس المرجع السابق**، ص28.

[3] غبريني رشيد:**التوافق النفسي-دراسة حالة**،مجلة البحوث و الدراسات العلمية، العدد 07،جامعة يحي فارس،المدية ،الجزائر،جوان 2013،ص143.

4-4- عوائق وراثية جسمية:يقصد بها بعض العاهات و التشوهات الجسمية ونقص الحواس التي تحول بين الفرد و أهدافه،فضعف القلب و ضعف البنية قد يعوق الطالب عن المشاركة في بعض الأنشطة الرياضية أو الترفيهية و تكوين الأصدقاء مما يجعله يشعر بالنقص والذي يؤدي به إلى الإنطواء و الإنسحاب،"و تتفوت العاهات في تأثيرها على مدى التوافق لدى الفرد حسب جسامتها،وكذلك بناءا على نظرة المجتمع فكلما كانت العاهة كبيرة كلما قل التوافق وكلما ساءت نظرة المجتمع أي النبذ و الإهمال و الإحتقار"[1].

5- علاقة الرضا المهني بالتوافق المهني :

إن الرضا المهني هو مجموعة من المشاعر الوجدانية الإيجابية التي يشعر بها الفرد اتجاه عمله،والتي تعبر عن مدى الإشباع الذي حققه العمل بالنسبة للفرد،"ويعتبر الرضا المهني من أهم مظاهر التوافق المهني،فالتوافق يعني الرضا و الرضا لا يعني التوافق،وبالتالي فالتوافق المهني أشمل من الرضا المهني،أي هذا الخير هم نتيجة حتمية أو محصلة منطقية للتوافق المهني فالعامل المتوافق مهنيا لا يكون متوافقا إلا إذا بلغ مستوى عال من الرضا المهني و العكس صحيح،إذ ليس بالضرورة أن يكون العامل الراضي عن جانب أو جوانب معينة من العمل معناه أنه يتمتع بالتوافق المهنيأو حتى الرضا الإجمالي عن العمل"[2].

المبحث الثاني: تبعات الإدماج على المدمج حديثا في منصب عمل دائم

أولا:تبعات الإدماج على الهوية المهنية للمدمج

1- الهوية المهنية في تمظهراتها:

بصفة عامة تمثل الهوية "عامل التكيف الإجتماعي الذي يسعى الأفراد للحصول عليه من خلال العملية المستمرة لبنائها بهدف التواصل مع الاخر من خلال التفاعل الإجتماعي ضمن النسق الكلي الذي يجمعون من خلاله مكونات هوياتهم على شكل تمثلات ذهنية (يحملونها هن أنفسهم و يحملها الاخرون عنهم)،تساعدهم على التفرد والتميز،وعناصر ثقافية تثبت تشابههم مع باقي أفراد الجماعة التي ينتمون إليها كاللغة و الدين والتاريخ والمصير المشترك"[3]،و في تعريف آخر" تعتبر الهوية حالة من التوهم في نظر البعض،فإن تفاعل الأفراد مع بعضهم ضمن الأطر الإجتماعية التي تتسع و تضيق ويفارق الفرد بعضها في مرحلة من عمره ليدمج في أخرى،تجعل الهوية تظهر في شكل حالة من الشعور و البناء الإجتماعي للفرد،تمارس بأبعاد و أشكال مختلفة بإختلاف الأطر الإجتماعية،وهذا البناء للهوية يتطور في تشكله مع مختلف مراحل العمر وتطور الذات و مدركاتها،ومن خلال

---

[1] غبريني رشيد:**نفس المرجع السابق**،ص143.

[2] تباني أحلام:**نفس المرجع السابق**،ص174.

[3] كاري نادية أمينة:**العامل الجزائري بين الهوية المهنية وثقافة المجتمع**،أطروحة دوكتوراه،قسم العلوم الإجتماعية،جامعة أبي بكر بلقايد ،تلمسان،الجزائر،2012،ص37.

مجموع التفاعلات الإجتماعية التي تجسدها العلاقات الإجتماعية المختلفة،فيأخذ الفرد من خلال ذلك تمثلاته عن الواقع الإجتماعي،فيكسب مع الزمن قدرة متزايدة في التفاعل طريقة وكيفية،وبما يعطيه التميز والإستقلالية من جهة،ومن ضرورة الإندماج من جهة أخرى" [1]، وتقول" لوسي بونييه" Lucy Baugnet" إن مفهوم الهوية" L'identité" يستعمل في الغالب استعمالا غامضا، فالكلمة تشكل كما تضيف، جزءا من الخطاب الإعلامي، وكذلك القانوني، والسيكولوجي، والفلسفي والسياسي على حد سواء .ويعود غموض هذا المفهوم، في اعتقادها، إلى ارتباط العبارة بالخطابين العام والعلمي في آن واحد "[2]،، ومن جانب الدراسات السوسيولوجية التي اهتمت بقضية الهوية أيضا وحاولوا تعريفها، نجد عالم الاجتماع الفرنسي "ألان توران" "A. Touraine" الذي يقول في هذا الصدد أن على عالم الاجتماع الحذر حتى لايعتبر الهوية مجرد عملية تدخيل" intériorisation"لقيم ومعايير الجماعة التي ينتمي إليها الفرد أو المجموعة، لأن تلك القيم ما هي إلا تعبير عن الأفكار والأيديولوجيات المهيمنة في فترة تاريخية معينة [3]،

أما الهوية المهنية"فهي شعور الفرد بالإنتماء إلى مؤسسة ما تتميز بهوية خاصة،ونموذج ثقافي خاص يعتبر عاملا ونفسيا و اجتماعيا في تحفيزه و تسهيل عملية الإتصال والإندماج المباشر في العمل المتعاون من أجل هدف مشترك هو تنمية المؤسسة وبالتالي تنمية أفرادها"[4]، كما نستطيع تعريفها بأنها"محصلة العلاقات القائمة بين الفرد العامل والتنظيم من خلال تفاعله مع الإدراة والزملاء،كما أنها تحدد المجموعة المهنية التي ينتمي إليها،بحيث تسمح للفرد بتحديد موقعه داخل النسق التنظيمي،هذا الخير يعمل على تنشئة وتكوين الأفراد حتى يتسنى لهم بناء هويات مهنية من خلاله"[5]

2- التصور العلائقي و الوضعياتي للهوية:

"إذا كانت الهوية بناءا إجتماعيا وليست معطى،فإن هذا البناء ليس توهما إذ هو ذو فعالية إجتماعية وينتج آثارا إجتماعية حقيقية"[6]،فالهوية ليست تعبيرا عن ما هو موروث في صورته الجاهزة، و إنما هي أمر يخضع إلى بناء ليس الغرض منه خلق الفارق و التميز عن الآخر فحسب،و إنما يهدف إلى ما يخلق لدى الفرد ما يدفعه للحركة و النشاط،وبذلك تبرز أهمية الهوية في تنظيم العلاقة مع الآخر في كل حركة ونشاط،و يذهب FREDRIK BARTH "في تصوره للهوية على أنه تجل علائقي يمكن من تجاوز الخيار البدائي،موضوعاتي/ذاتي"[7]،فهو يدفعنا

---

[1] شريف صديق:**مرجع سابق**،ص94.

[2] Lucy Baugnet**, L'identité sociale**, Paris, Dunod, 1998. p.7.

[3] Alain Touraine, **Pour la sociologie**, Paris, éd. du seuil, 1974. p.179.

[4] سبخاوي حنان:**ماهية السلوك التنظيمي للعامل بين هويته الإجتماعية و ثقافة المؤسسة**،مجلة آفكارو آفاق،المجلد 09، العدد 01،ا لجزائر ،2021 ، ص93.

[5] سبخاوي حنان:**نفس المرجع السابق** ، ص94.

[6] دنيس كوش:**مفهوم الثقافة في العلوم الإجتماعية**،تر:منير السعيداني،المنظمة العربية للترجمة،2009،ص 152.

[7] Fredrik Barth : **Les groupes ethinique et leur frontières**,Press universitaires de France,1995,paris,pp203-249.

للمس محتوى الهوية في مستوى العلاقات التي تجمع بين الأفراد و الجماعات،وهم يتفاعلون من خلال ما يقومون به من نشاطات يومية مختلفة بمعنى أن الإحتكاك بالآخر و التفاعل معه في إطار العلاقات اليومية يعد اداة لبناء الهوية،وهذا ما يؤدي إلى اعتبارها تبنى و يعاد بناؤها باستمرار داخل التنظيمات الإجتماعية،هذا التصور الديناميكي للهوية يتعارض مع ذلك الذي يجعل منها نعتا أصليا و دائما لا يعرف التطور"[1] و الهوية لا تبرز بذاتها معزولة،بل تبرز متى توفر التفاعل مع الآخر"فليست هناك هوية في ذاتها و لا حتى لذاتها وحسب،الهوية هي دوما علاقة بالآخر، و إذا اعتبرنا الهوية دوما محصلة صيرورة تماه في وضعية علائقية و انه نسبية أيضا،إذ يمكن أن تتطور إذا ما تغيرت الوضعية العلائقية"[2]و هنا يبرز مفهوم التماهي كمفوهم جزئي للهوية اعتبارا من أن الهوية تتأثر في تكوينها بالذات وبالآخر في عمل تفاوضي دائم،حيث يمكن للتماهي أن يشتغل بوصفه إثباتا أو تقريرا هوياتيا،فالهوية هي تواطؤ دائم أو لنقل مفاوضة بين"هوية ذاتية "تتحدد ذاتيا و "هوية متغيرة"أو "هوية من الخارج "يحددها الاخرون"،والهوية بالنسبة لعلم النفس الإجتماعي هي أداة تمكن من التفكير في التمفصل النفسي الإجتماعي لدى الفرد،"فهي تعبر عن محصلة التفاعلات المتنوعة بين الفرد ومحيطه الإجتماعي،قريبا كان أو بعيدا،و هوية الفرد الإجتماعية تتميز بمجموع إنتماءاته في النسق الإجتماعي أي الإنتماء إلى صنف جنسي،صنف عمري، طبقة معينة و و إلى فئة العمال أو فئة العطلين"[3]،وهكذا فإن الهوية هي محصلة الشعور بالذات وهي تتفاعل مع الآخرين ومن خلال نظرتهم لها فيما تصدره من أحكام وتتخذه من مواقف،الامر الذي يجعلها في بناء و تطور مستمر مع تغير الوضعيات العلائقية التي يعيشها الفرد في المجتمع وأطره المختلفة،أين تكون الأطر المحدد لمكانة الفرد وموقعه من خلال ما يأخذه من تمثلات عن طبيعة الواقع و توجيهاته المختلفة له.

3- الإستراتيجيات الهوياتية:

يمكن لمفهوم الإستراتيجيات ان يفسر التبادلات الهوياتية أو ما يمكن تسميته"إنزياحات الهوية"إنه يظهر نسبية ظواهر المتاهي،إن الهوية تنبني و تنهدم وتعيد الإنبناء وفقا للوضعيات،إنها في حركة دائبة،إذ يحملها كل تغيير إجتماعي على إعادة صياغة نفسها بطريقة مغايرة"[4]والذي يظهر جليا في وقت الأزمات،خاصة إذاما تعلق الأمر بالجانب الإجتماعي لذلك مثلا" حالة الحبس le blocage و الذي يتزامن مع فقدان الفرد لأحد إنتماءاته،كفقدانه لمنصب العمل و تراجع علاقاته أثناء البطاله،وهو ماسيكون صعبا و مغايرا مع استئناف العمل و الإندماج من جديد في جماعة العمل،وتحقيق الإعتراف الإجتماعي الذي يسمح بالتواصل مع المجتمع و الإندماج في هياكله المختلفة،أين يزول ذلك الحبس في الهوية و كأنه إستئناف أو إعادة بناء من جديد و بشكل

---

[1] دنيس كوش:**مرجع سابق**،ص153.

[2] René Gallssot : **Sous l'identité,le procés d'identification,** L'homme et la société n083,Nouvelle série,1987,pp12-27.

[3] دنيس كوش:**مرجع سابق**،ص ص 148-149.

[4] دنيس كوش:**مرجع سابق** ،ص167.

يختلف عن حالة الإنقطاع عن العمل"[1]،ومن زاوية أخرى نجد "باعتبار الهوية تمثلات ذهنية يحملها الفرد، و تعبر عن نفسه و عن نظرة الآخرين له ، تتراوح هذه الأخيرة بين الدفاع و الهروب كمايلي:

- هوية الواجهة:وهي تظاهر الفرد بهوية أخرى غير تلك التي هو عليها فعلا،في محاولة منه لتفادي إما الإنتقاد أو لإرضاء الآخرين،وتظهر من خلال محاولة الفرد التمتع بمجموعة من الميزات يظنها إيجابية في نظر الآخر،وتعمل على إخفاء الهوية الحقيقية كنتيجة لضغط الآخر.
- اختيار الهوية السلبية:عند إحساس الفرد بفقدان الهوية،يلجأ إلى إختيار الهوية السلبية،حيث يحاول إسقاط العيوب التي يخاف مواجهتها على الآخر،ليحس هو بالأمان.
- الهوية في الموقف الدفاعي:تتبلور الوضعية الدفاعية للهوية في حال شعور الفرد بأنها سلبية في نظر الاخرين،حيث أشارت بعض الدراسات الأنتروبولوجية إلى أن هذا الشعور قد يدفع البعض إلى الإنتحار الفردي أو الجماعي،أما البعض الآخر فيفضل الإبتعاد الإجتماعي لتفادي التأثير السلبي و بالتالي حماية هويتهم من الزوال أو التفكك،وفي حالات أخرى نجد تبني الأفراد أسلوبا دفاعيا آخر يتمثل في تجاهل الضغوطات الموجهة إليهم،إما على مستوى الأفراد أو الجماعات".
- الهوية في المواقف الهجومية:تكون كرد فعل حين لا تنفع الإستراتيجيات السابقة حيث يطالب الفرد باعتراف الآخر بهويته من خلال استعمال أساليب معينة تعينه على التصدي للأزمات و المخاطر التي يمكن أن تهدد وحدة واستمرارية الهوية" [2].

4- العمل كعنصر إدماج و مكون للهوية:

يعتبر العمل عنصرا اساسيا و ضروريا في إدماج الفرد و تطبيعه إجتماعيا"فلم يعد مجرد وسيلة نحصل عبرها على الموارد الضرورية لنحيا،إنه يكسب الحياة معنى،فعبر العمل الذي أصبح(حر) بفضل نشوء العمل المأجور،يحقق الإنسان الحديث ذاته بوصفه شخصا حرا مسؤولا"[3]،وقد احتل مكانة محورية تتجلى في مظاهر متنوعة من حياته في ثقته بنفسه،و في علاقته مع المحيط الذي يعيش فيه إنطلاقا من الأسرة إلى المؤسسة 'مكان العمل'و الحياة الإجتماعية ككل،وهو من اهم العناصر التي تحقق الذات،ويقوي الثقة بالنفس مما يسمح له بالإندماج الإجتماعي و اكتساب الهوية الإجتماعية لأنه يعتبر مصدر دخل،ويحقق له مركزا إجتماعيا،كما يشعره بالإنتماء للمجتمع،و هو عنصر أساسي بتحقيق الذات"[4].

---

[1] شريف صديق:**مرجع سابق**،ص97.

[2] مسلم محمد:**الهوية في مواجهة الإندماج**،دار قرطبة للنشر و التوزيع،الجزائر،2009،ص ص 135-138.

[3] دنيس كوش:**مرجع سابق** ،ص136.

[4] عبد الغفار حنفي:**السلوك التنظيمي و إدارة الفراد،المكتب العربي الحديث**،الإسكندرية،1993،ص41.

5- آليات بناء الهوية:

إن عملية بناء الهوية من خلال العمل وما تتميز به المؤسسة الحديثة،عملية معقدة و يتداخل في تكوينها عوامل مختلفة،فالتنشئة الإجتماعية بدءا من الأسرة العامل الأول في بناء هوية الفرد،تاتي بعدها مرحلة التكوين أين يتم إعداد و تهيئة الفرد لمباشرة العمل،وتبقى هذه المرحلة في تجدد مستمر كلما تطلب العمل و ظروفه ما يدفعه إلى التكوين التقني لمواكبة التغيرات التكنولوجية و العلمية المحسنة للخدمة والإنتاج وغيرها مما "يكون عبارة عن رصيد من المعارف و المعلومات والخبرات التي يقصد من تزويد العمال بها،مواجهة مواقف معينة في ظل ظروف إجتماعية و عملية معينة،وتكون على اتصال بالواقع الذي يعيشه العمال و محاولاتهم المستمرة لتحسين حياتهم و النهوض بمستوياتهم الإجتماعية و الإقتصادية، "وهكذا تبقى عملية بناء الهوية مستمرة باستمرار ضرورة العمل و تنظيمه،و حسب فيليب برنو تكون مؤسسة العمل مساهم متميز في بناء و تكوين هوية العامل،و للمؤسسة ثلاث آليات أساسية يتمكن العامل من خلالها الحصول على الهوية"[1]:

أ- التكوين.

ب- الخبرة.

ت- القبول من طرف الاخرين أي العلاقة بين الإعتراف بالإنتماء و تشكل الهوية.

6- فقدان الهوية واستعادتها اجتماعيا

"لقد لاحظ الأطباء منذ فترة طويلة تأثير الاجتماعي على شخصية الفرد البالغ عندما واجهوا أعراض فقدان المديونية بعد الاضطرابات الخطيرة في عالمهم الاجتماعي... ليس كافيا.

في الواقع يجب ملاحظة أن علاقات العمل يمكن أن تصل إلى آليات شخصية عميقة مثل تحديد الهوية أو القدرة على التمييز بين الذات، ولا يزال يتعين علينا أن نحاول تحديد العمليات التفسيرية لهذه العلاقات بين علاقات العمل الاجتماعي ونوعية الشخص.

وقد فتحت ملاحظات ونظريات الأطباء حول مشكلة الهوية طرقًا متعددة للبحث من المهم فهم نطاقها قبل العودة إلى المجال المحدد لعلاقات العمل الإنساني"[2]،كما أننا نلاحظ" العجز الاجتماعي الذي يؤدي إلى فقدان الهوية من خلال وجود عنصر مشترك في العلاقات الاجتماعية للأشخاص المصابين بصدمات نفسية: لقد تم وضعهم جميعًا في مواقف الإكراه بحيث لم تعد لديهم القدرة على مقاومة عدوان الآخرين" [3]،ومن خلال الهوية

[1] Philippe Bernoux : **Sociologie de l'entreprise**,ed Du seuil,Paris,1995,p182.
[2] Renaud Sainsaulieu :**L'identité au travail,les effets de l'organisation**,Presses de la fondation nationale des sciences politiques, Quatrième édition,Paris,2014, p p 410-411.
[3] Renaud Sainsaulieu :**opcit,** p p 411-412.

أيضا "نستطيع الوصول للصراع حيث ان العمليات الاجتماعية للهوية مسؤولة عن إثارة ودعم رحلة الفرد الهش نفسياً نحو تقوية شخصيته"[1]

ثانيا:الإندماج المهني وانعكاساته على المدمج حديثا:

1- الإندماج المهني و معانيه:

"هو تكيف الجماعات والأفراد بطريقة تؤدي إلى تكوين مجتمع منظم بحيث تؤدي هذه الجماعات أو هؤلاء الأفراد أوجه النشاط الذي ينصرفون إليه بأقل قدر من التوتر و النزاع"[2].

الإندماج يعني التأثير بين الأفراد و الجماعات بعد دخولهم في علاقات إجتماعية ناتجة عن الأدوارو المكانات التي يشغلها هؤلاء الأشخاص و يتحدد حسب المكانة أو الموقع، واندماج الفرد سواء في المجتمع أو الأسرة أو الشغل أو في جماعة يفرض عليه اتباع قيمها ومعاييرها وعدم تجاوزها ومنه كلما زاد تمسكه بهذه القواعد زاد تكيفه واندماجه ويظهر الإندماج بين:

*فرد و فرد آخر:و يعتمد على"السمات الشخصية لكل فرد وتقبل الفرد للآخر و يعتمد على المدى الذي يمكن فيه ان تلبي هذه العلاقة حاجتهما"[3]

*فرد وجماعة: و يتعلق باندماج القائد مع مجموعته و يعتمد على سمات القائد و مدى نجاحه في تحقيق و ابقاء هذه العلاقة بينه وبين مجموعته، كما يعتمد على خصائص المجموعة ومدى تقبلها لهذا القائد.

*الجماعة و الفرد: بعد انضمام الفرد الى الجماعة و التزامه بقواعدها و قراراتها و مسايرة خصائصها يتحدد الاندماج "بنوعية الضغوطات و الممارسات التي تقوم بها الجماعة على افرادها منفردين من عقاب أوو ثواب و ذلك بناءا على سلوكهم و التزامهم"[4]،

و للإندماج خمسة اشكال لتعزيزه وهي":

- ✓ التثاقف وهو المسار الذي من خلاله يكتسب الفرد المعرفة و المعايير الثقافية و المهارات التي يحتاجها للتفاعل والتواصل.
- ✓ التموقع هي القدرة على تأسيس علاقات إجتماعية وتحقيق تغلغل ثقافي و إجتماعي و إقتصادي داخل السلم الإجتماعي.

---

[1] IBID, p416.

[2] حسن منسي:**ديناميكيات الجماعة والتفاعل الصيفي**،دار طارق للطباعة و النشر،الطبعة الأولى،عمان،1998،ص17.

[3] **نفس المرجع**،ص17.

[4] **نفس المرجع** ، ص 18.

- ✓ الإندماج المعنوي هي الشبكات و العلاقات التي يشكلها الأفراد الذين يتقاسمون و يتقاطعون في التوجيهات والمنطلقات،وهو ما يعكس الجانب المعنوي من المسار الإندماجي و يضمن الصداقة والعلاقات العاطفية والزواج،بعنى أشمل العضوية داخل المجتمع.
- ✓ تحديد الهوية"[1]
- ✓ الإستيعاب أو التمثيل بمعنى أن الأجنبي يجب عليه أن يترك ويتخلى عن الخصائص الوطنية لأمته الأصلية

كما أن التفرقة بين" الإندماج و الدمج حيث يطلق على المصطلح الأول على العمليات الإدارية،أما الثاني فيطلق على العمليات التي تتم بنلءا على تدخل سياسي أو تنظيمي من الجهات الرقابية"[2].

2- العوامل المؤثرة على الإندماج المهني:

"يعتبر الإندماج من المنظور السوسيولوجي عبارة عن مسار و عملية تقوم على تعزيز و تقوية العلاقات داخل النظام الإجتماعي وذلك بإدخال قواعد ومجموعات جديدةإلى النظام الإجتماعي و مؤسساته الموجودة سلفا"[3]

أ–القواعد الإجتماعية:هي عبارة عن"سلوك منمط يمارسه المعدل العام من الناس"[4]و هي التي تنظم سلوك الفرد اتجاه الأخرين و تنظم سلوك الجماعة اتجاه جماعة أخرى،بما في ذلك العامل الإجتماعي وهو وجود علاقات إجتماعية تضامنية بين العمال وأيضا علاقات طيبة بين الإدارة والعمال

ب–العامل الزمني:إن عملية الإندماج تتطلب وجود فردين أو جماعتين أو فرد مع جماعة يقومان معا بأفعال في وقت واحد وكلما طالت المدة الزمنية التي تجمع بينهم أدى ذلك لزيادة درجة الإندماج.

ج–الحيز المجالي:كل عملية إندماج تحدث في حيز مجالي معين ومعلوم الأبعاد فالمصنع مثلا هو المكان الذي يندمج فيه العامل مع العمال الأخرين و مع الإدارة، و كل حيز مجالي له رموزه الخاصة بهو التي لها دور هام في تحقيق اندماج الأفراد والجماعات، مثلا العمل في ظروف ملائمة والحصول على أجر مناسب وهما يساهمان في جعل العامل راضي عن عمله،كذلك العلاوات و المكافآت والترقية تجعل العامل يشعر بأهمية المجهودات التي يبذلها و هذا يرفع من الروح المعنوية لديه،بالإضافة إلى الإستفادة من برامج التكوين المهني حتى يرفع العامل من قدراته وكفاءاته ويجعلها متوافقة مع متطلبات عمله،وأيضا الإشراف الجيد بمعنى وجود علاقة حسنة بين المشرف و العمال

---

[1] طيب أحمد صلاح:**الإدماج و الإندماج المهني للطلبة الجزائريين المهاجرين بفرنسا–دراسة ميدانية للطلبة الجزائريين المهاجرين**،اطروحة دوكتوراه تخصص علم الإجتماع تنظيم وعمل،جامعة الجزائ2 أبو الاسم سعد الله،2019–2020،ص ص65–66.

[2] حسن يوسف فهمي:**الإنتماء للوطن وتعزيزه بالضوابط الشرعية**،بدون ناشر،مصر،2013،ص08.

[3] طيب أحمد صلاح:**نفس المرجع السابق**،ص64.

[4] معن خليل عمر:**نقد الفكر الإجتماعي المعاصر**،دار الأفاق الجديدة،الطبعة الثانية،بيروت،1991،ص181.

تجعل هؤلاء العمال أكثر راحة وبالتالي أكثر إندماج، و الإنضمام إلى النقابة مما يولد الشعور بالحماية مع الإستفادة من الخدمات الإجتماعية كتأمين الشيخوخة والتقاعد والضمان الإجتماعي.

د–القيم الإجتماعية: وهي"أحد عناصر الحضارة الإنسانية يقوم الأفراد بزرعها و يقوم المجتمع بسقيها و إنمائها"[1]، و الشعور بالإنتماء فعندما يصبح العامل راضيا عن عمله و عن وجوده في مؤسسة فإن هذا يجعله يحس أنه فرد من هذه الجماعة الكبيرة وأن هدفها هو هدفه وأن عليه أن يسعى لتحقيقه.

هـ–التنشئة الإجتماعية: تعبر عن عملية اكتساب طيلة حياة الفرد في الحياة الإجتماعية،فهي تبدأ من يوم ميلاده و تنتهي بوفاته وهي عملية تساعد الفرد على ربط خبراته السابقة مع خبراته الحالية،وتعلمه رموز المجتمع الذي يعيش فيه ،كما تساعده على معرفة القواعد الإجتماعية و القيم والمعايير السائدة في ذلك المجتمع و يستطيع من خلالها تحديد أدواره.

3- أشكال الإندماج و أنواعه:

أ– أشكال الإندماج:

✓ **الإندماج الإجتماعي:**

يعرفه محمد عاطف غيث بأنه"اتحاد جماعات كانت منفصلة من قبل في جماعة واحدة في نفس الوقت الذي تزول فيه كل المفارقات الجماعية و الثقافية و الإجتماعية"[2]

✓ **الإندماج الثقافي:**

هو"توافق متبادل بين سمات ثقافية متصارعة أو متباينة تكون نسقا ثقافيا منسجما..."[3]

✓ **الإندماج الوظيفي:**

هو "الترابط العائد لتبادل الخدمات"[4]

✓ **الإندماج المهني:**

يوجد "نسيج معقد من العلاقات الإجتماعية يربط الأفراد بعضهم ببعض فلكل منهم مركزه،دوره،مكانته ومنزلته في هذا النسيج الإجتماعي"[5]

---

[1] محمد عاطف غيث:**مرجع سابق**،ص55.

[2] **نفس المرجع**،ص55.

[3] **نفس المرجع**،ص56.

[4] بودونو لازارسفيلد:**موسوعة مناهج علم الإجتماع**،تر:فؤادشاهين،دارالحقيقة،الطبعة الأولى،بيروت،1991،ص60.

[5] حسن الساعاتي:**علم الإجتماع الصناعي**،دار النهضة العربية،الطبعة الثالثة،بيروت،1980،ص323

عند دخول العامل إلى المؤسسة فإن عليه احترام قواعدها كعامل آخر للإندماج المهني ،وليست قيم المحيط فقط التي تخلق الإندماج ولكن يخلق من طرف"تلك التي تنشأ عن المحيط من خلال الجماعات المختلفة"[1]

ب- أنواع الإندماج:

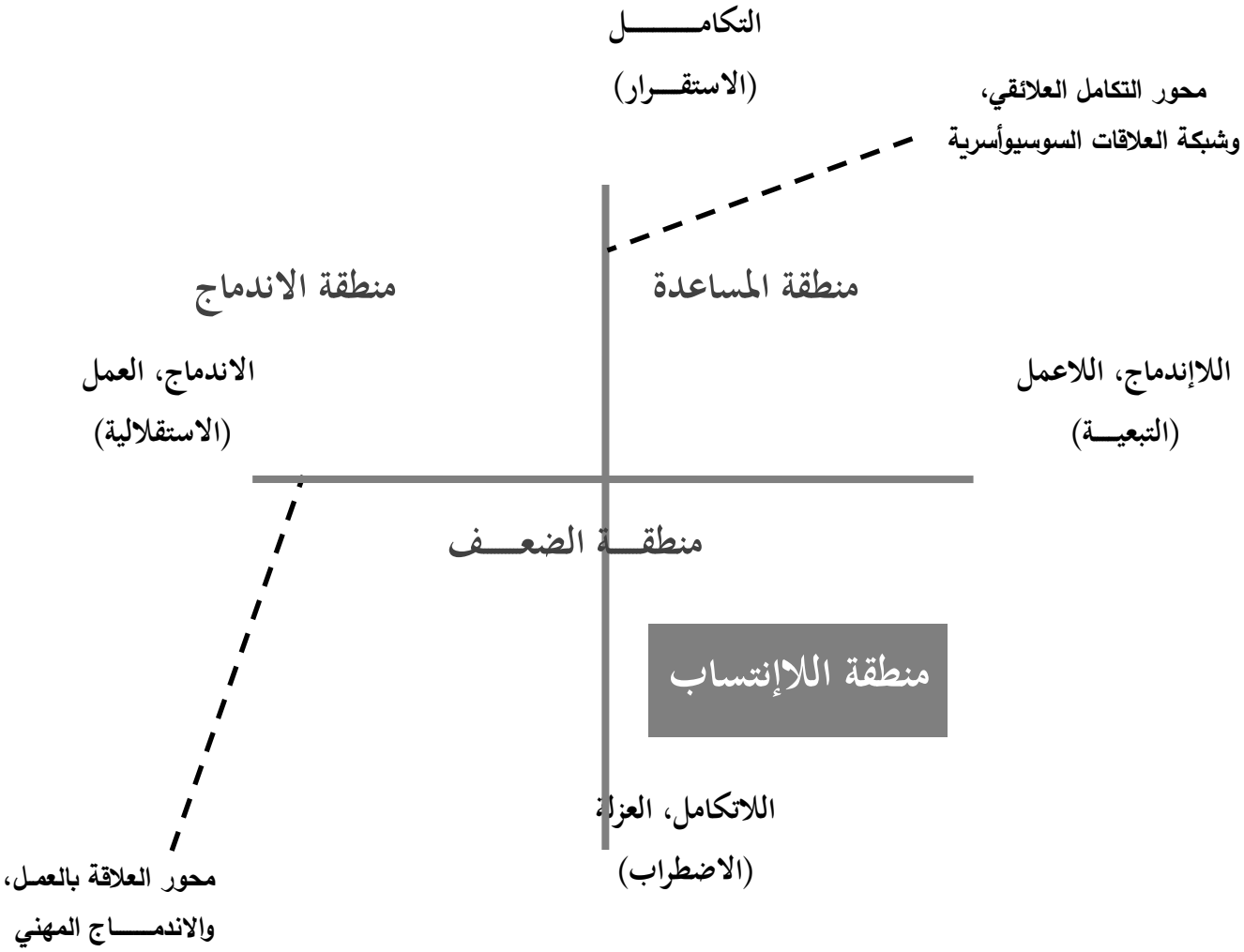
"هناك أربع أنواع للإندماج المهني"[2]

- الإندماج المؤكد:وهو الذي يجمع بين الرضى في العمل و واستقرار الشغل.
- الإندماج غير المؤكد:يمزج بين لا استقرار الشغل و الرضى عن العمل.
- الإندماج الصعب(الشاق):يجمع بين عدم الرضى داخل العمل و استقرار الشغل.
- الإندماج المقصى:عدم الرضى في العمل و عدم استقرار الوظيفة.

ويمكننا تلخيص أنواع الإندماج المهني حسب روبرت كاستل كما في الشكل التالي[3]:

[1]DECOSTER Michel : **Sociologie du travail et gestion des ressources humaines**, de book, Bruxelles, 1999, p160.
[2]PUGAM Serge : **Le salarie de la précarité, Revue, Sociologie du travail,** Elsevier, Paris N2 ,vo143,2001.
[3] CASTEL Robert, op.cit, p14

شكل 1:يوضح أنواع الإندماج المهني حسب روبرت كاستل



4- مظاهر الإندماج المهني على المدمج حديثا:

تظهر آثار الإندماج المهني في تصرفات العامل وسلوكاته ومردوده ونذكر من هذه المظاهر:

أ–الإنضباط في العمل:

ويظهر في انخفاض نسبة التغيب"من المؤكد أن للتغيب قيمة ذات مغزى بالنسبة...للإرتياح المهني للعامل،وهو يقدم الدليل على عدم التكيف الفردي أكثر مما يدل على الإستياء الجماعي"[1]

ب– ارتفاع الروح المعنوية:

عندما يشعر العمال بأهميتهم في المؤسسة وبأن الأخرين يحترمونهم ويقدرون جهودهم فهذا سيرفع من معنوياتهم و يساعدهم على الإندماج.

ج–الشعور بالأمن في العمل:

إذا كان العامل يشغل منصب عمل آمن وكان يعمل في ظروف حسنة،وله اجر ملائم هنا سيحس بالإطمئنان و الأمن والإرتياح،وهو ما يشجعه اكثر على افندماج داخل المؤسسة،ويسعى لإثبات ما يمكله من قدرات و مهارات مهنية.

د–قلة الشكاوى من طرف العمال:

قلة الشكاوى دليل على ارتياح العامل في عمله و عدم وجود ظلم ضده،"ويحتاج الإنسان خلال حياته إلى سلسلة من عمليات التكيف يتفاعل بواسطتها مع ذاته و مع من يحيط به من الخارج و يعبر من خلالها عن خبراته المختلفة"[2].

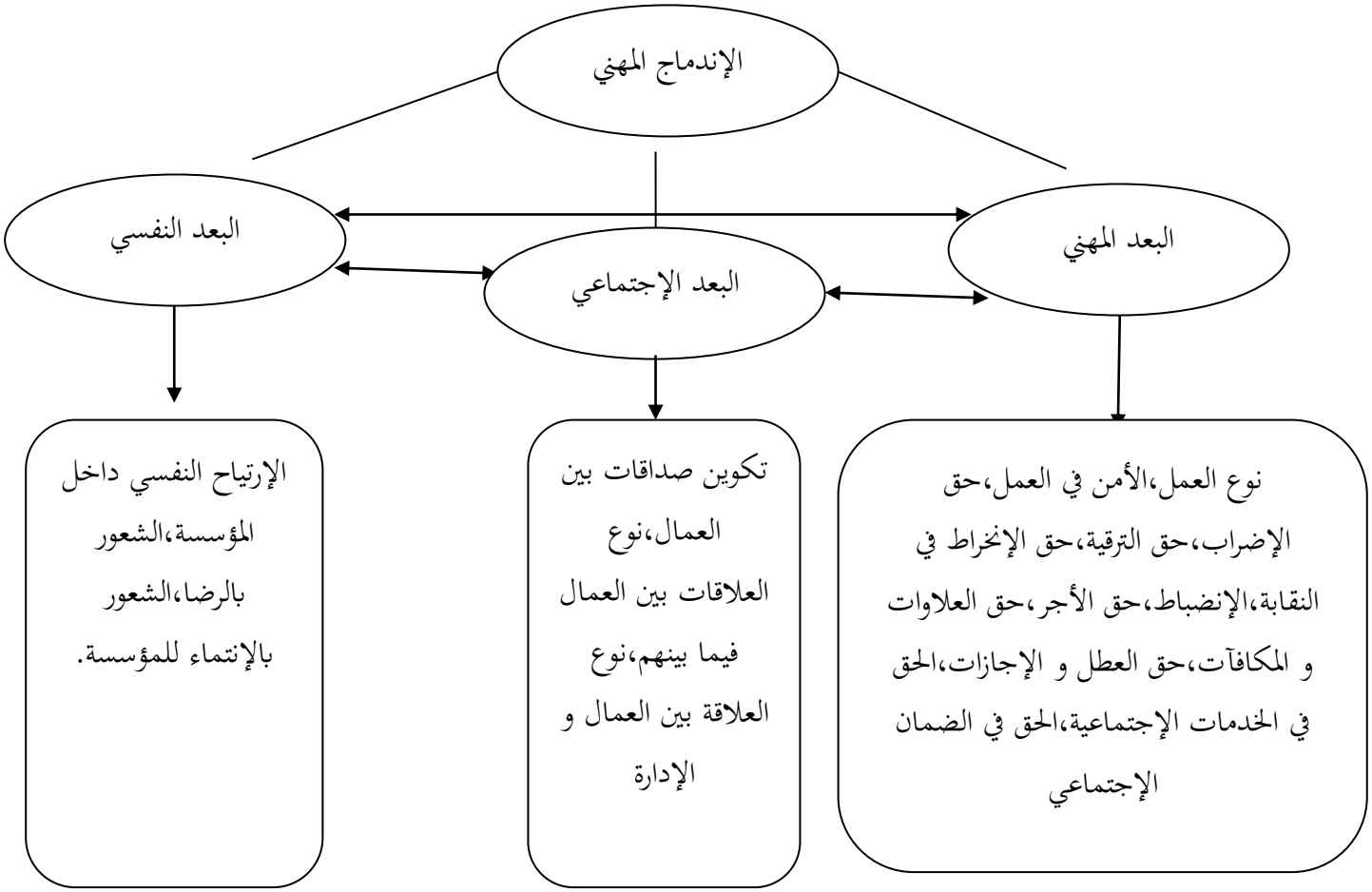
ويمكننا تلخيص هذا النموذج النظري حول مناطق الاندماج الاجتماعي في المخطط التالي:

---

[1] جورج فريدمان،بيارنافيل وآخرون:**رسالة في سوسيولوجية العمل**،تر:حسن حيدر،منشوراتعويدات،باريس–بيروت،ديوان المطبوعات الجامعية،الجزائر،1985،ص173

[2] Roger (CR): **A theory of therapy personality and inter personarelationship as developed in the client contest from work,** Koch (ed) psychology and social contest; Newyork, 1959.

شكل 2:يوضح الإندماج المهني بمستوياته



5-الآليات المجسدة لعملية الاندماج المهني[1].

من بين العمليات التي تساهم في تحقيق الاندماج المهني ، وتلعب دورا مهما في بناء الهوية المهنية أي آليات مشتركة إن صح القول بينهما نجد :

5-1- **تطابق مبادئ الفرد العقائدية مع طبيعة العمل:** أو العكس حيث تعتبر ميول الأفراد الثقافية وانتماءاتهم العقائدية من العوامل المؤثرة في اتجاهاتهم و تصرفاتهم أثناء تعاملهم مع بعضهم البعض و أثناء العمل داخل المؤسسات، إلا أن هذا التأثير يختلف باختلاف الفروق الفردية وكذا اختلاف البيئات و المجتمعات.[2]

---

[1] Paugam Serge : **Le salaire de la précarité, revue, Sociologie du travail**, Elsevier, Paris, N2, Vol 43, 2001.

[2] محمد جمال يحياوي :**دراسات في علوم النفس**، دار الغرب للنشر و التوزيع، وهران، 2003 ،ص423

2-5- **الاختيار المهني** :ويقصد به وضع الإنسان المناسب في المكان المناسب، أو انتقاء أكثر الأفراد صلاحية وكفاءة من المتقدمين لعمل من الأعمال "[1] فهو يتم بإختيار الأكثر ملاءمة و فق لأساليب كالتمييز بين الأفراد الحاصلين على الشروط اللازمة للعمل في هذه الحالة هو الحصول على بعض الخصائص المعينة واستيفاء بعض الشروط الخاصة التي يجب أن تتوفر في الفرد الذي يعين في هذا العمل،إضافة إلى الإعتماد على ترتيب تنازلي من الأحسن إلى الأقل صلاحية،وسيتم لاحقا إختيار من هم في أعلى الترتيب، والذي سيكون الأكفأ لأداء تلك المهنة،حتى أن هذا الترتيب سيساعد مرة أخرى عند الترقية لمنصب أعلى ،بزيادة الفعالية و الكفاءة وربح الوقت لإختيار الموظفين.

3-5- **الروح المعنوية** :" وهو من أهم العوامل في الإندماج المهني و من شأنه التأثير في عملية اندماج الأفراد مهنيا، و الروح المعنوية نتيجة تداخل للمشاعر المختلفة للفرد إزاء العمل الذي يقوم به، وزملاء العمل بما في ذلك رؤساء، ومكانته الاجتماعية التي يحظى بها داخل التنظيم وظروف العمل وكذا الأجر الممنوح له ولغير ذلك[2]." وقد تعني وتعكس الروح المعنوية الرضا، إلا أنهما غير مرتبطين بالضرورة، فقد يكون الشخص غير راض عن عمله ومع ذلك يتمتع بروح معنوية عالية لأنه مندمج مع زملائه في تحقيق أهداف الجماعة، وعلى العكس فحب العمل قد يقابله انخفاض الروح المعنوية لعدم توحده مع زملائه وعدم اقتناعه بأهداف الجماعة .

وللروح المعنوية أهداف كثيرة تزيد من وتيرة اندماج المهني للعامل داخل المنظمة منها" [3]:

✓ تعدّ الروح المعنوية عنصر من عناصر التحفيز، ولا تقل أهمية عن رفع أجور العاملين عالية أو أرباح وخدمات للعاملين لما لها من آثار إيجابية على العامل، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية سواء أكانت سلع أو خدمات واستقرار المنشأة أو المنظمة وتماسكها واستمراريتها وبقائها.

✓ كما تقوم بدور وقائي، أي كلما كانت الروح المعنوية للعاملين مرتفعة في مجال العمل أدى ذلك إلى منع كثرة إصابات العمل، الغياب عن العمل، التأخير عن مواعيد العمل.

✓ تؤدي إلى حدوث التوازن النفسي والانفعالي للعمل، حيث أثبتت البحوث والدراسات أن العامل الذي يتمتع بروح معنوية مرتفعة يكون على قدر كبير من التوازن النفسي والانفعالي، ومن ثم الرضا النفسي عمن يحيط به سواء بالنسبة لجماعة العمل الذي يعمل وأيضا بالنسبة لطبيعة العمل .

---

[1] عبد الفتاح محمد دويدار :**أصول علم النفس المهني والصناعي والتنظيمي وتطبيقاته**، دار النهضة العربية، بيروت، 1992 ، ص37 .

[2] منصور فهمي :**إدارة القوى البشرية** ، دار النهضة، القاهرة العربية، 1978 ، ص332 .

[3] .عطية مصطفى، **مقدمة في السلوك التنظيمي**، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 2007،ص 152

✓ بجانب ذلك تجعل الموظف أكثر مرونة، وقادر على التكيف والتعامل بطريقة سوية مع الآخرين، وأن لديه رغبة أكثر في التعاون مع زملائه.

✓ العامل الذي يتمتع بروح معنوية مرتفعة، يكون التفاهم معه أكثر سهولة بعكس الشخص الذي يعاني من الروح المعنوية المنخفضة.

4-5- **التوجيه المهني** :أنه العملية الفنية المنظمة التي تهدف إلى مساعدة الفرد على اختيار الحل الملائم وتقبل صورة لذاته تكون متكاملة ولدوره في عالم العمل، وكذلك مساعدته على أن يختبر هذه الصورة في العالم الواقعي وأن يحولها إلى حقيقة واقعية بحيث تكفل السعادة وللمجتمع المنفعة "[1]،و يتميز بعدة خصائص كمساعدة الفرد على أن ينمي صورة لذاته، هذه الصورة تتميز بأنها متكاملة، أي خيالية من التعارض أو الصراع أو الانحلال وأنها تتلاءم مع إمكانيات الفرد المختلفة أي مع استعداداته ودوافعه وميوله وقيمه وظروفه الاجتماعية وغير ذلك، إضافة إلى السماح له بالتجريب و الإختيار في ظروف ملائمة،ولهذا لابد على الفرد أن يختار مهنة تناسب ما يملك من قدرات و مؤهلات وسمات،مع الإحاطة بجوانب و مجالات العمل المختلفة والتي يريد الإلتحاق بها،بالموازاة مع الإطلاع على كل ما هو جديد في مهنته،حتى يحقق التقدم لاحقا في منهته، ولا تقتصر مهمة التوجيه المهني على مساعدة الفرد على اختيار المهنة التي تناسبه، بل تتجاوز ذلك إلى النصح بالابتعاد عن مزاولة مهنة معينة[2].

5-5- **الرضا عن العمل** : من أهم آليات الإندماج المهني نجد الرضا عن العمل يسمح له التكيف بسهولة مع منصب العمل المتواجد فيه و قد سبق أشرنا لهذا، ولهذا فعندما يتمكن هذا الأخير من تحقيق مثل ذلك الهدف وغيرها من الأهداف، من الطموح إلى إشباع حاجات كإشباع الحاجة المعرفية على ما يتضمنه محتوى العمل للموظف، كما أن الرضا عن العمل يستقر به الفرد في محيط عمله، وهذه المشاعر مرتبطة بإشباع حاجاته الاجتماعية المتنوعة في العمل منها الحاجة إلى التقدير الاجتماعي والمكانة الاجتماعية التي تكون كلها مرتبطة مع بعها البعض ".[3]

6-5- **الاتصال**:إنطلاقا من أن الاتصال يخلق التفاعل الاجتماعي بين الأفراد والجماعات من خلال تحديد لمجرى الاستجابة التي قد تتخذ صورة القبول لفكرة معينة أو الإحجام عن القيام بسلوك معين."[4]

---

[1] عبد الفتاح محمد دويدار :**المرجع السابق**، ص38 .

[2] **نفس المرجع**، ص154 -155.

[3] منصور فهمي، **مرجع سابق**، ص332 .

[4] محمد على محمد :**مجتمع المصنع.دراسة في علم الاجتماع التنظيم**، دار النهضة العربية ،بيروت ،1985،ص57.

أما الإتصال المهني فيعني تبادل المعلومات سواء داخل المنظمة أو خارجها ، بنشر الأفكار و التوجيهات المرتبطة بإنجاز الأعمال الخاصة بالتنظيم بهدف الوصول إلى النتائج المخطط لها، ويتيح إمكانية تقييم الأداء بالنسبة للأفراد والقطاعات الإنتاجية مما يساعد في عملية التخطيط المستقبلية، فالاتصال المهني يعني تبادل المعلومات سواء داخل المنظمة أو خارجها [1]، في حين يرى محمد فهمي العطروزي بأنه:"عملية يتم عن طريقها إيصال معلومات من أي نوع ومن أي عضو في الهيكل التنظيمي للمؤسسة إلى عضو أخر قصد إحداث التغيير،فهو أداة أولية من أدوات التأثير على الفاعلين و وسيلة فعالة لإحداث التغيير في سلوكاتهم"[2]، فمن مهام التنظيم الإداري إضافة إلى التخطيط و المراقبة و التنظيم ،الاتصال الذي يسهل من تدفق المعلومات من أجل صنع القرارات الرشيدة،فهو بمثابة المصدر و المورد الرئيسي للمعلومات بين مراكز اتخاذ القرار بالتنظيم،إضافة إلى تمكينه الإدارة من معرفة مشاعر و اتجاهات الفاعلين العاملين فيها وكذا اهتمامات الإدارة بالاتصالات الخارجية مع المستهلكين و المساهمين"[3]، ويرى أحمد بدوي:"أن الاتصال التنظيمي يدل على مجمل النشاطات و الأعمال المتخذة لإقامة علاقة بين الفاعلين و يهدف إلى انجاز مشروع موحد و بلوغ أهداف مشتركة،و يسمح لكل داخل المؤسسة أن يكون معروفا بشخصه و مهمته فيها،و يعمل على ازدهاره و بالتالي ضمان حياته و فعاليته في المؤسسة،ويتم هذا النوع من الاتصال وفقا للهيكل التنظيمي الذي يحدد السلطات و المسؤوليات و تقسيم العمل و العلاقات الوظيفية داخل المؤسسة"[4]

وبذلك يساهم الاتصال في جملة من الوظائف الأساسية داخل المؤسسة كتبليغ العمال بالأعمال الواجب القيام بها، والتخطيط والسياسات والإجراءات الواجب إتباعها بهدف تحقيق الأهداف المخطط لها، مع السماح بتحقيق التنسيق والترابط والتعاون بين وحدات المؤسسة للتعرف على نقاط الضعف و تجنب المشاكل قبل حدوثها، كما يساعد الاتصال على أداء الأعمال بطريقة أفضل حينما تصبح الأفكار والتعليمات مفهومة وواضحة، ويعطي للأفراد فرصة الحصول على أدق التفاصيل الخاصة بموضوع معين مما يؤدي إلى كفاءة عالية في الأداء،ولا ننسى تأثيره على الأشخاص من ناحية الإقناع وذلك تبعا لشخصية المتصل ولأسلوب الاتصال والوسيلة المستخدمة.

7-5- **المكانة الاجتماعية** : إنها المركز أو المرتبة أو الوضع الذي يحتله الفرد داخل الجماعة أو المجتمع، إذ تخصص لكل فرد مكانته أو وضعه في البناء الاجتماعي وعليه يكون لكل فرد، ذكر أو أنثى مركزه في المجتمع "[5].

---

[1] فاطمة مروة :**الاتصالات المهنية**، دار النهضة العربية، ط1 ، دار النهضة، بيروت، لبنان، 2004 ، ص12.

[2] محمد فهمي العطروزي:**العلاقات الإدارية في المؤسسات العامة و الشركات**،عالم الكتب،مصر،1989، ص35.

[3] محمد علي شهيب:**السلوك الإنساني في النظم**،دار الفكر العربي،1982،ص243.

[4] أحمد بدوي:**معجم المصطلاحات للإعلام**، دار الكتاب المصري،مصر،1985،ص44.

[5] Roymond Boudon et F.Bourricaud: **Dictionnaire critique de la sociologie**, PUF 4, Edition Paris, 1944, P25.

فالحاجة إلى التقدير الاجتماعي تعتبر من أكثر حاجات الفرد أهمية، ويبقى العمل آلية أساسية يكتسب من خلالها العامل مكانة اجتماعية ضمن مجتمع يعيش فيه و يبني فيه مكانة إجتماعية خاصة به، وفي هذا الصدد يقول الباحث" برلنهام،" إن العمل هو مصدر معظم أوجه الإشباع الأساسية للإنسان، إنه معينه الاجتماعي والمورد الأكبر لمكانته وسمعته بين زملائه "[1].

8-5- **التدريب المهني** " التدريب هو إعداد الفرد وتدريبه على عمل معين لتزويده بالمهارات والخبرات لتي تجعله جديرا بهذا العمل وكذلك إكسابه المعارف والمعلومات التي تنقصه من اجل رفع مستوى كفاءته الإنتاجية وزيادة إنتاجيته في المؤسسة "[2]،كما أن" التدريب هو مجمل النشاطات والوسائل والطرق والدعائم التي تساعد في تحفيز العمال لتحسين معارفهم وسلوكياتهم وقدراتهم الفكرية الضرورية في أن واحد لتحقيق أهداف المنظمة من جهة وتحقيق أهدافهم الشخصية والاجتماعية دون أن ننسى الأداء الجيد لوظائفهم الحالية أو المستقبلية "[3]، وينعكس هذا على العمال والموظفين إيجابيا برفع روحهم المعنوية،تقديرهم من طرف إدارة مؤسستهم،ويرفع من تأقلمهم مع المستجدات الحاصلة في عملهم،بالإضافة إلى زيادة تحمل المسؤولية و المبادرة،والأهم أنه يهدف إلى تحقيق وضمان استقرار وتحقيق المرونة في العمل ، وذلك من خلال ترسيخ قيم العمل وثقافة المؤسسة وتفعيل القيم الاجتماعية الايجابية وتعزيزها داخل المنظمة.

9-5- **الامتيازات الاجتماعية**: تتمثل بدرجة كبيرة منها بما يمكن تسميته "الأجر الاجتماعي" الذي لا يقتصر على الأجر المادي (النقدي) فحسب، بل يشمل بالموازاة مع ذلك مجموعة من الامتيازات الاجتماعية الممنوحة من طرف الجهة المستخدِمة أو رب العمل، وتتضمن الامتيازات الاجتماعية: التأمين على المرض، الاشتراك في نظام التقاعد، التأمين على العجز وعلى حوادث العمل....[4]

هذه الامتيازات تكون غالبا مرتبطة بمناصب العمل الدائمة ، حيث إن العمال الدائمين مثل المدمجين حديثا يستفيدون من نسبة أعلى من هذه الامتيازات مقارنة بالعمال غير الدائمين، وهذا ما يجعل المؤسسات التي تلجأ إلى صيغ أخرى من عقود العمل (كالعقود المحدودة المدة) تستفيد من تخفيضات هامة في تكاليف هذه الامتيازات، على عكس العمال المدمجين حديثا الذين لديهم حق الإستفادة من بعض التعويضات والمنح ومن

---

[1] أ .براون :**علم النفس الاجتماعي في الصناعة**، ترجمة محمد خيري وآخرون، مكتبة المعارف، بيروت، بدون سنة، ص311 -312.

[2] علي الشرقاوي ،**إدارة النشاط الإنتاجي في المشروعات الصناعية** ،دار النهضة العربية للنشر والطباعة ،2004،ص353.

[3] lakhdar Sekiou, **gestion du personnel,** les éditions d'organisation, Paris ,1986,p.153.

[4]A.SMITH : **Travailleurs vulnérables et travail précaire** (document d'information), Commission du droit de l'Ontario, Université York, Canada,2010 . p.9

التأمين على المرض، بالإضافة إلى إشراكهم في صناديق التقاعد بدءا من تاريخ إدماجهم و ليس قبل ذلك، وهذا ما من شأنه أن يشكل على المدى البعيد انعكاسات سلبية على العامل المدمج .

10-5- **القيم الاجتماعية للعمال:** القيم هي معتقدات أساسية حول أشكال السلوك المفضلة (المقبولة) شخصيا أو اجتماعيا مقارنة بسلوك آخر مناقض، و هي تعكس أفكار الفرد حول ما هو صحيح، جيد أو مرغوب به ولأن الأفراد يدخلون إلى المؤسسة و هم حاملين لهذه القيم و التصورات التي تؤثر على اتجاهاتهم و سلوكياتهم"[1]، وهذا قد يتطابق مع قيم المؤسسة و قد يتناقض معها،ولهذا يجب على هذه الأخيرة العمل على معرفة قيمهم و اتجاهاتهم و أخذها بعين الاعتبار، بمراعاة عنصر آخر وهو إختلاف القيم من شخص لآخر تبعا للظروف السياسية، الاقتصادية، الاجتماعية و الثقافية التي نشأوا فيها، وتبعا لأهمية ترتيب كل قيمة لديهم حسب الأهمية التي يخصصها كل فرد منهم لكل قيمة لتأخذ بذلك شكلا هرميا يمثل نظام الفرد، وباندماجه ولنقل المدمج مع مرؤوسيه وقبل ذلك زملاءه في العمل، يتمكن من كسب ولائهم و زيادة اندماجه المهني و هذا يحدث إذا تعامل مع كل واحد على أساس القيمة العليا لديه.

11-5- **المسؤولية الاجتماعية اتجاه العاملين:** إن من بين أهم الاتجاهات الحديثة التي تسعى إليها المنظمة في الوقت الراهن وتراها أنها كفيلة بتحقيق الاندماج المهني للعمال تحقيق ما يعرف بالمسؤولية الاجتماعية للمنظمة اتجاه الأفراد العاملين ، والتي و تتضمن احترام قوانين العمل، و ضمان حق العامل في التدريب و التكوين المستمر، و حقوقه النقابية، و إشراكه في اتخاذ القرارات، تحقيق الأمن الوظيفي و الأمن من حوادث العمل، يعتبر المورد البشري من أهم أصحاب المصلحة في المنظمات، لذلك فمن المهم أن يتم الحفاظ على كل المسؤوليات الاجتماعية تجاهه و تطويرها و تطبيقها بما يحقق علاقة قوية بين المنظمة و العاملين فيها [2].

6- الإعتراف الإجتماعي العلاقة بين الهوية و الإدماج:

و في هذا الصدد يقول Bruno Flacher "أن العمل يحقق الإعتراف الإجتماعي،والذي يتجلى في الدخل الذي يسمح للفرد ان يكتسب المعايير الإستهلاكية،والتي بواسطتها يدمج في الحياة الإجتماعية من تكوين أو بناء للوقت الإجتماعي،مع تكوين الأنا الإجتماعي...ويظهر البعد الإقتصادي و الإجتماعي في الحياة الجماعية،

[1] كمال نور الله :**مهارات القائد الإداري**، دار طلاس، دمشق، 1992 ، ص4 .

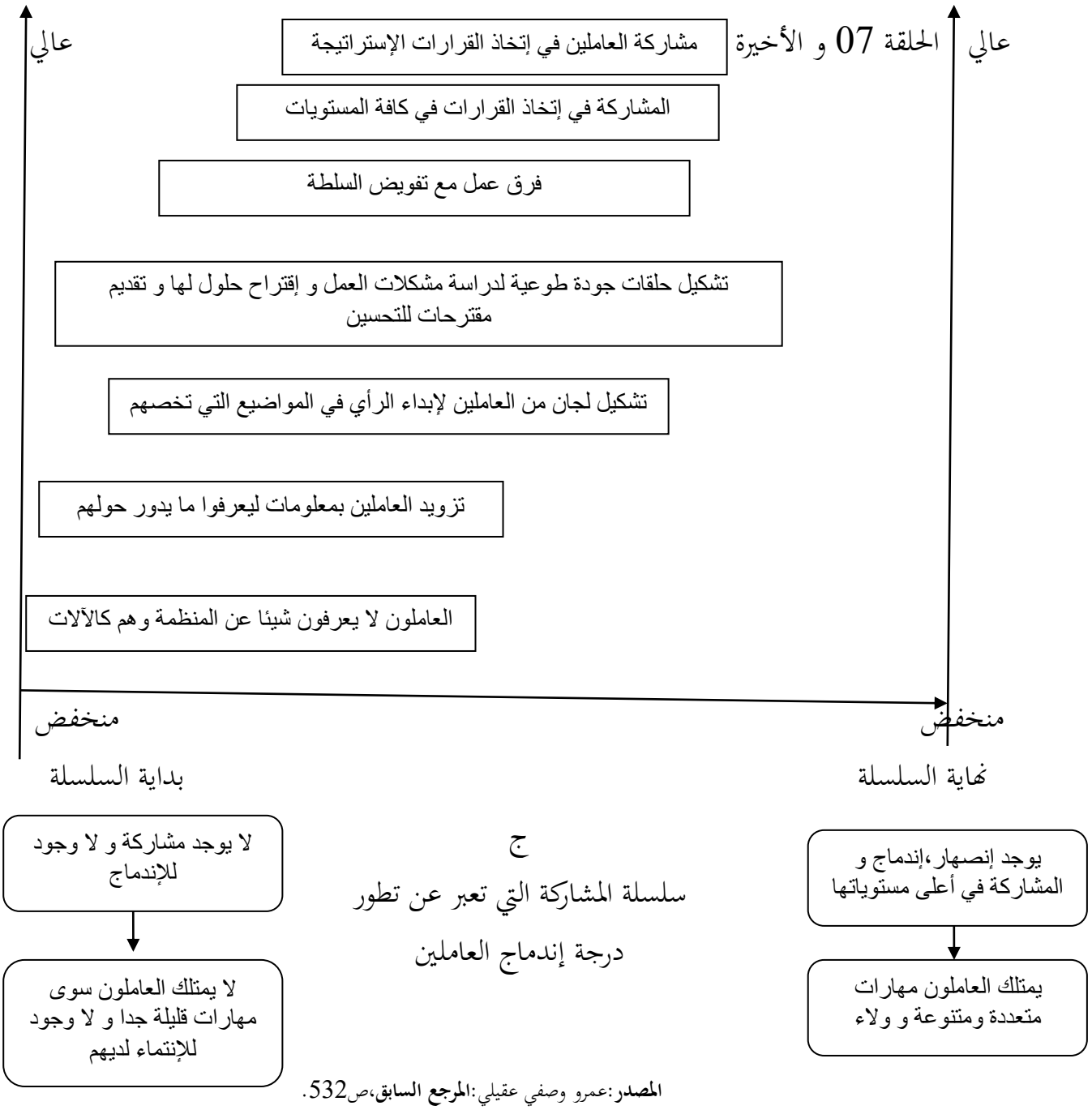
[2] طاهر محسن منصور الغالبي و صالح مهدي محسن العامري، **المسؤولية الاجتماعية و أخلاقيات و المجتمع**، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، الطبعة الثانية، 2008.، صص 269-270.

فالعمل يكون المنبع الأساسي للكرامة أو بعبارة سوسيولوجية العنصر الأساسي في تحديد المكانة الإجتماعية للفرد"[1] .

كما كتب سان سوليو "أن الكل يجد في الممارسات المعقدة لعلاقات الإنتاج،التعارف و الصداقة المنفذ لتكوين مسار وظيفي،خاصة أن العمل سيظل المعبر عن الهوية و الحياة الإجتماعية،فهو آلة إنتاج الهويات الإجتماعية، كما انه منشئ إجتماعي socialisateur و فقدانه يؤدي إلى إخماد أو حبس في الهوية les blocages identitaires ،ولهذا فالشخص في حاجة دائمة للتثبيت في العمل"[2]،فضرورة العمل كعنصر مرتبط بكرامة الإنسان و صانع لهويته الإجتماعية،ينعكس في فقدانه لعمله أو عدم إتاحة الفرصة له للعمل"حيث يفقد الشعور بالكرامة،ويعيش أزمة هوية شخصية يظهر خطرها اليومي ويترجم في فقدان الدور في العائلة و إنقطاع العلاقات مع الاخرين"[3]،وهو ما يتوضح لنا من خلال الشكل الآتي:

[1]Bruno Flacher ; **Travail et intégration sociale**,ed Bréal,Paris,2002,p117.
[2] Bruno Flacher ; **opcit**, p118.
[3]Bruno Flacher **; opcit**, p128.

شكل3:يوضح سلسلة دمج العاملين في المنظمة



المصدر:عمرو وصفي عقيلي:**المرجع السابق**،ص532.

خلاصة الفصل:

من خلال هذا الفصل يظهر لنا جليا تأثير كل من الرضا المهني و الهوية المهنية على إدماج المتعاقد سابقاو المدمج حديثا،فبالإضافة إلى ما يتجلى عن العمل من نتائج مادية،فإن للعمل أبعاد أخرى لا تقل في أهميتها إحداها عن الأخرى،فإذا كان المنطلق هو أن العمل ضرورة إجتماعية لا يمكن الإستغناء عنها،فإنه أيضا عنصر أساسي في إدماج الفرد وتطبيعه إجتماعيا حيث يمكنه من تحقيق ذاته و فرض وجوده الإجتماعي،و الذي لا يتاتى إلا إذا كان العمل في حد ذاته يحقق حاجات هذا الفرد ويشبعها بشكل يعطيه درجة معينة من الرضى المهني و يكسبه هوية مهنية ومميزات أخرى،تتيح له فيما بعد الإستمرار في العمل و التفاعل معه.

و يمكن للرضا عن العمل أن يتمظهر في عدة سلوكات كالتفاعل مع محتوى العمل أي المهام التي يقوم بها المدمج،التجاوب مع الإشراف،الشعور بالإنتماء لجماعة العمل،الإنضباط،عدم الدوران في العمل،إلى غير ذلك من العوامل التي اعتبرها الباحثون كنتيجة لما هو متوقع و ما هو متحصل عليه،أو أنها نتيجة المقارنات التي يجريها العامل بين ما يتلقاه من عوائد و بين ما يتلقاه الآخرون الذين يتقاسمون معه نفس الدور في العمل.

الباب الثاني

الجانب الميداني للدراسة

الفصل الخامس

الأسس المنهجية للدراسة الميدانية

تمهيـــد

1- المنهج المستخدم في الدراسة

2- التقنيات المستخدمة في الدراسة

3- طريقة إختيار العينة

4- مجالات الدراسة

ملخص الفصل

تمهيد:

بعد التعرض و الإحاطة بكل معطيات الدراسة النظرية،سنتجه في هذا الفصل للتعريف بالأسس النظرية و لكن للجانب الميداني،الذي سوف يكون حقلا لإثبات أو نفي الفرضيات التي صغناها في بداية بحثنا،معتمدين في ذلك على منهج و تقنيات لجمع المعطيات،وكذا التعريف بميدان دراستنا و مجالاته المكانية،البشرية والزمانية وكل هذا سوف نتطرق له تباعا.

1- المنهـــج المستخدم في الدراسة:

بالرغم من أن الباحث يملك مبدئيا حرية اختيار المنهج وطرق الاستقصاء والمعالجة التي يعتبرها تتماشى وطبيعة بحثه، فإن تلك الحرية ليست بالطبع مطلقة، بل وقد يضيق مجالها كثيرا لأن العوامل والشروط التي تتحكم في ذلك الاختيار متنوعة ومتعددة، وقد يقع كثير منها خارج نطاق إرادة الباحث، ولعل أهم هذه العوامل، طبيعة موضوع البحث، والإمكانات المادية والأدبية، والظروف التي تحيط بالبحث وميولات الباحث نفسه وقناعاته الفكرية بقول (R. Boudon)أن" عالم الاجتماع مقاد،" وهو ما قصده" باستخدام عدة نماذج من المعطيات وفق المسائل التي يطرحها والإمكانات التي يملكها مع ظروف أخرى متنوعة[1])"

من المعلوم أن أول أساس تنبني عليه أي دراسة علمية هو اختيار المنهج الذي يتم بموجبه المعالجة الميدانية للموضوع محل الدراسة، على اعتبار أن المنهج العلمي في علم الاجتماع هو: "الطريق البيّن إلى الكشف عن حقائق الحياة الاجتماعية، كما تتجلى في تجمعاتها المختلفة، وعلاقاتها المتشابكة المتعددة، وذلك بالالتزام بقواعد عامة، تقود الفكر في عملياته الذهنية ليسير قدما وفق المنهاج المعد والمتدرج الخطوات".[2]

غير أن الاعتماد على أي منهج للبحث ليس بالأمر الذي يكون فيه للباحث حرية الاختيار، بل أن موضوع البحث هو الذي يفرض المنهج المستخدم وحتى الأدوات المنهجية المعتمدة لجمع البيانات "فدراسة عوامل كهذه تدفع المختص إلى إتباع أكثر من طريقة منهجية و علمية للوصول إلى الحقائق و البيانات الموضوعية،المطلوب جمعها و عرضها بغية معرفة حقيقة و اوقع المشكلة الواجب معالجتها و دراستها"[3]

"أظهرت التأملات في المسوحات الكمية أنه منذ دوركايم وحتى الوقت الحاضر، استخدم علماء الاجتماع – بوعي إلى حد ما – أساليب تستند، على الرغم من أنها خضعت لتحسينات مختلفة، إلى مجموعة من المبادئ المنطقية الراسخة، وهذا هو السبب في أنه من الممكن لوصف منهجية المسوحات الكمية بطريقة عامة نسبيًا، بطبيعة الحال، لا ينبغي تصور هذه المنهجية العامة على أنها مجموعة من القواعد التي يمكن فرضها على الباحث من الخارج، بل إنها انعكاس للطرق المستخدمة فعليًا في مجال البحوث"[4].

---

[1] –ريمون بودون، **مناهج علم الاجتماع**، ترجمة هالة شبؤون الحاج، منشورات عويدات، بيروت– باريس، 1982 .ص44.

[2] حسن السعاتي، **تصميم البحوث الاجتماعية**، دار النهضة العربية، بيروت، ط1، 1982، ص31.

[3] إحسان محمد الحسن:**الأسس العلمية لمناهج البحث الإجتماعي**،دار الطليعة،بيروت،1996،ص ص 16-17.

[4] Raymond Boudon : **Les méthodes en sociologie**,Dixième édition corrigée 96°mille, 1995, France, p122.

و إذا كان المنهج الكمي يستخدم لمعالجة بيانات أعطيت في الماضي أو تعطى في الحاضر، أولا بناءا على طلب المعنيين بالحصوها لمعالجتها، وثانيا إجابة عن أسئلة محددة توجه إليهم وقد زاد تعضيد اللجوء إلى المنهج الكمي، والاعتماد على الإحصاءات في شتى أشكالها، تعقد الحياة في المجتمعات الحديثة، في محاولة لفهم التركيبة الاجتماعية وتفسير سلوك الأفراد، فالتفسير الموضوعي يبرهن العلاقة بين متغيرات الدراسة[1] ، فإن الأسلوب الكيفي يستخدم لمعالجة معطيات جمعها المعنيون بالتاريخ والتوثيق ثم تركوها لمن يرغب في الاستفادة منها، ومن بينهم المعنيون بالبحث العلمي، ومعطيات أخرى خلفها أصحاب السير الذاتية للغرض نفسه،

من هذا المنطلق ولما كانت الدراسة التي نحن بصددها تهدف إلى معرفة مدى الإندماج و الرضا المهني لدى المدمج حديثا و تأثير ذلك على إندماجه الاجتماعي ، وتماشيا مع طبيعة وأهداف دراستنا هذه، فقد اعتمدنا المنهج المناسب الهادف إلى تحقيق أغراض الدراسة والمتمثل في "المنهج الكيفي" لما يوفره للباحث من معلومات و حقائق ومعطيات،وبعد جمعها يساعد في تصنيفها وتفسيرهاو تحليلها،وهو"كذلك طريقة ملومسة لتصور وتنظيم الموضوع"[2]،وهو يتماشى مع دراستنا التي تهدف إلى تسليط الضوء على المدمج حديثا و إندماجه في منصبه إنطلاقا من كونه متعاقدا لمدة لا تقل عن 08سنوات إلى إدماج في منصب عمل دائم،و أهم مواقفه التي يتبناها في خضم كل ذلك،كما لا ننسى "أن هذا المنهج هو الأكثر كفاءة في الكشف عن حقيقة الظاهرة و إبراز حقائقها،فهو يعبر عن الظاهرة موضع الدراسة تعبيرا كيفيا و كميا"[3]

2- التقنيات المستعملة:

يعتمد المنهج البحثي أيا كان نوعه على أدوات أو تقنيات منهجية لجمع البيانات والمعطيات التي يستعين بها الباحث ويستخدمها في التحقق من الفروض المصاغة وصولا إلى النتائج المتعلقة بإشكالية دراسته، والإجابة على ما أثاره من تساؤلات،ولذلك يستخدم الباحثون مجموعة من التقنيات والأساليب لاكتشاف وفهم طبيعة الظاهرة الاجتماعية، ومتغيراتها وارتباطاتها المختلفة، إلا أن طبيعة وخصوصية البحث وطبيعة تساؤلاته وفروضه التي يطرحها الباحث والبيانات المراد الحصول عليها كل ذلك يفرض على الباحث انتقاء الأداة أو التقنية الملائمة لذلك.

وبالنسبة لدراستنا هذه فسنستعين بالأدوات المنهجية التالية:

---

[1] **المرجع نفسه**، ص181.

[2] Madeline Gravitz : **Les méthodes en sciences sociales**, édition Dalloz, 1996, p318.

[3] بشير صالح الرشيدي:**مناهج البحث التربوي،رؤية تطبيقية مبسطة**،ط05،دار الكتاب الحديث،الكويت،2000،ص149.

1-2- المقابلـــــة :

للمقابلـة أهميتهـا كوسـيلة لجمـع البيـانات نظـرا لميزاتهـا المتعـددة ومرونتهـا، ونظـرا لقيمتهـا في البحـوث الاجتماعية، أي الحصول على معلومات كافية عن الظاهرة التي المدروسة، ولا شك أن استخدام المقابلة في كثير من الدراسات السوسيولوجية مهم جدا، خاصة ما تعلق بالدراسات الاستطلاعية لجمع بيانات أولية عن الظاهرة المدروسة.

و في دراستنا هذه لجأنا إلى إجراء مقابلات غير مقننة مع عينة محدودة من العمال المدمجين من مختلف الفئات السوسيومهنية، تناولنا في مجملها التطرق لوضعياتهم المهنية كعمال مدمجين وتأثير ذلك على علاقاتهم المهنية والاجتماعية سواء داخل محيط العمل أو خارجه وعلى مختلف جوانب حياتهم الاجتماعية. حيث يستخدم هذا النوع من المقابلة في الدراسات الاستطلاعية والاستكشافية، إذ عادة ما يلجأ الباحث إلى استخدام هذه الأداة" التي تعد استبانة شفوية يقوم من خلالها الباحث بجمع معلومات بطريقة شفوية مباشرة من المفحوص،والفرق بين المقابلة و الإستبانة يكمن في أن الباحث يكتب بنفسه إجابات المفحوص في المقابلة[1]، بهدف الاطلاع بعمق على جوانب وخبايا الموضوع الذي يكون غامضا بالنسبة إليه، ويساهم هذا النوع من المقابلة في تعديل فروض الدراسة وأهدافها كما يساهم من جهة أخرى في بناء الاستمارة".

و تعتبر المقابلة أيضا"إجراء إتصال أو تفاعل بين الباحث و بين من تجرى المقابلة معه،فيعبر المستجوب عن إدراكاته لحدث أو وضع وعن تفسيراته وتجاربه،في حين يسهل الباحث هذا التعبير بما يصدر عنه من أسئلة متجنبا الإبتعاد عن أهداف البحث ومفسحا في المجال كي يصل محادثه إلى أقصى درجة من الصدق والعمق"[2]،وإقتصر استخدامنا لهذه الوسيلة على مجموعة من المدمجين و بعض من المسؤولين عليهم بغية معرفة آرائهم و مواقفهم على أرض الواقع و هذا عن طريق"طرح سلسلة من الأسئلة على مجموعة من المستجوبين تكون في الغالب ممثلة لهم،وتتصل بأوضاعهم المجتمعية،المهنية،العائلية و بآرائهم و مواقفهم و معرفتهم...بالنسبة لحدث ما،أو مشكلة ما،أو أي نقطة تهم الباحث"[3]

---

[1] ربحي مصطفى عليان وعثمان محمد غنيم، **أساليب البحث العلمي –الأسس النظرية و التطبيق العلمي**،الطبعة 02،دار صفاء للنشر و التوزيع،الأردن،2008، ص .109

[2] عبد الله إبراهيم:**البحث في العلوم الإجتماعية**،المركز الثقافي العربي،ط01،لبنان،2008،ص226.

[3] علي عبد الرزاق جلبي:**تصميم البحث الإجتماعي"الأسس و الإستراتيجيات"**،دار المعرفة الجامعية للنشر و التوزيع،مصر،2003،ص225.

2-2- الملاحظة:

وقد استعملنا في دراستنا الملاحظة المباشرة التي تساعد على إختراق تفاصيل الحياة و التجربة الشخصية في فضاءات لا تفصح بسهولة عن خباياها"،كما تعتبر ملاحظة في عين المكان حيث يعرفها أنجرس بأنها" تقنية مباشرة للتقصي العلمي،تسمح بملاحظة مجموعة ما بطريقة غير موجهة من اجل القيام عادة بسحب كيفي بهدف فهم المواقف و السلوكات"[1] وهو فعلا ما يخدم موضوع بحثنا من خلال الحالات التي درسناها، وكذلك هي"تعتمد على مهارات الباحث و قدراته على تحليل العلاقات الإجتماعية و أنماط السلوك الإجتماعي المراد دراستها"[2].

كما أن لدقة المشاهدة والملاحظة للظاهرة محل البحث ، وتحديد المقولات حولها، وإعمال الفكر والتأمل،ما يقود إلى بحث المتغيرات المحيطة بالظاهرة، بحيث تكون المحصلة وضع قوانين تتفق مع واقع الملاحظات والمتغيرات، على أن تتوفر فيها بعض الشروط كأن تكون الملاحظة كاملة ، من خلال ملاحظتنا للعوامل والأسباب والوقائع والظواهر والأشياء المؤثرة في وجود الإدماج أو المتصلة به ،دون إغفال أي عامل من العوامل الذي له صلة بالموضوع المراد دراسته،كما اعتمدنا على "الملاحظة العلمية نزيهة وموضوعية ومجردة، أي يجب ألا تتأثر بأشياء وأحاسيس وفرضيات سابقة على عملية الملاحظة،و يجب أن تكون منظمة ومضبوطة ودقيقة ، أي يجب على العالم الباحث أن يستخدم الذكاء والدقة العلمية ، وأن يستعمل وسائل القياس والتسجيل والوزن والملاحظة العلمية التكنولوجية في ملاحظته،و يجب أن يكون العالم الباحث مؤهلا وقادرا على الملاحظة ،أي أن يكون ذكيا متخصصا ،عالما في ميدانه ، سليم الحواس ، هادئ الطبع ،سليم الأعصاب، مرتاح النفس قادرا على التركيز والانتباه."[3]

2-3- تحليل المحتوى:

كما استعملنا في بحثنا أداة تحليل المحتوى لمساعدتنا في تحليل المقابلات التي تحصلنا عليها من دراستنا الميدانية،حيث يعرفه عامر مصباح بانه"أداة أو أسلوب أو طريقة تستخدم في وصف وتحليل محتويات المصادر و المؤلفات والأقوال والأنباء و الرسائل والاحداث وما إليها عن طريق تصنيف وتنظيم و ترتيب للموضوع حسب الفئات التي صنف على أساسها ومن ثم يمكن التعبير عنها بصيغ يفضل أن تكون كمية"،كما يعرفه والبيسWalpesوبيرسونBerlson بانه"محاولة الوصول إلى وصف سببي للمضمون من أجل الكشف موضوعيا عن طبيعة المثيرات و عمقها النسبي"[4]،وقد استخدمنا لذلك وحدات للتحليل كانت في بعض الأحيان

---

[4] موريس انجرس:**نفس المرجع السابق**،ص 184.

[5] فضيل دليو،علي غربي:**الأسس المنهجية في العلوم الإجتماعية**،منشورات جامعة منتوري،قسنطينة،الجزائر،1999،ص187.

[3] ماثيو جيدير:**منهجية البحث**،تر:ملكة أبيض، تنسيق محمد عبد النبي السيد غانم،بدون دار نشر،بدون بلد نشر،بدون سنة نشر،ص ص 86-87.

[4] عامر مصباح:**منهجية البحث في العلوم السياسية والإعلام**،ديوان المطبوعات الجامعية،الجزائر،2008،ص98.

"كلمة،فكرة،شخصية،وزمن ومساحة مخصصة لموضوع معين"[1]، كما أنه"أسلوب ببوصف الموضوعي للمادة اللفظية،بحيث يقتصر عمل الباحث هنا على تصنيف المادة اللفظية التي يحللها وفق فئات محددة بغية تحديد خصائص كل فئة منها،واستخراج السمات العامة التي تتصف بها،والإنتهاء من كل ذلك بتفسير موضوعي دقيق لمضمونها،و الموضوعية في هذا السياق تعني النظر إلى الموضوع نفسه دون تأثير كبير بالذات المدركة،وللوصول إلى هذه الموضوعية لابد أن تكون فئات التحليل واضحة،وأن تكون حدودها غير قابلة للإختلاف حولها أو تأويلها"[2]،بالتالي اعتمدنا أيضا على فئات للتحليل تراوحت ما بين فئة الموضوع ،فئة الإتجاه و فئة القيم،وهاته الفئات "هي مجموعة من التصنيفات التي يقوم بإعدادها الباحث وفقا لنوعية المادة الإتصالية ومحتواها وهدف البحث،والإطار النظري" [3]،وقد اعتمدنا في تحليل المحتوى لدراستنا تحديد الخلفية النظرية لموضوع دراستنا،من خلال النظريات المتبناة وتساؤلات البحث و فرضياته و اهدافه،والوحدة المتبناة في تحليل المحتوى مع تحديد فئات التحليل بدقة،كما استخدمناه لمعرفة رضا وإندماج المدمجين حديثا في مناصب عمل دائمة في مرحلة مابعد الإدماج مقارنة بالمرحلة التعاقدية لهم سابقا.

3- العينة وكيفية اختيارها:

من أهم المسائل التي تواجه الباحث الاجتماعي عند شروعه في القيام ببحثه تحديد المجال البشري لهذا البحث، وذلك وفقا لظروف كل باحث والإمكانيات المتاحة له، وهناك ثلاثة أساليب:[4]

أ- الحصر الشامل: ويتم اللجوء إليه في حالة التمكن من الدراسة الفعلية لجميع وحدات مجتمع البحث.

ب- العينة: وتتم عن طريق دراسة بعض الوحدات الممثلة لمجتمع البحث،"و هي ذلك الجزء من المجتمع التي يجري اختيارها وفق قواعد وطرق علمية، بحيث تمثل المجتمع تمثيلا صحيحا"[5]

ت- دراسة الحالة: وتكون بدراسة حالة واحدة من مجتمع البحث.

وفي هذا البحث قررنا استخدام العينة نظراً لأنها تهدف "للحصول على معلومات ومعطيات عن طريق تمثيل الكل بالجزء وهي تؤدي في أغلب الأحيان إلى إظهار معطيات يمكن استغلالها و تعميمها مباشرة،حيث

---

[1] عامر مصباح:**نفس المرجع السابق**،ص101.

[2] سيف الإسلام سعد عمر:**الموجز في منهج البحث العلمي في التربية والعلوم الإنسانية**، دار الفكر،دمشق،سوريا،2009،ص122.

[3] عامر مصباح:**نفس المرجع السابق**،ص103.

[4] رشيد زرواتي، **تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية**، دار هومة، الجزائر، ط2، 2002، ص119

[5] عبد المجيد لطفي ، **علم الاجتماع** ، الطبعة السابعة، القاهرة، دار المعارف،1976 ، .ص353

تدرس العينات جزءا صغيرا من مجتمع البحث بعد اختياره اختيار منظما أو عشوائيا،على ان تكون العينة ممثلة لمجتمع البحث إحصائيا،فمقابلة عينة من مجتمع البحث تتميز بأنها توفر جملة من الأهداف و المميزات:

- السرعة في مقابلة وحدات العينة.
- توفير الوقت.
- توفير الجهود البشرية و الإمكانيات المادية.
- النتائج التي يتم الحصول عليها تكون دقيقة ومتشعبة وشاملة ويمكن تعميمها على مجتمع البحث."[1]

وقد اخترنا استخدام العينة العشوائية البسيطة، والتي"باختيارها نعطي فرص متكافئة لكل فرد من أفراد المجتمع الاصلي"[2]،وقد كان إختيارنا عشوائيا لأفراد العينة باستعمال الإختيار بالقرعةبعد حصولنا على قائمة أولية بأسماء المبحوثين،ولوجود عدة شروط وهي"أن تتوافر لكل أفراد مجتمع الدراسة نفس الفرصة للظهور في عينة الدراسة،كما يجب أن يتم الإختيار بشكل عشوائي بحت دون أي تدخل شخصي من جانب الباحث،كما يكون مجتمع الدراسة محدودا من حيث العدد،وأيضا يكون أفراد المجتمع متجانسين"[3]

وبناءا على قائمة المدمجين التي تضم 33 حالة وهم تابعين للوكالة الوطنية للتشغيل ANEMموزعين بين عقود ما قبل التشغيلCPE،وبين جهاز المساعدة على الإدماج المهني CID أدمجوا كلهم في هذا الإطار ،اخترنا 15 حالة في البداية وكتبنا أسماءهم في قصاصات ورقية، و باستعمال الإختيار بالقرعة "هنا عند إختيار مفردة في العينة،يقوم الباحث باستبعادها من مجتمع الدراسة"[4] أخذنا 15 قصاصة ،لكن تم رفض إجراء المقابلة من طرف موظفتين بمديرية البحث العلمي بسبب تعليمة إدارية من المسؤول المباشر عليهما في العمل بالإمتناع عن إجراء أي مقابلة ومهما كان نوعها مع الباحثين وطلبة الدوكتوراه ،و عدم تجاوب بعض المدمجين الاخرين (ثلاثة حالات موزعين بين إثنين في كلية العلوم و التكنولوجياst وإثنين في كلية العلوم الطبيعية snv) مع أسئلتنا ،وهو ما إضطرنا إلى الحفاظ على 10 حالات كعينة تتوافق وما نريده من هذه الدراسة،انطلاقا من مجتمع متكون من 33حالة مدمجة.

---

[1] عبد الغني عماد:**منهجية البحث في علم الإجتماع،الإشكاليات،التقنيات،المقاربات**،الطبعة الأولى،دار الطليعة،بيروت،لبنان،2007،ص54.

[2] عمار بوحوش،محمد محمود الذنيبات:**مناهج البحث العلمي و طرق إعداد البحوث**،ط9،ديوان المطبوعات الجامعية،الجزائر،2022،ص65.

[3] ماجد محمد الخياط:**أساليب البحث العلمي**،دار الراية للنشر،الأردن،2010،ص 189.

[4] ماجد محمد الخياط:نفس **المرجع السابق**،ص189.

وقد توزع أفراد عينتنا بعد الإختيار العشوائي و إقصاء حالات الرفض كمايلي:

- (01) مصلحة السمعي البصري
- (01)كلية العلوم والتكنولوجيا
- (04)كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية
- (02)كلية العلوم الطبيعية والحياة
- (02)كلية الحقوق و العلوم السياسية

أما مجتمع الدراسة الأصلي و المتمثل في العمال المتعاقدين سابقا و المدمجين حاليا و عددهم 33 عاملا، فهم يتوزعون على كليات ومعاهد الجامعة كما يلي:

- (01) مصحلة الأرشيف
- (01) مصلحة المحاسبة
- (01)المديرية الفرعية للمستخدمين
- (02) مديرية البحث العلمي
- (01)البيداغوجيا
- (01) مصلحة السمعي البصري
- (01) مصلحة الإعلام الآلي
- (04)كلية العلوم والتكنولوجيا
- (06)كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية
- (06)كلية العلوم الطبيعية
- (04)كلية اللغات والآداب
- (03)كلية الحقوق و العلوم السياسية
- (02) معهد معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية.

هذا بالإضافة إلى إعتمادنا على المقابلات الخاصة بمسؤولي العمل كممثلين لسياسة التشغيل الوطنية و المتمثلة في 03مقابلات،والتي كانت مع الأمينة العامة للجامعة،رئيس المديرية الفرعية لمصلحة المستخدمين،و كذا الأمين العام لكلية العلوم الإجتماعية و الإنسانية،كأصحاب قرارات وسلطة في إتخاذ القرارات في مجال التشغيل الذي نعتبره مهما جدا في حلقة البحث الخاصة بموضوعنا و حتى نكمل هذه الحلقة كان لازما علينا الإطلاع و مقابلة سلطة

العمل كما جاء في نظرية فايول،التي تعتبر بأن السلطة و المسؤولية من المبادئ الأساسية في الإدارة العامة و التنظيمات ككل،وهي مقسمة إلى قسمين سلطة قانونية وشخصية،فالأولى يستمدها الفرد من وظيفته و مركزه بمعنى المسؤولية الرسمية، و الثانية يستمدها الفرد من ذكائه و خبرته ومعنوياته و اخلاقه (القائد في الجماعات غير الرسمية).

4-مجالات الدراسة:

4-1- المجال المكاني (الجغرافي):

لكل بحث اجتماعي مجال مكاني تتم فيه إجراءات الدراسة الميدانية، ويقصد به النطاق أو الحيز الجغرافي الذي يحتضن الدراسة الميدانية،وكان ميداننا جامعة الجيلالي بونعامة بخميس مليانة ولاية عين الدفلى ونجد التعريف في الأسفل كمايلي:

- **تسمية الجامعة:**

بما أن الدراسة الميدانية تمت بجامعة الجيلالي بونعامة بخميس مليانة بحثنا عن تسميتها حيث ترجع إلى الشهيد الجيلالي بونعامة "المعروف ب'' سي محمد'' في 16 أفريل 1926 في دوار بني هندل (الونشريس) ،من أسرة ميسورة الحال. لم يكمل دراسته الابتدائية فعمل في منجم بوكيد للزنك بالقرب من أورليانسفيل (الشلف). هو نقابي (نقابة المنجميين) ، و ناشط في حركة انتصار الحريات الديمقراطية تم عضو في المنظمة الخاصة .
في عام 1951 ، نظم إضراب بوقايد لعمال المناجم الذي استمر 4 أشهرو بعد تفكيك المنظمة الخاصة ، غادر إلى بلجيكا للعمل في مناجم الفحم في بورينج، اعتقل في 6 نوفمبر 1954 بعد عودته إلى الجزائر ليسجن في سجن أورليانفيل ثم باربيروس (الجزائر).

تم إطلاق سراحه في نوفمبر 1955 ليباشر بعدها بالتحضير لاندلا ع الثورة التحريرية بمنطقة الونشريس،تولى على التوالي منصب القائد العسكري للمنطقة الثالثة للولاية 4 في عام 1957 ، ثم قائدًا في نهاية عام 1958 كمساعد عسكري للعقيد محمد بوقرة و باستشهاد هذا الأخير رفقة سي صالح (محمد زموم) يكلف بتسيير شؤون الولاية سياسيا وعسكريا دون أن يتم ترقيته إلى رتبة عقيد،توفي جيلالي بونعامة في 8 أغسطس 1961 في البليدة ، في انفجار ''فيلا النعيمي'' التي كانت بمثابة ملجأ لقادة الولاية 04"[1].

[1] http://www.univ-dbkm.dz/?page_id=1430,le29/06/2023,07:33h.

- **موقع الجامعة:**

هذا عن التسمية،أما عن الموقع الجغرافي فجامعة الجيلالي بونعامة تقع في ولاية عين الدفلى،باعتبار خميس مليانة إحدى بلدياتها،تأسست هذه الولاية إثر التقسيم الإداري لسنة 1984،حيث كانت تابعة قبل ذلك لولاية الأصنام"الشلف حاليا"،و هي متكونة من 36بلدية أهمها بلدية عين الدفلى "عاصمة الولاية"،خميس مليانة،العطاف. "[1]

"تتربع ولاية عين الدفلى على مساحة إجمالية قدرها4544,28كلم^2، حيث يتحدد موقعها بين خطي طول 1-2° شرقا، و بين دائرتي عرض 36-37 °شمالا ، يحدها من الشمال ولاية تيبازة ومن الشمال الشرقي ولاية البليدة والمدية ومن الجنوب ولاية تيسمسيلت ومن الغرب ولاية الشلف ، لذلك يعتبر الموقع الاستراتيجي لولاية عين الدفلى بوصفه نقطة ارتكاز هامة و قوية في الربط بين الجزائر العاصمة ووهران مرور عبر ولايتين هامتين هما الشلف والبليدة خاصة مع اختراق الطريق الوطني رقم 04 عبر مشروع القرن الطريق السيار شرق غرب لولاية عين الدفلى على مسافة تقارب 104 كلم، و بتعداد سكاني يقترب من 859217 نسمة إلى غاية 31/12/2015 [2]" .

شكل4 : يوضح الموقع الجغرافي لجامعة الجيلالي بونعامة خميس مليانة

- إن هذا الموقع الاستراتيجي لولاية عين الدفلى ،إلى جانب تقاطعه مع كل من الطريق الوطني رقم 14 والطريق الوطني رقم 18 فضلا عن خط السكة الحديدية الذي يربط شرق الجزائر بغربها مرورا عبر تراب ولاية عين الدفلى

1 https://ar.wikipedia.org/wiki/%D9%88%D9%84%D8%A7%D9%8A%D8%A9_%D8%B9%D9%8A%D9%86_%D8%A7%D9%84%D8%AF%D9%81%D9%84%D9%89 LE 29/06/2023 ,17 :05

2 http://www.wilaya-aindefla.dz/index.php/2016-06-16-17-05-51/2016-06-17-03-22-43

من بلدية بومدفع شرقا إلى بلدية العطاف غربا ، كل ذلك لا شك يعتبر عامل استقطاب سياحي واقتصادي يضاف إلى جملة العوامل التي تجعل من ولاية عين الدفلى مقصدا للمستثمرين والسياح والحركة التجارية والاقتصادية والزراعية الواعدة في شتى المجالات ، سواء من خلال المركب الحموي لحمام ريغة ، أو المناطق الغابية الخضراء في كل من جبل زكار بمليانة أو دوي" العابد " بعين الدفلى أو البابور بالروينة فضلا عن مناطق الغابية بكل من الحسنية وبطحية وبلعاص وغيرها .

- **تاريخ الجامعة:**

"ساهمت مدينة مليانة من خلال معالمها التاريخية والأثرية في انطلاق شعاع التعليم العالي على مستوى ولاية عين الدفلى متجسدا في المدرسة الوطنية للمناجم سنة 1991،بداية من سنة 1995، ومن أجل تهيئة الظروف المناسبة وبمساهمة السلطات المحلية والولائية ارتأى المسؤولون إلى التحول إلى المعهد الفلاحي التقني بمدينة خميس مليانة من أجل التوسعة وفتح اختصاصات جديدة،و وذلك لما يلعبه قطاع التعليم العالي في بعث الحياة العلمية والثقافية وانعكاساتها على المجتمع.

ابتداءا من تاريخ 18 سبتمبر 2001 تم اعتماد الملحقة كمركز جامعي مستقل عن جامعة البليدة، وتوالت الجهود بعد ذلك من أجل فتح المزيد من التخصصات وتطوير البحث العلمي للمساهمة الفعالة في سياسات التنمية المستدامة في قطاعات شتى،والأن بعد أن أصبحت جامعة فإن كل الجهود تتجه نحو تطوير علاقتها مع محيطها الخارجي في مجال البحث العلمي[1].

- **تحول الجامعة من مركز جامعي إلى جامعة (الكليات والمعاهد والمدارس التي تدرس فيها)**

المادّة الأولى : تطبيقا لأحكام المادّة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 03-279 المؤرخ في 24 جمادى الثانية عام 1424 الموافق 23 غشت سنة 2003 المعدل والمتمم والمذكور أعلاه تنشأ مؤسسة عمومية ذات طابع علمي وثقافي ومهني تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي تسمى" جامعة خميس مليانة ."يحدّد عدد الكليات والمعاهد التي تتكوّن منها جامعة خميس مليانة واختصاصاتها كما يأتي - :

- كلية العلوم والتكنولوجيا
- كلية علوم الطبيعة والحياة وعلوم الأرض
- كلية الآداب واللغات
- كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
- كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
- كلية الحقوق والعلوم السياسية

[1] https://mtayouth.com/.le29/06/2023,07:45h.

- معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية[1].

وشكل رقم (5) يمثل خريطة موقعها الجغرافي كمايلي:[2]

شكل 5 : يوضح خريطة موقعها الجغرافي

4-2- المجال البشري:

تضم المؤسسة مجال الدراسة 1429موظفا فيهم من المستخدمين الأساتذة 752 أستاذ،ومن المستخدمين الدائمين 459 على إختلاف رتبهم و أصنافهم،وفيهم من المستخدمين المؤقتين 218 على إختلاف عقودهم و توقيتهم بين الكلي و الجزئي ، ومن هذه الشريحة اخذنا عينتنا من الموظفين الذين كانوا ينتمون لعقود محددة المدة "أصحاب الشهادات الجامعية" وهم 33 موظفا تابعين للوكالة الوطنية للتشغيل ANEMموزعين بين عقود ما قبل التشغيلCPE،وبين جهاز المساعدة على الإدماج المهني CID أدمجوا كلهم في هذا الإطار، يتوزعون على كليات ومعاهد الجامعة كما سبق الإشارة إليه.

[1] **الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية** ،العدد 35، 20 رجب عام 1433 هـ الموافق 10يونيو سنة 2012 م مرسوم تنفيذي رقم 12-247 مؤرّخ في 14 رجب عام 1433الموافق 4 يونيو سنة 2012، يتضمن إنشاء جامعة خميس مليانة،ص27،

[2] https://www.google.com/maps/@36.254054,2.2342906,14z?hl=fr&entry=ttu

4-3- المجال الزماني:

تمت هذه الدراسة في فترة امتدت من شهر أفريل2018 إلى غاية نهاية جويلية 2018 كدراسة إستطلاعية أولية و مرحلة أولى بدأت بجمع المعلومات المتعلقة بموضوع دراستنا،و القيام بالبحث الإستطلاعي من خلال الإحتكاك بميدان الدراسة و التأكد من مناسبته لإجراء دراستنا الميدانية فيه،و قمنا حينها بتوزيع إستمارات أولية عرفنا من خلالها مواقف بعض المبحوثين،وكذا إتصلنا ببعض المسؤولين مثل أمين عام كلية الحقوق و العلوم السياسية، رئيس المديرية الفرعية للمستخدمين، وكل هذا كان من أجل التحكم في موضوع بحثنا أكثر بالتركيز آنذاك على المتعاقدين بعقود ماقبل التشغيل، بالموازاة قمنا بالبدء في تحرير الفصول النظرية و التي تجاوزت 09أشهر وهنا دخل متغير آخر سوف نجده في المرحلة الموالية.

المرحلة الثانية و مع صدور المراسيم التي تنص على إدماج كل المتعاقدين التابعين للوكالة الوطنية للتشغيل كان لهذا المتغير الوزن الكبير في التأثير على مسار إنجازنا لأطروحتنا حيث كانت إجراءات وتغييرات تركتنا هي الأخرى نأخذ وقتا ليس بالهين من أجل اعادة التحكم في ميدان دراستنا،و إعادة تحديد عينتنا وحجمها وفقا للمتغيرات الجديدة التي مست موضوع وميدان دراستنا للوصول في آخر المطاف لدليل مقابلة يخدم فعليا موضوعنا و الذي كان مع مقابلات تجريبية في شهر نوفمبر 2022.

المرحلة الثالثة قمنا بإجراء المقابلات في صورتها النهائية من شهر فيفري إلى شهر جوان 2023 على المبحوثين المتعاقدين المنتمين للوكالة الوطنية للتشغيل،وهي فترة طويلة نسبيا راجعة لعدة صعوبات بدءا من عدم فهم بعض المبحوثين لأسئلة المقابلة وبالتالي حاولنا معهم توضيحها، إضافة إلى وجود المبحوثين في عدة كليات ومصالح متفرقة وليست في مكان واحد وكذلك صعوبة اجراء المقابلة وهو ما حدث مع الأمينة العامة لإنشغالاتها الكثيرة و هو ما استغرق منا وقتا،بالإضافة إلى التحليل و التعقيب على كل المقابلات والوصول إلى النتائج و استخلاص الإستنتاج العام.

خلاصة الفصل:

بعد التعرض ضمن هذا الفصل لمناهج الدراسة، و التقنيات المناسبة لإجراء دراستنا بالإعتماد على عينة تخدمنا في ذلك،موضحين في نفس الوقت أهم مجالات الدراسة من المجال البشري،إلى المجال الزماني و المجال المكاني، و سنستعرض فيما سيأتي عرض و تحليل معطيات الدراسة، وذلك للوصول إلى أكثر وضوحا وعمقا للموضوع.

الفصل السادس

عرض و تحليل معطيات الدراسة

التحليل الكيفي للدراسة

1- **عرض شبكة الملاحظة**
2- **عرض الخصائص السوسيوديمغرافية للمبحوثين**
3- **عرض الحالات مع الملاحظة والتعقيب حول حالات الدراسة**

التحليل الكيفي للدراسة

1- عرض شبكة الملاحظة:

تم عرض شبكة الملاحظة داخل الجامعة التي تمت فيها مقابلة حالات الدراسة،وباعتبار أننا لانستطيع مقابلة كل المدمجين في الجامعة،حاولنا عن طريق الملاحظة المباشرة إعطاء صورة ولو جزئية ولكن أكثر واقعية و وصف للحالات المدروسة في فترات مختلفة،تتمثل الفترة الأولى في مرحلة ماقبل الإدماج من بداية شهر أفريل إلى منتصف شهر جوان من سنة2018،والفترة الثانية بعد الإدماج من بداية شهر نوفمبر إلى منتصف شهر ديسمبر من سنة2022 ،وكذلك شهر مارس 2023 وهذا موضح فيمايلي:

جدول 4:يمثل شبكة الملاحظة

تاريخ الملاحظة	مكان الملاحظة	نوع الملاحظة	محتوى الملاحظة
من بداية شهر أفريل إلى منتصف شهر جوان من سنة2018	جامعة الجيلالي بونعامة– خميس مليانة	ملاحظة مباشرة	أثناء تواجدي بالجامعة لاحظت و في كليات مختلفة عدم رضا عن عملهم من خلال تصرفاتهم المتباينة، والتي تعكس الصعوبة التي يواجهها المبحوثين في تثبيتهم ضمن عمل دائم ومستقر، فلا هم تمكنوا من تحقيق مشاريع مهنية مستقلة، ولا هم تمكنوا من الاندماج بشكل دائم ومستقر في سوق العمل بعد قضائهم سنوات متفاوتة من العمل المؤقت. كما أن التغيير والانتقال من بين المؤسسات على مدى سنوات وشغل مناصب عمل مختلفة يضعف من مراكمتهم لخبرات مهنية وثقافة تنظيمية واضحة المعالم، فليس من السهل تغيير مكان العمل باستمرار وما يعنيه ذلك من بداية جديدة في كل ما يتعلق بالعمل من خبرة وتنظيم وعلاقات حتى ولو كان التغيير من مكتب لمكتب في نفس القسم، مما يجعل اندماجهم المهني أكثر هشاشة خاصة بعد إنتهاء عقود عملهم و إنتظار تجديد عقودهم في العمل، وكانت ملاحظتنا للمتعاقدات اللواتي يظهرن بإنطواء و وحدة و شرود

			للذهن،كيف لا ومنهن الزوجة ومنهن الأم المسؤولة عن الأبناء ومنهن العزباء التي تعتزم بداية حياتها، ولكن بمستقبل غامض،وبأجر لا يلبي حاجياتها الأساسية،والذي ظهرر لنا جليا من خلال اللبسة التي يرتدونها،حتى وإن تسألهن لا يجيبن و يتحاشين الكلام عن هاته العقود وعلى تعددها وإختلافها لأنهم يعتقدون بأنها دون مستوى الحديث عنها وانها مرحلة مؤقتة وستنتهي قريبا ،وقد كانوا مندفعين جدا في تعاملاتهم و كانوا كثيري التذمر و الهروب من العمل بأعذار قد تكون صادقة أو قد تكون كاذبة .
من بداية شهر نوفمبر إلى منتصف شهر ديسمبر من سنة2022 وكذا شهر مارس 2023	جامعة الجيلالي بونعامة– خميس مليانة	ملاحظة مباشرة	تقريبا نفس الحالات أعدنا ملاحظتها ولكن هذه المرة في ظل متغير جديد،ألا وهو الإدماج الذي غير بالفعل حياتهم ،فمن كانت بائسة ومتنكرة من عملها،أصبح لها وزنها في العمل و خارجه(المجتمع ككل)،بل أصبحت تتباهى بمنصبها الجديد و الذي تجاوزت به نظيراتها من الموظفين الدائمين الذين بقوا في نفس المناصب،أما هم فتحصلوا على مناصب إدارية جديدة و جيدة من متصرف إداري إلى رئيس مصلحة،والملاحظ كذلك هو تميزهم في هذه المرحلة بالملابس الراقية و الجميلة في نفس الوقت سواء تعلق الأمر بالنساء أو الرجال ،فكلهم سواء يبحث عن لفت الإنتباه إليه بعدما كان يتحاشاه كمتعاقد،وما شدني أيضا هو المعاملة الجيدة من طرفهم لكل الشرائح التي يتعاملون معها،من طلبة وأساتذة وموظفين باختلاف مهنهم ورتبهم،كما لاحظت انهم مازالوا ينتمون لنفس الجماعة المكونة تقريبا من المدمجين امثالهم إلا في حالات قليلة،وهو الشيء الذي يعطيهم الراحة و الإندماج مع بعضهم اكثر ويتركهم يتصرفون بعفوية ودون اندفاع.

2- عرض الخصائص السوسيوديمغرافية للمبحوثين:

2-1- الجنس:

جدول 5: يوضح توزيع الحالات حسب الجنس

الجنس	التكرار	النسبة
ذكور	04	%40
إناث	06	%60
المجموع	10	%100

توزعت عينتنا بين الذكور و الإناث،بنسبة 60%للإناث و بنسبة 40%للذكور وهذا يدل على إنفتاح المجتمع الجزائري و تحرر المرأة فيه أكثر فيما يخص إقتحامه عالم الشغل بقوة حيث أصبحت تشارك الرجل في كل المهن تقريبا،وهو ما اكتشفناه من خلال دراستنا الميدانية التي وجدنا فيها أن النساء يشتغلن بإدارة الجامعة بشكل أوسع من الرجال و هذا لإقبالهن على هذه المؤسسة"الجامعة" نظرا لكونها تنتمي لقطاع الوظيف العمومي من جهة ولتعامل إدارتها مع شريحة معينة من المجتمع تتمثل في المتحصلين على شهادة البكالوريا "الطلبة"و الموظفين داخلها من أساتذة و إداريين و عمال على إختلاف تصنيفاتهم المهنية من جهة أخرى،بالإضافة إلى قدرتهم على أداء هذا النوع من الأنشطة ،بدون نسيان عامل مهم هو الآخر و المتمثل في الخدمة الوطنية الإجبارية على الذكور دون الإناث والتي تنقص من فرص دخولهم عالم الشغل خاصة في سن معين،"مع الأخذ بعين الإعتبار التغيرات التي طرأت على الجزائر منذ الإستقلال و المتمثلة في السياسة التعليمية و التكوينية و التي سمحت للجنسين ذكورا وإناثا بالتعلم وإكتساب الخبرات...كما تزايدت نسبة تعليم الفتاة و أصبح عمل المرأة كتكملة للمشوار الذي قطعته في سيرورة حياتها التعليمية"[1]،ضف إلى ذلك"أن إحدى الحقائق التي تغيب عن أذهان الكثيرين هو أن ثلثي مجموع العمل المبذول على نطاق العالم يقوم به النساء،أما الثلث الآخر فيقوم به الرجال"[2]،وهذا ما تؤكده الإحصائيات من " الفترة الممتدة من سبتمبر 2014 الى مايو 2019, ارتفع عدد النساء العاملات من 1.722.000

[1] آسيا كسور:**المقاربة السوسيولوجية لواقع المرأة الإطار في المؤسسة الجزائرية**،مجلة الحكمة للدراسات الإجتماعية،العدد 28،السداسي الأول 2024،ص ص 168-169.

[2] عبد الباسط عبد المعطي و آخرون:**العولمة و التحولات المجتمعية في الوطن العربي**،ط01،مكتبة مدبولي ميدان طلعت حرب،بدون دولة نشر،1999،ص241.

(16ر81 بالمئة من السكان العاملين) الى 2.062.000 (ما يعادل 18ر27 بالمئة) أي بتسجيل زيادة نسبتها 19ر74 بالمئة"[1].

2-2- السن:

جدول 6:يوضح توزيع الحالات حسب السن

فئات السن	التكرار	النسبة
35-31	02	%20
40-36	07	%70
45-41	01	%10
المجموع	10	%100

يتضح من خلال الجدول أن أكبر نسبة تمثلت في 70%الخاصة بالفئة العمرية من 36-40سنة،تليها نبة 20% للفئة العمرية من 31-35سنة،لنجد أخر نسبة 10% الممثلة للفئة العمرية من41-45سنة،هذا يظهر لنا أن الفئة العمرية المعتمدة في دراستنا فئة شبابية،يستطيع من خلالها هؤلاء القيام بالعمل مقابل أجر مادي،كما يوضح لنا من جهة أخرى تقارب السن بين المبحوثين عيشهم مرحلة تتميز بالنضج و القدرة على تحمل المسؤولية،و "باعتبارها شريحة إجتماعية ذات فعالية تتمتع بقدرات ذهنية وفكرية و تبحث عن التغيير و إندماج أكبر في المجتمع...فهم يركزون على الأنشطة التي ترتبط بإشباع الحاجات الأساسية للأفراد و التي تساهم في تحسين الوضع الإجتماعي"[2] ،كما إن ارتفاع نسبة الشباب مؤشر على أنهم المعنيين أكثر بهذا الإدماج، سيما وأن دخول هذه الفئة لسوق العمل تزامن مع الانتشار الواسع لهذا النمط من التشغيل في مختلف المؤسسات ،كما " أنها الفئة العمرية الأكثر حيوية و قدرة على العمل و النشاط،كما أنها **الفئة العمرية** التي يكاد بناؤها النفسي و الثقافي أن يكون مكتملا على نحو يمكنها من التكيف و التوافق و التفاعل والإندماج والمشاركة بأقصى طاقاتها التي يمكن ان تسهم في تحقيق أهداف المجتمع وتطلعاته، فضلا عما يتصف به الشباب من مرونة لدرجة يمكن ان تكون عونا

[1] https://www.aps.dz/ar/economie/84869-2019 le 30/06/2023 ; 16 :08h.

[2] الفكاير فاطمة:**العمل التطوعي من النشاط التقليدي غير الرسمي إلى الفعل الإجتماعي المنظم-دراسة لعلاقة وسائل الإعلام بتوجيه العمل التطوعي في المجتمع الجزائري في إطار الحركة الجمعوية دراسة ميدانية لعينة من عدة ولايات**،أطروحة دوكتوراة،تخصص علم الإجتماع الإتصال،جامعة البليدة2022-2023،ص 351.

أساسيا في عمليات التكيف مع المواقف التي تواجههم من جهة، ودعامة قوية يعتمد عليها المجتمع في رسم سياسات استثمار جهود الشباب من أجل التنمية والبناء من جهة أخرى" [1].

3-2- الحالة العائلية:

جدول 7:يوضح توزيع الحالات حسب الحالة العائلية

الحالة العائلية	التكرار	النسبة
أعزب	01	%10
متزوج	09	%90
المجموع	10	%100

من خلال الجدول يتضح أن أغلب الحالات و بنسبة 90% متزوجون،مقابل 10% من فئة العزاب،وهذا أمر طبيعي خاصة إذا ما ربطناه بسن المبحوثين في الجدول الذي بيناه سابقا و الذي يوضح تجاوزهم سن الثلاثين خاصة و أنهم في مرحلة العطاء سواء في الميدان الدراسي أو العمل وسعيا منهم كذلك لتنمية وتطوير الجوانب الإجتماعية والثقافية لديهم، و هذا يوضح لنا أنهم بالرغم من كونهم يمارسون عملا يتميز بدنو أجره ،ومحدودية دخلهم الفردي و ارتفاع تكاليف المعيشة تزامنا مع الأزمة الإقتصادية التي يشهدها المجتمع ،و كذا إعلان حالة التقشف من قبل المسؤولين ،كلها عوامل ساهمت في زواجهم المتأخر مع بعض الحالات،و أيضا دفعت بهم إلى المطالبة بإدماجهم في مناصب عمل دائمة تخولهم من تلبية حاجياتهم ومتطلباتهم .

[1] الساعاتي سامية:**الشباب العربي و التغير الإجتماعي**،الدار المصرية اللبنانية،مصر،2002،ص20.

4-2- المستوى التعليمي:

جدول 8: يوضح توزيع الحالات حسب المستوى التعليمي

المستوى التعليمي	التكرار	النسبة
ثانوي	01	%10
جامعي	09	%90
المجموع	10	%100

من خلال الجدول يتضح لنا أن كل المبحوثين و بنسبة90% جامعيون،وهو الأمر الذي يعكس المستوى التعليمي المرتفع لهؤلاء،حتى أننا وجدنا أقل مستوى تعليمي يتمثل في المستوى الثانوي و هذا بنسبة 10%، و أعلاها يتمثل في شهادة ماستر و لكن و لا حالة من الحالات التي درسوا تم إدماجها بهذا المستوى ،كما توضح لنا أن درجة المستوى التعليمي هام جدا للإلتحاق بالوكالة الوطنية للتشغيلAnemو هي التي تضم في شقيها عقود ما قبل التشغيلcpe،و عقد عمل يخص الجامعيين و التقنيين الساميcid، وهي الوكالة التي تمثل"الوسائل التنظيمية و البشرية الموضوعة في إطار سياسة التشغيل و التي تتلائم مع مستلزمات تطبيقها و تجسيدها على ارض الواقع،وهي التي تمكن المواطنين(باحثين عن عمل، متربصين أو باحثين في مجال التشغيل..) من الإستفادة من الخدمات التي توفرها دون مشقة أو تحمل تكاليف إضافية مادية كانت أو معنوية"[1] التي تضم المتحصلين على شهادات جامعية أو شهادات تقني سامي بالإضافة إلى حالة واحدة وهو كاتب مديرية، فالمؤسسة مجال الدراسة"الجامعة"و بحكم نوعية العمل فيها والذي يغلب عليه التعليم العالي و البحث العلمي، تحتاج إلى عدد كبير من ذوي المستويات التعليمية العليا في مصالحها ، كالإدارة بمختلف مصالحها ومخابر البحث التي يشرف عليها بعض الأساتذة و المهندسين والتقنيين السامين المتخرجين من الجامعة، كما انها تبحث عن" التكوين المؤهل لتسهيل الإندماج في عالم الشغل،والعمل على ترقية سياسة وطنية لترقية المؤسسات على خلق مناصب الشغل و ترقية تشغيل الشباب"[2] .

[1] سايبي صندرة،عطية مفيدة:**تقييم الإنسجام الداخلي و الخارجي لسياسة التشغيل في الجزائر مع التركيز على سياسة التعليم العالي و سياسة التجارة الخارجية، مجلة العلوم الإنسانية**،مجلد أ،عدد 43 ،الجزائر،جوان 2015ص50.

[2] مصطفى مجاهدي:**الشباب في الجزائر الشغل،التكوين والترفيه**،مركز البحث في الأنتروبولوجيا الإجتماعية و الثقافية،الجزائر،2021،ص ص 75-76.

5-2- الشهادة التي توظف به المبحوثين في إطار الوكالة الوطنية للتشغيل

جدول 9: يوضح توزيع الحالات حسب الشهادة التي توظف بها المبحوث

الشهادة	التكرار	النسبة
الكفاءة المهنية	01	%10
تقني سامي	01	%10
ليسانس	08	%80
المجموع	10	%100

يتبين لنا من خلال الجدول و بنسبة 80% أن كل المدمجين في مناصب عمل دائمة هم من حاملي شهادة الليسانس من تخصصات مختلفة في إطار عقود ما قبل التشغيل، تليها نسبة 10% من المدمجين الذين وظفوا في إطار عقد CID بشهادة الكفاءة المهنية في الميكرو معلوماتية و شهادة تقني سامي في الإعلام الآلي،كلها مؤشرات تدل على أنهم تخرجوا بعد إكمال دراستهم و لجأوا بسبب الحاجة أو رغبة في تحقيق الذات إلى هذه العقود خاصة وان كل المبحوثين كانوا موظفين فيها،ومن مصاعب التوظيف"حيث يتعرض الأفراد الذين يريدون ممارسة مهنة ما أو إيجاد وظيفة ما إلى ثلاثة مواقف مختلفة،فبالنسبة للبعض نتيجة مباشرة للتوجيه أو التدريب الذي حصلوا عليه،فئة أخرى أكثر أهمية تتكون من كل المدعوين للحلول مكان آبائهم،أما الفئة الثالثة فيترك التوجيه فيها إلى الصدف،أو أنه يستجيب إلى نزوات ترتبط بالبيئة الإجتماعية"،[1] و من جهة أخرى هذه النسب تعكس بشكل واضح لجوء المستخدِمين بشكل واسع للتوظيف بصيغة العقود المحدودة المدة بصفة متعاقبة، ليس فقط بالنسبة للعمال الجدد ولكن حتى بالنسبة للذين قضوا سنوات من حياتهم المهنية في هذه المؤسسة، حيث أنها تمثل لهم غالبا ممرا نحو منصب عمل دائم و"خطوة" أو "فرصة" يحاولون انتهازها "أملا في اندماج مهني مستقر"، حسب تصريح مجموعة من المبحوثين، غير أن الواقع المهني الذي كانوا يعيشونه جعل لدى الغالبية منهم أملا أقل في تحسن وضعياتهم المهنية في المستقبل القريب، لكن زال هذا الشعور عندما جاء الإدماج في 2019،خاصة بعد توظيف"1.5 مليون طالب شغل جديد في ثلاث سنوات،من خلال تووظيف 130ألف في إطار عقود العمل

[1] جورج فريدمان،بيار نافيل:**رسالة في سوسيولوجيا العمل 01**،منشورات عويدات ،ديوان المطبوعات الجامعية،الجزائر،1985،ص238.

المحددة المدة، و إنشاء ما يقارب 275 ألف مؤسسة ناشئة من 2010-2013"[1] .

6-2- المنصب الذي أدمجوا فيه

جدول 10:يوضح توزيع الحالات حسب المنصب الذي دمجوا فيه

المنصب	التكرار	النسبة
متصرف إداري	04	%40
منشط جامعي	01	%10
رئيس مصلحة	03	%30
تقني سامي	01	%10
كاتب مديرية	01	%10
المجموع	10	%100

يتضح من الجدول أعلاه أن النسبة الأكبر كانت بنسبة 40% و الخاصة بمنصب متصرف إداري،تليها نسبة 30% و الخاصة بمنصب رئيس مصلحة (مصلحة الشهادات،مصلحة الميزانية والمحاسبة،مصلحة التعاون و العلاقات الخارجية)،لنجد بعد ذلك تساوي بين ثلاث مناصب بنسبة 10% لكل منصب و هي كالأتي:منشط جامعي،تقني سامي، كاتب مديرية.

وهذا الأمر يعكس إلى حد ما التوافق بين الشهادة المتحصل عليها و المنصب المشغول بعد الإدماج حيث المدمجين في منصب متصرف إداري هم حائزون على شهادة ليسانس في التخصصات التالية:علوم التسيير،علم الإجتماع،علوم قانونية وإدارية،علوم تجارية ،أما بالنسبة لمنصب منشط جامعي فالمبحوث المدمج في متحصل على ليسانس في اللغة الإنجليزية،أما فيما يخص تقني سامي فصاحبه هو فعلا متحصل على شهادة تقني سامي في الإعلام الآلي،و فيما يخص منصب كاتب مديرية فالمبحوث الذي يشغله هو متحصل على شهادة كفاءة مهنية في الميكرومعلوماتية، وهو ما تؤكده المراسيم من خلال:"فيما يتعلق بمسألة الفصل في مدى ملاءمة التخصصات،تنبغي الإشارة إلى أنه يتعين في مرحلة أولى تطبيق إستغلال الإعلام الآلي الخاص بالمعادلات الإدارية للشهادات المتوفر

[1] نوار سوكو:**1.5مليون طالب شغل جديد في ثلاث سنوات**، جريدة الخبر السنة24،العدد 7356،الأربعاء 26 فيفري2014 الموافق لـ26 ربيع الثاني1435هـ،ص26.

لدى مختلف مفتشية الوظيفة العمومية،ثم في مرحلة ثانية إعتماد فرع أو شعبة الشهادات بدلا من التخصصات."[1]

7-2- مدة الخدمة قبل الإدماج

جدول 11: يوضح توزيع المبحوثين حسب المدة التي اشتغلوا بها قبل الإدماج بعقود ANEM

مدة الخدمة	التكرار	النسبة
5-8	02	%20
9 فأكثر	08	%80
المجموع	10	%100

يتضح لنا من خلال الجدول أن أغلب المبحوثين و بنسبة 80% لديهم أقدمية كبيرة في العمل في إطار عقود ماقبل التشغيل تجاوزت 09سنوات قبل الإدماج ،في حين وجدنا نسبة 20% كانت مدة خدمتهم تفوق 08سنوات،وكلهم كانوا أثناء الخدمة وهذا ما تؤكده الجريدة الرسمية كمايلي:" **المادّة ٢** : يدمج المستفيدون المذكورون في المادة الأولى أعلاه، في حالة نشاط في المؤسسات والإدارات العمومية إلى غاية ٣١ أكتوبر سنة 2019، في رتب الموظفين بصفة متربصين أو متعاقدين لمدة غير محددة في مناصب توافق مؤهلاتهم"[2]، كما لا ننسى التنويه إلى أن بعض المبحوثين كانت لهم خبرات سابقة في مؤسسات عمل غير المؤسسة الحالية و يتجسد هذا الأمر مع مبحوثين 02عملا في وزارة الداخلية و الجماعات المحلية و بالضبط في دوائر كل من خميس مليانة ومليانة لمدة تتراوح مابين 04-05سنوات،وكذلك يتعلق الأمر بمبحوثة سبق لها العمل في وزارة التربية الوطنية و بالضبط بإكمالية في مديرية التربية لولاية عين الدفلى لمدة تقارب هي الاخرى 04سنوات. وهوما تؤكده كل الدراسات التي أنجزت من طرف الهيئات الرسمية وغير الرسمية تجمع على محدودية أعداد المستفيدين من هذه الإجراءات مقارنة باحتياجات التشغيل، وعلى الطابع المؤقت لأغلبية مناصب الشغل التي أنشأت ضمن هذه البرامج، وكذلك على ضعف الميزانية المخصصة لها. فهذه البرامج رغم كثرتها لم تستطع الوصول إلى هدفها الأساسي المتمثل في النهوض بالشغل و تقليص البطالة، و في سياسة الأفراد"أهم صفة من صفات النموذج

---

[1] الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية،الوزير الأول،المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري:**ف/ي إدماج المستفيدين من جهاز المساعدة على الإدماج المهني والإدماج الإجتماعي لحاملي الشهادات**،2019/12/30،الجزائر،المادة 02.

[2] الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية،العدد76، **مرسوم تنفيذي رقم 19-336 مؤرّخ في 11 ربيع الثاني عام1 44 1الموافق ٨ ديسمبر سنة 2019 ، يتضمن إدماج المستفيدين من جهازي المساعدة على الإدماج المهني والإدماج الإجتماعي لحاملي الشهادات**،ص 23.

الياباني في مجال التوظف هو ديمومة الوظيفة،ونعني بذلك أن من يلتحق بالعمل في أي مؤسسة لا يمكن الإستغناء عنه مهما كانت الظروف إلا باختياره أو بلوغه سن المعاش،وهذا المبدأ يؤمن الموظف في مستقبله و يقوي من صفة الولاء لجهة العمل التي يعمل فيها"[1].

8-2- مدة الخدمة في المؤسسة بعد الإدماج

جدول 12:يوضح توزيع الحالات حسب سنوات الخدمة في المؤسسة بعد الإدماج

مدة الخدمة	التكرار	النسبة
03-01	01	%10
أكثر من 03سنوات	09	%90
المجموع	10	%100

يتضح لنا ومن خلال الجدول ان سنوات الخدمة للمبحوثين تجاوزت 03سنوات وهذا بنسبة 90% والذين تم إدماجهم في الدفعة الأولى في 2019،ثم تليها نسبة 10% و التي تمثل سنوات خدمة بعد الإدماج أقل من 03سنوات و هذا الأمر يخص حالة واحدة تم إدماجها في الدفعة الثانية للإدماج في سنة 2022،

و القضية هنا كما يتحدث أحمد هني"قضية ثقافية إجتماعية أكثر منها مادية" ،فبعد الإدماج لم يتنازل أي مدمج عن منصبه أو يستقيل منه،بالإضافة إلى بقائه في منصبه داخل الجامعة بغض النظر عن التوجيه الذي صاحب الإدماج،فهناك من غيرت مناصبهم و هناك من بقيت ثابتة تبعا لإحتياجات الجامعة بكل كلياتها ومعهدها،وكذا مديرياتها وهو ما يعكس من جهة أخرى امتلاكهم"تلك القدرات والمعارف العامة و المهنية ،النظرية والتطبيقية،تكون غالبا ذات طبيعة ذهنية،و هي المعرفة بكيفية التصرف والتعامل،و التي توجه أو تتحكم في سلوك معين خاصة النجاح في أداء وظيفة محددة،و يمكن التأكد من ذلك من خلال التجارب الملموسة"[2].

---

[1] عبد السلام أبو قحف:**التجربة اليابانية في الإدارة والتنظيم،الدعائم الأساسية و مقومات النجاح**، المكتب العربي الحديث ،ط04،مصر،1998،ص120.

[2] محمد سعيد سلطان:**إدارة الموارد البشرية**،الدار الجامعية،ط4،لبنان،1993،ص292-293.

3- عرض الحالات وتقديمها مع التعقيب على كل حالة:

1-3- الحالة رقم 01:

تاريخ المقابلة:2023/03/21

مدة المقابة:13:00سا-14:30سا

01ساعة و30د

مكان المقابلة:مكتب مصلحة التمدرس

قسم علم الإجتماع

كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية

المحور01:بيانات عامة خاصة بالمبحوثة

- الجنس:أنثى
- السن:39سنة
- الحالة العائلية:متزوجة و أم لـ03 أطفال
- المستوى التعليمي: جامعي
- الشهادة التي وظفت بها: ليسانس في اللغة الإنجليزية
- العقد الذي كنت تشتغل به قبل الإدماج:عقود ماقبل التشغيلcpe
- المنصب المدمج فيه:منشط جامعي
- مدة الخدمة الفعلية في المؤسسة قبل الإدماج:أكثر من 11سنة
- مدة الخدمة الفعلية في المؤسسة بعد الإدماج:03سنوات
- طبيعة الأسرة التي تنتمي إليها:نووية(صغيرة)
- المنصب الذي تشغله حاليا:موظفة بمصلحة التمدرس
- الوظيفة التي يشتغل بها الزوج:طباخ في مطعمه الخاص

المحور02:خاص بالفرضية01

-كانت علاقة الموظفة بالمسؤول المباشر علاقة حسنة قبل الإدماج،و الأمر الذي يدل على ذلك هو تجديد العقد بصفة آلية أي لا توجد مشاكل في تجديد العقد،

-أما عن سؤالنا عن التوافق الموجود بين الشهادة التي وظفت بها و بين المنصب الذي تشغله الموظفة،فكان جوابها"لا،مكاش توافق"،كما صرحت بأن الإدماج يكون حسب مدير الجامعة وحسب إحتياجات المؤسسة،

وبأنها اتجهت إلى هذا النوع من العقود بسبب ضعف علاقاتها الشخصية أو ما يسمى بشبكة العلاقات الإجتماعية من جهة،وعدم الرد على طلبات العمل الخاصة بها من جهة أخرى

– أما عن الأجر فقالت الموظفة"فرق كبير و الأحسن الآن،انتقلت من مليون و نص لثلاث ملاين و سبعميا.

–أما عن أسلوب تعامل المسؤولين معها كمتعاقدة"معاملة حسنة بصح الحقوق قاع مهضومة، مش كيف كيف"

–كما صرحت المبحوثة بأنها غير راضية تماما "أنا مش راضية قاع على الخدمة راني فيها"،

– أما عن علاقتها مع العمال المدمجين قبل و بعد الإدماج فوضحت بأنها راضية، و نفس الشيء مع العمال الدائمين قبل و بعد الإدماج...و فيما يخص العوامل الفيزيقية فقد اعتبرتها المبحوثة كأهم عامل يرتبط به الرضا المهني عندها، خاصة و أن المكتب الخاص بها و حسب قولها "مافيه والو"و بالرجوع لأرض الواقع، نجد المكتب يحتوي على مكتبين، و خزانة و طاولة موضوع عليها علب الأرشيف و بعض الأوراق، حتى أننا لاحظنا تجسيد عدم رضاها عن عملها من خلال عدم تنظيمها لمكتبها، و الملاحظة الأهم أن هذه الموظفة كانت تشتغل قبل الإدماج كأستاذة مؤقتة في مقياس اللغة الإنجليزية بقسم علم الإجتماع بحكم الشهادة التي تملكها، و لكن بعد الإدماج تغيرت الأمور حيث أصبحت تشتغل بمصلحة التمدرس، و هي مصلحة تتطلب حضورا يوميا من الساعة الثامنة صباحا و حتى الرابعة مساء، و مل هذا في مواجهة الطلبة و انشغالاتهم التي لا تنتهي، و من خلال كلامنا مع المبحوثة، كانت تصرح في كل مرة بحبها للمنصب الأول مثلا قولها" ياحسراه كي كنت أستاذة كنت قع منخدمش" "أستاذة خير من إدارية"، و عن نوع الإندماج المهني فصرحت المبحوثة بأنه اندماج صعب بمعنى آخر حققت فعلا استقرار الوظيفة و لم تحقق رضا عن العمل "نعود للتعريف النظري" "الإدارة فيها تكسار الراس"" لوكان غير خلاوني وين كنت"، وهي تقول هذا الكلام لأنه تم تحويلها من قسم العلوم الإجتماعية إلى قسم علم الإجتماع مع بداية السنة الجامعية الحالية 2023/2022، و ما زاد الطينة بلة، عدم استشارتها "لوكان غير شاوروني و لا سقساوني" "جيت لقيت روحي هنا" " مش قاع تصرف" "معليش حسبي الله و نعم الوكيل فلي راهو يبدل فينا بلا منعرفوا"، كما صرحت المبحوثة بأن الإدماج في منصب عمل حقق لها الإنضباط في العمل "نجي على الثمنية و نخرج على الثلاثة لأنني نسكن بعيدة و في ليزونفيغون تع مليانة، نطلع من الخميس و نروح لمليانة ف تغونسبوغ و نزيد نشد طاكسي و نروح نجيب ولادي زوج لي يقراو من عند بابا، ونزيد نروح نجيب بنتي الصغيرة من عند بنت خالتي، باش نطلع في طاكسي واحداخور لداري جبدة كل يوم، و مع الصباح يجيبني راجلي للجامعة و يوصل الأولاد كامل لي يقراو و لي صغيرة"،" وليت نحس بالأمن و الأمان نحس روحي ألاز بعدما دمجوني و أنا منعرف نشكي في الخدمة علا هذيك داروني كبش الفداء و بدلوني حسيت روحي في الدامة و لا الشطرنج".

المحور 3 :الفرضية 2

و عند سؤالنا للمبحوثة عن أهم الإنجازات التي حققتها في العمل بعد الإدماج، صرحت "حققت روحي وليت نكزيستي" بمعنى آخر و حسب مايرى كاستل حققت الحاجة الإجتماعية (بعد إشباع الحاجات الفسيولوجية والأمان، تظهر الطبقة الثالثة وهي الاحتياجات الاجتماعية، وتشمل: العلاقات العاطفية، العلاقات الأسرية،اكتساب الأصدقاء) و حسب جورج هربرت ميد" حققت الحاجة للإعتراف الإجتماعي" أي أنها أصبحت واعية و مدركة لقيمتها الفعلية الذي يطلق عليه هربرت ميد"**مصطلح احترام الذات**"و " ثاني حققت خبرة مهنية من الإدارة كثر من عشر سنين" و فيما يخص المستويات التي حققت فيها الإندماج فصرحت بأنها كانت "محقاتو من قبل في الأسرة تاعي و في الوسط لي نسكن مع جيراني و أقاربي، بصح عندي علاقة مليحة سورتو في الوسط المهني مع صحاباتي في الخدمة نفطروا كيف كيف نقصروا نشكو لبعضانا"، "و زيد حققت الهوية تاعي"وتعقيبا على كلام المبحوثة نجد أن " الهوية من الناحية الإجتماعية هي النواة المركزية لإدراك الفرد، أي أنها إنتاج مجموعة معينة من المكونات النفسية و الإجتماعية،هي بنية معرفية و صيرورة تمثلات الذات التي بواسطتها ينظم الأفراد تجاربهم، فهي بناء ذاتي مصور للواقع"[1]

و الكفاءة تاعي ثاني مليحة في الخدمة، منغلطش، نركز و زيد نعامل مليح الطلبة"، و فعلا لاحظنا هذا على الموظفة أثناء مقابلتنا لها .

المحور 4: الفرضية 3

أما عن تطلعاتها في المستقبل كعامل مدمج في إطار سياسة التشغيل، فكانت الموظفة متفائلة نسبيا بقولها" تجربة واسعة الي اكتسبتها من قاع المناصب لي خدمت فيها و لي راني نخدم فيها رايحة تعطيني خبرة كبيرة تعاوني باش نولي "رئيس مصلحة" مع الإمتيازات تاعها"، و صرحت كذلك "بأن ارتفاع دخلها الشهري كنتيجة للإدماج في منصب العمل الدائم" خلاني نشري قش جديد لداري، ندير رحلات سياحية، أعطاني راحة البال و راحة نفسية و زيد وليت نشارك بكادوات شابين في لعراس و المناسبات، أما الدار و الطونوبيل كانوا عندي من قبل الحمد لله". أما عن الإنعكاسات المحققة بالنسبة لها بعد الإدماج في منصب عمل عمل دائم في إطار سياسة التشغيل زيادة التعب " راني عيانة مقارنة كي كنت أستاذة نقري و ما نخدمش إدارة، ولا أيضا عندي ضيق الوقت قاع منريحش".

الملاحظة و التعقيب حول الحالة رقم 1:

لوحظ على المبحوثة أثناء المقابلة تكاسلها في كل مرة أطرح عليها السؤال، فالحالة كانت متأثرة و بشكل كبير

[1] محمد مسلم:**نفس المرجع**، ص 154.

بتحويلها من قسم العلوم الإجتماعية إل قسم علم الإجتماع، و كذلك التغير الجذري لعملها كأستاذة مؤقتة بسبب امتلاكها لشهادة ليسانس في اللغة الإنجليزية، و حاجة القسم لهذا النوع من الأساتذة لتدريس مقياس اللغة الإنجليزية لتدمج في منصب إداري"كمنشط جامعي" و المنافي للمنصب الذي تشغله فعلا هو مصلحة التمدرس، أي أصبح وقتها كله مملوءا بالعمل من الساعة الثامنة و النصف صباحا و حتى الساعة الثالثة زوالا، و ما زاد الطينة بلة هو أسرتها و كذا مكان إقامتها البعيد نوعا ما عن الجامعة التي تشتغل بها.

- إن الظروف الإجتماعية التي تعيشها المبحوثة هي ظروف قاسية، فيبدأ يومها بإيقاظ أبنائها المتمدرسين و الصغرى ثم تقوم بإيصال المتمدرسين إلى المدرسة، ثم تضع الصغرى عند المربية "بنت خالتها"، ثم تكمل طريقها نحو الجامعة، أين تراها مرهقة منذ بداية اليوم و حتى نهايته.

- كما لاحظنا أنها ناقمة على المسؤولين خاصة بعد تغيير مكان عملها و دون علمها، و هو الأمر الذي صعب اندماجها مهنيا مع زملائها، حتى أنها بقيت تذهب إلى زملائها السابقين" زميلاتها" في أوقات الفراغ و حتى في استشارات تتعلق بالعمل في بعض الأحيان.

- إضافة إلى صعوبة الحياة المادية بالنسبة للمبحوثة من أجل بناء المنزل الفردي، تركها تقبل بتحويلها من أستاذة مؤقتة "بعد صدور قانون يمنع الحائزين و المتحصلين على شهادة ليسانس أو ماستر تدريس مقاييس اللغة الأجنبية "للطلبة المتمدرسين في الليسانس، و استثناء المتحصلين على شهادة الدكتوراه لتدريس تلك المقاييس" إلى إدارية بدوام كامل و هي التي كانت تشتغل يومين في الأسبوع فقط مثلها مثل باقي الأساتذة ، و هذا كان منطقيا بعد إدماجها، أما الأمر الذي تعتقده غير منطقيا هو تغيير مكان عملها، و هي تصرح بأن حقوقها مازالت مهضومة حتى بعد إدماجها.

2-3- الحالة رقم 2:

تاريخ المقابلة:2023/03/22

مدة المقابلة: 9:30-11:30 2سا

مكان المقابلة: مكتب الأمانة قسم العلوم الإجتماعية

كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية

المحور 1:بيانات عامة خاصة بالمبحوثة

-الجنس: أنثى

-السن: 32

-الحالة العائلية: متزوجة و أم لطفلين

-المستوى التعليمي: جامعي

-الشهادة التي وظفت بها: ليسانس علوم تجارية تخصص مالية و أملك ماستر تسويق سنة 2014

-العقد الذي كنت تشتغل به قبل الإدماج: عقود ما قبل التشغيل CPE

-المنصب الذي تشغله حاليا: متصرف إداري

-مدة الخدمة في المؤسسة قبل الإدماج: 10 سنوات

-مدة الخدمة الفعلية في المؤسسة بعد الإدماج:3 سنوات

-طبيعة الأسرة التي تنتمي إليها: نووية (صغيرة)

-المكان الذي تشتغل فيه بعد الإدماج فعليا: مصلحة التمدرس – قسم العلوم الإجتماعية

-الوظيفة التي يشغلها الزوج: عسكري

المحور2: خاص بالفرضية 1

-كان النظام المعتمد لتجديد عقدي في المؤسسة "الجامعة" نظام عادي خاصة و أنني بقيت في نفس المؤسسة، حيث كنا نكتب طلب يقدم للعميد، ثم يرسل للمصلحة المالية ليتم اعداد العقد الجديد قبل انتهاء العقد الأول لمدة 3 سنوات قابلة للتجديد، أما عن سؤالنا هل هناك توافق بين الشهادة التي وظفت بها المبحوثة و بين المنصب الذي تشغله فأجابت بعدم التوافق لأن منصبي بعد الإدماج هو متصرف إداري و لكن المنصب الذي أشتغله فعليا هو سكرتيرة في قسم العلوم الإجتماعية، و العميد رفض تغيير المنصب و التغيير أصلا لأنني في إطار التحضير لنيل شهادة ماستر ثانية أي أنا أدرس حاليا، أما عن الأجر فالمبحوثة صرحت "أجر مليح لأنو نفس المهام كانت سابقا هي نفسها الآن" "فقط أنا بديت ندي 37000دج عوض 15000دج"، و فيما يخص

أسلوب تعامل المسؤول المباشر قبل الإدماج مقارنة بالعمال الدائمين فأجابت" فيه تمييز في المعاملة و زيد كثرة المهام قادر يحطك في بلاصة وحدة غايبة أو مريضة لمدة سمانة، و معندناش الحق في التظلم بلا ما ننسى كثرة المسؤولين(رئيس قسم، أمين عام، رؤساء مصالح، العميد)"، " بصح بعد الإدماج ولات عندنا قيمة"، و عن سؤالنا حول درجة رضاها عن العمل الذي تقدمه و رضاها في عملها فصرحت بأنها راضية بدرجة كبيرة في الإتجاهين" رضا عن العمل و رضا في العمل"، و عن طبيعة العلاقة بينها و بين زملائها من العمال الدائمين قبل و بعد الإدماج فصرحت بأنها علاقة عادية، و نفس الأمر فيما يخص العمال المدمجين" العلاقة أنتي تصنعيها و الخدمة تمشي و حاجة وحدوخرا لالا"، أما إجابتها عن العوامل التي يرتبط بها الرضا المهني بالنسبة لها فصرحت بعدة نقاط منها محتوى العمل"سبق تعريفه في الجانب النظري"،و شددت على ظروف العمل الفيزيقية الغير متوفرة حيث يوجد لها مكتب مشترك مع نائب رئيس القسم الذي يملك هو الآخر مكتبا بجانبها و خزانة،" راكي تشوفي هذا مش جو تاع خدمة"، و أشارت إلى نقطة مهمة و بحكم أنها تنتمي لشعبة الفلسفة فصرحت" أنا نخدم وحدي في وسط الرجال" و هو الأمر الذي كان مقلقا لها و مؤثرا على علاقاتها في العمل مع المسؤول المباشر الذي دائما ما يحضر إليه العديد من الأساتذة الذكور و هي تكون محرجة و تضطر لمغادرة مكتبها عدة مرات في اليوم، و هو ما يؤدي إلى عدم تحقيق إنضباطها في العمل بالرغم من حبها، خاصة ما لمسناه فيها من حيوية و نشاط سواء تعلق الأمر بالتحدث مع الطلبة، أو ف إتقانها الإعلام الآلي، وإلمامها بكل مجريات العمل في مكتبها.

كما ركزت المبحوثة على الإنتماء للعمل الذي يخلق الولاء و الوفاء أكثر من الإندماج، أما عن سؤالنا عن المدى الذي حققه الرضا المهني في الإندماج المهني بعد الإدماج في منصب عمل دائم، فصرحت المبحوثة بأنه حقق "**لأنه أضاف ميزات و إضافات جديدة**"، أما عن نوع الإندماج المهني المحقق فكانت إجابتها بأنه اندماج مؤكد و كامل مع الإبداع لأنها راضية عن العمل و لديها استقرار في الوظيفة.

-و فيما يخص مظاهر الإندملج المهني لدى المبحوثة، فصرحت بعدة مظاهر موجودة لديها بداية من الإنضباط في العمل، ارتفاع الروح المعنوية و الشعور بالأمن في العمل، و كذلك قلة الشكاوي المقدمة من طرفي إلا فيما يخص العائق المتمثل في كوني امرأة داخل شعبة تحتوي على كل الأساتذة رجال(جنس ذكر).

المحور3: الفرضية2

-" من قبل الإدماج كنت غير موجودة بصح ذرك الحمد لله راني كاينة و حققت بزاف حاجات ولاو يشوفو فيا حاجة كبيرة كي ديت البوست، في العايلة و لا حتى برا، و ولى عندي استقرار مالي و استقرار وظيفي، و ولى عندي استقرار قاع ف حياتي، مش كيما قبل كنت خايفة يحبسوني ولا يبدلولي يلاصة تاع الخدمة، وهكذاك

راجلي قالي بلي تحبسي، بصح ذرك راني الحمد لله".

-"و زيد أنا مور مادمجوني محسيت بفرق كبير سورتو في الجانب المادي باسك وانا و راجلي الأمور المادية تمشي بيناتنا بطريقة عادية"**المبحوثة لم توضح بدقة**" يعني ماديا كنت مرتاحة، و هو نفس الأمر لي انعكس على الإندماج تاعي وسط العايلة تاعي، خاصة و أنا عايشة في دارنا لأنو الخدمة تا ع راجلي تفرض عليا هاذاك خاصة و أنا عندي زوج ذراري واحد يقرا سنة أولى و الثاني في لاكراش أي لازمهم مراقبة دائمة، و أنا بحكم خدمتي منقدرش نكون معاهم و زيد راجلي يطول باش يجي مالخدمة، بالرغم من اني عندي داري وحدي فوق عجوزتي بصح مانروحش حتى يجي ، و كيما قتلك حققتوا ثاني فالخدمة تاعي".

- و كانت إجابتها عن محددات الإندماج المهني في الوسط المهني" فيها بزاف، فيها إضافة حسب المنصب مثلا الحقرة، زيد الشهادة لا تتوافق مع المنصب لأنه المهام أقل من مهامك الأصلية و هو شيء إيجابي، و لكن السلبي ما يدوكش لمنصب يتوافق مع الشهادة تاعك، و مننساوش طريقة العمل، و زيد طريقة التعامل مع المسؤول- الطلبة- الأساتذة الزملاء مع معالجة المواقف الطارئة.

المحور 4: الفرضية 3

-أما عند سؤالنا عن تطلعاتها للمستقبل كموظفة مدمجة في منصب عمل دائم " الترقية إلى منصب اعلى بالشهادة أو رئيس مصلحة بالأقدمية (متصرف إداري +3 سنوات خبرة فعلية في هذا المنصب يعطيني الحق في الترقية إلى رئيس مصلحة)، او الخروج من المنصب الحالي إلى منصب يتعلق بالأستاذية في تخصصي" ذكرت سابقا أن المبحوثة متحصلة على شهادة ليسانس تخصص علوم تجارية و شهادة ماستر تخصص تسويق، و هي حاليا في إطار التحضير لشهادة ماستر ثانية".

-و فيما يخص الأهداف المحققة من الإدماج في منصب عمل دائم، فضحكت المبحوثة ثم قالت: "أنا كان عندي كلشي، الدار ، الطونوبيل، متزوجة و عندي ذراري، و كنت نشارك في الحفلات و الأعراس بصح وليت نروح نحوس، وزيد رفاهية في الإنفاق".

- و تضيف" هذا الإدماج كان حل بالنسبة للوقت 8:00 إلى 16:00 بدون حقوق و واجبات كثيرة، الحصول على بوست أعطاني استقرار مالي قابلوا استقرار اجتماعي فالجامعة، و لو دمجوني في منصب خارج الجامعة كون راني حبست" وزيد" أخدم يا صغري لكبري" وهي تمثل أحكاما شعبية تخدم قيما إيجابية وظيفتها ارتبطت بالظروف الإجتماعية و الثقافية للحياة وعلاقتها بالحياة"[1]،

[1] سعيدي محمد:**صورة العمل ودلالته الإجتماعية و الثقافية في المثل الشعبي الجزائري**،مجلة إنسانيات في الأنتروبولوجيا و العلوم الإجتماعية، عدد01، الجزائر،1999،ص24-29.

الملاحظة و التعقيب حول الحالة رقم 2:

- المبحوثة تظهر بطاقة و حيوية كبيرة، و لها طاقة إيجابية تشغل وظيفة متصرف إداري كمدمجة و متحصلة على شهادة ليسانس في العلوم التجارية تخصص مالية، وكذلك شهادة ماستر في المالية و هي حاليا طالبة ماستر في تخصص تسويق،و مقبلة على المناقشة، أما عن الوظيفة التي تشغلها المبحوثة فهي سكرتيرة و موظفة في مصلحة التمدرس، و باعتبار عملها في شعبة الفلسفة تحتم عليها و لكونها الموظفة الوحيدة فيها، أن تعمل في الإثنان، و هي تصرح بأنها قادرة على لك، لكن الأمر المقلق لديها كانت الجلسات التي تقام في مكتبها من طرف بعض الأساتذة، خاصة و أنها تشارك مكتبها مع مسؤول الشعبة، و لهو صغير جدا و يحتوي على مكتبين بجهازي حاسوب و خزانة و بعض الكراسي، و الأمر الآخر الذي أشارت إليه هو أنها المرأة الوحيدة في الشعبة و الاقي كلهم ذكور، و بالرجوع إلى ما يقلقها هو الحديث الذي يدور بينهم في حضورها و تحدثهم عن حياتهم الشخصية أمامها دون أية اعتبارات.

- أما عن إجابتها عن سؤالنا لماذا لم تطلب تغيير مكان العمل خاصة بعد إدماجها في منصب عمل دائم صرحت "ماقبلوليش المسؤولين" بل و أصروا على بقائها في هذا المنصب لأنها كفؤة و وعدوها في حالة وجود مكاتب شاغرة أن يغير له مكتبها.

- خلال مقابلتنا تحدثت المبحوثة بكل طلاقة و بابتسامة هادئة في كل مرة للإجابة عن الأسئلة، و هي تخبرنا عن ضغط الحياة التي تعيشه مع مسؤوليتها كزوجة و أم لطفلين ، و أشارت أنها تقيم مع والديها ليس لأنها مطلقة و إنما لعمل زوجها العسكري و الغائب عن المنزل الفردي الذي يملكانه، و بحكم عملها و دراسة ابنها الأكبر في المدرسة و الأصغر في الحضانة، توجب عليها البقاء عند أسرتها من أجل أن يعتنوا بأطفالها، إضافة إلى دراستها للماستر في نفس الجامعة" أي جامعة خميس مليانة" و التي أشارت في هذه النقطة إلى مساعدة المسؤولين لها في ذلك حتى مع غيابها في ساعات الدراسة لم تحاسب، و كذلك تساعدنها زميلاتها في العمل بالرد على انشغالات الطلبة أو تقديم الوثائق لهم إن اقتضى الأمر.

على العموم الحالة كانت متفائلة بالرغم من كل الظروف و راضية بواقعها و تطمح لواقع أفضل بعد إكمال دراستها من اجل مواصلة مسيرة الدكتوراه و لما لا تكون أستاذة في المستقبل معتمدة على الأمثال الشعبية وهو" ما يوضح لنا ان العمل و ارتباطه بالهوية المهنية كما تصوره الأمثال الشعبية في الثقافة الجزائرية راسخ في الذهنيات و لدى كل الأجيال"[1].

[1] صديق شريف:**مرجع سابق**، ص157.

3-3- الحالة رقم 3:

تاريخ المقابلة: 2023/03/22

مدة المقابلة:13:30-14:30سا

01 ساعة

مكان المقابلة : مكتب الشهادات –مصلحة الشهادات

كلية علوم الطبيعة و الحياة

المحور 1: بيانات عامة خاصة بالمبحوثة

-الجنس: أنثى

-السن: 39 سنة

-الحالة العائلية: عزباء

-المستوى التعليمي: ليسانس حقوق

-العقد الذي كنت تشتغل به قبل الإدماج: CPE الدفعة 1 في الإدماج 2019

-المنصب الذي تشغله حاليا: متصرف إداري –رئيس مصلحة

-مدة الخدمة ف المؤسسة قبل الإدماج: 11 سنة

-مدة الخدمة في المؤسسة بعد الإدماج: منذ 2019/09/1 ⟸ 04 سنوات

-طبيعة الأسرة التي تنتمي إليها: نووية (صغيرة)

- المكان الذي تشتغل فيه بعد الإدماج فعليا: رئيس مصلحة الشهادات.

المحور 2: الخاص بالفرضية 1

-لا توجد مشاكل في تجديد العقد خاصة مع المسؤول المباشر، بعد وضع الطلب يقبل التجديد آليا من طرف العميد، حيث كنت أشتغل في مكتبة كلية الحقوق و العلوم السياسية، هذا فيما إجابة المبحوثة عن نظام تجديد العقد في الجامعة، هذه المبحوثة التي تظهر عليها ملامح الحزن تارة و ملامح القوة تارة أخرى، و تظهر للناس بأنها شخصية قوية بالإجابة بصوت عال مع استعمال بعض العبارات " فهمتيني أستاذة، أنا مارانيش نلعب هنا....."

- وعن إجابتها عن وجود توافق بين شهادتها التي وظفت بها و المنصب الذي تشغله كمدمجة فصرحت بوجود توافق لأنها تملك شهادة ليسانس في القانون الإداري ولازم نخدم باش نعيش، وهذا ما يؤكده ألين توران A.Touraine قائلا: "لا ينبغي أن نغفل أن العمل ضرورة حيوية للإنسان تسمح له بتلبية حاجاته الأساسية كالأكل وتأمين شروط وجوده، ووسيلة لإنتاج ما يحتاج إليه، علاوة على أنه إلتزام أخلاقي واجتماعي لأن

الإنسان بدون عمل يكون مطرودا ومقصيا من المجتمع، لذلك فالعمل وسيلة إدماج وتنشئة اجتماعية. والحق في العمل هو دفاع عن الانتماء لتنظيم اجتماعي ودفاع عن المواطنة".[1] .

– و صرحت المبحوثة بوجود فرق بين الأجر الذي كانت تتقاضاه كمتعاقدة و الذي تتقاضاه الآن كمدمجة 46000دج بالإضافة إلى امتيازات كالمردودية.

– أما عن أسلوب تعامل المسؤولين مع المبحوثة قبل الإدماج مقارنة بالعمال الدائمين حينها صرحت المبحوثة " تعامل سيء" 0" إلى الأسوء مع المسؤول المباشر، معندكمش الحق في النقابة و العطل" "مالقري رانا قاع سواسية في الوظيف العمومي ".

– أما إجابتها عن رضاها عن العمل الحالي فكانت " لاباس الحمد لله".

– و إجابتها عن طبيعة العلاقة الموجودة بينها و بين زملائها فصرحت " لدي صديقتين فقط" ، هذا بالنسبة للعمال المدمجين قبل و بعد الإدماج، أما عن العمال الدائمين فكانت عندهم نظرة احتقار قبل الإدماج، "بصح ذرك بعدما دمجوني يديرلك حساب".

المحور3: الخاص الفرضية 02

– أما إجابتها عن العوامل التي يرتبط بها الرضا المهني فصرحت " راني راضية كي راني في بيرويا وحدي مهنية، و زيد نحب كي ساعدني المسؤول و يراعيلي وقتي، سورتو أنا نخدم ساعاتي و نزيد عليها لأنو خدمتي مع الشهادات و زيد عندهم ضغط عليا في أوقات خاصة عند التخرج، بلا ما ننسى المكاتب صغيرة و التجهيزات الموجودة فيها قديمة بزاف من 2004إلى يومنا هذا، و تراكم الخدمة و قلة التنظيم" ، و هذا تأكد لي فعلا عند مقابلة المبحوثة في مكتب فيه 2م على 2م و فيه ضغط من المكتب و الخزانات (02) و علب الأرشيف الخاصة بملفات الطلبة المتخرجين أو الراغبين في الحصول على شهادة التخرج، و حتى الطلاء مهترئ جدا، و بالرجوع لكلام المبحوثة " المسؤول كي يكون متفهم هو المحفز و المشجع باش تخدم مليح، مع المعاملة المليحة يبدا عندنا تنظيم و تنسيق و هكذاك المعلومة توصل في وقتها"، و تزيد" نخدم لروحي خير ملي يجيبولي واحد مش كفؤ.

– وعن إجابتها حول مدى تحقيق الرضا المهني للإندماج المهني للمبحوثة في منصبها الحالي صرحت " تحسي روحك صح راكي خدامة مش un bouche troux ".

– و صرحت المبحوثةبأنها حققت اندماج كامل " راني راضية على خدمتي و زيد راني بالوست تاعي، و زيد حتى نفسيا راني مرتاحة " هذا عند سؤالها عن نوع الإندماج المهني المحقق لها.

– أما عن مظاهر الإندماج المهني المتجسدة لدى المبحوثة فصرحت " ما نغيبش و مرتاحة في خدمتي ، مورالي

[1] Thierry Pillon, **op.cit**, p.202

طالع و زيد روح المسؤولية و نقدر نخرج برخصة بصح كاين نقص في التسيير من المسؤولين، وأنا من النوع لي ما يستعملش السلطة في الخدمة حتى و راني شاف سرفيس نخدم وحدي بمصلحة الشهادات، معايا زوج بصح راهم ديتاشي في الفاكولتي، و راتي مسؤولة على كامل الكلية لي فيها 1280 طالب".

-و كانت إجابتها عن سؤال ما الذي حققه الإندماج المهني لك كما يلي " ولا عندي وجود في المجتمع، ولات عندي قيمة في المجتمع" " تولي تسواي في عينين الغاشي".

المحور 4: الفرضية 3

- أما عن المستويات التي حققتها كمدمجة و مندمجة مهنيا فكانت " أنا متفاهمة مع يما، و ما يهمني لافاميليا لا جيران، و خدمتي ماشية الحمد لله".

- أما إجابتها عن محددات الإندماج المهني فكانت " أنا حققت خبرة كبيرة كي خدمت في CPE خلاتني نولي عندي مكانة و شخصية فالخدمة ، و زيد الكفاءة في الخدمة ، علا هذيك اعطاني العميد رئيس المصلحة و قالي (كونك كفؤ و أنا نعطيك البوست)".

-أما إجابتها عن تطلعاتها في المستقبل كمدمجة في منصب دائم فكانت " راني حابة ترقية إلى صنف أعلى و لاباي تزيد و بالاك الهجرة إلى الإنجليز و لا ندير كاش نشاط تجاري".

-" هذا الإدماج حققلي بزاف أهداف، وليت نحلم باش تكون عندي داري وحدي و زيد رجعت الدين لي كان عندي، و ديت بوست و معاه ترقية و زادولي في لاباي، وليت ناكل برفاهية و حتى الرحلات السياحية وليت نروح مش كيما بكري".

- أما عن انعكاسات الإندماج المهني و الإدماج المهني في إطار سياسة التشغيل المنتهجة من طرف الدولة فصرحت " سياسة غير راضية عليها لمدة 11 سنة، البيروقراطية في الإدارة خلاتنا نبقاو 11سنة، وزيد يديرلك توظيف خارجي و يخليك انتي تستناي، أنا في بالي الإدارة هي لي عرقلتنا في التوظيف تاعنا، و حتى كي دمجونا حسيت روحي تعبت بزاف من الإنتظار، اللامبالاة، كي توظفت في 2011 Droit و مبعد رحت ل sport من 2014- 2012، و مبعد وليت لDroit من 2019- 2016، و مبعد دمجوني 2019 في SNV، و انا أصلا رحت لأنANEM الأبواب كانت مفتوحة غير في CPE، و أنا كان عندي طموح كبير و إن شاء الله نحقق واش كنت و واش راني حابة ذرك.

الملاحظة و التعقيب على الحالة 3:

-ما لوحظ أثناء المقابلة ، أن المبحوثة بدت في حالة مزاجية قلقة، على ملامحها القلق و الحيرة قليلا.

- فالوضعية الإجتماعية التي تعيشها كعزباء أثرت فيها بشكل كبير و خاصة أنها كبيرة في السن 39 سنة و غير متزوجة " لوكان عطى ربي راني بولادي، و ولادي راهم يقراو فالجامعة"، لكن بالرغم من ذلك هي رئيس مصلحة الشهادات و دمجت في هذا المنصب بعد تغييرها للكلية التي كانت تشتغل بها من كلية الحقوق و العلوم السياسية إلى كلية علوم الطبيعة و الحياة، بعد مشاكل كانت لها هناك و صدور قرار الإدماج تم التحويل برضاها، و لهذا هي راضية بعملها الحالي و مواظبة عليه و منضبطة فيه، و هي التي لم ترض بأن يكون معها موظف لمساعدتها في عملها خوفا من عدم معرفته بالعمل، لأنها تحب الدقة و الوقوف على كل كبيرة و صغيرة، حتى و أنها صرحت بأنها تعمل في العطل في بعض الأحيان خاصة في فترة نهاية السنة أو عطلة الربيع، ففي الفترة الأولى يكون تسليم الشهادات للطلبة المتخرجين، أما في الثانية فيتم تصنيف ملفاتهم و ملاحظة النقائص فيها من أجل الإعلام بإضافتها.

- من زاوية أخرى وجدنا أن المبحوثة و بالرغم من رضاها على عملها الذي تقدمه إلا أنها غير اجتماعية بمعنى منعزلة نوعا ما عن زملائها و صرحت بوجود صديقتين لها فقط في العمل، و هذا الأمر صعب اندماجها المهني بعد إدماجها قليلا، كما لاحظنا أنها تعمل في مكتب صغير خاصة مع حجم الملفات الموجودة لديها و الخزانتين و المكتب الذي يوجد فوقه حاسوب، و كان مطلبها بأن يوسعوا لها المكتب أو على الأقل إعادة طلائه و تنظيمه حتى يتسنى لها العمل بشكل أكثر راحة، و من جهة أخرى صرحت المبحوثة بأن عملها صعب لأنها تدقق في كل شهادة ميلاد، و كل شهادة دراسية و كل كشف نقاط من أجل طبع و إكمال شهادة التخرج الخاصة بكل طالب لأن كل خطأ مسؤولية كبيرة إن تعلق الأمر بالليسانس أو الماستر لأنها تتحمل عبء ما يقارب 1280طالب بالكلية.

4-3- الحالة رقم 4

تاريخ المقابلة : 22/03/2023

مدة المقابلة: 14:30 – 15:30

مكان المقابلة: مصلحة المحاسبة- مكتب المحاسبة

كلية علوم الطبيعة ة الحياة

المحور 1: بيانات عامة خاصة بالمبحوثة

-الجنس: أنثى

- السن :38سنة

- الحالة العائلية: متزوجة و لديها 3 أولاد

- المستوى التعليمي: جامعي

- الشهادة التي وظفت بها: ليسانس علوم قانونية و إدارية

- العقد الذي كنت تشتغل به قبل الإدماج: CPE الدفعة 1 في الإدماج 2019

- المنصب الذي تشغله حاليا: رئيس مصلحة المحاسبة و الميزانية- متصرف إداري صنف 12– الدرجة 1

- مدة الخدمة في المؤسسة قبل الإدماج: 11 سنة

- مدة الخدمة في المؤسسة بعد الإدماج: 4 سنوات

_ وظيفة الزوج: تاجر

المحور 2: الفرضية 1

_ مكانش عندي مشاكل في تحديد العقد خاصة مع المسؤول المباشر لي يقبلنا الطلب تاعنا و مبعد يديرولنا التجديد من طرف العميد، و أنا كنت خدامة في كلية الحقوق و العلوم السياسية في مصلحة " ".

-و عن إجابتها عن وجود توافق بين شهادتها التي وظفت بها و بين المنصب الذي تشغله حاليا كمدمجة فصرحت " في لول كي عرضو عليا المنصب "رئيس مصلحة" خفت خاصة أنو التخصص تاعي علوم قانونية و إدارية مش محاسبة، و مابعد والفت، بصح كلما نحتاج معلومة نقرا عليها باش نعرفها". "و زيدي دومان تاع المحاسبة مش ساهل خاصة و أنا راني نخدم وحدي لأنو 2 الي معايا راهم في فروع أخرى تابعة لكلية SNV.

– كما أشارت إلى الفرق الواضح في الأجرالذي مانت تتقاضاه سابقا و الذي أصبحت تتقاضاه الآن كمدمجة بعبارة " واش جاب لجاب من مليون ونص ل 4ملاين و ستمائة".

– و فيما يخص أسلوب تعامل المسؤولين مع المبحوثة قبل الإدماج فكانت إجابتها " انحقرنا خدمنا كلشي، مهام أكثر من العامل الدائم و حقوقنا مهضومة، و انا منت نقولهم خدمتي إدارة نقعد إدارية مش نفوت La relèse.

– و كانت راضية عن عملها الحالي بقولها " رانا الحمد لله ذرك، راضيين".

– أما عن طبيعة العلاقة الموجودة بينها و بين زملائها، فهي " علاقة حسنة مع بعض المدمجين حديثا قبل و بعد الإدماج ، نفس العلاقة لم يتغير شيء و أنا نوعا ما غير اجتماعية، و علاقتي مع العمال الدائمين مش ليحة بزاف، نحاول ما نتعاملش معاهم باسكو كانوا يحتقروني و يقلوا من قيمتي دائما، سورتو كي يقولولي اخدمي واش جات تضربني بزاف".

المحور 03:خاص بالفرضية 02

– أما عن العوامل التي يرتبط بها الرضا المهني لديها، فكانت إجابة المبحوثة كمايلي:" يعطيهم الصحة لي عطاوني بيرو وحدي بصح كون زادو سقموه شوية، بصح راني راضية من جهات أخرى مثلا كي نحب نخرج نخرج، ولا كي نقول للعميد مانجيش مايحاسبنيش، ديجا حنا كنا نخدمو كثر من هكذا كي كنا بير اومبلوا Pré- emploi، و في خدمتي لازم كل حاجة عندها علاقة بالمحاسبة تفوت عليا و هذا يخليني نجي من ثمنية للربعة، مالقغي مكانش لي يحاسبني، سورتو مع أنا حدي حد روحي خاطيني البلوليتيك، كي نحب نهدر نروح عند صحبتي وحدة و خلاص.

– الحمد لله، تحققلي الرضا المهني كي دمجوني في منصب عمل دائم و زدت بدلت قاع الفاكولتي ليكنت فيها "Droit" و رحت ل SNV رحمة ربي تهنيت و ريحت في راسي من المشاكل.

– أنا حققت اندماج كي حقولي الإدماج، كي رجعولي حقوقي خلاص أنا رضيت على خدمتي و بخدمتي و زيد راني سطابل الحمد لله، ما خصني والو من ناحية الخدمة.

– و إجابتها عن مظاهر الإندماج المهني فصرحت المبحوثة " أنا منضبطة في خدمتي بالرغم من مسؤولياتي كزوجة و أم وربة بيت، و ما نغيبش إلا في حالة ظروف قاهرة، راني نحس بالأمن و الأمان في خدمتي و قاع لاشارج لي عندي و ما نشكيش و راضية.

–و عن سؤالها حول ما حققه لها الإندماج المهني بعد الإدماج ، صرحت المبحوثة" ولاو عندي لي بروجي كيما العباد و الأهداف، و زيد ولاو قاع يعترفوا بيا و يقولو ايه وليتي خدامة بالبوست تاعك في الجامعة ، وليت نحس روحي حاجة كبيرة".

– هذا و عن إجابتها عن المستويات التي تحقق لها فيها الإندماج بعد الإدماج فكانت " أنا الحمد لله عندي إندماج في الأسرة تاعي و حتى مع جيراني معنديش مشكل، و في خدمتي راني هايلة".

– بما أنو تحقق لي الإندماج مهنيا حققت وجودي وليت معروفة شكون أنا و الطريقة الي نخدم بيها، و كامل لي يخدمو معايا بينا علاقة احترام و تقدير، و لكن عندي مشكلة في التوافق بين خدمتي و الشهادة لي عندي باسكو ما قريتش محاسبة و لكن الرتبة الي راني فيها تفرض عليا " ماقريتش و ما نقدرش نقول ما نعرفش".

المحور04:خاص بالفرضية 03

– أنا في المستقبل حابة نترقى ، نشد منصب أمين عام، و زيد راني حابة نبدل من إدارة لإدارة كيما درت هذي المرة.

– عاوني الإدماج في بوست permanant ، في تقديم هدايا أكبر قيمة ملي كنت نديها في لعراس و المناسبات، و زيد عمرت داري بالقش، شريت طونوبيل و راني حابة نزيد نبدلها، وزيد وليت نوفر قاع الإمكانيات و الكماليات سوا باش يقراو ولا باش يلعبوا.

– بالنسبة ليا أنا مارانيش راضية على سياسة التشغيل الموجودة في الجزائر، لأنها المسؤولة على تضييع 11سنة من عمرنا هكذاك، و عييت بزاف قبل ما يدمجونا، أنا مذابيا لوكان اعطاونا مناصب كي توظفنا اول مرة ، و لكن الحاجة و إثبات ذاتنا لأنو قرينا هي الي خلاتنا نروحو لهذه العقود و نبقاو فيها حتى خلاص كملنا.

الملاحظة و التعقيب على الحالة رقم 4:

–في لقائي مع المبحوثة لاحظت أنها تتحدث و بطلاقة فقد عبرت عن رضاها عن عملها بالرغم من أنه لا يتوافق مع الشهادة التي تحصلت عليها و هي ليسانس علوم قانونية و إدارية، و هي التي تشغل منصب رئيس مصلحة المحاسبة و الميزانية منذ إدماجها في 2019، و صرحت بأنها في كل مرة تحتاج إلى معلومة جديدة في عملها عليها الإطلاع على الكتب و الأنترنت من أجل ذلك، خاصة و أنها تتحمل عبء المصلحة لوحدها لأنها تملك عونين و لكنهما معينين في فروع أخرى داخل الكلية، و نحن نعلم أن أي خطإ في الجانب المادي يعني الثورة، خاصة و أن المحاسبة مرتبطة أساسا بالأجرة الشهرية و المردودية و الساعات الإضافية للأساتذة و الموظفين على حد سواء.

– اكتشفت من خلال مقابلتي معها ظانها نشيطة و متحمسة لعملها و لكن صرحت بأنها نوعا ما غير اجتماعية خاصة بعد المشاكل التي حصلت لها مع زميلتها رئيس مصلحة الشهادات في الكلية الأولى، و هي تكتفي بعلاقات سطحية مع الموظفين سواء كانوا من الدائمين أو من المدمجين.

– مالاحظناه أيضا هو تكلمها عن عائلتها و أولادها، و صرحت بأنهم أهم شيء في حياتها، و من أجلهم هم أنا أضحي بساعات عمل كثيرة خارج المنزل، لأساعد زوجي في توفير أحسن الإمكانيات لهم، خاصة les »

« cours أو ساعات الدعم لأنها تريد النجاح لابنها الأكبر في شهادة التعليم الإبتدائي.

– أما عن مكتبها فيبدو منظما بالرغم من كثرة الأوراق عندها، و يبدو عليها الإنضباط و الجدية في العمل، و تطمح بأن تكون أمينا عاما لكلية ما، خاصة و أن الإدماج فتح لها أبوابا لم تكن تحلم بها، فهي التي أصبحت رئيس مصلحة بعدما كانت متعاقدة و كانت تعمل في أي شيء.

5–3– الحالة رقم 5:

تاريخ المقابلة: 23/03/2023

مدة المقابلة: 00: 11– 30: 9

1سا و نصف

مكان المقابلة: مكتب السكريتارية–

قسم علم الإعلام و الإتصال

كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية

المحور 1: بيانات عامة خاصة بالمبحوثة

- الجنس: أنثى
- السن: 37سنة
- الحالة العائلية: متزوجة و أم لأربعة أطفال
- المستوى التعليمي: جامعي
- الشهادة التي وظفت بها: ليسانس علم اجتماع 2009
- العقد الذي كنت تشتغل به قبل الإدماج: عقود ما قبل التشغيل CPE الدفعة 1DAIP
- المنصب الذي تشغله حاليا: متصرف إداري صنف 12
- مدة الخدمة الفعلية في المؤسسة قبل الإدماج: أكثر من 10 سنوات 2019 -2010
- مدة الخدمة الفعلية في المؤسسة بعد الإدماج: 4سنوات
- طبيعة الأسرة التي تنتمي إليها: نووية (صغيرة)
- المكان الذي تشتغل به: سكرتيرة بقسم علم الإعلام و الإتصال
- وظيفة الزوج: عسكري

المحور 2 : خاص بالفرضية 1

-كنت أشتغل بالدائرة تع مليانة لمدة 5سنوات، و بعد الزواج قمت بالتحويل إلى جامعة الجيلالي بونعامة بخميس مليانة 2015 و اشتغلت لمدة 5 سنوات، و فيما يخص النظام المعتمد لتجديد عقد المبحوثة صرحت "كي كنت في الدايرة كان شاف دايرة هو لي يرونفل لي الكونترا، كل 3سنين نديرو طلب و يعطينا الموافقة، و في الجامعة مدير الجامعة هو الي جدد لي الكونترا".

– أما إجابتها عن سؤالنا حول التوافق فأجابت " هناك توافق الآن ذرك بصح من قبل لالا".

– أما عن الأجر فصرحت "أجر مليح 38000دج لأنني في منصب متصرف إداري و الواقع راني سكرتيرة رئيس

قسم علم الإعلام و الإتصال.

– أما عن سؤالنا حول أسلوب تعامل المسؤولين معها مقارنة بالعمال الدائمين قبل الإدماج فقالت" عادي و المشكل مع الوكالة و القرار لي ما كانش يمنحنا الحقوق و الخدمات و التربص...."

– و تصرح المبحوثة من جهة أخرى" أنا راني راضية لدرجة كبيرة حتى بعدما حولوني من قسم علم الإجتماع (مصلحة التمدرس) و داوني لقسم الإعلام و الإتصال على جال قرايتي باسكو راني نكمل في ماستر تخصص علم اجتماع جريمة و انحراف.

– و فيما يخص طبيعة العلاقة بينها و بين زملائها في العمل من العمال المدمجين قبل و بعد الإدماج فصرحت بأنها "عادي" و " نفسها" بالنسبة للعمال الدائمين قبل الإدماج و بعده.

– و كانت إجابتها عن العوامل التي يرتبط بها الرضا المهني كمايلي" شوفي قبل الإدماج يكون الوقت و ساعات العمل مرنة نقدر نخرجكيما نحب ماشي دايما م نمرقهاش، و حتى العطل المرضية لي فيها 15يوم ميبعثوهاش باش ينحولنا، بصح مور الإدماج تبدلت الحالة، تديري شوية روطار عندك استفسار فالدوسيي، و زيد أن كنت حاطة La démission قبل الإدماج باسكو كان عندي مشاكل مع راجلي على الخدمة من 8 حتى للربعة، و زيد نخلص مليون و نص، و مور ما حطيت الإستقالة جا قرار الإدماج، و أنا كنت في la fiche national البطاقة الوطنية، و كي راسلوا المسؤولين في الجامعة مديرية التشغبل، قالولهم بلي راني مستفيدة لأنو كانت عندي أقدمية، و عندي علاقات مليحة في الخدمة تاعي ، و خدمتي ساهلة برك لازم الحضور، راكي تعرفي الإدارة.

المحور 3 : خاص بالفرضية 2

ـ " و الحمد لله راني راضية على الخدمة تاعي نسبيا، لأني لحد الآن ما ديتش قرار الترسيم لأنو تزامن مع عطلة الأمومة ، و المطلوب من أجل الترسيم هو 12شهر فعلي و أنا تنقصني 98يوم، و باش نزيد نفهمك أكثر أنا راضية على واش نخدم كثر من الرضا على الحقوق لي راني دايتهم" ، "و زيد راني نحس مندمجة في الخدمة و معنديش مشاكل".

–أما عن إجابتها عن سؤال نوع الإندماج المهني المحقق فصرحت " راني راضية سورتو كي راني بالبوست تاعي، و هذا الي خلاني نخدم لأنو لوكان بقيت pré emploi كون راني حبست، ما قدرتش نوفق بين داري ، أولادي و خدمتي و ذرك الحمد لله أحسن".

– و فيما يخص مظاهر الإندماج المهني فصرحت المبحوثة " ما نغيبش إلا إذا كنت مريضة و لا عندي ظروف مثلا ما نلقاش وين نحط ولادي، بصح اليامات لخرى نجي عادي، و مورالي طالع كي نجي نخدم سورتو ملي دا راجلي التقاعد في جانفي لي فات ريحت من النقل و تخمام في ولادي كي يخرجوا من la crèche، و زيد

وليت نحس يالإستقرار و الأمن مش كل وقت نخمم إذا رايحين يحبسوني و ما يعاودوليش الكونترا".

المحور 4: خاص بالفرضية 2

-" كنت قبل الإدماج نحس روحي معنديش قيمة، بصح مور الإدماج راني نحس روحي كاينة و موجودة".

- "أنا كي دمجوني ريحت في خدمتي وليت ألاز، و هذا زاد انعكس في حياتي الشخصية مع أولادي و راجلي، وحتى مع عجوزتي لي تسكن معايا بصح في ايتاج وحدها باسكو وليت مين ذاك نشريلها حاجة، نمدلها دراهم...."

- " كي كنت خدامة في الدايرة، علمني شاف دايرة الجدية و الإنضباط، وزيد اكتسبت خبرة من pré emploi كبيرة خلاتني نندمج في خدمتي بلخف و نزيد فيها كيما الإبداع، و ما نخليش الخدمة تع اليوم لغدوة، و بحكم تحصلي على ليسانس في علم الإجتماع خلاني نكون مرنة في كل المناصب لي يحطوني فيها و حتى التعامل مع الناس تعامل مليح و بالتفاهم و بالتي هي أحسن، و حتى كاين مرات أنا نحل مشاكل الطلبة مع الإدارة و مع الأساتذة، و هو ما يعكس لنا الكفاءة العالية في العمل".

المحور 4 : خاص بالفرضية 3

-أنا كموظفة مدمجة في منصب عمل دائم راني حابة نترقى لمناصب أعلى باش نحقق إثبات الذات بالماستر، و مبعد إن شاء الله متصرف رئيسي يكون بعد 5 سنوات أقدمية.

- عاوني هذا الإدماج في أنني حققت استقلالية مالية ذاتية يعني وليت نشري واش نحب، ناكل واش نحب....و زيد عمرت داري بالقش لي نحب، و ذرك ان شاء الله اعطاوني AADL عدل صافي ذرك نخلصوها و نعمروها بالقش إذا كتب ربي سبحانو.

- أنا بالنسبة ليا انعكاسات الإندماج المهني المحققة في إطار سياسة التشغيل هي خطوة جريئة من الدولة كبديل للحد من البطالة و من الأحسن إبقاء هذه العقود بدل منحة البطالة، و زيد تجربة ناجحة بصح طويلة في المدة، لو كان كانت 3 سنين هايلة، بصح 10 سنين عياتنا و خلاتنا ندو خبرة مهنية كبيرة'.

الملاحظة و التعقيب حول الحالة رقم5:

-كانت تبدو المبحوثة أكبر من سنها قليلا، فهي ممتلئة الجسم، ببشرة سمراء، و تبدو مسؤولة، و تظهر عليها علامات الإرهاق و التعب، تعاملت معنا بكل تلقائية و عفوية.

-الوضعية الإجتماعية للمبحوثة في كونها زوجة و أم لأربعة أطفال الأكبر لا يتجاوز السادسة من عمره و الأضغر أقل من سنتين، جعلها في وقت من الأوقات بعد زواجها و ولادة 3 من أبنائها تقدم على خطوة الإستقالة من عملها، و لكن لحسن الحظ كان اسمها موجودا في البطاقية الوطنية لإحصاء المتعاقدين بعقود ما قبل التشغيل،

الأمر الذي كان في صالحها و دفع المسؤولين إلى دمجها في منصب متصرف إداري، و لكن المنصب الذي تشغله حاليا المبحوثة هو سكرتيرة لرئيس قسم الإعلام و الإتصال، بعد تحويلها في غضون هذه السنة من قسم علم الإجتماع كموظفة في مصلحة التمدرس إلى المنصب المذكور سابقا، و هذا بسبب إكمالها لدراستها في الماستر تخصص علم الإجتماع جريمة و انحراف و هو ممنوع قانونيا.

- صرحت المبحوثة بأنها تملك علاقات حسنة مع العمال سواء كانو دائمين أو مدمجين و السبب في ذلك هوشخصيتها التي لا تعرف حقدا أو حسدا.

- و عن رضاها في عملها فهي على قدر المسؤولية، منضبطة و متفانية في عملها، تحاول عدم التغيب قدر الإمكان لأنها في طور مزاولة الدراسة، و التي ترى بأنها محظوظة لأن مسؤولها المباشر يساندها في هذه النقطة.

- و صرحت المبحوثة بأنها مرتاحة أكثر في عملها خاصة بعد تقاعد زوجها من عمله، و تحصلهما على منزل فردي خاص، بالرغم من امتلاكهما لسكن مع عائلة زوجها ،و تفرغ زوجها تراه هي من منظور أنه سيساعدها في تحمل المسؤولية في تربية الأطفال معها و الإهتمام بهم خاصة و أن الأكبر التحق بالسنة التحضيري، اما البقية فتضعهم في الحضانة البنتين التوأم و الطفل الأصغر.

6-3- الحالة رقم 6:

تاريخ المقابلة:2023/03/23

مدة المقابة:11:00سا-12:00سا

01ساعة

مكان المقابلة:مكتب مصلحة التمدرس

قسم علوم الإعلام والإتصال

كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية

المحور01:بيانات عامة خاصة بالمبحوثة

- الجنس:أنثى
- السن:35سنة
- الحالة العائلية:متزوجة و أم لطفل
- المستوى التعليمي: جامعي
- الشهادة التي وظفت بها: ليسانس في علم الإجتماع
- العقد الذي كنت تشتغل به قبل الإدماج:عقود ماقبل التشغيلcpe
- المنصب المدمج فيه:متصرف إداري
- مدة الخدمة الفعلية في المؤسسة قبل الإدماج:حوالي 10سنوات
- مدة الخدمة الفعلية في المؤسسة بعد الإدماج:02 سنة
- طبيعة الأسرة التي تنتمي إليها:نووية(صغيرة)
- المنصب الذي تشغله حاليا:موظفة بمصلحة التمدرس
- الوظيفة التي يشتغل بها الزوج:

المحور02: خاص بالفرضية 01

-"كي كنت نخدم في مديرية التربية لمدة 07سنوات و 09أشهر،كان التجديد كل 03 سنوات نكتبو طلب لمدير الإكمالية ،وبعد الموافقة يروح لمدير التربية لي يجدد العقود،ومابعد رحت للجامعة من 2019،وهنا لقيت مدير الجامعة هو لي يجدد العقود و بنفس الطريقة تقريبا،يعني عادي".

-كما صرحت المبحوثة فيما يخص التوافق بين الشهادة التي وظفت بها و بين المنصب الذي تشغله "نعم، يوجد".

- أما فيما يخص تقييمها للأجر الحالي فقالت:"خير من اللول 38000دج".

- كما صرحت المبحوثة بأن المعاملة كانت متذبذبة في السيام،أما في الجامعة فهي أحسن نوعا من السيام هذا

قبل الإدماج".

– و في إجابتها عن سؤال درجة الرضا عن العمل فصرحت"بين الرضا و عدم الرضا على حسب ضغط العمل"،"أحس بعدم رضا لأنهم قاموا بتحويلي بدون علمي من قسم التاريخ "السكريتارية" إلى قسم الإعلام"التمدرس".

– أما عن العلاقة الموجودة بينها و بين زملائها "هي جيدة"حسب ما صرحت به المبحوثة سواء تعلق الأمر بالعمال المدمجين حاليا والمتعاقدين سابقا،أو تعلق الأمر بالعمال الدائمين و نظرتهم لها قبل وبعد الإدماج.

– و في سؤالنا عن العوامل التي يرتبط بها الرضا المهني صرحت المبحوثة"أنا نسكن في منطقة بعيدة"جليدة"،ومايساعدنيش قاع التوقيت تع الثمانية،بصح الحاجة المليحة أنو نخرج على الثلاثة تع العشية،وزيد فرضوا علينا قبل الإدماج نبقاو في مناصبنا لي رانا فيها بعد الإدماج شرط ضروري و بسيف علينا نقبلو بيه، (يتم إدماج المستفيدين من الجهازين المذكورين في المادة الأولى أعلاه، لدى الإدارة المعنية بالإدماج في رتبة أو منصب يوافق شهادة أو تأهيل المستفيدين المعنيين، عند تنصيبهم، وذلك بعد دراسة الملفات وفقا للشروط والكيفيات المنصوص عليها في التنظيم المعمول به في التوظيف عن طريق المسابقة على أساس الشهادة)[1].

– ولحد الآن ما جانيش قرار ترسيم باسكو كنت عطلة أمومة و هذا لي ماخلانيس نستفاد م الترسيم، malgré عندي ماستر جريمة و انحراف جويلية 2022،و الإدماج كان في مارس 2022 وذرك عندي عام بصح نحاولي اليامات تع maternité،وزيدي في الخدمة لو كان ما حولونيش كون راني هايلة،سورتو مع لبنات لي كانو معايا و المسؤولين لي ثم،بصح معليش نوكل ربي و خلاص،وهنا راني بديت نوالف الحمد لله،برك خاص شوية تجهيزات في البيرو لأنهم بناوهم جدد مزال ما سقموش كلش.

المحور 3 : خاص بالفرضية 2

– أنا صح كي دمجوني استقريت،وزيد راني راضية على خدمتي و حققت روحي في خدمتي"هذه كانت إجابة المبحوثة عن سؤالنا إلى أي مدى حقق لك الرضا المهني الإندماج مهنيا في منصب عملك الحالي كمدمجة.

– بالرغم من تصريح الباحثة بأنها حققت الإندماج المهني الكامل في عملها"أنا راضية على خدمتي ومستقرة فيها" إلا أننا لمسنا غياب الحماس من طرفها في العمل الذي تقوم به،وحتى حركاتها كانت بطيئة ورد فعلها مع الطلبة بطيء نوعا ما وهو مايعكس اندماجها الصعب في منصب عملها للأسباب التي سبق التطرق إليها.

– و تجسدت مظاهر الإندماج المهني لدى المبحوثة من خلال "أنا نبكر كل يوم باش نوصل على الثمانية،وما يعذرونيش كي نسكن بعيدة،وزيد كي نوصل نكون عيانة جسميا و نفسيا،بصح قاع هكذاك نحس

[1] **الجريدة الرسميّة للجمهوريّة الجزائريّة** / العدد76 المؤرخ 13ربيع الثاني عام1 144 هـ الموافق 10ديسمبر سنة 2019 م، المادة 05، ص22.

بالإستقرار...وما نشكيش ماشكيت من قبل ومانشتكي ذرك،غاضتني برك كي ما شورنيش كي حولوني-مش كي يجي خدام جديد إيه جابولهم خدامة جديدة في السكرتارية ضحاو بيا أنا".

المحور 04: خاص بالفرضية 03

-"ولاو عندي أهداف،و حتى وليت بقيمتي في المجتمع"هذه كانت إجابة المبحوثة عن ما حققته بالإندماج مهنيا في منصب عملها الدائم.

- "أنا حققت الإندماج المهني في الأسرة تاعي وليت ندخل فرحانة للدار،و الحمد لله حتى مع جيراني و فاميلتي زادت قيمتي عندهم،بلا ما ننسى بلي عندي علاقة مليحة مع لي يخدمو معايا"،هذه كانت أهم المستويات التي حققت فيها المبحوثة إندماجها المهني بعد الإدماج.

- "بعد ما حققت إندماجي المهني ولات عندي هوية في الخدمة وليت معروفة بالخدمة تاعي،وزيد الكفاءة الكبيرة،بصح ما زالت نحس بلي كي نخدم عون إداري راهم معمرين بينا "الفيد"هذا ماكان،ولي خلاتني نرضى ونسكت هي la prime،الحق في الخدمات،les stages....."

-"أنا ماعنديش تطلعات للمستقبل مليحة،باسكو دايما نسقسي روحي إذا راني رايحة نبقى في هذا البوست و لا يبدلوني malgré راني متأكدة بلي ما يقدروش ينحوني كيما كنت pré emploi".

- "أنا من الإدماج كنت متزوجة،عندي دار،طونوبيل بصح ما كنتش نشارك بزاف في الحفلات و المناسبات باش ما يقاوش يسقسو فيا واش تخدمي و هكذاك نحس بلي معنديش قيمة"تطياح"وذرك كي دمجوني وليت نروح وندي كادو شباب،وثاني كنت نروح نحوس غير في النهار ونولي لداري بصح ذرك وليت نبقى ب04 أيام كيما العام لي فات في العطلة تع الصيف، إيه زادت الميزانية.."

- أما عن إنعكاسات الإندماج المهني عليها في إطار سياسة التشغيل المنتهجة من طرف الدولة فكانت إجابتها:"كان عندي أمل كي نتخرج نخدم سورتو كي ديت ليسانس في 2011، بصح ماكان والو،لقينا غير عقود ما قبل التشغيل دخلنا فيها كـ"حل"بصح استنينا 10 سنين باش دارولنا الحل تع الصح، وكاين بزاف لي نعرفهم كرهو وما كملوش- هي مليحة هذه العقود بصح ينقصوا المدة تاعها يرجعوها عام واحد باش يكتسبوا خبرة لي راهم جايين وما بعد يوجهوهم للخدمة مباشرة مش كيما دارو معانا ، و زيد يوفروا مناصب دائمة مش منحة البطالة و لا إدماج "راقدة وتمونجي"-لأنو هذي العقلية تخرج مجتمع فاسد و خامل" و حنا يسما طفرت فينا بهذا المنطق.

الملاحظة و التعقيب حول الحالة رقم 06:

-كان يبدو على المبحوثة بأنها أكبر من سنها،سمراء البشرة طويلة القامة نوعا ما،تبدو عليها علامات الإرهاق و التعب،ترتدي ملابس عادية ،تصرح بتأثرها الكبير جراء تحويلها من قسم إلى قسم آخر دون علمها وتبدو عليها علامات الحسرة من خلال تعابير وجهها.

- أما الوضعية الإجتماعية للمبحوثة فكانت متوسطة بامتلاكها لمنزل فردي و سيارة خاصة،الملفت للإنتباه هو مكان إقامتها و هو الأمر الذي صعب عليها مهمتها في العمل،فهي تقوم يوميا بالنهوض و الخروج مبكرا من أجل الوصول على الثامنة صباحا للجامعة،ولكنها أشادت لتعاطف المسؤولين معها في نقطة اخرى ألا وهي السماح لها بالخروج اليومي على الساعة الثالثة زوالا بدل الساعة الرابعة، وهو الأمر الذي يعكس اهتمامهم بها و بظروفها الإجتماعية المتمثلة في كونها زوجة وأم و مسؤولة عن عائلة،إضافة إلى مكان إقامتها البعيد"منطقة جليدة "تبعد حوالي 30كلم عن الجامعة ولكن وسائل النقل فيها قليلة وغير متوفرة في كل وقت،

- المبحوثة لم توظف مباشرة في الجامعة إنما إنتقلت إليها بعد قضائها فترة 07سنوات و09أشهر في مديرية التربية بنفس الولاية"ولاية عين الدفلى"و هذا صعب من مهمة إندماجها مهنيا و رضاها عن عملها حتى و لو أنها تدعي غير ذلك بتصريحها بإندماجا الكامل،ولكنه ناقص لحد ربما يرجع الأمر إلى إدماجها المتأخر مقارنة بزملائها "الدفعة الثانية"أو لكونها غير راضية على تحويلها من مكان عملها حتى و لو أنها بقيت في نفس الكلية،وكذلك تزامن كل ذلك مع ميلاد إبنها و عطلة الأمومة التي أخرت ترسيمها بالرغم من أنها لا تملك أدنى شك في ذلك،

- من خلال تعامل المبحوثة مع بعض الطلبة والأساتذة أثناء مقابلتي معها لاحظت حركتها البطيئة في القيام بأعمالها وحتى في إجابتها على كل تساؤل بغض النظر عن طارحه، كانت تأخذ وقتها الكامل من أجل ذلك ،لا أدري أكان ذلك ناتجا عن تعبها أو نقص رضاها أو أنها هي في طبعها وشخصيتها هكذا أم أمر آخر...كالخروج من أجل الغداء خاصة و ان مقابلتنا تزمنت مع ذلك الوقت من11:00ساو حتى 12:00سا.

7-3- الحالة رقم 07:

تاريخ المقابلة:2023/04/12

مدة المقابة:10:45سا-11:45سا

01ساعة

مكان المقابلة:مكتب متابعة الإمتحانات و الأساتذة

كلية الحقوق و العلوم السياسية

المحور01:بيانات عامة خاصة بالمبحوث

- الجنس:ذكر
- السن:39سنة
- الحالة العائلية:متزوج حديثا تقريبا عام-بدون أطفال
- المستوى التعليمي: السنة الثالثة جامعي
- الشهادة التي وظفت بها: تقني سامي في الإعلام الآلي
- العقد الذي كنت تشتغل به قبل الإدماج:عقود CIDفي إطار ANEM
- المنصب المدمج فيه:تقني سامي بمصلحة متابعة الإمتحانات و الأساتذة
- مدة الخدمة الفعلية في المؤسسة قبل الإدماج:حوالي 10سنوات بنفس المكتب و نفس المؤسسة
- مدة الخدمة الفعلية في المؤسسة بعد الإدماج:03 سنوات
- طبيعة الأسرة التي تنتمي إليها:نووية(صغيرة)
- المنصب الذي تشغله حاليا: تقني سامي في الإعلام الآلي مصلحة متابعة الإمتحانات و الأساتذة
- الوظيفة التي يشتغل بها الزوج(ة):ماكثة بالبيت" هي مارهيش حابة تخدم"
- تاريخ الإدماج:2019/09/04"الدفعة 01"
- تاريخ الترسيم:سنة كاملة بدءا من تاريخ الإدماج أي 2020/09/04.

المحور02: خاص بالفرضية 01

-"طريقة عادية نحط طلب للعميد و يجددلي الكونترا بطريقة عادية"هذا كان جواب المبحوث عن سؤالنا حول الطريقة المعتمدة في المؤسسة لتجديد العقد قبل الإدماج في إطار عقود cid.

- وكانت إجابته عن سؤال التوافق بين الشهادة التي وظفت بها و المنصب الذي تشغله كمدمج"لا يوجد"على الرغم من التطابق بين الشهادة والمنصب الذي يشغله والمتمثل في كونه متحصل على شهادة تقني سامي في الإعلام الآلي و توليه لمنصب تقني سامي للإعلام الآلي بنفس المكتب .

– و كانت إجابة المبحوث عن تقييمه للأجر الحالي مقارنة بالأجر السابق كمتعاقد "الحمد لله،ثلث ملاين و ميتين خير من مليون".

– أما عن أسلوب تعامل المسؤولين معه قبل الإدماج مقارنة بالعمال الدائمين فكانت"نفس التعامل،الحمد لله".

– "أنا راني راضي بدرجة كبيرة نقدر نقولك 10/09،شوفي أنا راني حاكم cite تع الفاكولتي،و الصفحة تع الفايسبوك، Progressو حتى l'assurance تع الطلبة،راني هايل و راضي بالخدمة تاعي malgré مش خدمتي بصح الحمد لله،أنا نرضى كي يكونو قاع راضيين عليا،المسؤول المباشر"العميد"،الأساتذة و الموظفين".

–"أنا العلاقة لي بيني و بين زملائي المدمجين و لا الدائمين قاع كيف كيف و هي علاقة أخوة لأني نتعامل معاهم قاع بنس الطريقة كيما خاوتي عندربي".

–و فيما يخص إجابته عن العوامل التي يرتبط بها الرضا المهني فكانت"ساعات تع الخدمة عندي من قبل كي كنت في cpe كنت نزيد عليها ندخل من ثمانية وحتى الخمسة تع العشية بصح ذرك راني ندخل على الثمانية بصح نخرج على ثلاثة حتى ثلاثة ونص ماكسيموم بصح كي نخرج بكري ما نخليش الخدمة مورايا،وزيد حاجة وحدوخرى هي العلاقات تاعك مع لي يخدمو معاك إذا كانت مليحة الخدمة تمشي و العكس صحيح، إذا ماكانتش مليحة كلش يحبس،la charge في الخدمة ثاني سورتو كيما أنا شاد بزاف صوالح في نفس الوقت،والحاجة لي تعاون هي الماتريال كي يكون جديد سورتو في الكوتي informatique و علاه هذيك لازم على الواحد يكون منظم و يعرف يتعامل" ويمكن تحديد مفهوم العمل حسب فاير Fayer وباين Payne بشكل عام على أنه " بذل لمجهود أو طاقة من خلال مجموعة من الأنشطة المترابطة بهدف إنتاج شيء ما ذو منفعة، ويمكن ان يكون ممتعا كما يمكن أن تكون له صفة الاكراه. ويمكن أن يكون مرتبطا بمبادلات ذات طبيعة مادية كما يمكن أن لا يكون كذلك".[1] وحسب هذا المبحوث العمل مرتبط بحالة الرضا عن إنجازه.

المحور 03 : خاص بالفرضية 2

– وحدد المبحوث العلامة 10/08 كدرجة لما حققه الرضا المهني في إندماجه المهني في منصب العمل الدائم،خاصة و أن المبحوث لم يغير لا مكتبه و لا عمله منذ أول توظيف له بالجامعة،ما أكسبه شبكة علاقات واسعة جدا،هذا بالإضافة إلى طيبته كشخص و تعامله الجيد مع كل من يتعامل معه بقوله"أنا رابح الملاحة مع قاع الناس،ما عندي حتى مشكل" تركه يحقق رضا مهني كبير و أصبحت له سمعة طيبة و صدى كبير بين الجميع في كل الكلية .

– صرح المبحوث بأنه راضي عن عمله و أنه مستقر في وظيفته بعد إدماجه"وهو ما نستطيع تسميته إندماج كامل"أنا العميدة وكرمتني و عطاتني شهادة تقدير على جال الجدية تاعي و عامين على جيه".

[1] D. Méda, **Le travail: une valeur en voie de disparition**, Aubier, Paris, 1995, p.30

– أما فيما يخص مظاهر الإندماج المهني،فصرح المبحوث"أنا كي نكون جاي نخدم نكون مرتاح في بالي و ما نغيبش إلا إذا كنت مريض،وجامي دارتلي العميدة استفسار بالعكس أنا نتعب معاها بصح الحمد لله هي راضية عليا،كيما المرة لي فاتت في s1 خدمت les examens قاع وحدي 15 يوم،و مابعد عطاتني récupération تع10 أيام"

–أما إجابة المبحوث عن ما حققه الإندماج المهني بالنسبة له فقال"في لافامي تولي تسواي وبين الناس تولي تسواي و أنا ساكن في حي شعبي "الصوامع بمدينة خميس مليانة"كانو قاع يشوفو فيا بنظرة إحتقار و بلي ماعنديش حتى باش نصرف على روحي،وزيد أنا ساكن مع بابا و مرتو،يعني مرت بابا هي لي تخدم علينا،وكنت من قبل ما يدمجوني نحس بالنقص سورتو في رمضان و العيد الكبير"الكبش" يعني هذو المناسبات لازملهم دراهم وأنا ماكاش عندي، الله غالب"

– "أنا كي دمجونا وليت نحس روحي إنسان في دارنا،مع جيرانا و في لافامي تاعي و في الخدمة بلا ما نهدروا،باسكو قبل الإدماج كنت محقور لـ10سنين،و زيد أنا م طبيعتي نحب كل حاجة وحدي كلش روحي "

المحور 04 : خاص بالفرضية 3

– "أنا ذرك وليت ببلاصتي و معروف بالخدمة والكفاءة تاعي ولي هوما يهدرو عليا سورتو مع الخبرة لي عندي و لي تعاونني في بزاف صوالح–أنا نسيزي les notes،وندخل les coursتع الأساتذة في Progress وحتى les vérifications تع les mémoires،و كي الأساتذة ما يجوش يعني يغيبوا مالونسيش الغياب حتى الغدوة من ذاك،كي يجي يفهمني واش كاين باش نعرف واش ندير".

–أما عن تطلعاته للمستقبل كعامل مدمج في منصب عمل دائم صرح المبحوث"أنا م طبيعتي متفائل،راني حاب نكون مهندس في الإعلام الآلي،ونزيد نترقى في منصب أعلى نكون رئيس مصلحة مصلحة صيانة عتاد الإعلام الآلي،وأنا اقترحت على العميدة نكون رئيس مصلحة وهي راهي قابلة بصح حتى ماي 2023 باش نقدرو نفعلوها إن شاء الله."

– "هذا الإدماج عاوني في بزاف صوالح،الأولى هي الزواج في فيفري 2022،و الثانية كملت البنيان ولا عندي etage وحدي كامل مع بابا لي بقى م التحت،وأنا من قبل الإدماج كنت نخدم في الأعراس حاجة قليلة بصح ذرك راني نخدم Dj و ندير الخير الخير و ربي يآجرني و نعاون باش نقدر لي زوالي".

–"أنا نشوف بلي هذي السياسة تع التشغيل و لي أنا راني عضو فيها فاشلة لأنها بقات 10سنين باش لقات الحل لي هو الإدماج،كيما أنا كنت في الدفعة 01 تع 2019،ويعطيها الصحة الأمينة العامة تع الجامعة لوكان مشي هي كنا بزاف مايمدمجوناش ،و في رايي عقود ما قبل التشغيل تكون مرحلة أولى للتشغيل لمدة 03سنوات و مابعد إذا كان هذا الإنسان كفؤ و سيريو و يستاهل يبقى نرسموه مباشرة".

التعقيب و الملاحظة حول الحالة رقم 07:

– كان المبحوث يبدو قصير القامة ذو بشرة سمراء يبدو حزينا في ملامحه،ولكن بمجرد بدء المقابلة بدى مبتسما و عفويا في إجابته لا يتردد ولا يأخذ وقت من أجل الإجابة على كل الأسئلة التي طرحت عليه،وتبدو عليه الطيبة في كلامه و هو الفاقد لحنان أمه لأنها متوفية و التي أشار إليها في بداية المقابلة.

– ما يلاحظ على الحالة هو أنه وحيد أبويه متحمل لمسؤوليته منذ ضغره،و يشعر بخجل من زوجة أبيه لأنها تساعده كثيرا،و بالرجوع إلى العمل لاحظناه كثير الكلام وسريع الرد على أسئلة الكل سواء من طلبة أو من أساتذة،حتى أنه يتحمل مسؤوليات كثيرة من إدخال المحاضرات الخاصة بالأساتذة في منصة الدروس،وكذلك إدراج نقاط الطلبة على غرار مستوياتهم(اولى،ثانية،ثالثة) و أطوارهم(الليسانس،الماستر)،و كل ما يتعلق بـprogress وكذلك التأمينات الخاصة بالطلبة،كل هذه الأمور مكنته من التحكم في زمام الأمور و مكنته أيضا من التحكم "إستمالة "المسؤول المباشر عنه،حتى أنه اقترح ان يكون رئيس مصلحة في صيانة الإعلام الآلي و قوبل طلبه بالقبول المبدئي وهذا يعكس لنا أنه كفاعل في الجامعة له مؤهلات و قدرات عرف كيف يستغلها لصالحه جيدا معتمدا في ذلك على علاقات متينة في عمله،قائمة على الأخوة و المحبة جنبته الكثير من الصراعات و المشاكل بل أعطته مكانة متميزة بين زملائه سواء كانوا من العمال الدائمين أو من العمال المدمجين،

– صرح لنا المبحوث بالتغييرات التي جاءت مع إدماجه في منصب عمل دائم،والتي كان فرحا بها جدا من زواج ،وبناء مسكنه الفردي الخاص به، و التي عكست لنا إحتياجه المادي قبل الإدماج حيث كان يشعر بالنقص لأن والده هو الذي كان يعول الأسرة في ظل تدني أجرته،أما بعد الإدماج و ارتفاع الراتب و زيادة منحة المردودية تنفس المبحوث الصعداء و حقق بعض أهدافه التي كان يتمناها.

–و بالنسبة لتقييمه لسياسة التشغيل المنتهجة من طرف الدولة الجزائرية و التي هو عضو فيها،فيراها فاشلة لأنها ضيعت له من عمره 10 سنوات بدون تعويض لا مالي و إحتساب خبرة ولا إحتساب أقدمية في التقاعد،و الحل في نظره للمتعاقدين الجدد هو إمضاء فترة للتربص لا تتجاوز 03 سنوات كمرحلة أولية للتشغيل ثم يأتي التثبيت إذا كان كفؤ أو إنهاء العقد إن كان غير ذلك.

8-3- الحالة رقم 08:

تاريخ المقابلة:2023/04/12

مدة المقابة:12:00سا-13:00سا

01ساعة

مكان المقابلة:مكتب مصلحة التمدرس

كلية العلوم و التكنولوجيا

المحور01:بيانات عامة خاصة بالمبحوث

- الجنس:ذكر
- السن:41سنة
- الحالة العائلية:متزوج لديه 02 أطفال
- المستوى التعليمي: جامعي
- الشهادة التي وظفت بها: ليسانس تخصص علوم التسيير–مالية 2009
- العقد الذي كنت تشتغل به قبل الإدماج:عقود ماقبل التشغيلcpe
- المنصب المدمج فيه:رئيس مصلحة التعاون و العلاقات الخارجية
- مدة الخدمة الفعلية في المؤسسة قبل الإدماج:حوالي 04سنوات في دائرة خميس مليانة

  حوالي 04سنوات في الجامعة
- مدة الخدمة الفعلية في المؤسسة بعد الإدماج:04 سنوات
- طبيعة الأسرة التي تنتمي إليها:نووية(صغيرة)
- الإقامة: سكن إجتماعي بعمارة بحي الكاليتوس–خميس مليانة
- المنصب الذي تشغله حاليا:متصرف إداري بمصلحة التمدرس
- الوظيفة التي يشتغل بها الزوج(ة):ماكثة بالبيت"هي باغية تخدم و أنا مانيش باغي"
- تاريخ الإدماج: 2019/09"الدفعة 01"
- تاريخ الترسيم:سنة كاملة بدءا من تاريخ الإدماج أي 2020/09.

المحور 02: خاص بالفرضية01

–"العقد تاعي كان يجدوه بطريقة عادية،نحط طلب للعميد و ما بعد يدوه لبيروماندوفر"هذه كانت إجابة المبحوث عن النظام الذي كان معتمدا في تجديد عقده في الجامعة، و بنفس الطريقة كان يجدد عندما كان في الدائرة حيث يقدم طلبا لرئيس الدائرة الذي يوافق عليه و يتم التجديد بعد ذلك لمدة 03 سنوات قابلة للتجديد.

– أما عن إجابته عن سؤال التوافق بين الشهادة التي وظفت بها و بين المنصب الذي يشغله كمدمج فصرح "إيه،كاين".

– أما عن إجابته عن تقييمه للأجر الذي يتقاضاه حاليا مقارنة بأجره السابق كمتعاقد"كاين فرق كبير من مليون

وخمسماية وليت في ربع ملاين و ثمنمية و خمسين".

– و إجابته عن مدى رضاه عن عمله الحالي و إلى أي درجة فصرح"درجة كبيرة،أنا قريت economie وما بعد كي تخرجت خدمت فيها،صافي قاع يعرفوني ثم،حتى العميد لي كان من قبل كان يقصر معايا،و تحولت منها لـst في 2021،أنا حبيت نبدل باه ندي رئيس مصلحة وديتها".

– و صرح المبحوث بأن"له علاقة جيدة"مع العمال المدمجين قبل و بعد الإدماج،وكذلك نفس المر مع العمال الدائمين كذلك قبل الإدماج و بعد الإدماج.

– و بالنسبة لسؤال العوامل التي يرتبط بها الرضا المهني فصرح"الخدمة و les tachesتاعها هو الصح،راني ماشاء الله مع الخدمة معنديش مشكل–مع les stages و الملتقيات و الساعات الإضافية و التكوين".

المحور 03 : خاص بالفرضية 2

– أما عن إجابته عن سؤال مدى تحقيق الرضا المهني للإندماج مهنيا له كمدمج فصرح قائلا:"مدى كبير بزاف".

– كما صرح"أنا راضي على خدمتي سورتو كي دمجوني"و اتضح هذا لنا جليا من خلال نشاطه وحركته داخل المكتب و تكلمه مع الجميع بطريقة ودية،

– أما عن مظاهر الإندماج المهني عنده كمدمج فصرح"أنا نحب خدمتي،منضبط ما نغيبش مريح في راسي،ما نشكيش وزيد راني حاس بالأمان مور الإدماج مش كيما من قبل دايما خايف من كاش قانون جديد يخرجنا من الخدمة،أما من ناحية التجديد كنت الحمد لله معنديش قاع مشكل قاع صحابي".

–"واش حققت من الإندماج المهني،حققت بزاف صوالح– من قبل كنت نحس روحي ثانوي،و ما بعد ذرك و لا عندي وزن في الخدمة،و حتى في المعاملة تع زملاء الدائمين كانوا يعيطولي يا pré emploi،أما المسؤول كان المهم عندو تمشي الخدمة بغض النظر على المنصب لي عندي".

–"و بالنسبة للمستويات لي حققت فيها الإندماج المهني،باينة في داري بقات كيما كانت ما تبدلت وخاصة أنو عندي سكن فردي سوسيال في الكاليتوس،دبرتها كي كنت خدام في الدايرة pré emploi في 2014،صافي عندي استقرار من هذي الناحية،وزيد علاقتي مع جيراني و فاميلتي مش بزاف باسكو أنا من طبعي منحبش الإختلاط مع الناس بزاف،بصح في رايي المهم هو الخدمة تاعي لي راني أنتيك فيها".

– "أنا كي تحقق ليا الإندماج المهني حققت معاه شخصيتي و روحي في الخدمة علاه،باسكو كي تستقسي عليا قاع يعرفوني ويعرفو الخدمة خدمتي،وزيد أنا واش قريت واش خدمت يعني هذاك التوافق عاوني بزاف،والحمد لله أنا ملتزم ونحب خدمتي بشهادة قاع لي يخدمو معايا ذرك ولي خدموا معايا من قبل".

المحور 04 : خاص بالفرضية 03

-و صرح المبحوث عن تطلعاته في المستقبل كعامل مدمج قائلا:"أنا ماذابيا نكون أمين عام للكلية،راني حاب ترقية في منصب عالي،راني حاب الأفضل ليا bien sur".

-"أكيد،عاوني هذا الإدماج في تحقيق شوية أهداف وليت نروح نحوس مع العايلة تاعي، وراني نشري سيارة عن قريب إن شاء الله،لأنو من قبل ما كنتش قادر نشريها بـمليون ونص،يرحم باباك مليون ونص و 02ذراري ما دير والو الماكلة و ما تكفيش،بصح ذرك الحمد لله،وكيما الأعراس و المناسبات ما كانش اختلاف بزاف،أنا ما نكبرش الكادو".

- أما إجابته عن السؤال الأخير فكانت"سياسة مليحة ظفوني و نقول مش مليحة،أكيد مليحة و أي إنسان يتخرج يحب يخدم باش يحقق أهدافوا وشخصيتوا،بصح غاضتني 08سنين راحت هكذاك و سورتو كيما حسبوهاش في التقاعد،حاليا تحققلي استقرار في الجانب المادي و المهني،الحدم لله و ما ننساش المردودية لي تزيد ثاني في الأداء تع الخدمة".

التعقيب و الملاحظة على الحالة رقم 08:

ما أذكره كملاحظة أولى عندما وصلت لمكتبه من أجل إجراء المقابلة هو أنني قد وجدته خارجا، أخبرني فيما بعد بأنه يستطيع أن يخرج و له حرية التحرك في أوقات العمل، قائلا"نقدر نبوجي كيما نحب سورتو كي تكون الخدمة ناقصة"

و من ملاحظتي لمكتبه الذي يظهر بمساحة واسعة و تأثيث جديد من مكاتب و أجهزة إعلام آلي "حواسيب"،و كذلك خزانات، و انعكس ذلك في تعامله مع الطلبة الذي يبدو هادئا معهم و محترما في ردوده على أسئلتهم، خاصة مع وجود طلبة أجانب من خارج الجزائر يدرسون في هذه الكلية،حيث و أثناء مقابلتي معه جاءه طالب من النيجر يسأل عن سبب مناداته من طرف الإدارة فرد عليه بأنهم يحتاجون بعض الأوراق منه من بينها شهادة ميلاد....,نفس الأمر تكرر مع الموظفة التي تعمل معه ،

-و الشيء الذي لفت إنتباهنا أيضا هو عدم تصريحه بأنه رئيس مصلحة إلا من خلال مقارنتنا للأجر الذي يتقاضاه مقارنة بأجر متصرف إداري ،وهو الأمر الذي دفعه بعد ذلك لتنبيهي إلى عدم التصريح بهذا "أنا راضي بهذه المصلحة و ما تقوليش بلي راني خدام في مصلحة التمدرس، وأنا راني رئيس مصلحة التعاونpgrs"

-اتضح لي أيضا أنه يستعمل هامش الحرية الذي يملكه من خلال تحصله على سكن إجتماعي في فترة عمله الأولى كمتعاقد بدائرة خميس مليانة، ثم ترقى ثانيا إلى منصب رئيس مصلحة pgrs بعد إدماجه مباشرة بما يملكه من علاقات مكنته من ذلك و كان ذلك بتغييره من الكلية التي كان يشتغل بها إلى كلية أخرى.

- كما لاحظت أيضا انه كان يريد إنهاء المقابلة بأقصى سرعة،و كان يجيب على أسئلتنا بإختصار شديد وهو ما يظهر حرصه على عدم منح الآخرين أسبقية عليه في تحقيق أهدافهم،حيث أنه مدرك تماما بكتمانه لأمور عمله الخاصة به سوف يحقق ما يطمح إليه وفق استراتيجية خاصة بناها وفق ميشال كروزي تمكنه من التحكم في الآخرين من خلال معرفة أمور حساسة عن عمله لا يستطيع شخص آخر معرفتها وهو ما منحه فرصة في أن يكون رئيس مصلحة بدون علم بقية العمال و الذين كانوا دائمين قبله، و هو الذي يعكس من ناحية أخرى نوعا من عدم الإندماج في محيط عمله أو وسطه المهني وهو ما تحدث عنه روبرت كاستل في نظريته .

9-3- الحالة رقم 9:

تاريخ المقابلة: 2023/04/18

مدة المقابلة: 13:45-14:30

45 دقيقة

مكان المقابلة: مكتب مصلحة التمدرس

كلية العلوم السياسية و الحقوق

المحور 1: بيانات عامة خاصة بالمبحوث

-الجنس: ذكر

- السن: 38 سنة

-الحالة العائلية: متزوج و أب لطفلين

- المستوى التعليمي: جامعي

- الشهادة التي وظفت بها: ليسانس علوم قانونية و إدارية

- العقد الذي كنت تشتغل به قبل الإدماج: عقود ما قبل التشغيل CPE

- المنصب الذي تشغله حاليا: متصرف إداري صنف 12 درجة 1 نخدم فيguichet

-مدة الخدمة الفعلية في المؤسسة قبل الإدماج: من 2011 إلى 2019

- طبيعة الأسرة التي تنتمي إليها: نووية

- تاريخ أول توظيف: 2011

- الإقامة: حي الصوامع خميس مليانة

- وظيفة الزوجة: ماكثة بالبيت- لديها ليسانس في جامعة التكوين المتواصل

المحور 02: خاص بالفرضية 1

-عن النظام المعتمد لتجديد العقد بالنسبة للمبحوث في الجامعة صرح " بأنه يضع طلبا لدى العميدة و يتم التجديد بصورة عادية".

- و صرح المبحوث فيما يخص سؤال التوافق بين الشهادة التي وظفت بها و بين المنصب الذي تشغله حاليا كمدمج ب " نعم، كاين".

- و عن الأجر و تقييمه بالنسبة للمبحوث بينما كان متعاقد و بين الآن كمدمج صرح" حاجة باينة، ديفيرونس كبيرة من مليون و نص وليت 4 ملاين".

- كما صرح المبحوث بوجود فرق في أسلوب تعامل المسؤولين معه مقارنة بالعمال الدائمين قبل الإدماج بقوله " كاين فرق في المعاملة، وزيد الخدمة قاع كيفكيف، بصح في المناسبات و لا الحقوق لالا، هوما عندهم هدية عيد العمال، les primes،...بصح احنا والو".

- "راني ذرك راضي على خدمتي بدرجة كبيرة، تقدري تقولي 80%.

– " شوفي كانت عندي علاقة مليحة مع العمال الدائمين قبل و بعد الإدماج، بصح دايما كاين مشاكل معاهم و نظرة دونية، عل العكس الخدامين تاع pré emploi علاقتي معاهم مليحة من قبل ما يدمجونا و ذرك ثاني، الحمد لله ، و كيما العمال الدائمين زادت الحساسية بينا و بينهم باسكو هوما بقاو ملحق و حنا ولينا متصرف و كاين حتى لي ولى رئيس مصلحة ".

– أنا في خدمتي راني متفاهم مع الي تخدم معايا " يقصد الموظفة الدائمة" بحيث نتقاسموا الساعات تاع الخدمة هي تجي الصباح و أنا العشية بويسك في رمضان " تساعدني هكا و هي ثاني تساعدها"، و حنا خدمتنا غير مع الطلبة باسكو نخدمو في guichet نمدو الأوراق و لا نسمعوا كاش إشكال و نشدو les dossiers، و البيرو راكي تشوفي فيه ماذابيا يجيبولنا خير منو بصح الحمد لله نورمال ماعندنا منقولو.

المحور 03 : خاص بالفرضية 02

– تحققلي الإندماج المهني في خدمتي بلخف لأنو رضيت على خدمتي و زيد بقيت في نفس الخدمة قبل و مور ما دمجوني، جانا رزق حلالي 100 % ماكاش عندنا أنترفونسيون، وزيد راني رئيس مصلحة الأمن تقريبا مفوتوهاليش من سبتمبر راهي عند CF و اقترحتني العميدة لهذا المنصب.

– نقدر نقول بلي حققت اندماج كامل فيه الرضا و فيه الإستقرار في خدمتي لأنو من قبل الإدماج كانت la paix ما تكفيش، كنت نزيد نافيقي navigui في الكومارس نبيع لبسة تاع رجال و نخدم لسواق مع واحد صاحبي باش نكفي عايلتي و روحي"

– أنا نحس روحي مندمج في خدمتي باسكو ملتزم بالخدمة، a jour نخدم الخدمة تع اليوم في يومه، و نخدم مورالي طالع ياسكو هنا الطلبة يلعبوا على المورال و إذا كنت مقلق طفرت فيك يروح النهار و زيد المشاكل م الفوق، و كي نكون جاي نخدم مش كيما كنت pré emploi نجي عيان وكاره، ذرك راني نجي مليح و فرحان و مين ذاك على حساب الظروف.

المحور 04: الفرضية 03

– " أنا ذرك راني نحقق في أهدافي بشوية، وزيد حبست هذاك الكومارس، و راني بالبوست تاعي، مام الناس ولاو حاسين بالقيمة تاعي، و انا استقريت في خدمتي مش غدوة من غدوة يخرجوك عندك la retraite و ضامنها، وعندك باش تشري الدوا تاعك و أنا منكذبش عليك راني قانع بيها لوحد الدرجة نا نقدرش نوصفهالك".

– أنا راني مدمج و مندمج مهنيا، و هذا يبان في خدمتي بالدرجة لولى و داري و عايلتي بالدرجة الثانية، و مابعد جيراني و فاميلتي في المرتبة الثالثة.

- أنا كي حققت اندماجي في خدمتي ولات عندي وحد الشخصية خاصة بيا في الخدمة تاعي، و سورتو كي عندي توافق بين واش قريت وواش راني نخدم راني مريح و هذا زاد خلاني نعرف كل حاجة عندها علاقة بخدمتي كيما يقولوا "كل شاردة و واردة".

- حبيت نولي رئيس مصلحة الأمن في أقرب الآجال و ما يعطلونيش كثر، اعطاوني وعود في ماي إن شاء الله تفوت و الله أعلم، المهم أنا حاب نترقى لكاش منصب أعلى.

- هذا الإدماج خلاني ندير des projets مثلا أنا كنت متزوج من قبل، بصح الدار معنديش و كي عطاونا rappel من 19- 21 تع الإدماج زدت عليها شوية و بنيت منزل فردي étage وحدي آلاز 3 f، وزيد راني نرجع في الدين يسالوني ذرك 15 مليون، وليت نقدر نروح نحوس ماشي la classe بصح خير من والو.

- أنا كمدمج راني نشوف بلي سياسة التشغيل هذي حاجة مليحة و لي يصبر ننصحو بهذه العقود، و أنا كاين عندي أمل من 2011 بلي يدمجونا ، بصح ضيعولنا 8 سنين و مانعرف اذا يحسبوها و لا ميحسبوهاش في التقاعد بصح الحمد لله لي عطاونا rappel قاع مليح.

- **الملاحظة والتعقيب على الحالة رقم 09:**

عند مقابلتي مع المبحوث ،لاحظت انه مرتب الهندام،وهادئ في كلامه و أخذ وقته لفهم السؤال ثم يجيب عليه، وكان صدره واسعا لكل تساؤلاتي،كما كان يعمل في مكتب guichet،كل عمله مع الطلبة لأنه موظف بمصلحة التمدرس،وحتى انه يعالج في بعض الأحيان مشاكل الطلبة و بعض المواقف الطارئة،بدون الصعود إلى الإدارة في الطابق الأعلى.

صرح لنا المبحوث بوجود تحديد عادي للعقد الذي كان يشغله من طرف الجامعة،وبوجود توافق بين المنصب الذي وظف فيه و بين المنصب الذي يشغله حيث انه متحصل على شهادة ليسانس في العلوم القانونية والإدارية،وعين في منصب متصرف إداري بعد الإدماج ،و يقطن بمدينة خميس مليانة،

و في تقييمه للأجر الحالي فهو راضي به،كما صرح بوجود فرق في اسلوب تعامل المسؤولين معه مقارنة بالعمال الدائمين قبل الإدماج بقوله"كاين فرق في المعاملة،بصح الخدمة قاع كيف كيف،هوما عندهم قاع الحقوق مش كيما حنا"،ليواصل التحدث عن عمله و بأنه راض عليه،كما صرح بعلاقته الحسنة مع الموظفين الدائمين "بصح دايما كاين مشاكل معاهم ونظرة دونية لينا" و زادت هذه الهوة عندما أدمجنا في مناصب إدارية احسن منهم مثل متصرف إداري و رئيس مصلحة ،وهم الذين كانوا يعتقدون بأننا سنبقى متعاقدين إلى مالا نهاية،على عكس المدمجين و المتعاقدين سابقا،فعلاقتي معهم جيدة قبل و بعد الإدماج،

أما عن عوامل الرضا المهني فصرح بأنه متفق مع الموظفة التي تعمل معه في نفس المكتب على تقاسم ساعات

العمل،بمعنى تكون هي صباحا و هو في المساء أو العكس،وصرح كذلك بأنه يحب التوقيت المسائي أكثر،كما أراد من المسؤولين عنه تجديد المكتب بتجهيزات جديدة،

كما صرح بتحقق الإندماج المهني في عمله بسرعة منذ بدايته كمتعاقد،"لأنني كنت راضي وزدت بقيت في نفس الخدمة قبل ومور ما دمجوني"، أما فيما يخص نوع الإندماج المهني المحقق لديه فكان الإندماج الكامل لأنه راضي عنه ومستقر فيه كذلك،خاصة مع زيادة الأجر ،لأنه سابقا وباعتباره متزوج وأب لطفلين ومع متطلبات الأسرة في مجتمعنا وقبل الإدماج، لجأ المبحوث إلى سوق العمل غير الرسمي في كونه لا يتطلب تأهيلا عاليا بل سهولة الدخول إليه،في بعض الأحيان يكون النشاط مربحا مثل حالتنا،وقد يكون الحل الوحيد أمام الذكور نظرا لضغط العائلة الجزائرية عليهم أكثر من الإناث ،وبدون مراعاة لمستواهم التعليمي،و كرامتهم و رضاهم عن هذا العمل فهي لا تهم هنا لأنه مجبر على ذلك".

تحدث عن مظاهر الإندماج المهني التي تتجسد لديه من خلاله إنضباطه في العمل،وكذا الإتصاف بالروح المعنوية العالية خاصة مع الطلبة"يلعبولك على المورال"،وحتى فيما يخص الحاجات المحققة بالإندماج فقد صرح بأنه يحقق في أهدافه تماشيا مع مصلحته بطبيعة الحال،وكذلك تغير نظرة الناس إليه بعد الإدماج يعكس تحقيقه لحاجة الإعتراف الإجتماعي وباستعمال ماقاله"أنا راني قانع بيها لوحد الدرجة مانقدرش نوصفهالك".

كما صرح المبحوث بأنه مدمج و مندمج مهنيا والذي يظهر جليا في عمله بالدرجة الأولى،وفي أسرته بالدرجة الثانية،وفي الدرجة الثالثة علاقات الجيرة والأقارب،كما اكتسب هوية مهنية والتي حددها بمفهوم" ولات عندي شخصية خاصة بيا في خدمتي"خاصة بوجود التوافق بين مادرست و بين ما أعمل"أعلم بكل شاردة و واردة"،

يواصل إجابته عن سؤالنا أهم الأهداف التي حققها من خلال هذا الإدماج و التي تمثلت بالنسبة له في إكمال بناء منزل فردي "طابق علوي كامل "له و لأسرته الصغيرة،و كذلك إرجاع الديون التي كانت على عاتقي و بقي منها فقط 15 مليون سنتيم، أما عن رؤيته لسياسة التشغيل المنتهجة من طرف الدولة الجزائرية،فهي شيء إيجابي وينصح بها كل من يتخرج من الجامعات والمعاهد أو غير ذلك ،ولكن لابد من تمتعهم بالصبر الكثير ،لأنه كان من الأشخاص الذين كان لديهم أمل بالإدماج منذ 2011،ولكنه يتمنى أن تحتسب السنوات الثمانية في التقاعد و إلا فتكون قد ضاعت هباء منثورا.

10-3- الحالة رقم 10:

تاريخ المقابلة: 2023/04/25

مدة المقابلة: 10:00-10:45

45 دقيقة

المكان: مكتب السمعي البصري و النسخ

المكتبة المركزية جامعة الجيلالي بونعامة خميس مليانة

المحور 1: بيانات عامة خاصة بالمبحوث

- الجنس: ذكر
- السن: 36 سنة
- الحالة العائلية: متزوج و أب ل3 أطفال (الأكبر لا يتجاوز 3 سنوات).
- المستوى التعليمي: ثانوي
- الشهادة التي وظفت بها: الكفاءة المهنية في الميكرومعلوماتية
- العقد الذي كنت تشتغل به قبل الإدماج: CID
- المنصب الذي تشغله حاليا: كاتب مديرية
- مدة الخدمة في المؤسسة قبل الإدماج: من 2011 حتى 2019
- مدة الخدمة في المؤسسة بعد الإدماج : 4 سنوات
- طبيعة الأسرة التي تنتمي إليها: نووية
- تاريخ أول توظيف: 2011
- الإقامة: حي السلام – خميس مليانة (مستأجر- كاري)
- وظيفة الزوجة: رئيس مصلحة في أملاك الدولة بمنصب متصرف محلل

المحور2: خاص بالفرضية 01

-" كان العقد تاعي يتجدد بصفة عادية من رئيس المصلحة لمدير الجامعة ""و ملي دخلت للجامعة في 2011 ما بدلت المؤسسة بقيت فيها، نديرو طلب مع موافقة رئيس مصلحة النشاطات (المديرية الفرعية للأنشطة الرياضية الثقافية).

- " ما كاش قاع علاقة بين المنصب "البوست" لي راني فيه و بين البوست لي دمجوني فيه، باسكو أنا متخصص في الميكرومعلوماتية "كاتب مديرية" و راني نخدم مكلف بقاعة المحاضرات الكبرى (الصوت فيها) و أنا خدمتي في الصح نوجه إرساليات لكاش مصلحة".

- الحمد لله طلعت من 8000دج وليت 29000دج.

- أنا شخصيا كيما كانو يعاملوني كيما بقاو ما تبدل حتى حاجة من بكري.

- راضي بنسبة 50 % على خدمتي.

– مع صحابي les permants في البيرو علاقتي مليحة معاهم من بكري كيف كيف، بصح مع الخدامين تع pré emploiو anem بسبب أنا كنت مسؤول عليهم سورتو كي بان الإدماج ولاو قاع موسوسين و مش متفاهمين مع بعضهم، و حتى في رواحهم كل واحد موسوس يخاف يدمجوا وحدوخر و يخلوه هو، سورتو كي صرا الإشكال تع هذيك لي حطت الإستقالة و لي كان متوقف على العمل، و ما حبوش يفوتونا يعني طولنا شوية ولاو يقولوا كون نحاوهم و خلاص و حنا علاه نستناوهم و في التالي دمجوهم معانا، بصح يعيوا و أنا ذرك جبدت روحي منهم، باسكو هوما مش strictes علا هذيك يتوسوسو من العمال الدائمين"

المحور 03 : خاص بالفرضية 02

– راني راضي على خدمتي في جوايه كيما الخدمة في حد ذاتها نحبها، بصح الظروف مش مناسبة قاع، حتى المتريال كي يخسر حنا نسقموه باه نخدمو و شوفي المتريال معندناش وين نديروه، كون يبدلونا غير البيرو و زيد نورمالمون يعطونا "بريم" على التوقيت باسكو كي تكون كاينة زيارة تع كاش مسؤول للجامعة قادر نديرو nuit blanche و لا حتى للربعة تاع الصبح . المهم هذي الخدمة نبغوها و نخدموها باه كان الحال.

– الحمد لله 100 % وين يعيطولنا رانا ثم، سوا الجامعة و لا فاكولتي، راني راضي و ماكاش في الجامعة الي ما يعرفنيش.

–كي دمجوني bien sur نرضى و نندمج في خدمتي أكثر و أكثر ملي كنت بالكونترا.

– الصح تاع ربي ما نغيبش غير إلا في حالة المرض و لا ظروف، وزيد كي نستحق نهار ندي عادي و المسؤول و الله ما يناقشني رحمة ربي في هذه النقطة ، و على هذيك نلقى روحي أنتيك و bien و مريقل.

–في بالهم أنا دمجوني بالمعارف راني ضد les pré emploiو l'anem و باقيين يهدرو بيها، بصح أنا الحمد لله حققت الوجود تاعي و قيمتي بين الناس و حتى لروحي.

–راني مانتيقري في خدمتي و سورتو مع الإدماج، و علا هذيك وليت مليح في راسي و مع عايلتي و حتى مع الي يعرفوني الجيران و لافامي ولاو يقولولي راك مليح و تبان هايل، بصح راني مريح فالخدمة بزاف.

– ذرك actuellement راني معروف ب les évenements قاع تع الجامعة، و حتى الدبلوم مايتوافقش مع الخدمة بصح نسلكها و المسؤول تاعي عندو ثقة كبيرة فينا و على هذيك دارنا في اللجنة لي تشري المتريال و بمقررة و زيد نخدموا المجلة تع الجامعة و ثاني شادين سارفيس تاع النسخ.

المحور 04 : خاص بالفرضية 03

– راني حاب نترقى ب "مركز عبور" يديرولك تكون برا في les institus مدة 6 أشهر و كي يفتحوا الترقية في الرتبة تطلع في كاش بوست يكون فارغ، و راني متفاءل كاش ما يعاودو يجيبوا les postes نندمجو فيهم و

نطلعوا النيفو "تقني سامي في الإعلام الألي " و لا عبور مع فورماسيون إن شاء الله بربي.

– كي دمجوني في منصب دائم تزوجت و تبدلت قاع حياتي و رزقني ربي ب 3 ذراري عمرولي حياتي، وزيد مرتي معاونتني تخلص 4 ملاين و نص تخدم شاف سارفيس في أملاك الدولة، بصح الدار معنديش راني كاري برك يفرج ربي عليا إن شاء الله و أنا كنت نروح نحوس سورتو كي كنت مع الموسيقى " chanteur" في الأعراس و نخلص ب 7 ملاين و طلع على حساب العرس و ماليه و نخدم من الزوج ل ستة تع العشية يعني 4 ساعات بصح جبدت روحي مع 2 ème bébé يعني 3سنين تقريبا ، وليت نروح 5 en famille ايام نقعدو حواسين.

– عطاونا حقنا إلا السنوات الي ما حسبوهومش كسنوات أقدمية بصح هدو العقود خير من منح البطالة علاه باسكو هذي المنحة تع البطالة مسكرة عامين و ما بعد يرونوفلو ليهم 3 اشهر و تربح ماشي كيما حنا صبرنا و نلنا ، طولنا 8 سنين بصح دمجونا الحمد لله.

الملاحظة والتعقيب على الحالة رقم 10:

لوحظ أثناء المقابلة أن المبحوث كثير الكلام،وأن هاتفه كان يرن باستمرار،وهو ما برر لنا نوعا ما غيابه الكثير عن مكان عمله في الفترة التي كنت أبحث عنه من أجل مقابلته ولكنه تأسف عن ذلك لاحقا، و أثناء مقابلته كان يضع نظارات و قبعة ويبدو نوعا ما كبيرا في السن من خلال ملاحظة ملامح وجهه،

صرح المبحوث بتجديد تلقائي عادي لعقد عمله من طرف رئيس المصلحة التي يشتغل بها وصولا لمدير الجامعة،وتحدث عن غياب التوافق بين المنصب الذي يشغله فعلا "مكلف بقاعة المحاضرات الكبرى من ناحية الصوت"و منصبه الفعلي و المتمثل في كاتب مديرية،

أما عن تقييمه للأجر الذي يتقاضاه حاليا مقارنة بما كان يتقاضاه كمتعاقد،فصرح بوجود فرق كبير و هو المر الذي جعله يتجه إلى ممارسة نشاط غير رسمي آخر،يتمثل في عمله كمغني بحفلات الأعراس والذي كان مدخوله جيدا بالنسبة له ،حيث كان يقدر بحوالي07ملايين سنتيم للعرس الواحد مقابل 04ساعات من الغناء التي تبدا من الثانية و حتى السابعة مساءا،ولكنه توقف بعد إنجابه لطفله الثاني ،والذي تزامن أيضا مع إدماجه ومع عمل الزوجة كرئيس مصلحة في مديرية أملاك الدولة.

تحدث أيضا عن العلاقة التي تجمعه بالموظفين الدائمين والمدمجين قبل و بعد الإدماج بأنها علاقة حسنة،ولكن نوه إلى نقطة اخرى تتمثل في كونه كان مسؤولا عن المتعاقدين خاصة في فترة ما قبل الإدماج،و بالتالي نشأت بينه وبينهم نوع من المشاحنات على أساس أن لدي معارف و وساطات ستمكنه من الإدماج لوحده دونهم.

كما أشار إلى رضاه بعمله على أن تتوفر بعض الشروط مثل زيادة الأدوات والأجهزة الخاصة بعمله،من وسائل السمعي البصري إلى وسائل الإعلام الآلي يعني على إختلافها،وفيما يخص ساعات العمل فهو من يتحكم فيها

تبعا للعمل الذي يقوم به،فقد يخرج مبكرا في يوم،ويخرج على الرابعة صباحا في اليوم الآخر وهكذا دواليك،خاصة و أن المبحوث لا يرفض طلبا للمسؤولين الذين يشتغل معهم، وهو المر الذي حقق له الرضا المهني و معه الإندماج الكامل،لأنه مستقر في عمله و راضي عليه.

إن المبحوث صرح بانضباطه في عمله إلا في حالة وجود مرض أو ظروف قاهرة،ويتميز بروح معنوية عالية،وبقلة الشكوى خاصة في ظل تفاهمه الكبير مع مسؤوله المباشر،ويقر كذلك بتحقيقه لأهدافه أو البعض منها، وكذا تحقيقه لوجوده إجتماعيا"ماكاش لي ميعرفنيش" ونزعه لإعتراف الآخرين له ،وهذا كله كان بعد إدماجه وإندماجه مهنيا،حتى أنه صرح كذلك بوجود استقرار في أسرته مع أطفاله الثلاثة والذي ملأوا عالمه،وكذا بحكم شخصيته كانت علاقته حسنة مع أقاربه و جيرانه،وبدون أن ننسى الوسط الأهم و المتمثل في الوسط المهني.

كان المبحوث معروفا في الجامعة وهو ما أكسبه هوية مهنية حتى في غياب التوافق بين الشهادة و منصب العمل الموظف به،كما يقر بكفاءته العالية في عمله،أما عن تطلعاته للمستقبل كمدمج حديثا فكانت على العموم متفائلة خاصة و أنه يتمنى الترقية إلى منصب أعلى بإستعمال "مركز العبور"كما صرح،والذي يكون حسبه بتكوين خارج الجامعة لمدة 06 أشهر و عندما يحين وقت الترقية ،وتكون المناصب شاغرة "تطلع في كاش بوست"،

أما من ناحية الإنجازات التي قام بها بعد إدماج فكانت على الأغلب القيام برحلات سياحية لمدة زمنية معينة،وكذا التغيير مس كل حياته،إضافة إلى تسطيره لعدة مشاريع منها السكن لأنه حاليا مستأجر،و عن انعكاسات سياسة التشغيل المنتهجة من الجزائر و في إطار الوكالة الوطنية للتشغيل،فصرح بفضلها في حصوله على منصب عمل دائم،وبانها أفضل من مشروع منحة البطالة التي لن تدوم طويلا،و يتمنى هو كذلك إحتساب السنوات الأولى له كمتعاقد في التقاعد لاحقا.

الفصل السابع

تحليل المحتوى الفئوي للدراسة

1- عرض جداول تحليل المحتوى الفئوي مع التحليل الإحصائي و التأويل السوسيولوجي

2- الإستنتاج الجزئي للفرضيات

2-1- استنتاج الفرضية الأولى

2-2- استنتاج الفرضية الثانية

2-3- استنتاج الفرضية الثالثة

1- عرض تحليل جداول التحليل الفئوي

1-1- تحليل الفرضية الأولى:

تحليل الفرضية القائلة:**كلما زاد الرضا المهني للعمال المدمجين حديثا،كلما كان إندماجهم في مناصب عملهم الدائمة أسرع و أسهل.**

المحور01:

يتناول هذا المحور النظام الذي كان معتمد لتجديد عقود المتعاقدين بعقود ماقبل التشغيل في المؤسسة"الجامعة" وحاولنا التمييز بين فئتين:

جدول 13:يوضح نظام تجديد العقد مع توضيح مؤسسة العمل إذا كان هناك تغيير للمؤسسة الحالية

فئة الموضوع:نظام تجديد العقد مع توضيح مؤسسة العمل إذا كان هناك تغيير للمؤسسة الحالية					
رقم الوحدة	الفئات الفرعية	وحدات التحليل	تكرار المحتوى	التكرار	النسبة
01	تجديد آلي عادي	-لاتوجد مشاكل في تجديد العقد مع المسؤول المباشر بعد وضع الطلب يقبل التجديد آليا(العميد) -طريقة عادية مع البقاء في نفس المؤسسة -نكتب طلب يقدم للعميد ثم يرسل للمصلحة المالية ليتم إعداد العقد الجديد قبل إنتهاء الأول لمدة 03سنوات - وضع طلب مع موافقة رئيس مصلحة النشاطات - عقد 03 سنوات قابلة للتجديد من طرف مدير الجامعة يعطينا الموافقة و في الدائرة رئيس الدائرة - عقد يجدد حسب مديرية التربية ولكن بطريقة عادية	02 02 03 01 01 02 01	12	%100
02	تجديد صعب و بتعب	/	/	/	/
المجموع			12	12	%100

يبين لنا هذا الجدول النظام الذي كان معتمد لتجديد عقود المتعاقدين في إطار Anem و المدمجين حاليا في مناصب عمل دائمة و بنسبة 100% بصورة عادية و آلية.

يتضح لنا من خلال هذا الجدول أن النظام الذي كان معتمد لتجديد عقود المتعاقدين إمتاز بالتسهيل تماشيا مع ظروف هذه الفئة التي كانت معرضة للطرد أو إنهاء العقد في أية لحظة،الأمر الذي الذي قابله التجديد الآلي و الدوري إن صح القول لأنه كان يتم كل 03سنوات و بالنسبة لكل متعاقد على حدى،تبعا لتاريخ توظيفه الأول،علما أننا وجدنا 03حالات من المبحوثين قاموا بتغيير مؤسستهم الأصلية من و إلى الجامعة،"خاصة و ان فكرة الإستقرار في نظام الشغل تكتسي أهمية بالغة عند البعض من حملة الشهادات الجامعية الذين يسعون إلى الحصول على شغل دائم،يكون مفتاحا لهم في الإندماج المهني بصفة رسمية"[1]

وهذا ما يجعلنا نستخلص أن التشغيل مرتبط ارتباطا كبيرا بطبيعة النظام السائد في أي مجتمع،ومنه يمكن التمييز بين سياستين للتشغيل، الأولى في إطار الاقتصاد الرأسمالي والتي تركز على اعتبار قوة العمل سلعة يتحدد ثمنها انطلاقا من قانون العرض والطلب في سوق العمل، وبهذا فهي تعارض فكرة التدخل المباشر للدولة في توفير فرص العمل لأفراد القوى العاملة. أما الثانية فهي في إطار الاقتصاد الاشتراكي والتي تعتبر العمل مصدرا لكل القيم وحقا لكل مواطن، ويجب على الدولة التدخل لتوفير فرص عمل لأفراد القوى العاملة الراغبين فيه، مع ضمان حرية الاختيار والاستقرار،هذا الأخير الذي تجسد مع سهولة تجديد العقود و الذي يدخل ضمن إطار عام أكبر وهو سياسة التشغيل المنتهجة من طرف الدولة الجزائرية.

المحور02:

يتناول هذا المحور العلاقة التوافقية بين الشهادة المتحصل عليها و الشهادة الموظف بها،و كذا المنصب الذي شغله المدمج قبل الإدماج و المنصب الذي يشغله حاليا:

[1] حجال سعود:**خريجو الجامعة بين البطالة و البحث عن التوظيف–دراسة ميدانية في وكالة التشغيل لدائرة سيدي امحمد**،رسالة ماجيستار،تخصص علم الإجتماع تنظيم وعمل،جامعة الجزائر،الجزائر،2000-2001،ص86.

جدول 14:يوضح التوافق بين الشهادة الموظف بها و المنصب الذي يشغله حاليا

فئة الإتجاه:التوافق بين الشهادة الموظف بها و المنصب الذي يشغله حاليا					
رقم الوحدة	الفئات الفرعية	وحدات التحليل	تكرار المحتوى	التكرار	النسبة
01	وجود توافق	-نعم،توافق موجود لأنني متحصلة على ليسانس قانون إداري و أشتغل رئيس مصلحة الشهادات - نعم، يوجد توافق لأنني متحصلة على ليسانس علوم قانونية و إدارية و أشتغل رئيس مصلحة المحاسبة والميزانية . -هناك توافق(ليسانس علم إجتماع مع العمل في مصلحة السكريتارية) - نعم،يوجد(ليسانس علم إجتماع مع العمل في مصلحة التمدرس) - نعم،كاين(ليسانس،علوم التسيير مع منصب رئيس مصلحة التعاون والعلاقات العامة) -كاين(ليسانس علوم قانونية و إدارية وموظف بمصلحة التمدرس)	01 01 01 01 01 01	06	%60
02	عدم وجود توافق	-لايوجد توافق(ليسانس إنجليزية مع في مصلحة التمدرس). -لا يوجد توافق لأن المنصب الذي أشتغل به سكريتارية و العميد رفض تغيير المنصب والتغيير أصلا لأنني أزاول دراسة الماستر02. -لايوجد (تقني سامي في الإعلام الآلي ويشتغل في نفس المنصب بنفس الشهادة) -لايوجد(شهادة كفاءة مهنية في الميكرومعلوماتية مع منصب كاتب مديرية)	01 01 01 01	04	%40
المجموع			10	10	%100

يوضح لنا الجدول موقف المبحوثين من التوافق بين الشهادة التي وظفوا بها و بين المنصب الذي يشغولنه حاليا،و كانت نسبة المبحوثين الذين وجدوا توافق هي بنسبة 60% وهي أعلى نسبة،مقارنة بـ40% و التي تمثل عدم وجود توافق أو علاقة بين الشهادة التي وظفوا بها وبين المنصب الذي يشغلونه حاليا.

يتبين لنا من خلال ما سبق بأن أغلب الحالات لديها انسجام بين ما تم دراسته نظريا و يمارسونه عمليا، ملاحظتنا الأخرى كانت بتوافق أغلب الشهادات المتحصل من طرف المبحوثين مع مناصب العمل التي يشغلونها سواء كان ذلك بعد الإدماج (التغيير هنا مس الموظفين المتحصلين على وظيفة رئيس مصلحة وهم ثلاث حالات،و كذا حالتين(02) تم تغيير مهامها فالأولى نقلت من السكريتارية إلى التمدرس من قسم إلى أخر،والثانية نقلت من قسم إلى قسم بسبب دراستها لشهادة الماستر)،

في حين نجد عددا من المبحوثين لايرون وجود توافق بين الشهادة التي يمتلكونها وبين المنصب الذي وظفوا في كتعاقدين و فيما بعد كمدمجين،هذا التوافق الذي يعني"التغلب على الإحباطات و تحقيق الأهداف وإشباع الدوافع و الحاجات بطريقة يتقبلها الآخرون و تقبلها القيم الإجتماعية من جانب،وتحقيق الإنسجام و التوافق بين الدوافع و الحاجات و اعدام الصراع النفسي من جانب آخر،كما يشمل ثلاثة عناصر الفرد نفسه والحاجات و الآخرون"[1]، و من هذه الحالات نجد حالة تم تغيير مهامها من أستاذة مؤقتة في مقياس الإنجليزية إلى موظفة بمصلحة التمدرس،و حالة أخرى تملك ليسانس في العلوم التجارية و تشتغل سكريترة،أما الحالة الأخرى فكانت لحالة متحصل على شهادة الكفاءة المهنية ويشغل منصب كاتب مديرية و في الواقع هو مسؤول عن الصوت و تعديله بقاعة المحاضرات الكبرى للقطب القديم بالجامعة، و الملفت للإنتباه هو وجود مبحوث صرح بعدم وجود توافق،ولكن عند مقارنة أقواله نجد هناك خلط فهو يشتغل حرفيا بنفس الشهادة التي يمتلكها و المتمثلة في شهادة تقني سامي في الإعلام الآلي ،لا أدري إن كان ذلك قد سقط سهوا منه أو أنه كان متعمدا،

يتضح لنا أن هؤلاء المدمجين كانوا على إستعداد للعمل في أي منصب بدلا من البطالة،و نعلم أن حتى سياسة التشغيل ما هي إلا انعكاس واضح لإيديولوجية النظام السائد في المجتمع، فالجهة المستخدِمة التي تقوم بعملية التشغيل ليست دائما حرة في اختيار من تشاء من الموظفين والعمال من سوق العمل لتوليتهم وظائفها الشاغرة، بل إنها تتأرجح في ذلك بين الحرية والتقييد حسب النظام السياسي والاقتصادي السائد في الدولة، سواء موجه أو ليبرالي، فالنظام الموجه يستلزم ضوابط وقيود تكفل شيئا من المساواة بين المواطنين والموازنة بين مصالح الإدارة ومصالح العمال المعنيين بالتشغيل، أما النظام الليبرالي فمن مميزاته أنه يتسم بالموضوعية في تكوينه، ومن ثمة فلا حاجة لوضع قواعد وقيود إضافية تحد من حرية الجهة المستخدمة في التشغيل لأنه وفقا لهذا النظام لا يمكن

[1] غبريني رشيد:**مرجع سابق**،ص 144.

توظيف أي شخص ما لم يكن هناك عمل محدد له في الهيكل التنظيمي للمؤسسة، فمنصب العمل هنا سابق في وجوده عن العامل وليس العكس كما هو الشأن في النظام الموجه الذي لا تعبر فيه الوظائف عن حقيقة الأعمال والاحتياجات في المؤسسة، فالمنصب المالي الذي يقوم عليه التصنيف في هذا النظام هو مقدرة مالية للتشغيل أكثر منه عمل مطلوب في المؤسسة أو المجتمع.[1]،وهذه النتيجة تعكس من جهة المتعاقدين سابقا و المدمجين حديثا عن مدى إستعدادهم النفسي و تهيؤهم للعمل،لأنه يمثل بالنسبة لهم ثمرة التكوين الذي تلقوه سواء في الجامعة أو في مراكز التكوين المهني أو حتى المعاهد العليا، ويعني أيضا الحصول على مكانة إجتماعية،وتنظيم للوقت وكذا أمان مادي و هو الذي سنتطرق إليه في الجدول الموالي.

المحور رقم 03:

يتناول هذا المحور تقييم المدمج حديثا في منصب عمل دائم الأجر الذي يتقاضاه حاليا مقارنة بالأجر الذي كان يتقاضاه سابقا كمتعاقد بعقد ما قبل التشغيل، واستخرجنا الفئات الفرعية كمؤشرات لتحديد هذا التقييم من خلال تقسيمها إلى فئتين :تقييم إيجابي–تقييم سلبي

[1] علي غربي وآخرون، **تنمية المجتمع من التحديث إلى العولمة**، دار الفجر، مصر، دط، 2003، ص 98

جدول 15: يوضح تقييم المدمج للأجر الذي يتقاضاه حاليا مقارنة بالأجر الذي كان يتقاضاه كمتعاقد

فئة الإتجاه:تقييم المدمج للأجر الذي يتقاضاه حاليا مقارنة بالأجر الذي كان يتقاضاه كمتعاقد					
رقم الوحدة	الفئات الفرعية	وحدات التحليل	تكرار المحتوى	التكرار	النسبة
01	تقييم إيجابي	-الحمد لله من ثمنماية و ليت زوج ملاين وتسعماية - من 15000دج إلى 40000دج -من 15000دج إلى 48500دج - الحمد لله من مليون وليت 3وميتين - احسن من السابق38000دج -اجر مليح 38000دج - 48000دج مع الإمتيازات مثل منحة المردودية -أجر مليح ثلاثة وسبعماية مقابل مليون و نص -نفس المهام تع ماقبل راهي ذرك و زادونا في الخلصة -فرق كبير و الأحسن الآن	01 01 01 01 01 01 01 01 01 01	10	%90.9
02	تقييم سلبي	-كي زادونا في لاباي زادولنا في كل شيء بسبب الغلا	01	01	%09.09
المجموع			10	10	%100

يتضح لنا من خلال الجدول أن النسبة الأعلى كانت 90.9% للتقييم الإيجابي للأجر الذي أصبح يتقاضاه المدمج حديثا في منصب عمل دائم و المحصور في مجال من 29000دج إلى 48500دج وهذا مقارنة بالأجر السابق و المقدر بـــ8000دج وحتى 15000دج،لتليها نسبة 09.09% للتقييم السلبي للأجر الذي يتقاضونه بسبب الإدماج و الذي كان فيه السبب ليس الأجر بحد ذاته و إنما غلاء المعيشة التي يشهدها كل المجتمع الجزائري.

من خلال ما سبق يتبين لنا الإدماج جاء بتغييرات جذرية في حياة المدمجين تمثلت في زيادة الأجر،منح المردودية،الحق في الخدمات ،الحق في التقاعد....، أو ما يمكن تسميته "الأجر الاجتماعي" الذي لا يقتصر على الأجر المادي (النقدي) فحسب، بل يشمل بالموازاة مع ذلك مجموعة من الامتيازات الاجتماعية الممنوحة من طرف الجهة المستخدِمة أو رب العمل، وتتضمن الامتيازات الاجتماعية: التأمين على المرض، الاشتراك في نظام التقاعد، التأمين على العجز وعلى حوادث العمل....[1]و بما أن أغلب المبحوثين تم إدماجهم في مناصب عملهم الولى كمتعاقدين إلا أنهم استفادوا من زيادة من الأجر و باقي الحقوق مع بقاء نفس الواجبات والمهام،الظروف المحيطة بالعمل،ووجدنا كذلك ممارسة بعض المبحوثين لبعض النشاطات المهنية بالموازاة مع عملهم في المؤسسة كاستراتيجية خاصة لمواجهة صعوبات عدم استقرار وضعياتهم المهنية خاصة المادية منها المتمثلة في تدني مستوى الأجور وعدم انتظامها سابقا عندما كانوا متعاقدين،هذا وتشير بعض المواد القانونية في القانون الأساسي للوظيفة العمومية،وفي الأمر رقم06-03 المؤرخ في 19جمادى الثانية عام 1427 الموافق15 يوليو2006،"أن للفرد أي كان الحق في العمل وهو حق الإنسان باعتباره مستخلف في هذه الأرض،لقوله تعالى"وقل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله و المؤمنون وستردون إلى عالم الغيب و الشهادة فينبئكم بما كنتم تعملون"الآية 105 سورة التوبة،كما و ان له الحق في اختيار العمل،وفي الأجر العادل الذي يكفل له و لأسرته عيشة كريمة،وكذلك الحق في الراحة والتأمين لما قد يصيبه من حوادث،وأن للموظف الحق في الترقية و في التكوين وتحسين المستوى خلال حياته المهنية،وهذا ما يعكس حرص المشرع على اهتمامه بالعامل من خلال تضمينه مواد في قانون العمل تكفل إشباع الحاجات النفسية والإجتماعية،وشعور العامل بالمتعة أثناء أدائه لعمله"[2]،

المحور 04:

يتناول هذا المحور أساليب التعامل مع الموظف المدمج قبل و بعد الإدماج ومن خلال إجابات المبحوثين حاولنا ربطها بالمؤشرات التالية:التمييز والتفرقة، الضغط والسيطرة، القسوة في المعاملة، التناقض في المعاملة، الإهمال و الحرمان، وسوف تتضح أكثر في الجدول أدناه:

---

[1] Adrian Smith, **Travailleurs vulnérables et travail précaire (document d'information)**, Commission du droit de l'Ontario, Université York, Canada, mis en ligne Décembre 2010, p. 8 - [URL : http:// www.lco-cdo.org] p09.

[2] صالح عتوتة،يوسف خنيش:**الحاجات النفسية والإجتماعية للعامل وجودة الحياة في منظومة العمل**، مجلة دراسات نفسية وتربوية، المجلد04، رقم16، الجزائر،2017/06/01،ص ص 302-303.

جدول 16:يوضح أساليب التعامل مع الموظف المدمج قبل و بعد الإدماج من طرف المسؤول

فئة الموضوع:أساليب التعامل مع الموظف المدمج قبل و بعد الإدماج من طرف المسؤول					
رقم الوحدة	الفئات الفرعية	وحدات التحليل	تكرار المحتوى	التكرار	النسبة
01	التمييز و التفرقة بين العمال المتعاقدين و الدائمين	-تعامل"0"من سيء إلى أسوأ - ما يعاملوناش كيما الدائمين -كانت المعاملة متذبذبة و ذرك شوية -هناك فرق في المعاملة و فيه تمييز فيها	01 01 01 01	04	%26.66
02	الضغط والسيطرة	-كثرة المهام(يحطك في بلاصة وحدة غاية ولا مريضة لسمانة) -أنا راني نخدم وحدي و 02لي معايا راهم في فروع أخرى داخل الكلية. - مين ذاك نخدم حتى في العطلة على حسب ضغط الخدمة و ثاني دايرينا un bouche troux	01 01 01	03	%20
03	القسوة في المعاملة	-ما يراعوش بلي أنا امراة وحدي في وسطهم - ما تبدلش حتى حاجة من بكري	01 01	02	%13.33
04	التناقض في المعاملة	-كثرة المسؤولين(رئيس قسم،أمين عام الكلية،العميد،رؤساء المصالح) - انت ما تهموش تهمو الخدمة تمشي	01 01	02	%13.33
05	الإهمال و الحرمان	- وحرمونا من حقوقنا كيما الهدية تع عيد العمال،...والخدمة قاع نخدمو كيف كيف - ما عندناش حق التظلم	01 01	02	%13.33
06	عدم التمييز	-تعامل قاع كيف كيف - نفس التعامل،الحمد لله	01 01	02	%13.33
المجموع			15	15	%100

بعد عرض مختلف الأساليب التي يتعامل بها المسؤول مع الموظف المدمج في منصب عمل دائم و الذي كان قبل ذلك متعاقد،وجدنا 06 وحدات للتحليل،تمثلت أعلى نسبة 26.66% و المتمثلة في وجود تمييز و تفرقة بين التعامل بين العمال المدمجين و الدائمين،تليها نسبة 20% و المثمثلة في وجود ضغط وسيطرة على المبحوثين من طرف مسؤوليهم،لنجد بعد ذلك نسبة 13.33% لعدة وحدات كمايلي:القسوة في المعاملة،التناقض في المعاملة،الإهمال و الحرمان،عدم التمييز في المعاملة.

من خلال ماسبق يتضح لنا بأن أساليب التعامل مع الموظف المدمج هي في حد ذاتها خاضعة لمد و جزر،ذلك ومع وجود عدد لابأس من الوحدات التي نستطيع ان نقول عنها سلبية إلا أننا وجدنا وحدة إيجابية،هذه الوحدات في حقيقة الأمر هي إنعكاس لما يحدث بين المسؤول و المدمج حديثا في منصب عمل دائم والذي ولوقت قريب كان متعاقد و في منصب عمل غير مستقر مهدد بالخروج منه في أي لحظة وهو ما يسمى باللاأمن الوظيفي يعني "غياب الضمانات المرتبطة بمدة عقد العمل، حيث تكون هذه الأخيرة محددة مسبقا —مثلما هو الحال بالنسبة لعقود العمل المحددة المدة– أو تكون غير مؤكدة، وهذا ما يعني أن العامل يكون دائما مهددا بفقدان منصب عمله أو التسريح".[1]

و هذا هو ربما الأمر الذي دفع بالمسؤولين للبقاء على سيرتهم الأولى معهم ببقاء الذهنية الأولى في تصرفاتهم و تعاملاتهم،والتي تجسدت من خلال أراء المبحوثين التي كانت جلها تصب في هذا المنحى بدءا من وجود تفرقة و تمييز في التعامل بينهم كمدمجين وبين العمال او الموظفين الدائمين،و حتى في معاملتهم هم في حد أنفسهم قبل و بعد الإدماج و هذا "مرتبط بمستوى الحماية التشريعية المتعلقة بالعمال المتعاقدين، وبالتالي مستويات الحماية التنظيمية التي يمكنهم الحصول عليها، مثل توفير ظروف العمل المناسبة، وتوفير الحماية النقابية والتي تقوم بدورها بمهام مراقبة حقوق العمال والصعوبات التي قد تعترضهم في العمل، بما في ذلك حقهم في المطالبة بتعويضات في حالة خرق بعض القوانين التي تخص وضعيتهم المهنية من طرف رب العمل.[2]

كما نجد أسلوب آخر يتمثل في الضغط والسيطرة بحيث قد يفرض المسؤول الضغط على الموظفين المدمجين عندما يضعهم في منصب شخص مريض أو غائب قد تمتد الفترة من أسبوع إلى أكثر،أو يضعون على عاتقهم و بسبب الكفاءة التي يملكونها عبء كبير من العمل عليهم و هذا الأمر قد يؤدي بهم إلى العمل في أيام العطل

[1] Mircea Vultur, **La précarité : un « concept fantôme » dans la réalité mouvante du monde du travail**, SociologieS [En ligne], septembre 2010. [URL : http://sociologies.revues.org/3287]
[2] Adrian Smith, op.cit., p.9

مثلما حدث مع إحدى الحالات، ، وهو الوضع الذي يجعل بعض العمال المدمجين "أكثر استراتيجية من حيث سعيهم لتجنب الدخول في مواجهات أو حالات صراع مع مسؤوليهم "، وذلك سعيا منهم للحفاظ على حظوظهم في مناصب عملهم الحالية و لما لا محاولة الترقية لمناصب أعلى، من منطلق إدراكهم بأنهم في وضعية مهنية ومحيط عمل يفرضان عليهم أن يكونوا أكثر أداء وفعالية وأكثر تعاطفا حتى في ظل وجود نوع من المنافسة والنزاع من جهة بين العمال المدمجين وزملائهم الدائمين،و من جهة أخرى الضغط والسيطرة من طرف المسؤولين عليهم.

كما لمسنا أسلوب أخر و هو القسوة في المعاملة،وهو أسلوب خاطئ في التعامل ونحن هنا لانقصد تلك القسوة التي يستعملها مثلا الآباء في تنشئة أطفالهم وإنما نقصد أخر،فحسب تصريح إحدى المبحوثات لم يراعوا كونها إمرأة من خلال التجمع في مكتبها و انتهاك حرياتها الشخصية و التعامل معها بأنها غير موجودة تماما و هو ما يجسد لنا قسوة كما قلت سابقا من نوع آخر،ضف إلى ذلك عدم تغير طريقة التعامل من الوضع السابق إلى الوضع الحالي و الذي يدل أيضا على إهمال هذه الفئة بالرغم من تسوية وضعيتهم المهنية،وعدم إعطائهم المكانة اللائقة و الخاصة بهم.

الأسلوب الآخر الذي وجدناه هو التناقض في المعاملة و لها عدة أسباب فمن جهة لدينا كثرة المسؤولين في إعطاء الأوامر و الذي يتمخض عنه لامحالة كثرة التناقضات و التداخلات في المهام التي يجب على المدمج تأديتها،و التي سيكون هو الضحية فيما بعد على عدم إتمامها،إتقانها أو حتى القيام بخطأ بسيط بتنفيذها،كما لا ننسى أن المسؤول همه الأول هو إكمال الأشغال والأعمال التي هو مسؤول عن تأديتها و لذلك نجده متقلب في قراراته وهو ما ينعكس على أداء الموظفين و رضاهم عن عملهم و يتركهم يبحثون عن هامش حريتهم في كل هذا الزخم من أجل تحقيق أقل ما يذكر من الأهداف التي يملكونها.

أسلوب آخر وجدناه من خلال هذا الجدول يتمثل في الإهمال و الحرمان من خلال بعض التصريحات الخاصة بالمبحوثين ،ويرجع ذلك إلى شعور العمال المدمجين و المتعاقدين سابقا "بعدم المساواة والعدالة بينهم وبين العمال الدائمين في الحقوق والحوافز والأجور مع إلزام المتعاقدين بكل الواجبات والمهام الخاصة بمتطلبات العمل"[1] ،حتى بالرغم من مرور أكثر من 03 سنوات إلا أن الأمر يأخذ بعض الوقت من اجل التغيير .

نصل إلى أسلوب عكس الأساليب السابقة و هو التعامل بنفس الأسلوب مع العمال المدمجين و الدائمين بدون تمييز، و هو الأسلوب الأصح في التعامل حيث تم نزع الخوف من العمل و بالنسبة للفئتين كما يقول "بورديو"في:

[1] Mohamed Lanani, **Flexibilité ou précarité de l'emploi ? Problématique du contrat de travail à durée déterminée**, Revue Algérienne du travail, N° 23, 1998, p62.

"الخوف على الوظيفة يطغى عندما تصبح متطلبات الحياة عرضة للتهديد"[1]،ويذهب البعض إلى القول بأن هناك مفاتيح لإيقاع الموظفين في حب عملهم أو مؤسستهم و من ثم مسؤوليهم و هي "التواضع،المشاركة بشقين أن يشارك المسؤول عماله في أمورهم وأن يشاركوه في اتخاذ القرار المناسب،الحكمة الإدارية وأيضا الحوافز"[2].

كما أن هناك "معايير للمهنة يحترمها العامل،بحيث لا يسلك إلا في حدود أنماط السلوك المهني،وبشرط ألا يقع العامل تحت مخلف الجزاءات الإجتماعية التي تفرض على كل من يخرج على قواعد السلوك المهني الرشيد أو المرغوب فيه،حين يبتعد العامل عن التأخير و الغياب و التلكؤ و التباطؤ و العناد و عدم الإمتثال للأوامر و اللامبالاة،وهناك معايير أخرى للسلوك المهني على العامل أن يلتزم بها،كإحترام الرؤساء و المشرفين في مختلف المهن التي تتعاون كلها في الإنتاج"[3].

المحور05:

يتناول هذا المحور درجة رضا الموظف المدمج عن عمله الذي يشغله حاليا،و لتحديد وحدات التحليل من خلال التصنيفات لإجابات المبحوثين،استخرجنا الفئات الفرعية لتحديد درجة الرضا بشكل أوضح قسمناها إلى:

درجة كبيرة، درجة متوسطة، درجة صغيرة(متدنية)، وعدم رضا كلي.

[1] Dominique Méda, **Le travail: une valeur en voie de disparition**, Aubier, Paris, 1995, p.149

[2] عادل ثابت:**الإدارة المعاصرة**،دار أسامة للنشر والتوزيع،ط01،الردن،2008،ص ص94-98.

[3]قباري محمد إسماعيل:**علم الإجتماع الإدراي ومشكلات التنظيم في المؤسسات البيروقراطية**،منشأة المعارف،الإسكندرية،1982، ص251.

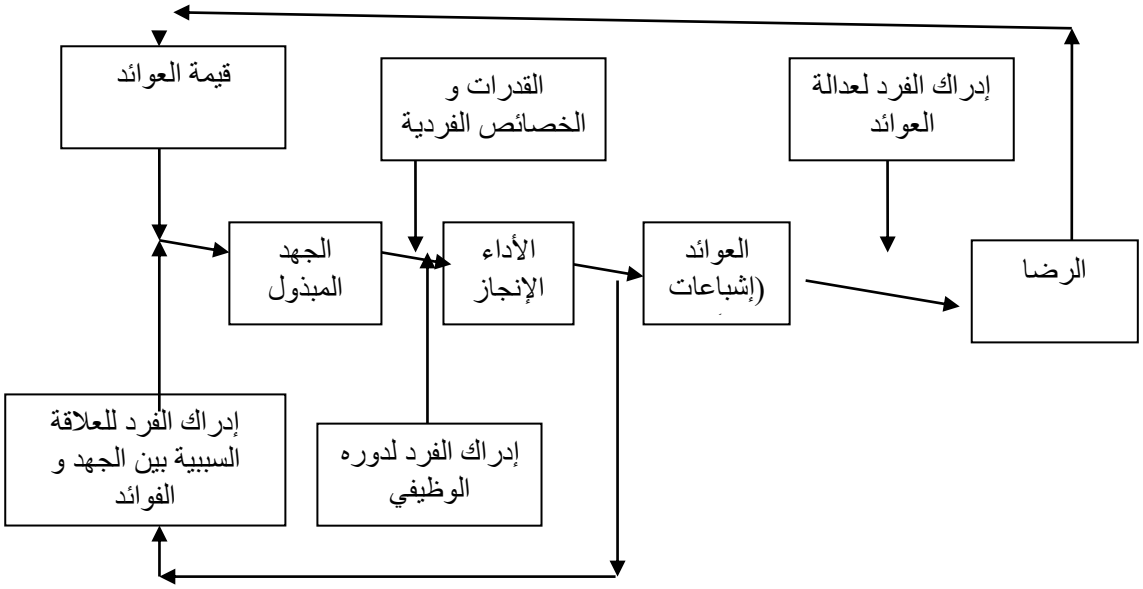
جدول 17:يوضح رضا الموظف المدمج عن عمله الذي يشغله حاليا

فئة الإتجاه:رضا الموظف المدمج عن عمله الذي يشغله حاليا					
رقم الوحدة	الفئات الفرعية	وحدات التحليل	تكرار المحتوى	التكرار	النسبة
01	رضا بدرجة كبيرة	-بدرجة كبيرة وفي الإتجاهين(رضا عن العمل ورضا في العمل) - راضية بدرجة كبيرة حتى بعد تحويلي من قسم علم الإجتماع إلى قسم الإعلام بسبب دراستي للماستر في ذلك القسم. -درجة كبيرة 10/09 -درجة كبيرة - درجة كبير حوالي 80%	01 01 01 01 01	05	%41.66
02	رضا بدرجة متوسطة	-لا بأس،الحمد لله -كي عرضوا عليا منصب"رئيس مصلحة المحاسبة"خفت و مابعد والفت وكي نحتاج معلومة نقرا عليها باش نعرفها. - راضي بوحد 50% - راني بين وبين	01 01 01 01	04	%33.33
03	رضا بدرجة متدنية	-بين الرضا وعدم الرضا حسب ضغط العمل	01	01	%08.33
04	عدم رضا كلي	- أحس بعدم رضا لأنهم قاموا بتحويلي من قسم التاريخ إلى قسم الإعلام بدون علمي. -غير راضية تماما	01 01	02	%16.66
المجموع			12	12	%100

يوضح لنا الجدول اعلاه تمايز توجهات المدمجين في مناصب عمل حديثة،فتمثلت أعلى نسبة برضا بدرجة كبيرة في العمل بـ41.66%، تليها بعد ذلك نسبة 33.33% لفئة الرضا بدرجة متوسطة ،لنجد بعدها نسبة 16.66% الممثلة لفئة عدم الرضا الكلي عن العمل،لنصل في الأخير لنسبة 08.33%و الممثلة لفئة الرضا بدرجة متدنية.

من خلال تصريحات المبحوثين يظهر لنا أن الأفراد يدركون أكثر فأكثر بأن العمل لم يعد مرتبطاً بضمانات اجتماعية واقتصادية عديدة تمكّن الفرد من الاعتماد على نفسه وتحدد نموذج حياته، حيث أضحى تراجع نسبة الأمان الوظيفي علامة مميزة للعمل المأجور، فتأمين موقع عمل آمن لفترة طويلة يوفر ضمانات اجتماعية متوافق مع القوانين أصبح أمرا صعباً لذلك يجب الرضا بما لدينا و انتهى،في ظل "علاقة قوية بين الأداء والرضا حسب مدرسة العلاقات الإنسانية،أما نموذج بورتر و لولر فيعبر عن هذه العلاقة بمحددات و متغير وسيط يتمثل في العوائد المادية،و الشكل التالي يوضح ذلك:[1]

شكل 6:يوضح العلاقة بين الأداء و الرضى حسب بورتر و لولر



المحور 06:

يتناول هذا المحور طبيعة العلاقة الموجودة بين الموظف المدمج و محيط عمله،و قد توصلنا من خلال إجابات المبحوثين إلى تحديد فئات فرعية وهي كمايلي:علاقة عادية مع العمال الدائمين قبل الإدماج،علاقة عادية مع العمال الدائمين بعد الإدماج،علاقة غير عادية مع العمال المدمجين قبل الإدماج،علاقة عادية مع العمال المدمجين بعد الإدماج.

[1] أحمد صقر عاشور:**إدارة القوى العاملة،الأسس السلوكية وأدوات البحث التطبيقي**،دار النهضة العربية،بيروت،1973،ص ص 59-60.

جدول 18:يوضح موقف الموظف المدمج مع محيط عمله من خلال علاقته مع زملائه في العمل

فئة الإتجاه:موقف الموظف المدمج مع محيط عمله من خلال علاقته مع زملائه في العمل					
رقم الوحدة	الفئات الفرعية	وحدات التحليل	تكرار المحتوى	التكرار	النسبة
01	علاقة عادية مع العمال الدائمين قبل و بعد الإدماج	– من بكري كيف كيف – علاقة جيدة – علاقة أخوة – علاقة جيدة –علاقة عادية –علاقة عادية – علاقة حسنة وراضية عليها	01 01 01 01 01 01 01	07	%28
02	علاقة غير عادية مع العمال الدائمين قبل و بعد الإدماج	–علاقة جيدة مع مشاكل – قبل الإدماج كانت لهم نظرة إحتقار لنا – وبعد الإدماج ولاو يديرولنا حساب –كانوا قبل الإدماج ما يحملوناش تحسب رانا نخدموا عندهم. – وبعد الإدماج ولاو يخافو منا	01 01 01 01 01	05	%20
03	علاقة عادية مع العمال المدمجين قبل و بعد الإدماج	–علاقة جيدة مع المدمجين – علاقة جيدة – علاقة أخوة – علاقة جيدة –علاقة عادية – علاقة حسنة و عندي زوج صحاباتي برك –علاقة عادية – علاقة مليحة	01 01 01 01 01 01 01 01	09	%36

		– علاقة حسنة وراضية عليها	01		
04	علاقة غير عادية مع العمال المدمجين قبل و بعد الإدماج	– مام كي دمجوني ما عنديش علاقة معاهم"يقصد المدمجين"	01	04	%16
		–كنت مسؤول عليهم يعني"ع.م.ت" هوما موسوسين.	01		
		– هوما مش ستريكت علاهاذيك يتوسوسو م العمال الدائمين	01		
		–علاقة نوعا ما مع نظرة دونية	01		
المجموع			25	25	%100

يتبين لنا من الجدول أن أعلى نسبة 36% جاءت ممثلة للعلاقة العادية بين المبحوثين و زملائهم من العمال المدمجين،تليها نسبة28% من إجابات المبحوثين الدالة على وجود علاقة عادية مع العمال الدائمين قبل و بعد الإدماج،لتأتي بعد ذلك نسبة 20% من إجابات المبحوثين الدالة على وجود علاقة غير عادية مع العمال الدائمين قبل و بعد الإدماج،لنصل في الأخير لنسبة16% والممثلة لإجابات المبحوثين بوجود علاقة غير عادية مع العمال المدمجين قبل و بعد الإدماج.

من خلال ما سبق يتضح لنا أن العلاقة الإيجابية بين الأفراد ومحيط عملهم تعكس لنا الاندماج الاجتماعي،حيث تكون المسؤولية مشتركة بين الفرد والمجتمع ، و الذي هو في الأساس مرتبط بـ "العلاقات المحسوسة التي ينشئها الأفراد مع بعضهم البعض"[1] فهذا البعد مرتبط بمستوى إدراك الأفراد لطبيعة العلاقات التي يقيمونها مع غيرهم ولمدى تماهيهم في الجماعات الاجتماعية التي ينتمون إليها،فأن يكون الفرد مندمجا يعني أن يكون قادرا على قول "نحن"، يعني أن يعرف نفسه من خلال انتمائه لجماعة ما،[2]

كما يمكننا من القول أن العلاقات أو الروابط الاجتماعية التي تربط الفرد بأعضاء آخرين من نفس الجماعة الاجتماعية"والتي تكون في الغالب جماعة صغيرة ديناميكية تتسم علاقات أفرادها بالتبدل والتغير و التكيف

[1] Christine Jaminon, **Processus d'affiliation (Analyse d'une population de personnes sans emploi ayant transité par un dispositif d'insertion)**, Dissertation doctorale en sociologie, Université catholique de Louvain (UCL), Belgique, 2002, p20.
[2] C.Jaminon, **op.cit**., p.22

المستمر وهذا العنصر المهم في علاقة الجماعة بالسلوك التنظيمي"[1] سواء كانوا من فئة العمال الدائمين أو فئة العمال المدمجين التي ينتمي إليها وبالجماعة بكاملها: علاقات تبادلية وتفاعلية، علاقات رمزية، علاقات عاطفية، فأن يكون الفرد مندمجا في جماعة اجتماعية يعني من جهة أن يكون مرتبطا بهذه الجماعة عن طريق علاقات تفاعلية مادية ورمزية وعاطفية،ومن جهة أخرى راغبا في تحقيق أهدافه و إستراتيجيته التي تبناها منذ أن كان متعاقدا وهو ما عكس أن عملية الإدماج "ليست عملية معقدة فحسب و إنما تتجاوز ذلك من خلال تحليل الإدماج المهني في بعده الإجتماعي المهيكل،و الذي يشمل كل الفئات الإجتماعية الباحثة عن العمل"[2].

وهو الأمر الذي وجدناه في فئة العلاقات الغير عادية سواء تعلق الأمر بفئة العمال الدائمين أو المدمجين تظهر أنها خاضعة نوعا ما للعلاقات التي تحدث عنها ميشال كروزي في نظريته التحليل الإستراتيجي" ، وضمن السياق نفسه، تناول إميل دوركايم E.Durkhiem إشكالية الاندماج الاجتماعي التي احتلت حيزا هاما ضمن تحليلاته السوسيولوجية، وبالنسبة له " تكون جماعة اجتماعية مندمجة كلما كان أعضاؤها:

1. يمتلكون وعيا مشتركا، ويتقاسمون نفس المعتقدات والسلوكات.
2. في تفاعل مع بعضهم البعض.
3. لديهم الاستعداد لتكريس أنفسهم لتحقيق أهداف مشتركة".[3]

ووجدنا كذلك أن هذه الجماعات أكسبت أفرادها هوية مهنية خاصة بهم تحدث عنها Michel De Coster حينما تحدث عن دوركايم الذي قال "من بين العناصر المؤسسة للهوية الإجتماعية،نجد الهوية المهنية ليست سوى اسم الحرفة أو المهنة التي يتجه إليها كل شخص اعتمادًا على البيئة المهنية التي أتى منها والتدريب المتخصص الذي خضع له، و يتم منحها للأفراد من قبل المجموعات المهنية التي تشكل عناصر أساسية في بنيتنا الاجتماعية"[4].

---

[1] عامر الكبيسي:**التنظيم الحكومي بين التقليد و المعاصرة**،دار الرضا للنشر،ط01،سوريا،2005،ص76.

[2] عمر دراس،العروسي عامري:**حاملو الشهادات الجامعية و الشغل،مقاربات حول الإدماج المهني في الجزائر و تونس**،مركز البحث في الأنتروبوبوجيا الإجتماعية والثقافية،الجزائر،نوفمبر 2021،ص65.

[3] Raymond Boudon et alii, **Dictionnaire de sociologie**, Larousse, Paris, 1997, p.124

[4] Michel De Coster,François Pichault ;**Traité De Sociologie Du Travail**,Préface d'Alain Tourain ,DeBoeck Université,2édition,Paris,Bruxelles,1998,p387.

2-1- تحليل الفرضية الثانية:

تحليل الفرضية القائلة:"**كلما زادت الإنعكاسات الإيجابية للإدماج على المدمج حديثا في منصب عمل دائم كلما حقق أهدافه**".

في إطار الفرضية 02 ومن خلال المقابلات مع المبحوثين،سمحت لنا هذه الأخيرة بإبراز 05 محاور،هذه المحاور هي تجميع لمختلف الإجابات المصنفة سابقا،من خلالها حاولنا توضيح مساهمة الإندماج المهني للمدمج حديثا في تحقيقه للرضا المهني الوظيفي في عمله من خلال عدة نقاط.

المحور 01:

لتحديد طبيعة الإندماج المهني للمدمجين،والمرتبطة بالرضا المهني لديهم،استخرجنا مجموعة من الفئات الفرعية كمؤشرات على العوامل التي يرتبط بها رضاهم المهني كـ:محتوى العمل،ساعات العمل،ظروف العمل الفيزيقية،ظروف العمل المادية،علاقات العمل .

جدول 19: يوضح عوامل الرضا المهني عند الموظف المدمج حديثا عن عمله

فئة الموضوع:عوامل الرضا المهني عند الموظف المدمج حديثا عن عمله					
رقم الوحدة	الفئات الفرعية	وحدات التحليل	تكرار المحتوى	التكرار	النسبة
01	محتوى العمل	- مع مساعدة المسؤول - راني راضية كي راني في بيرويا وحدي "مهنية" -واش نخدم هو لي يخليني نرضى -خدمتنا صعيبة بزاف ندققوا في كلشي وأي خطأ نتحملوا أنا. - التنسيق و إيصال المعلومة في وقتها - أنا نرضى كي يرضاو على خدمتي وسورتو المسؤول المباشر عليا -كي تكون خدمتي مليحة هي الصح	01 01 01 01 01 01 01	07	%23.33
02	ساعات العمل	- مع مراعاة الوقت له علاقة مع ضغط العمل(على حساب الشهادات)	01	05	%16.66

		– أسكن في مكان بعيد و لا يساعدني توقيت 08:00 صباحا.	01		
		–قبل الإدماج ساعات العمل كانت مرنة و نقدرو ونخرجو ،و كاين وين العطلة المرضية تع15يوم ما يدفعوهاش للمصالح المعنية.	01		
		– نحب ندخل على 08:00ونخرج على14:00.	01		
		–نحب كي نخدم غير العشية"مساء"	01		
03	ظروف العمل الفيزيقية	–ناقصة(المكاتب صغيرة و التجهيزات لي فيها قديمة من 2004)	02	06	%20
		– كي مايكونش تراكم الأعمال و قلة التنظيم	01		
		–كي يوفرولي ظروف مليحة في الخدمة	02		
		– ما نحبش نتعب بزاف	01		
04	ظروف العمل المادية	– الأجر كي زادولنا ريحت	03	05	%16.66
		– نسبية من ناحية la paix,la prime	01		
		– م طبيعتي نحب كل حاجة وحدي	01		
05	علاقات العمل	– الإنتماء للعمل أكثر من الإندماج لأنه يخلق الولاء و الوفاء.	01	07	%23.33
		– العلاقات كي تكون مليحة في الخدمة	03		
		– المسؤول المتفهم لأنه هو المحفز و المشجع	01		
		– المعاملة الحسنة و تعامل المسؤول	01		
		– العلاقات في الخدمة و أنا الحمد لله ماكانش لي مايعرفنيش في الجامعة	01		
المجموع			30	30	%100

يتبين لنا من الجدول أعلاه الخاص بطبيعة العوامل التي يرتبط بها الرضا المهني للمدمجين حديثا في مناصب عمل دائمة تمثلت في أعلى نسبة و المقدرة بـ23.33% لمحتوى العمل و لعلاقات العمل ، تليها نسبة 20% و الممثلة لظروف العمل الفيزيقية، تليها بنسب متساوية كل من ساعات العمل و ظروف العمل المادية بنسبة 16.66%.

يتضح مما سبق أن عوامل الرضا المهني عند المدمج حديثا وخاصة مع توفر مستويات الحماية التنظيمية التي يمكنهم الحصول عليها، مثل توفير ظروف العمل المناسبة و التي تتضمن عدة أبعاد في طياتها فانطلاقا من الأجر الذي يعتبر أحد العناصر الأساسية للشعور بالإستقرار والإطمئنان،إلى العدالة في تقييم أداء العاملين وهو الآخر عامل مهم في تحقيق الرضا للأفراد المنتمين لنفس المؤسسة والذين يقيمون بعدالة في عملهم،إضافة إلى توافق حجم العمل مع القدرات الشخصية للفرد بحيث إذا ما إختل أحد طرفي المعادلة يؤدي إلى ظهور سلوكات غير لائقة والتي تؤثر بدورها على الرضا عن العمل،لاننسى كذلك عامل مهم آخر و هو الشعور بالأمن و الإستقرار الوظيفي و الذي كان محققا لدى أفراد عينتنا خاصة بعدما تم إدماجهم في مناصب عمل دائمة أذهبت عنهم كل المخاوف، بل وأكسبتهم أمن و استقرار في العمل،بالإضافة إلى معاملة الموظفين بمساواة و عدالة وهذا لتفادي ظهور التنظيمات غير الرسمية، و إعطاء كل ذي حق حقه بدون زيادة أو نقصان،ولا ننسى العامل الأخير و هو المشاركة في صناعة القرارات قبل إتخاذها لأن أي موظف في المؤسسة ومهما كان موقعه فيها هو عنصر فعال ينبغي الإستفادة من إقتراحاته وهو ما سيدفع بعجلة الإبتكار و روح التعاون و روح الفريق والعكس صحيح ، وتوفير الحماية النقابية والتي تقوم بدورها بمهام مراقبة حقوق العمال والصعوبات التي قد تعترضهم في العمل، بما في ذلك حقهم في المطالبة بتعويضات في حالة خرق بعض القوانين التي تخص وضعيتهم المهنية من طرف رب العمل،[1] والتي تعكس بدرجة كبيرة رضاهم عن عوامل مساهمة في ذلك،غير أننا نجد في هذا الإطار مفاهيم أخرى "تتعلق بسلوك العامل كالسلوك الإنتهازي الذي يعني إستغلال فرصة ما بصورة سيئة وغير مقبولة،وسوء إستخدام السلطات وهو أن المسؤول تمنح له سلطات ضرورية لتسهيل أداء مهمته الأساسية ولكنه يستخدمها لمصلحته الشخصية، إضافة إلى مفهوم حالات تضارب المصالح فالمسؤول هو الذي يضع اللوائح و هو الذي يحاسب موظفيه عليها،إلا أن مصالحه تتضارب مع مصالح موظفيه"،[2]

[1] Adrian Smith**, op.cit**., p.9

[2] أيمن أحمد الدويك:**مرجع سابق**،ص ص 140-141.

المحور02:

يتناول هذا المحور مدى تحقيق الرضا المهني للإندماج المهني للمدمج حديثا في منصب العمل الدائم،و ربطناها بمؤشرين:نعم حقق،لا،لم يتحقق موضحة كما في الجدول الآتي:

جدول 20:يوضح تحقيق الرضا المهني للإندماج المهني للمدمج حديثا في منصب عمل دائم

فئة الموضوع:تحقيق الرضا المهني للإندماج المهني للمدمج حديثا في منصب عمل دائم					
رقم الوحدة	الفئات الفرعية	وحدات التحليل	تكرار المحتوى	التكرار	النسبة
01	نعم،حقق	- تحسي روحك صح راكي خدامة مش un bouche troux - لأنه أضاف ميزات و إضافات جديدة وجيدة -نسبي،الحمد لله - الحمد لله 100% - وين يعيطونا رانا ثم،مكانش واحد في الجامعة مايعرفنيش. -تحققلي بصعوبة - مدى كبير - حوالي 10/08 -حقق -كي ترضاي تندمجي بلخف	01 01 01 01 01 01 01 01 02 01	12	%92.30
02	لا،لم يحقق	- لأنو عندي ظروف	01	01	%07.69
المجموع			13	13	%100

من خلال الجدول أعلاه الخاص بمدى تحقيق الرضا المهني للإندماج المهني للمدمج حديثا في منصب العمل الدائم،وجدنا أن النسبة الأكبر والمقدرة بـ92.30% والمتمثلة في الوحدة رقم 01قد حقق رضاها المهني وساهم في إندماجها المهني،والنسبة 07.69%كانت ممثلة للوحدة رقم02،والتي تفيد بعدم تحقيق الرضا المهني للإندماج المهني للعمال المدمجين.

يتضح لنا مما سبق أن الرضا المهني له دور كبير في تحقيق الإندماج المهني و النموذج النظري لكاستل R.Castel خير دليل على ذلك عندما أشار إلى أن "تعميم اللاأمن الوظيفي في المجتمعات المعاصرة وزعزعة استقرار وضعيات العمال الأجراء أدى إلى زعزعة التماسك الاجتماعي واندماج الأفراد وزعزعة مفهوم الدولة الاجتماعية الحامية للأفراد".[1]

و حسب سان سوليو"لم تعد هناك حاجة لإثبات تأثير ظروف العمل على السلوك الفردي والجماعي في هذه الأيام، فقد ثبت على نطاق واسع أن روح المبادرة والمشاركة في المهمة لا تعتمد فقط على عوامل خارجة عن العمل مثل البيئة المادية والأصدقاء والمكافآت والأمن وما إلى ذلك، ولكن أيضًا العوامل الجوهرية للمهمة مثل التقنية والمعرفة وتنوع العمليات، وعلى نطاق أوسع، تنظيم المناصب والفرق وورشة العمل بأكملها"[2]،إضافة إلى أن الرضا عن العمل يعتبر "العامل المحرك لدافعية الأفراد ،أي أنه بقدر ما تزيد العوائد والمنافع التي يحصل عليها الفرد من وظيفته،بقدر ما يزيد حماسه لبذل جهد مكثف في أداء عمله"[3]

المحور 03:يتناول هذا المحور نوع الإندماج المهني المحقق لدى المدمج حديثا وهذا من خلال مؤشرين هما:إندماج صعب،إندماج مؤكد وهذا في ظل إستقرار الوظيفة موضحة كمايلي:

[1] R.Castel, op.cit., p. 17

[2] Renaud Sainsaulieu :**L'identité au travail,les effets de l'organisation**,Presses de la fondation nationale des sciences politiques, Quatrième édition,Paris,2014 p77.

[3] أحمد صقر عاشور:**إدارة القوى العاملة،الأسس السلوكية و ادوات البحث التطبيقي**،دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت ،لبنان، 1983، ص91.

جدول 21:يوضح نوع الإندماج المحقق لدى المدمج حديثا إنطلاقا من الرضا المهني

فئة الإتجاه:نوع الإندماج المحقق لدى المدمج حديثا إنطلاقا من الرضا المهني					
رقم الوحدة	الفئات الفرعية	وحدات التحليل	تكرار المحتوى	التكرار	النسبة
01	إندماج مؤكد	– رضا عن العمل مع استقرار الوظيفة لحد الساعة – تحسي روحك خدامة –إندماج كامل حتى نفسيا تريحي –إندماج كامل مع الإبداع"وليت نحب نقرا بزاف" – كي دمجوني راني راضي على خدمتي – راني مستقرة في خدمتي و آلاز – راني هايل كلش كامل الخدمة والإندماج – لاباس ما خصني والو – باينة إندماج كامل	01 01 02 01 02 01 01 01 01 01	12	%85.71
02	إندماج صعب	– عدم رضا عن العمل مع استقرار الوظيفة – الإدارة فيها تكسار راس	01 01	02	%14.28
المجموع			14	14	%100

من خلال الجدول يتضح أن أعلى نسبة كانت للوحدة رقم 01 بالنسبة للإندماج المؤكد بنسبة 85.71%،تليها نسبة 14.28% الخاصة بالإندماج الصعب.

يتضح مما سبق أن المبحوثين حققوا إندماجا كاملا وهو الذي يجمع بين الرضا في العمل والاستقرار، بمعنى أنهم تكيفوا مع مناصبهم الجديدة، ورضاهم على ذلك بحيث يقومون بواجبهم ومهامهم على أحسن وجه، ويظهر ذلك في انضباطهم في العمل من خلال الحفاظ على أوقات العمل و الذي سبق الإشارة إليه في الجدول رقم() المتعلق برضا الموظف المدمج عن عمله، وبالتالي فهم مندمجون فيه أيما إندماج خاصة مع الخبرة التي اكتسبوها في إطار العقود التي كانوا يشتغلون ضمنها،والتي أثبتوا من خلالها جدارتهم وكفاءتهم حتى انهم في بعض الأحيان و بشهادة

المسؤولين عنهم هم أكفأ من العمال الدائمين و الذي لديهم أقدمية أكبر منهم، والتي في هذه الحالة لا تعد معيار لتقييم كفاءة الموظف حسبما صرحت به الأمينة العامة للجامعة،و في هذا الجدول اكتفينا بنوعين من الإندماج تماشيا مع إجابات المبحوثين على سؤالنا،و بالرغم من علمنا بوجود انواع أخرى من الإندماج موضحة حسب الجدول التالي[1]:

جدول 22:يوضح أنواع الإندماج

	الرضا المهني	استقرار منصب العمل
النموذج المثالي: الاندماج المضمون	+	+
الانحرافـــات:		
ـ الاندماج غير المؤكد	+	−
ـ الاندماج الشّاق (الصعب)	−	+
ـ الاندماج الاقصائي	−	−

حتى إن الإدماج الذي مس شريحة كبيرة من المتعاقدين بصيغ عقود محددة المدة أو عقود قابلة للتجديد، ما هو إلا طريق يؤدي بذلك الموظف إلى تحقيق إندماجه المهني داخل مؤسسة عمله أولا و تساهم عدة جهات في تحقيقه و هي :العمال في حد ذاتهم من خلال اتحادهم و تضامنهم في كل الحالات، وكذلك الإدارة من خلال توفيرها لكل الظروف و الشروط و الوسائل التي تسمح للعامل بأداء مهامه باطمئنان و رضا و أيضا طبيعة العمل في حد ذاته(صعب، خطير، سهل) و مدى رضاه عنه، أو استقرار العمل (مؤقت، دائم) ، هذا إضافة إلى أهمية العمل نفسه بالنسبة للعامل و بمدى توافق مؤهلاته و كفاءاته مع متطلبات منصب عمله ،وحتى عند دخول العامل إلى المؤسسة فإن عليه احترام قواعدها و قيمها و هو عامل آخر.

المحور 04:يتناول هذا المحور مظاهر الإندماج المهني لدى المدمج حديثا في منصب عمل دائم من خلال بعض المؤشرات:الإنضباط في العمل،إنخفاض نسبة التغيب،الإرتياح المهني،إرتفاع الروح المعنوية،روح المسؤولية،الشعور بالأمن في العمل،قلة الشكاوي المقدمة من طرفكم ، وعبرنا عنها من خلال 08وحدات موضحة في الجدول التالي:

[1] Serge Paugam, **Formes d'intégration professionnelle et attitudes syndicales et politiques**. In: Revue française de sociologie, n°40-4,1999, p.720

جدول 23:يوضح مظاهر الإندماج المهني لدى المدمج حديثا في منصب عمل دائم

فئة القيم:مظاهر الإندماج المهني لدى المدمج حديثا في منصب عمل دائم					
رقم الوحدة	الفئات الفرعية	وحدات التحليل	تكرار المحتوى	التكرار	النسبة
01	الإنضباط في العمل	-أنا ستريكت في خدمتي -منضبط غير في رمضان شوية -م طبيعتي نحب نكمل خدمتي -عندي إنضباط	01 01 02 04	08	22.22 %
02	إنخفاض نسبة التغيب	-مانغيبش في الخدمة - منغيبش ومين ذاك نخدم حتى في العطلة	02 01	03	%8.33
03	الإرتياح المهني	-هذي الخدمة نبغوها - نحب خدمتي بصح لازم نقرا دايما عليها"الجديد "	02 01	03	%8.33
04	إرتفاع الروح المعنوية	-كي نجي للخدمة مورالي طالع -نحب خدمتي malgré قاع لاشارج	03 02	05	13.88 %
05	روح المسؤولية	-كي نخرج بكري منخليش الخدمة مورايا -عندي روح المسؤولية -نخدم لروحي أحسن ملي يجيبولي واحد مش كفؤ -خدمتنا صعيبة بزاف لازم ندقق في كلش و أي خطأ نتحملوا انا	01 02 01 01	04	11.11 %
06	الشعور بالأمن في العمل	-نحس روحي ألاز -نحس بالأمان	02 04	06	16.66 %
07	قلة الشكاوي المقدمة من طرفكم	- مانشكيش قاع -ماشورونيش على هذيك زعفت و رحت شكيت	04 01	05	13.88 %
08	الخروج برخصة المسؤول من العمل	-كي تستحقي نهار تدي و المسؤول ما يناقشنيش	02	02	%5.55
المجموع			36	36	%100

يتضح من الجدول الذي يوضح مظاهر الإندماج المهني لدى المدمج حديثا،أن أعلى نسبة كانت للوحدة رقم 01 بنسبة22.22% و الممثلة للإنضباط في العمل،تليها نسبة 16.66% للوحدة رقم 06 و المعبرة عن الشعور بالأمن في العمل،لتليها نسبة 13.88% للوحدة رقم04 و رقم 07 و الممثلتان لإرتفاع الروح المعنوية وكذا قلة الشكاوي المقدمة من طرف المدمجين أنفسهم،لنجد بعدها نسبة 11.11% و الممثلة لروح المسؤولية ،لنجد بعدها نسبة 8.33% للوحدتين رقم 02و رقم 03 و الممثلتين لإنخفاض نسبة التغيب وكذا الإرتياح المهني،لنصل في الأخير لنسبة 5.55% للوحدة 08 و الممثلة لمظهر الخروج من العمل برخصة المسؤول.

يتبين لنا مما سبق أن المدمجين في مناصب عمل دائمة مندمجون فعلا في مناصب عملهم،وأكبر دليل على ذلك هي المظاهر التي تجسدت لديهم ،وقد تنوعت تصريحاتهم وعبرت عن واقعهم و شعورهم الحقيقي بما يعايشونه في مناصب عملهم الدائمة،إنطلاقا من الخلفية التي يمتكونها كمتعاقدين على غرار العديد من الدراسات التي "أكدت أن العمل التعاقدي يؤدي إلى انخفاض في مستوى أداء العمال مما يؤثر على فعالية وكفاءة المؤسسة، ويرجع ذلك إلى شعور العمال المتعاقدين بعدم المساواة والعدالة بينهم وبين العمال الدائمين في الحقوق والحوافز والأجور مع إلزام المتعاقدين بكل الواجبات والمهام الخاصة بمتطلبات العمل" [1] والتي حددت لهم مظاهر معينة أعطت لهم بالفعل أحقية الإدماج في هذه المناصب، والذي زاد من مستوى أدائهم ودافعيتهم للعمل، والذي خلق في نفس الوقت مناخ تنظيمي ملائم للعمل خاصة مع تحصل هذه الفئة على زيادات في الأجور،مع منح بعضهم مناصب إدارية عليا كرئيس مصلحة ،ضف إلى ذلك الإستقرار في الوظيفة و المتجسد من خلال الترسيم، وهذه المظاهر ما هي إلا تجسيد لسلوكات ومواقف عقلانية لعملية إندماجهم المهني وهو مايؤكده بيير بورديو P.Bourdieu حيث يؤكد أنه "من منطلق أن ظروف العمل المؤقت والهش لا تسمح بوضع خطة للحياة بشكل عقلاني، لا يمكن من الناحية الاقتصادية أن تتشكل مواقف وسلوكيات عقلانية". ونتيجة لذلك فإنه لا يمكن الابتكار والمرونة والاستعداد للإبداع دون ضمانات جماعية، مما يعني وضع حد أدنى للأجر وتوفير ضمانات أساسية كما تطالب التنظيمات التي شكلها العمال المؤقتين أنفسهم.[2] او بمعنى آخر عندما أدمجوا إندمجوا و أصبحت لهم مظاهر تدل على ذلك سواء من ناحية الإنضباط في العمل،أو الشعور بالأمن فيه،أو بالنسبة لإرتفاع الروح المعنوية لديهم "بمثل ما للصحة البدنية من اهمية للكائن الحي،فإن للروح المعنوية قيمتها في النسق التعاوني"[3]و قلة الشكاوي المقدمة من طرفهم،أو من خلال تحملهم للمسؤولية الملقاة على عاتقهم،أو حتى تغيبهم الذي أصبح قليلا متعاكسا مع إرتياحهم المهني"عكس العمل الذي لا يتكيف الفرد معه،ويشعر فيه أنه خارج عنه بمعنى مغترب

[1] Mohamed Lanani, **Flexibilité ou précarité de l'emploi ? Problématique du contrat de travail à durée déterminée**, Revue Algérienne du travail, N° 23, 1998, P.62

[2] Dominique Meda, op.cit, p.148

[3] كيث ديفز:**السلوك الإنساني في العمل،دراسة العلاقات الإنسانية والسلوك التنظيمي،تر:عبد الحميد مرسي وآخرون**،دار النهضة،مصر،1974،ص87.

وهو ما يدفعه إلى عدم إظهار كفاءاته وقدراته ويسعى إلى التهرب منه بشتى الوسائل كالتغيب،و التذمر منه،عدم إتقانه"[1]،لنصل إلى الخروج برخصة المسؤول من العمل،يعني كلها إيجابيات لصالح الجامعة "ميدان دراستنا"و التي سوف تنعكس في عدة جوانب و على عدة فئات داخلها،فنجد أنه تحقق لهم بالفعل الأمن الوظيفي من خلال استقرار و إستمراية منصب العمل،" ففي حال تجديد عقد العمل بصفة سريعة ومباشرة، تكون وضعية العامل مختلفة عن الحالة التي يشهد خلالها فترة من التوقف عن العمل، حيث أن الحالة الثانية هي الأكثر ارتباطا باللاأمن الوظيفي".[2] هذا في حالة تجديد العقد فمابالك بمنصب دائم، وأجر مرتفع مقارنة بما كان عليه سابقا،إضافة إلى الإمتيازات الإجتماعية بما يمكن تسميته "الأجر الاجتماعي" الذي لا يقتصر على الأجر المادي (النقدي) فحسب، بل يشمل بالموازاة مع ذلك مجموعة من الامتيازات الاجتماعية الممنوحة من طرف الجهة المستخدِمة أو رب العمل. وتتضمن الامتيازات الاجتماعية: التأمين على المرض، الاشتراك في نظام التقاعد، التأمين على العجز وعلى حوادث العمل....[3]،

المحور 05:

حاولنا من خلال هذا المحور معرفة ما الذي حققه الإندماج المهني للمدمج حديثا في منصب عمله الدائم من خلال وحدتين أساسيتن هما:الحاجة للحماية الإجتماعية،الحاجة للإعتراف الإجتماعي وكانت الإجابات متفاوتة و موضحة في الجدول الأتي:

[1] جورج فريدمان،بيار نافيل:**رسالة في سوسيولوجيا العمل،تر:يولاند ايمانيول**،منشورات عويدات،بيروت،1985،ص ص16-18.

[2] Adrian Smith, **opcit,**p09.

[3] Ibid., p.9

جدول 24: يوضح نتائج الإندماج المهني بالنسبة للمدمج حديثا في منصب عمل دائم

فئة القيم:نتائج الإندماج المهني بالنسبة للمدمج حديثا في منصب عمل دائم					
رقم الوحدة	الفئات الفرعية	وحدات التحليل	تكرار المحتوى	التكرار	النسبة
01	الحاجة للحماية الإجتماعية	- راني نحقق في الأهداف تاعي - بداو عندي طموحات -كنا محرومين من بزاف حاجات و ذرك الحمد لله -رانا عايشين كيما نحبو مش كيما من قبل - استقرار مادي و مالي -كنت نحس بالنقص سورتو في المناسبات كيما العيد ورمضان	02 03 02 01 03 01	12	%48
02	الحاجة للإعتراف الإجتماعي	- يولي عندك وجود في المجتمع - عندك قيمة في المجتمع - تشوف الإحترام في عينيهم -إستقرار وظيفي مع خبرة كبيرة - يعترفوا بيك بلي راك كاين - الإعتراف كثر م الحماية - في لافامي تولي تسواي -كنت نحس روحي ثانوي و مابعد ذرك ولاعندي وزن في الخدمة	02 03 02 01 01 02 01 01	13	%52
المجموع			25	25	%100

من خلال الجدول أعلاه الخاص بنتائج الإندماج المهني المتحققة بالنسبة للمدمج حديثا في منصب عمل دائم،يتضح لنا أن أكبر نسبة كانت للوحدة رقم 02بـ52% و هي الممثلة لتحقق الحاجة للإعتراف الإجتماعي،تليها نسبة 48% للوحدة رقم 01 و الممثلة لتحقيقهم لحاجة الحماية الإجتماعية.

يتضح مما سبق أن الإندماج المهني تحقق من خلال تحقق الحاجة للإعتراف الإجتماعي ،والتي تجسدت عن طريق التفاعل الإجتماعي بين المبحوثين والمجتمع الذي يعيشون فيه،والإعتراف الإجتماعي يسمح للفرد أن يكون واعيا ومدركا لقيمته الإجتماعية الفعلية ،وهو ما أطلق عليه "جورج هربت ميد"مصطلح "إحترام الذات"، "الذات اجتماعية، فهي ذات تتحقق من خلال علاقتها بالآخرين"[1]. و نسبة متقاربة تحقق إندماج مبحوثينا المهني من خلال تحقيقهم للحاجة للحماية الإجتماعية والتي حسب "كاستل"تم تطوير صيغ للحماية الإجتماعية المضمونة من طرف الدولة،هذه الحماية"تسمح لهم بتطوير إستراتيجيتهم الخاصة تحقيقها،حيث يرى أنها تمثل شرطا أساسيا و أوليا للدخول في علاقات وروابط مع الآخرين،لذلك لا يمكن للفرد تحقيق وجوده الإجتماعي أو الشخصي دون حماية مادية،و دون إمكانية إشباع حاجاته الفزيولوجية و تجاوز الخوف من المستقبل،فالحماية الاجتماعية ليست مصدرا للصحة الفيزيولوجية الجيدة من خلال تسهيل الوصول للعلاج والوقاية من الأمراض فحسب، بل أنها أيضا تشكل مصدرا للصحة النفسية والاجتماعية من حيث انها تحرر الفرد من ضغط الحاجات الفيزيولوجية والحاجة للأمن الاجتماعي بالنسبة له ولأفراد أسرته، وبذلك يمكنها أن تشكل شرطا أساسيا للسلامة الفيزيولوجية والنفسية والاجتماعية.

وقد ساهم كل من"دوغولجاك"و "تابودا ليونتي"من خلال كتابهما "صراع المواقع" من خلال نظرية التفكك الإجتماعي الذي عرفاه"بأنه سيرورة من تغيير ترتيب بعض الأفراد و إنحدارهم إجتماعيا و القطيعة في علاقاتهم الإجتماعية مع وجود 03عوامل مساعدة في ذلك،تبدأ من العامل الإقتصادي المهني إلى العامل الإجتماعي العلائقي،إلى العامل الرمزي المعياري، حيث يشمل العامل الاقتصادي المهني تدني مستوى الإنتاج، إعادة هيكلة منظومة العمل من خلال إدخال صيغ جديدة للعمل، تدني مستوى عروض العمل مقارنة مع الطلب على العمل ما يؤدي الى البطالة،أما العامل الاجتماعي العلائقي فهو تراجع قوة شبكة العلاقات القرابية والاجتماعية مما يؤثر على دورها في الحماية من تفكك الروابط الاجتماعية بين الأفراد، بينما العامل الرمزي المعياري هو أن تقييم الفرد اجتماعيا يكون تبعا لدوره ومنفعته الاجتماعية، وهذه الأخيرة يتم قياسها من خلال المقابل الذي يحصل عليه الفرد لقاء نشاطه ومن خلال السلطة التي يمكنه أن يمارسها على الآخرين. وهذا العامل الأخير يشكل جوهر الإقصاء الاجتماعي.[2]

[1] Christine Jaminon, op.cit., p. 218
[2] Ibid., p.55

وقد أظهرا لنا إن إندماج الأفراد مرتبط بشرطين أولهما إجتماعي لإثبات الوجود الإجتماعي،من خلال إثباته لقيمته و فائدته الإجتماعية في المجتمع،وثانيهما تنظيمي حيث عليه أن يحصل على الإعتراف من طرف المؤسسات الرسمية التي تمنحه موقعا و دخلا" ، وكنتيجة لذلك" تحقيق إندماجه الإجتماعي داخل مجتمعه ، فبعد تحقيقه للاندماج المهني الذي يعتبر شكل من أشكال الإندماج الإجتماعي و حسب ما توصلنا إليه من خلال المقابلات التي أجريناها مع الموظفات المدمجات حديثا، فبالقدر الذي يتحقق الإندماج المهني يتحقق الإندماج الإجتماعي إلا في حالات نادرة،حيث وجدنا أن كل منهما يؤثر في الأخر"[1]،

3-1- تحليل الفرضية الثالثة:

تحليل الفرضية القائلة:" **كلما تحققت الهوية المهنية والتوافق المهني و الكفاءة العالية في العمل كلما تحقق الاندماج المهني للعمال المدمجين أكثر**".

وقد قسمنا هذه الفرضية إلى 05 محاور موضحة في الجداول الآتية:

المحور01:

يتناول هذا المحور المستويات التي حقق فيها المدمج حديثا و المندمج مهنيا هويته المهنية من خلال إستخراج 03 وحدات من الأجوبة تظهر في الجدول الآتي:

[1] عجاس سهام: **إشكالية المدمجين حديثا بين الإندماج الإجتماعي والإندماج المهني:دراسة ميدانية على المدمجات حديثا بجامعة الجيلالي بونعامة خميس مليانة**،مجلة الفكر المتوسطي، المجلد 11 رقم 02،جامعة أبي بكر بلقايد،تلمسان،الجزائر،2022/12/31،ص155.

جدول 25:يوضح مستويات الإندماج المهني المحققة للمدمج حديثا و المندمج مهنيا

فئة الموضوع:مستويات الإندماج المهني المحققة للمدمج حديثا و المندمج مهنيا					
رقم الوحدة	الفئات الفرعية	وحدات التحليل	تكرار المحتوى	التكرار	النسبة
01	المستوى الأسري (الأسرة)	- راني محقو في الأسرة تاعي -كي دمجوني تحققلي إندماج كثر مع العايلة -كنت محقور قبل الإدماج 10سنين و متزوجتش -رانا عايش مع ولادي خير ملي كنت بالكونترا -معنديش نقص قبل و بعد الإدماج لأنو الأمور المادية تمشي مليح بيني وبين راجلي.	04 04 01 01 02	12	%33.33
02	المستوى السكني (الإقامة)	- يولي عندك وجود مع الجيران - حققت إندماج مع لافامي - في لافامي تولي تسواي -كانو الجيران مايقعدوش معايا براكي نتلاقاهم بصح ذرك ولاو هوما يحوسو عليا على جال مصالحهم -عندي علاقات مليحة مع الجيران -نروح للحفلات و لعراس،باك،عمرة،سكنة جديدة	03 03 02 01 01 01	11	%30.55
03	الوسط المهني (الإنتاجي)	-كاين إندماج بصح ناقص مع العمال الدائمين -وليت بقيمتي في الخدمة تاعي -تحققلي استقرار الجانب المادي والمهني	04 06 03	13	%36.11
المجموع			36	36	%100

يتضح من خلال الجدول الخاص بأوساط أو مستويات الإندماج المهني المحققة للمدمج حديثا و المندمج مهنيا ،أن أكبر نسبة بـ36.11% للوحدة رقم 03 و الممثلة للوسط المهني الإنتاجي، تليها نسبة الوحدة رقم 01 و المقدرة بـ33.33% و الممثلة للوسط الأسري،لنصل لأخر نسبة بـ30.55% للوحدة رقم 02 و الممثلة للوسط السكني أو الإقامة.

يتضح لنا مما سبق أن المبحوثين المدمجين و المندمجين مهنيا قد حققوا إندماجهم المهني في أوساط و مستويات مختلفة وبنسب متقاربة وتكاد تكون متساوية،و انطلاقا من فكرة أن كل وسط يشكل في حد ذاته دائرة إجتماعية، وإستنادا على معطياتنا التي جمعناها من ميدان دراستنا والتي أثبتت أن الوسط المهني الإنتاجي هو أكثر وسط يحقق فيه المدمجون حديثا إندماجهم المهني،وهو الذي يضم كل الأفراد المشاركين في إنتاج الثروة وفي تبادل السلع والخدمات،فالمكانة الأساسية التي يحتلها العمل المنتج في المجتمعات الحديثة جعلت منه آلية محورية للإندماج الإجتماعي،لأنه مكان للتنشئة الإجتماعية،وبناء الهويات ،هاته الهويات تتراوح بين هوية المنكمش القائمة على تفضيل الفردانية و استراتيجيات المعرضة،وبين هوية المندمج المعبرة عن امتثال العمال لمعايير الجماعة و قيمها و على رأسها القيم الجماعية،وبين هوية أخرى هي هوية المفاوض وأصحابها من حاملي الشهادات العليا ،ساعدتهم في الحصول على مناصب عليا و هم في سعي دائم للترقية الداخلية بإنشا علاقات حسنة مع رؤسائهم،وبين هوية التوافقي الذي يسعى لإنشاء شبكة من العلاقات السوسيومهنية دوما مع الحفاظ عليها طالما لم تتحقق الأهداف بعد،ومكان لإكتساب القيم وتطوير الذات،كما انه فضاء للتفاعل و الألفة،ثم نعود للوسط الأسري و بالرجوع إلى "جورج سيمل"الذي يحدد لنا الوسط الأسري بأنه مجموع أعضاء العائلة المعرفين باعتبارهم الأقارب الذين يكون الفرد على صلة مادية ورمزية معهم،وتتميز علاقته بهم بالثبات مع الوقت ،والإستثمار العاطفي القوي جدا،وكذا طبيعتها النوعية و إتجاهها الإيثاري،أما عن الوسط السكني أو مكان الإقامة فهو فضاء للقرابة و الجيرة،ويحدد تفاعلات إجتماعية خاصة،كما يعتبر إطارا للفعل الإجتماعي ملائم لتطوير التعبئة،ولكن وجدنا بأن بعض المبحوثين لا يهتمون كثيرا بهذا الوسط،و الذي يرجع لخلفية كونهم موظفين متعاقدين و أقل شأنا من الموظفين الدائمين،و بالتالي فتلك النظرة الدونية أثرت عليهم في تفاعلهم مع هذا الوسط،وخير دليل على ذلك تصريح إحدى المبحوثات"**آخر همي الجيران و لافامي،عندي يما وزوج صحاباتي سيتو**" ،ونظريا دومنيك شنابر D.Schnapper أكد على أن مفهوم الاندماج الاجتماعي له مدلولين أساسيين، حيث: "يمكنه أن يدل على وحدة أو انسجام نسق أو مجتمع، وهذا ما يسمى اندماج المجتمع أو الاندماج النسقي، فهو إذن يخص الجماعة بصفتها الكلية،كما يدل على علاقة الأفراد أو أنساق فرعية بنسق أكبر، وهذا ما يمكن ان نسميه الاندماج في المجتمع أو الاندماج المداري، فهو إذن خاصية فرد أو جماعة معينة داخل جماعة اجتماعية أكبر".[1]

[1] J.Grange, **Que veut dire intégration ? Histoire d'une notion**, in : Vincent Ferry et alii, **20 Ans de Discours Sur L'intégration**, L'Harmattan, Paris, 2005, p. 42

هذا ويعكس جانب هامش الحرية الذي تحدث عنه "ميشال كروزي"الذي يستعمله الفاعل من أجل تحقيق ذاته و أهدافه،وكذا تجنب ما لا يفيده في حدود ما يملكه من خبرات و معارف في ذلك المجال بانتقاله من منصب عمل محدد المدة بعقد العمل المحدد المدة،والذي حدد مفهومه جلال مصطفى القريشي بـ "عقد بين صاحب عمل وعامل يتعهد الأخير بموجبه أن يعمل تحت إدارة صاحب عمل أو إشرافه مقابل أجر، ويتضمن شروط العمل المتفق عليها بينهما ويكون محدد المدة"،[1] إلى منصب عمل دائم و مستقر ،"و هو سند يتطابق مع تعيين حامله. ويتكون المنصب من جميع الاختصاصات والأعمال والواجبات والمسؤوليات، ويعتبر المنصب هو الحامل لنوع المهارة ومستوياتها والأنشطة المنتظرة من شاغلها"[2].

وقد غيب تماما الوسط الوطني من إجابات المبحوثين و هو المتعلق بتطوير الإندماج السياسي للأفراد من خلال تعريفهم بحقوقهم المدنية والسياسية،والإعتراف بها والسماح بخلق علاقات تفاعلية وتطويرها في مناسبات مشاركتهم القضايا الجماعية،كما ميز"سيرج بوغام " بين 04 أنماط أساسية من العلاقات الإجتماعية تبعا لطبيعتها،فربط بين علاقات النسب و الوسط الأسري المتميزة بالقوة والإستمرارية و ربط بين علاقات المشاركة الإختيارية بالتنشئة الإجتماعية القائمة على التقاسم والإشتراك في المعايير و القواعد الجماعية،كما ربط بين علاقات المشاركة العضوية و بين تكامل الوظائف التي تكسب كل الأفراد المختلفين عن بعضهم وضعية إجتماعية محددة من شانها أن تجلب لكل منهم الحماية الضرورية و الشعور بالتقدير الإجتماعي،ليصل في آخر المطاف إلى علاقات المواطنة التي تقوم على مبدأ الإنتماء لوطن أو قومية معينة وتتضمن الحقوق و الواجبات،وتقوم على أساس "هوية و قيم مشتركة"،وهو ما سنتطرق إليه في الجدول التالي.

المحور02:

تناول هذا المحور محددات الهوية المهنية المحققة بالإندماج المهني للمدمج حديثا في منصب عمل دائم،و هذا من خلال أبعاد ومؤشرات تدل على ذلك ومنها:الخبرة المهنية أكسبتني هوية مهنية،الإدماج حقق لي هويتي المهنية...وكلها موضحة كمايلي في الجدول:

1 جلال مصطفى القريشي، **مرجع سابق**، ص 77

[2]http://www.referentiel-grh.ma/fiche_de_concept.php? le 01/07/2023,01;51h.

جدول 26:يوضح محددات الهوية المهنية المحققة لدى المدمج حديثا في منصب عمل دائم

فئة القيم:محددات الهوية المهنية المحققة لدى المدمج حديثا في منصب عمل دائم					
رقم الوحدة	الفئات الفرعية	وحدات التحليل	تكرار المحتوى	التكرار	النسبة
01	الهوية المهنية	- أكسبني cpeخبرة كبيرة و متنوعة - المردوية +حقوق الخدمات+تربص في الخارج - حققتها كي خدمت في cpe -رئيس مصلحة أعطاهالي العميد -فيها إضافة حسب المنصب كيما الحقرة - معالجة المواقف الطارئة -معروف بـles évenments	03 01 04 01 01 01 01	12	44.44 %
02	التوافق المهني	-كاين توافق بين الشهادة تاعي و بين واش راني نخدم - مكانش توافق بصح الحاجة المليحة المهام الحالية أقل المهام الأصلية - نوعا ما انا مادرست محاسبة ولكن خدمتي تفرض عليا باسكو أن رئيس مصلحة -تعلمت maintenanceكي دخلت الجامعة -دبلوم مكاش توافق بصح نسلكها	04 02 01 01 01	07	25.92 %
03	الكفاءة العالية في العمل	-كونك كفؤ و أنا نعطيك البوست تع رئيس مصلحة -ما قريتش و مانقدرش نقول مانعرفش -تحققلي استقرار في الجانب المادي والمهني -طريقة العمل و التعامل مع المسؤول،الطلبة،الأساتذة و الزملاء - المدير دارنا في اللجنة تع كي نشرو الماتريال بمقررة-ثقة كبيرة-	02 01 02 02 01	08	29.62 %
المجموع			27	27	%100

يتضح من خلال الجدول أعلاه والخاص بمحددات الإندماج المهني لدي المدمجين ،والتي كانت أعلى نسبة فيها للوحدة رقم01 بـ44.44% و المعبرة عن الهوية المهنية،لتليها بعد ذلك الوحدة رقم 03 بنسبة 29.62% و المعبرة عن الكفاءة العالية في العمل،لنجد في الأخير الوحدة رقم 02 بنسبة 92.25% والممثلة للتوافق المهني.

يتضح مما سبق أن الإندماج المهني قد تحدد بمحددات واضحة لدى المدمجين حديثا،و حسب الباحث كلود دوبار ''الهوية تعيش دائما على مفترق طرق بين الذات والآخر، أي الهوية الذاتية والغيرية، بين التماهي والتمايز بين الموجب (تأكيد الهوية الذاتية)، والسالب (استبطان هوية خارجية مهيمنة)، وبالتالي فهي من المفاهيم المقلقة لتعدد أبعادها وديناميتها وطابعها الجدلي، تعدد التأويلات الخاصة بها، ويمكن تصنيفها ضمن مجموعتين، الأول التيار الجوهراني أي أن مصطلح الهوية مرتبط بالإيمان بجواهر حقائق جوهرية ماهيات ساكنة وأصيلة، الأشياء لها وجود محدد ومسبق، التيار الثاني هو التيار الإماني الذي لا يفترض المماثلة وإنما يحمل بعدين مزدوجين المفاضلة والتعميم، المفاضلة قائمة على الفوارق بين الأشياء، ما يميز شخص عن شخص آخر أو شيء عن شيء آخر،"و الإستقرار الوظيفي يؤدي إلى الإستقرار النفسي و تحسين المستوى المعيشي والإقتصادي والإجتماعي للعامل،وهذا يؤثر إيجابا من حيث الروابط و العلاقات الإجتماعية بين العمال ذات المستوى المهني الواحد"[1]،ومنه يمكن القول أن التعاون و المنافسة و الصراع كلها أوجه لعملة واحدة هي الهوية المهنية تظهر بكثرة وبجانبها السلبي في حالة العقد المحدد المدة وتتلاشى تدريجيا بعد الحصول على منصب دائم يقوم فيما بعد على الإستقرار،خاصة إذا علمنا أن"[2] الهوية الإجتماعية تتحدد بعد تحديد الهوية المهنية" فإذا فقدت الهوية المهنية أو صعب تحقيقها لمواجهة الحياة يتعرض العامل لمختلف الضغوط التي ينجم عنها الكثير من المظاهر السيئة والمشكلات،ومن المؤكد أن مثل هذه الحالة ستؤدي بالضرورة إلى نقص الإمكانيات الأساسية لهم من غذاء و مسكن و تكوين أسرة،وغياب فرص المشاركة في الحياة العاملة والإندماج في المجتمع"[3]،هذا بالإضافة إلى أن الإندماج يمس نواحي مختلفة لحياة الإنسان و يتكون من أبعاد عديدة ويعتبر البعد النفسي و الإجتماعي شكلا فعالا لنشاط الفرد و توقعاته و أهدافه و رغباته وبين ما يوفره له العالم المحيط من شروط ووسائل من ناحية،وفي قدرته على تاكيد ذاته في المحيط الإجتماعي من ناحية أخرى،كما "إن الهوية الكاملة لكل فرد لا تدخل في ديناميكيات علاقات القوة في المؤسسة، ولكن من المؤكد أن الأفراد معرضون للصراعات العديدة التي تحدث هناك، لأنهم يقيسون حدود وقوة حكمهم الخاص. وبالتالي فإن الحصول على الاعتراف يصبح نوع من العبء الاجتماعي الضروري لبناء العقلانية الفردية، والعمل في منظمة ليس من أقل مجالات هذا النشاط الدائم للفرد "[4].

---

[1] رحالي رجيلة،**مرجع سابق**،ص374.

[2] Schnapper Dominique :**L'eprouve du chomage**, édition Gallimand,Paris,1994,p21.

[3] شويمات كريم:**سياسة التشغيل في الجزائر،تجربة المؤسسات المصغرة**،رسالة ماجيستار،جامعة الجزائر،كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، قسم علم الإجتماع،2003-2004،ص31.

[4] Renaud Sainsaulieu :**Ibid**, p453.

وقد أشار إلى هذا سعيد شيخي"غياب الهوية في العمل"والذي صرح بأن العامل الجزائري ليس لديه الإحساس أو الشعور بتواجده من خلال أو عن طريق العمل و لا يعتبر هذا الأخير وسيلة لتحقيق أهدافه[1]،"وهي أفكار قد تكون صحيحة و قد تكون غير ذلك، ولهذا بالرجوع إلى ميشال كروزي نجد الأمر مختلف بعض الشيء،ويبقى العامل هو الوحيد القادر على تحقيق أهدافه و طموحاته باستعماله إستراتيجيته الخاصة في ذلك، ومع philippe Bernouxومع الهوية، تحول نوع مجال الأهداف وفعل العامل لإدخال سلسلة من التمثيلات، هذا المجال ليس أقل موضوعية وعقلانية، بالإضافة إلى الصعوبة التي يمكن ملاحظتها، في النتائج التي ليست مرئية جزئيًا"[2].

المحور رقم03:

يتناول هذا المحور أهم التطلعات التي يطمح إليها المدمج في منصب عمله الدائم في مستقبله المهني، و أصناف الإجابات المتنوعة سمحت لنا باستخراج مجموعة من المؤشرات لتحديد وحدات الإجابة موضحة في الجدول الآتي:

[1] Chikhi Said :**Les ouvriers face au travail**,Cahier de Cread N°9.1978 .ALGERIE .p71.
[2] Bernoux Philippe;**La sociologie des organisations**, Editions du seuil,Nouvelle editions,France, février 2009,p228.

جدول 27:يوضح تطلعات المدمج حديثا للمستقبل

فئة الإتجاه:تطلعات المدمج حديثا للمستقبل					
رقم الوحدة	الفئات الفرعية	وحدات التحليل	تكرار المحتوى	التكرار	النسبة
01	تفاؤل	- ترقية إلى صنف أعلى بالشهادة(منصب اعلى) - أجرة مرتفعة - أنا باغية نشد أمين عام -رئيس مصلحة بالأقدمية -الخروج من المنصب الحالي إلى منصب يتعلق بالأستاذية في تخصصي - إثبات الذات لنفسي -كاش ما يعاودو يجيبوles postesنندمجوا فيهم ونطلعوا المستوى"تقني سامي في الإعلام الآلي" -نحوس نكون مهندس في لانفورماتيك - تجربة واسعة من خلال كل المناصب التي اشتغلتها و سوف أشتغلها باش نكون رئيس مصلحة	05 01 01 02 01 01 02 01 01	15	%75
02	غموض وقلق	- هل سأبقى في المنصب الحالي؟ - رايحة نبدل خدمتي و لا رايحين هوما يبدلوهالي	01 01	02	%10
03	أخرى	-الهجرة إلى إنجلترا -نشاط تجاري بلاك -أكتفي بتغيير الإدارة إلى إدارة أخرى(تغيير الكلية فقط كما حدث من قبل)	01 01 01	03	%15
المجموع			20	20	%100

يتضح لنا من خلال الجدول الذي يبين تطلعات العامل المدمج في منصب عمل دائم للمستقبل،من خلال التفاؤل بنسبة 75% في الوحدة رقم 01،تليها نسبة 15% للوحدة رقم 03 و الممثلة لتطلعات مختلفة تفاوتت بين الهجرة إلى إنجلترا،إلى ممارسة نشاط تجاري،وصولا للإكتفاء فقط بتغيير الإدارة الحالية،لنجد بعدها الوحدة رقم 02 بنسبة 10% معبرة عن الغموض و القلق الذي يحيط بالمدمجين حديثا.

و إذا ما أردنا تحليل هذه المعطيات فنجد انه و انطلاقا مما كان عليه هؤلاء المدمجين من متعاقدين يعانون من عدة مشاكل،كالدخل الضعيف و المستقبل الغامض حيث يتجسد هذا الأخير من جهة في حالة إنتقال بين وضعية يؤمن فيها دخله خلال فترة عمله،وإلى وضعية اخرى دون اي دخل عند إنتهاء فترة العقد بالتالي انعدام الدخل المادي يمنع من التخطيط للمستقبل و إن كان وحدث العكس يكون بصعوبة،حيث انه يؤثر بقوة على تنظيم حياة العامل الإجتماعية فيما يخص التخطيط لمشاريع طويلة المدى،أو إمكانية تأمين مسكن مستقل أو غيرها و هو ما سبق التكلم عنه في الجداول السابقة، ومن جهة أخرى ضعف العلاقات الإجتماعية و المهنية بحيث يكون لها تاثير واضح على الرغبة في تكوين أسرة خاصة بالنسبة لفئة الشباب لغموض مستقبلهم المهني،وخوفا من تأثير حالة لا إستقرار وضعياتهم المهنية على إستقرار أسرهم،ولكن بالرجوع إلى المعطيات التي تحصلنا عليها كانت معطيات تفاؤلية كيف لا وهي التي تعبر عن الترقية المهنية إلى منصب أعلى سواء تعلق الأمر بمنصب ئيس مصلحة، او مهندس بدل تقني سامي، أو حتى ترقية بالشهادة لمنصب أحسن،أو توجهات أخرى تتمثل في الهجرة إلى الخارج، أو الإعتماد على نشاط تجاري بدل المنصب الذي أشغله أو بالموازاة معه، أو حتى الإكتفاء بتغيير الإدارة الحالية وبمعنى أدق تغيير مؤسسة العمل،ويجيبنا خالد العامري على تساؤل "مالذي يجعل عملية الإدماج فعالة،بأن التمويل الجيد يكون عاملا مساعدا،بالإضافة إلى الصيانة والعناية المنتظمتين للمدمجين ،وأن الإدراة لها دور فعال في أداء العملية،وكذا على الموظفين أن يكونا منتجين بقدر الإمكان"[1] ،خاصة إذا ما علمنا بأن الإدماج المهني "يتحقق عندما يحصل الشاب الباحث عن الشغل على وضعية استقرار مهني في فترة زمنية محددة تتماشى مع مشروع حياته و دون أن ينوي تغيير وضعية شغله ومن ثمة التوقف عن البحث عن شغل آخر"[2] .

[1] سوران إيشامي:**نفس المرجع السابق**،ص ص 17-18.

[2] عمر دراس،العروسي عامري: **نفس المرجع السابق**،ص67.

المحور رقم04:

يتناول هذا المحور الأهداف التي تحققت للمدمج حديثا من خلال منصب عمله الدائم بعد إدماجه، ولقد استخرجنا فئتين من الأجوبة لتحديد وحدات التحليل كما هو مبين في الجدول الآتي:

جدول 28:يوضح الأهداف المحققة بعد الإدماج للمدمج حديثا في منصب عمل دائم

فئة الموضوع:الأهداف المحققة بعد الإدماج للمدمج حديثا في منصب عمل دائم					
رقم الوحدة	الفئات الفرعية	وحدات التحليل	تكرار المحتوى	التكرار	النسبة
01	تحقيق أهداف	-تكوين أسرة(الزواج) - تأثيث منزل/ كملت بناء منزل فردي - ملكية منزل فردي مستقبلا -شراء سيارة عن قريب(مع زوجي) -نروح نحوس ونطول - الحصول على منصب عالي +ترقية+أجر مرتفع -المشاركة والحضور في المناسبات العائلية كالأعراس -إرجاع الديون في حالة الإستدانة من احدهم سابقا قبل الإدماج - الشعور بالرفاهية أو الرفاهية في الإنفاق -ماوليتش نخدم dj ولا كايمرامان -استقلالية ذاتية مالية - راحة البال و راحة نفسية وبدلي قاع حياتي	01 04 04 03 04 05 03 01 02 01 01 02	31	%67.39
02	عدم تحقيق أهداف	-كنت متزوجة قبل الإدماج - ما حققلي حتى أهداف -عندي داري مع عجوزتي/ساكن مع دارنا	04 01 04	10	%21.73
		المجموع	46	46	%100

يتضح لنا من خلال الجدول الذي يبين تحقق الأهداف من عدمه عند المبحوثين والتي كانت بنسبة كبيرة محققة لأهدافها بـ67.39% و الممثلة بالوحدة رقم 01،تليها نسبة 21.73% المعبرة عن فئة المدمجين الذين لم يحققوا أهدافهم من خلال الوحدة رقم 02،

و إذا علمنا بأن للعمل في حد ذاته عدة أهداف يحققها للعامل من بينها" النضج و تنمية الشخصية والتزود بالخبرات الجماعية التي يحتاجها الناس و تزيد قدرتهم على التكيف الإجتماعي و الشعور بالسعادة، كما يزيد الوعي بينهم و يشعرهم بالمسؤولية الإجتماعية و يركز إهتمامهم في المصلحة العامة و خدمة المجتمع أكثر من تركيزه في أنفسهم"[1]،كما وجدنا أن أكثر هدف كان محقق لدى المدمجين حديثا هو الحصول على منصب عالي مع ترقية و أجر مرتفع،ويليه بعد ذلك بناء أو الحصول على منزل فردي وكذا الذهاب في رحلات سياحية ونزهات للترويح عن النفس لتفريغ الشحنات السلبية من العمل،كما لاننسى امتلاك سيارة فردية و المشاركة والحضور في المناسبات العائلية كالأعراس وتحقيق راحة البال ،و كلها تدخل في إطار تحقيق الذات للمدمجين حديثا،ومن ناحية أخرى هناك بعض الأفراد الذين لم يحققوا حاليا أهدافهم أو انهم حققوها مسبقا عندما كانوا متعاقدين كالزواج مثلا،أو إمتلاك سكن فردي ولكنه مع عائلة الزوج، أو انه لم يحقق أي أهداف.

ولكن على العموم الجانب المادي مؤثر جدا في حياتنا اليومية بغض النظر عن الفئة المهنية التي نتتمي إليها لأنها وحسب سلم الحاجات لماصلو تحقق لنا ذاتنا،والذي نتدرج فيه من حاجات فيزيولوجية بيولوجية لنصل حاجات تقدير الذات في أعلى الهرم،وهو نفس الشيء عندما نتحدث عن كاستل مؤكدا بأن العمل المأجور سمح للأفراد بالحصول على التقدير والاعتراف الاجتماعي حيث ان ذلك لم يكن متوفرا إلا بعد ستينيات القرن الماضي،فالعمل –حسب كاستل– هو أكثر من كونه مجرد وسيلة لكسب لقمة العيش، فهو يلعب دورا محوريا في تحقيق الاندماج الاجتماعي (مُدمِج–intégrateur) والانتساب للجماعات الاجتماعية والاعتراف الاجتماعي بالأفراد ضمن هذه الجماعات،وهو ما يتوافق مع فرضيته ومع مقاربة دراستنا من خلال "ان الفاعل هو ذلك الفرد الذي يفكر ويؤثر و له أهداف خاصة واستراتيجية يسخرها لخدمة هذه الأهداف،فالحرية التي يتمتع بها في وضع الأهداف وبناء الإستراتيجية تمنح له الإستقلالية للتأثير على الأفراد الآخرين من خلال علاقات السلطة"[2] .

المحور رقم05:يتناول هذا المحور الإنعكاسات الخاصة بالإندماج المهني المحققة بالنسبة للمدمج حديثا في إطار سياسة التشغيل المنتهجة من طرف الجزائر(الحكومة)،وقد استخرجنا تبعا للإجابات المقدمة لنا مؤشرات وهي:إنعكاسات سلبية وإنعكاسات إيجابية و إنعكاسات أخرى،كماهو مبين في الجدول الآتي:

[1] سلمى محمد جمعة:**المدخل إلى طريقة العمل مع الجماعات**، المكتب الجامعي الحديث ،الإسكندرية،1999،ص137.

[2] بورحلة علال:**تحليل المنظمات**،مكتبة الرشاد للطباعة والنشر والتوزيع،الجزائر،2006،ص76.

جدول 29:يوضح إنعكاسات سياسة التشغيل المنتهجة من طرف الجزائر على المدمجين حديثا

فئة الموضوع:انعكاسات سياسة التشغيل المنتهجة من طرف الجزائر على المدمجين حديثا					
رقم الوحدة	الفئات الفرعية	وحدات التحليل	تكرار المحتوى	التكرار	النسبة
01	إنعكاسات إيجابية	-نستعمل سلطة المكتب في خدمتي برك - استقرار مالي قابله استقرار إجتماعي - حققلي الحصول على منصب عمل دائم في "الجامعة"ولو دمجوني في منصب آخر كون راني حبست -يعلمك الإنضباط والجدية خاصة مع"شاف دايرة" -تجربة ناجحة لكن طويلة المدة - كسبنا خبرة مهنية - راحة البال و راحة نفسية وبدلي قاع حياتي	01 04 03 03 04 06 03 01	31	%67.39
02	إنعكاسات سلبية	- سياسة غير راضية عليها لمدة 11سنة كاملة - تعبت بعد الإدماج/كاين لي خرجو كرهو و ما كملوش -تحسي روحك محقورة -يديرو توظيف خارجي و يخليك انت تستناي -البيروقراطية تع الإدارة هي لي خلاتنا نستناو 11سنة - الإدارة هي سبب عرقلة توظيفنا	04 01 04 01	10	%21.73
03	أخرى	-إقامة عقود ماقبل التشغيل بدل منحة البطالة -إحتساب 10سنوات في التقاعد و ما يعطوناش rappel	03 02	05	%10.86
المجموع			46	46	%100

يتضح لنا من خلال الجدول الذي يبين أن الإنعكاسات الإيجابية كانت الكثر بالنسبة للمبحوثين وبنسبة67.39% ممثلة بالوحدة رقم 01 ،لتليها بعد الإنعكاسات السلبية بـ73.21% ممثلة بالوحدة رقم 02، لنجد في الأخير نسبة 10.86% لإنعكاسات أخرى ممثلة بالوحدة رقم 03.

و إذا ما أردنا الحديث عن الإنعكاسات الإيجابية فنجد المدمجين حديثا حققوا عدة منها الدخل الثابت و المستقبل الواضح، الإنضباط في العمل والتحلي بالجدية،أكسبهم أيضا الخبرة المهنية حتى ولو كانت عناء،أعطى دفعا قويا لعلاقاتهم الإجتماعية والمهنية سواء تعلق الأمر بالوسط الأسري أو الوسط المهني،كما مكنهم هذا الوضع من إكتساب إستراتيجيات خاصة بهم بتجنب الدخول في صراع مع زملائهم في العمل،وهو الأمر الذي أشار إليه ميشال كروزي في التحليل الإستراتيجي من منطلق انهم في وضعية مهنية و محيط عمل يفرضان عليهم أن يكونوا أكثر أداء و فعالية وتعاطف في ظل وجود وجود نوع من المنافسة والصراع الضمني بينهم كمدمجين وبين العمال الدئمين،خاصة بعد تغير انشغالهم بالبحث عن عمل دائم و مستقر إلى البحث عن النوعية والكفاءة في العمل،وإذا ما اردنا الحديث عن الإنعكاسات السلبية فهي متعلقة بالرضا عن سياسة التشغيل المعتمدة لتشغيل المتعاقدين سابقا المدمجين حديثا،فنجد نوع من السخط والنقم الموجه منهم إلى هاته السياسة،فهي سبب ضياع 10سنوات من حياتهم أو أكثر بلا فائدة تذكر،وهي السبب أيضا في عدم منحهم الأولوية في التوظيف في مناصب تتوافق و مؤهلاتهم والإعتماد بدل ذلك على توظيف خارجي لأشخاص لا يملكون أدنى فكرة لا عن العمل المسند إليهم ولا عن المحيط الذي سيعملون فيه على عكس المتعاقدين سابقا و المالكين لخبرات تقنية وثقافات تنظيمية واضحة مكنتهم من التكيف مع محيط عملهم غير الثابت، وإنعكاس سلبي آخر يتمثل في تراجع مستوى الأداء و الدافعية للعمل "**تعبت بعد الإدماج/كاين لي خرجو كرهو و ما كملوش**"وهذه الجملة خير دليل على ذلك،أما فيما يخص الإنعكاسات الأخرى فقد كانت إقتراحات إن صح القول أكثر منها إنعكاسات ،حيث تدعم فكرة عقود ماقبل التشغيل بدل منحة البطالة،وكذا إحتساب سنوات الأقدمية كسنوات في التقاعد بدل الحصل عليها في شكل تعويض مالي و التي سبق لهم الحصول عليه و بنسب متفاوتةوهو ما تؤكده دراسة صابيي وعطية حيث " لابد علينا أن نبحث عن الإنسجام بمعنى ضرورة تكامل و تنسيق السياسات من خلال زيادة التفاعل مابين المؤسسات من أجل تحقيق نتائج أفضل على صعيد سوق العمل،فخطط التدريب و البحث عن عمل قد لا تكون فعالة بوجود سياسات غير نشطة مثل المنح السخية للبطالة و التعويضات عن الفصل والأحكام الصارمة في مجال الأمن الوظيفي"[1].مع البحث عن " إيجاد التنسيق بين سياسة التعليم العالي و سياسة التشغيل في الجزائر،من خلال التطورات التي تحصل في سوق العمل و التي تدفع بالتعليم العالي لتنويع تخصصاته التي يقدمها

[1] سابيي صندرة،عطية مفيدة:**نفس المرجع السابق**،ص50.

لتصبح أكثر ملاءمة لدعم التنمية،وكذا تدفع سوق العمل إلى إصلاح أوضاعه من أجل الإسهام في بناء التنمية المستدامة،وما يجعل هذه العملية صعبة نوعا ما هي ضعف علاقة الجامعة الجزائرية مع مختلف المؤسسات الإقتصادية المتواجدة في محيطها،بالإضافة إلى قلة عدد هذه المؤسسات ومشاكل نموها،مما يحد من طلبها وحاجتها لطلبات توظيف جديدة"[1].

2- الإستنتاجات الجزئية للفرضيات:

2-1- الإستنتاج الجزئي للفرضية 01:

من خلال تحليلنا للبيانات الخاصة بالفرضية الأولى :

- زيادة الأجور بعد الإدماج أثر بشكل إيجابي على الرضا المهني للمدمجين العقود وعلى قوة اندماجهم المهني وشعورهم بالانتماء للوسط المهني، خاصة أن العلاقة بين العمل والأجر هي علاقة قوية جدا، فإلى جانب بعده المادي فالأجر له بعد رمزي هام يتمثل في كونه مصدرا للاعتراف الاجتماعي بالجهد الذي يبذله العامل في محيطه المهني.
- تعامل المسؤولين لم يتغير قبل الإدماج وبعده مع المدمجين حديثا إلا في حالات شاذة،مقارنة بالعمال الدائمين،حتى أن طبيعة العلاقة بينهم وبين زملائهم من المدمجيت بقيت ثابتة،والتغير كان في علاقتهم مع الموظفين الدائمين الذين أحسوا انفسهم أقل شأنا من المدمجين.
- الرضا المهني موجود لدى أغلبية المدمجين،كيف لا وهم من كانوا يبحثون إلى وقت قريب على افدماج في مناصب عمل دائمة،وتجسد ذلك من خلال عدة عوامل،انطلاقا من العمل الذي يقومون به و محتواه و توقيته،إلى ظروف العمل بشقيها الفيزيقية و المادية،وبدون نسيان علاقات العمل.
- الاندماج المهني يشكل مصدرا هاما لدعم الأفراد ولاستقرارهم من حيث أنه يوفر لهم الحماية والانتماء والاعتراف الاجتماعي، فاندماج الأفراد يكون أكثر قوة بقدر قوة وكثافة الروابط الاجتماعية التي تربطهم بمختلف الأوساط الاجتماعية التي ينتمون إليها والتي يتشكل منها المجتمع ككل، ويعتبر الوسط المهني في المجتمعات الحديثة، من أهم الأوساط المساهمة في تعزيز اندماج الأفراد اجتماعيا نتيجة لارتباط العمل المأجور بمجموعة من الحقوق والضمانات الاجتماعية ، ما جعله مصدرا هاما للحماية والأمان الاجتماعي بالنسبة للأفراد وعاملا محوريا لتحقيق التماسك والاندماج الاجتماعي.

[1] دلال بوعتروس،محمد بوكرب:**إشكالية التنسيق بين سياسة التعليم العالي وسياسة التشغيل**،مجلة ميلاف للبحوث و الدراسات،العدد01، الجزائر، جوان 2015،ص106.

- وحقق الرضا المهني إندماج المدمجين في مناصب عملهم بصورة كبيرة، استقرار الوضعيات المهنية للمدمجين ساعدتهم على تحقيق "اندماج مهني مضمون" لهذه الفئة من العمال، فهي تضمن لهم دخلا كافيا ومنتظما و علاقات عمل حسنة، وتحسن ظروف العمل من حيث ارتفاع مستوى الأجور وإمكانية التكوين والترقي المهني، إضافة إلى مناصب العمل متوافقة مع مؤهلاتهم مما يسمح لهم بتطوير خبراتهم ومساراتهم المهنية، خاصة بالنسبة لأولئك الذين يحملون مؤهلات عالية.

2-2- الإستنتاج الجزئي للفرضية 02:

من خلال تحليلنا للبيانات الخاصة بالفرضية الثانية :

- أغلبية المدمجين حديثا حققوا إندماج كامل لوجود رضا عن العمل من جهة ،واستقرار في الوظيفة من جهة اخرى.
- تجسدت مظاهر الإندماج المهني لدى المدمجين من خلال الإنضباط في العمل،وانخفاض نسبة التغيب في العمل،وكذا الإرتياح المهني مع ارتفاع الروح المعنوية،والشعور بالأمن في العمل مع قلة الشكاوي المقدمة من طرف المبحوثين.
- وجدنا كذلك أن الإندماج المهني حقق بدرجة أكبر الحاجة للإعتراف الإجتماعي ،تليها حاجة الحماية الإجتماعية لدى المدمجين حديثا،كما وجدنا أن الإندماج المهني يحقق الإندماج الإجتماعي للموظفات المدمجات حديثا في مناصب عمل دائمة، في إطار سياسة التشغيل التي إعتمدتها الجزائر و الخاصة بالمتعاقدين بعقود ماقبل التشغيل، لكن توجد بعض النقائص و العراقيل التي تحول دون إندماجهن في مناصب عمل دائمة أو تُصعب من مهمتهن، و هذا راجع للخلفية التي كانوا عليها كعمال متعاقدين،ضف إلى ذلك التمييز بينهم و بين الموظفين الذين كانوا يشغلون مناصب دائمة قبلهم، و إسناد المهام و الواجبات أكثر من إعطاء الحقوق،وغياب المساواة التي نصل بها إلى العدل حيث يتحصل كل فرد على منصب عمل يستحقه و يعطيه كفاءة مهنية قد تأخذه لحد الإبداع متجاوزا في ذلك الولاء و الإنضباط و الأداء المتميز،
- كما حقق الإدماج بالنسبة للمبحوثين الإندماج في اوساط مختلفة بدءا من الوسط المهني،إلى الوسط الأسري، ووصولا إلى الوسط السكني أي الجيرة والأقارب،فقد وجدنا أن العمل هو آلية محورية للإندماج الإجتماعي،فهو يعتبر مكان للتنشئة الإجتماعية،بناء الهويات،مكان لتطوير الذات،و فضاء للتفاعل و الألفة،و عليه فالإدماج حقق لهم مستويات متفاوتة من الإندماج الإجتماعي.

3-2- الإستنتاج الجزئي للفرضية 03:

من خلال تحليلنا للبيانات الخاصة بالفرضية الثالثة :

- تحقق الإندماج المهني للمدمجين كان بمحددات مثل الهوية المهنية،التوافق المهني وكذا الكفاءة العالية في العمل وهذا لدى أغلب المبحوثين.
- تطلعات المدمجين حديثا للمستقبل كانت جلها في الجانب الإيجابي،سواء تعلق الأمر بالترقية لمناصب إدارية أعلى بالأقدمية،أو التكوين في مجال معين من أجل الترقية مع بعض الحالات، بدون نفي بعض التطلعات السلبية القليلة و التي يكتنفها نوع من الغموض في تحديد مستقبلها.
- أعان هذا الإدماج أغلبية المدمجين في تحقيق أهدافهم الخاصة سواء كانت زواج،بناء منزل فردي،شراء سيارة وحتى القيام برحلات سياحية،وفي أضعف الحالات كان العيش برفاهية وارتياح مهني مع اسقرار وظيفي مؤكدا بأن العمل المأجور سمح للأفراد بالحصول على التقدير والاعتراف الاجتماعي حيث أن العمل أصبح أكثر من كونه مجرد وسيلة لكسب لقمة العيش، فهو يلعب دورا محوريا في تحقيق الاندماج الاجتماعي (مُدمِج-intégrateur) والانتساب للجماعات الاجتماعية والاعتراف الاجتماعي بالأفراد ضمن هذه الجماعات.
- أما عن نظرة المدمجين لسياسة التشغيل فتراوحت بين الحسنة و السيئة، ولكل منهم وجهة نظر في ذلك ،ولكن المطلب المتكرر هو احتساب سنوات الأقدمية قبل الإدماج في التقاعد مسبقا.

الفصل الثامن

عرض و تحليل معطيات الدراسة من خلال المقابلات الخاصة بمسؤولي العمل على المدمجين حديثا

1- عرض المقابلات

2- تحليل المقابلات

3- الإستنتاج الجزئي للمقابلات الخاصة بمسؤولي العمل على المدمجين حديثا

1- عرض المقابلات الخاصة بمسؤولي العمل على المدمجين حديثا

المقابلة رقم01:

تاريخ المقابلة:2023/06/11

مدة المقابة:10:30سا-11:30سا

01ساعة

مكان المقابلة:مكتب رئيس المديرية الفرعية لشؤون الموظفين و التكوين

الأمانة العامة للجامعة

- الجنس:ذكر
- السن:41سنة
- الحالة العائلية:متزوج
- المستوى التعليمي: جامعي
- الشهادة التي وظفت بها: ليسانس في العلوم القانونية و الإدارية
- المنصب الذي تشغله حاليا: موظف بالمديرية الفرعية لشؤون الموظفين و التكوين بجامعة الجيلالي بونعامة – خميس مليانة- بأكثر من 11سنة خبرة

1- إنطلاقا من علاقتك مع المدمج حديثا-كيف أثر عليه هذا الإدماج؟ ومن أي ناحية؟

من علاقتي بالمدمجين حديثا ،أرى أن هذا الإدماج قد أثر عليهم تأثيرا إيجابيا وكبيرا في نفس الوقت،من نواحي كثيرة فأنا و الحمد لله ممن لهم علاقة حسنة بالموظفين مهما تكن وضعيتهم المهنية و فئاتهم و تصنيفاتهم، حيث أنني اتعامل مع الكل بنفس الإحترام والتقدير.

2- ما هي الخصائص المميزة للموظف المدمج حديثا؟،فكان جوابه"ماكان حتى معايير،سياسة دولة نفذناها"،

3- ما هي أسباب دخول الموظف عقود Anemقبل إدماجه؟ نقص التوظيف،الحاجة،عدم وجود امل للعمل خارج هذه العقود.

4- ماهي أهم مظاهر الرضا في العمل التي تراها في الموظف المدمج حديثا؟الإلتزام،الكفاءة،الإجتهاد"

5 -كيف تظهر الهوية المهنية لدى الموظف المدمج حديثا؟ كل واحد كيفاش

6- هل فعلا حقق هذا الموظف إندماجه المهني بعد إدماجه؟و إلى أي درجة؟ مرور سريع من العقود إلى الإندماج المهني ومع خلق المبادرة وأبرز دليل على ذلك هي الموظفة التي تعمل معي.

7-ما هي العوامل التي حققت ذلك أو التي ادت إلى عدم تحقيقه للإندماج؟ جو العمل،و الرتبة التي تملكها درجة

12 ليست كمتعاقد.

8- ما هو العدد الإجمالي للمدمجين حديثا في الجامعة؟وكيف تم توزيعهم على الكليات؟ يوجد 33 موظف مدمج على مستوى الجامعة،لم نقم بتوزيعهم و إنما بقو في الأماكن التي كانوا فيها إلا في بعض الحالات.

9- ما هو عدد المتعاقدين الذين تم إدماجهم في مناصب عمل دائمة؟ وما هو عدد غير المدمجين؟ وما هو عدد المتخلين؟ كلهم أدمجوا ولايوجد متخلي أو غير مدمج.

10- ما هي العراقيل التي واجهتكم في عملية إدماج المتعاقدين؟ تسيير المناصب إجتماعيا بمعنىsocial ،حيث انني كنت من بين الذين رفضوا إدماج هذه الفئة في منصب عالي و هنا أقصد رئيس مصلحة،وهنا القرار الفاصل يكون من طرف المسؤول المباشر عن الموظف الذي يرشحه للمنصب على ان يتوفر المنصب الشاغر لذلك،وكذلك كان لدي عائق آخر وهما متعاقدين اثنين الأول كان متوقف عن العمل،والثانية كانت قد وضعت استقالتها،في نفس التوقيت الذي جاء فيه الإدماج و هو ما عطل الإدماج الجماعي نوعا لأن الأمر استغرق بعض الوقت من اجل الإتصال بالوكالة الوطنية للتشغيل خصوصا بعد وجود إسميهما في البطاقة الوطنية التي تحصي عددهم.

11- ما هي طريقة تعاملك مع المدمجين حديثا؟ طريقة عادية و لا توجد أي مشاكل.

12- ما هي الفئة الأكثر إدماجا في الجامعة؟الإناث

13- كيف ترى المدمج حديثا في منصب عمله حاليا بمقارنته بكونه متعاقد؟احسن مردودية من قبل.

المقابلة رقم02:

تاريخ المقابلة:2023/06/25

مدة المقابة:13:30سا–14:30سا

01ساعة

مكان المقابلة:الأمانة العامة لكلية العلوم الإجتماعية والإنسانية

- الجنس:ذكر
- السن:39سنة
- الحالة العائلية:متزوج
- المستوى التعليمي: جامعي
- الشهادة التي وظفت بها: ليسانس في العلوم الإقتصادية
- المنصب الذي تشغله حاليا: متصرف رئيسي بكلية العلوم الإجتماعية والإنسانية بجامعة الجيلالي بونعامة – خميس مليانة– بأكثر من 13سنة خبرة

1- إنطلاقا من علاقتك مع المدمج حديثا–كيف أثر عليه هذا الإدماج؟ ومن أي ناحية؟

كان هناك تأثير إيجابي على المدمج من حيث الإستقرار الوظيفي والأسري.

2- ما هي الخصائص المميزة للموظف المدمج حديثا؟،يتميز الموظف المدمج حديثا بالحيوية وافندفاع نحو إكتشاف الأعمال الإدارية الجديدة.

3- ما هي أسباب دخول الموظف عقود Anemقبل إدماجه؟ نقص التوظيف،الحاجة،

4- ماهي أهم مظاهر الرضا في العمل التي تراها في الموظف المدمج حديثا؟ينعكس رضا الموظف في العمل من خلال إلتزامه باداء مهامه بأحسن وجه.

5 –كيف تظهر الهوية المهنية لدى الموظف المدمج حديثا؟ من خلال حبه للعمل الموجه إليه و تفانيه فيه.

6- هل فعلا حقق هذا الموظف إندماجه المهني بعد إدماجه؟و إلى أي درجة؟ نعم،هناك إندماج لدى المدمج حديثا من خلال زيادة نسبة الإنتماء للمؤسسة،و القيام بالخدمة على اكمل وجه.

7–ما هي العوامل التي حققت ذلك أو التي ادت إلى عدم تحقيقه للإندماج؟ من بين العوامل المساعدة على الإندماج هو تولي مهام ومسؤوليات مساوية للموظفين الدائمين قبل الإدماج.

8- ما هو العدد الإجمالي للمدمجين حديثا في الجامعة؟وكيف تم توزيعهم على الكليات؟ أملك عدد الموظفين المدمجين في كليتي و هو 06موظفات،

9- ما هو عدد المتعاقدين الذين تم إدماجهم في مناصب عمل دائمة؟ وما هو عدد غير المدمجين؟ وما هو عدد

المتخلين؟ على مستوى الكلية أدمجوا كلهم.

10- ما هي العراقيل التي واجهتكم في عملية إدماج المتعاقدين؟ إستقالة بعض المدمجين من قبل لطول فترة إنتظارهم.

11- ما هي طريقة تعاملك مع المدمجين حديثا؟ تعامل عادي بنفس تعامل العمال الآخرين.

12- ما هي الفئة الأكثر إدماجا في الجامعة؟الإناث بحكم أنهم العدد الأكبر في الدراسة و التوظيف.

13- كيف ترى المدمج حديثا في منصب عمله حاليا بمقارنته بكونه متعاقد؟احسن مردودية من قبل،وكذا لديهم إحساس بالإنتماء و حب العمل.

المقابلة رقم03:

تاريخ المقابلة:2023/06/25

مدة المقابة:15:00سا–16:00سا

01ساعة

مكان المقابلة:مكتب الأمانة العامة للجامعة

- الجنس:أنثى
- السن:45سنة
- الحالة العائلية:مطلق
- المستوى التعليمي: جامعي
- الشهادة التي وظفت بها: ليسانس في العلوم القانونية و الإدارية
- المنصب الذي تشغله حاليا: موظفة بالأمانة العامة لجامعة الجيلالي بونعامة –خميس مليانة– بأكثر من 22سنة خبرة

1- إنطلاقا من علاقتك مع المدمج حديثا–كيف أثر عليه هذا الإدماج؟ ومن أي ناحية؟

أكيد ،إيجابي.

2- ما هي الخصائص المميزة للموظف المدمج حديثا؟،مثله مثل الموظف الدائم.

3- ما هي أسباب دخول الموظف عقود Anem قبل إدماجه؟ نقص التوظيف،عدم وجود امل للعمل خارج هذه العقود.

4- ماهي أهم مظاهر الرضا في العمل التي تراها في الموظف المدمج حديثا؟إثبات وجوده للحصول على عمل دائم.

5 –كيف تظهر الهوية المهنية لدى الموظف المدمج حديثا؟ تظهر حسب المنصب الذي يشغله.

6- هل فعلا حقق هذا الموظف إندماجه المهني بعد إدماجه؟و إلى أي درجة؟ حقق إندماجه إلى درجة كبيرة بحكم الخبرة التي إمتلكها عندما كان متعاقدا.

7–ما هي العوامل التي حققت ذلك أو التي ادت إلى عدم تحقيقه للإندماج؟ جو العمل،و الرتبة التي تملكها درجة 12 ليست كمتعاقد.

8- ما هو العدد الإجمالي للمدمجين حديثا في الجامعة؟وكيف تم توزيعهم على الكليات؟ يوجد 33 موظف مدمج على مستوى الجامعة،لم نقم بتوزيعهم و إنما بقو في الأماكن التي كانوا فيها إلا في بعض الحالات.

9- ما هو عدد المتعاقدين الذين تم إدماجهم في مناصب عمل دائمة؟ وما هو عدد غير المدمجين؟ وما هو عدد

المتخلين؟ كلهم أدمجوا ولايوجد متخلي أو غير مدمج.

10- ما هي العراقيل التي واجهتكم في عملية إدماج المتعاقدين؟ عدم توفر المناصب حسب عدد المتعاقدين،فنحن في كل سنة لنا توظيف خارجي نخصص له عدد معين من المناصب،والوزارة أرادت منا تقسيم ذلك العدد بين الإدماج و التوظيف الخارجي،ومع إصرارنا إستطعنا إفتكاك مناصب بحسب عدد المتعاقدين و الذي تتوفر فيهم شروط الإدماج.

11- ما هي طريقة تعاملك مع المدمجين حديثا؟ طريقة عادية .

12- ما هي الفئة الأكثر إدماجا في الجامعة؟الإناث

13- كيف ترى المدمج حديثا في منصب عمله حاليا بمقارنته بكونه متعاقد؟نفس التعامل.

2- تحليل المقابلات:

إرتأينا إجراء مقابلات تدعيمية حتى نثري موضوع بحثنا وتدعيما اكثر لإجابات مبحوثينا،حيث قابلنا 03 موظفين من مناصب مختلفة المراكز و في نفس المؤسسة"جامعة الجيلالي بونعامة بخميس مليانة".

من خلال تصريحات الموظفين تبين الإدماج أثر و بطريقة إيجابية على المدمجين حديثا في نواحي مختلفة،من حيث الأجر وتحقيقه للمكانة و الحماية الإجتماعيين التي كان يطمح إليه،وكذا الحاجة للإعتراف الإجتماعي بين محيط عملهم،وفي أسرهم،وحتى مع أقاربهم وجيرانهم،

اما عن الخصائص المميزة للموظف المدمج حديثا فهي نفسها خصائص الموظف الدائم من إنضباط في العمل،و انخفاض في نسبة التغيب وإرتياح مهني ،وكذا إرتفاع للروح المعنوية وشعور بالأمن في العمل،وكذا قلة الشكاوي المقدمة من طرفهم،بالإضافة إلى الحيوية والإندفاع نحو إكتشاف الأعمال الإدارية الجديدة حسب ما عبرت عنه المقابلة رقم02،

وفيما يخص أسباب دخول المتعاقدين لهذه العقود فكان الحاجة إلى المال من اجل قضاء مختلف المستلزمات حسبما عبرت عنه المقابلة رقم01 و رقم 02،و كذا نقص التوظيف خاصة مع التغيرات التي شهدها مجتمعنا و في جميع المستويات، بدون أن ننسى شبح البطالة الذي أصبح يطارد المتخرجين من الجامعات والمعاهد و مراكز التكوين ومؤخرا حتى المدارس العليا، وهو الذي أجمعت عليه المقابلات الثلاثة.بالإضافة عدم وجود أمل للتوظيف خارج هذه العقود و هو ما عبرت عنه المقابلة رقم03.

كما تبين من خلال تصريحات الموظفين بأن اهم مظاهر الرضا المهني لدى المدمج حديثا تتجسد من خلال رضاه بما يقوم به من عمل"محتوى العمل"،وكذا رضاه عن ساعات العمل،إضافة إلى تكيفه مع ظروف العمل سواء من ناحية التجهيزات أو من ناحية الأجر المادي المقابل للجهد المبذول،وكذلك يظهر رضاه من خلال علاقات عمله

سواء مع الموظفين المدمجين مثله،أو مع الموظفين الدائمين،و هذه المظاهر عبرت عنها المقابلات الثلاث،إضافة إلى إلتزام المدمج حديثا بأداء مهامه على أكمل وجه,هو ما عبرت عنه المقابلة رقم02.

أما فيما يخص تمظهرات الهوية المهنية و حسبما عبرت عنه المقابلات رقم 01 و03 في المنصب المشغول من طرفه من خلال" الهوية التي تعطي إطارا للاتصال وتجعله أكثر إستراتجية، وأكثر تناغمًا وجذب وقوة لأصحاب المصلحة، حيث لا تسمح للجهود الاتصالية بالضياع أو العمل ضمن ا طر ضبابية ومشوشة، نظرًا لغياب الهدف والرؤية والماهية، وإ نما تتيح الهوية المتماسكة والثابتة للمؤسسة معرفة ماهيتها وخصائصها مجالات انتمائهاومجالات تفردها، كل هذا يسمح لها بتوحيد جهودها الاتصالية لتدعم نقاط هذا التميز والانتماء وتحافظ عليها،وبالتالي ترتيب أجندتها الاتصالية بما يتناسب مع أهدافها ورؤيتها، ما يجعل الاتصال فعلا استراتجيًا وليس عملاً عشوائيًا يسعى لتحقيق أهداف ظرفية وآنية على حساب الرؤية البعيدة المدى"[1] وهو ما يتطابق مع ما صرح به المبحوثين من جهة وميشال كروزي من جهة اخرى،والإضافة التي عبرت عنها المقابلة رقم 02 هي من خلال حب العمل والتفاني فيه.

كما صرح الموظفين بان هناك إندماج مهني للمدمجين حديثا و إلى درجة كبيرة مثلما عبرت المقابلة رقم03، والذي تجسد بزيادة الإنتماء للمؤسسة و القيام بالعمل على أكمل وجه لدرجة أن هؤلاء كانت لهم مكانة كبيرة و مناصب حساسة مثل رؤساء مصالح بكليات مختلفة،وحتى أمناء لمدراء و أمناء عاميين،وهو مثلما عبرت المقابلة رقم02،أما تعبير المقابلة رقم 01فكانت بأنه مرور سريع من العقود إلى الإندماج المهني مع خلق روح المبادرة.

كما وجدنا من خلال المقابلات التدعيمية ان الإدماج كان كليا بالنسبة للمتعاقدين الذين توفروا على شروط الإدماج و بتاكيد من الموظفين الذين أجرينا معهم هذه المقابلات ،

و بالنسبة للعراقيل التي واجهت عملية الإدماج فكانت عدم توفر مناصب بحسب عدد المتعاقدين وهو ما عبرت عنه المقابلة رقم03،و استقالة بعض المتعاقدين ولكن هذا كان قبل الإدماج وهو ما عبرت عنه المقابلة رقم 02،أما المقابلة رقم 01 فصرحت بوجود متعاقدين أحدهما توقف عن العمل و الأخر قدم الإستقالة كانا سببا في تأخير عملية الإدماج بالنسبة للبقية وهو ما يؤكد تصريحات المبحوثين سابقا.

أما عن طريقة التعامل هؤلاء الموظفين مع المدمجين حديثا فكانت طريقة عادية و نفس التعامل بالإجماع.وفيما يخص الفئة الأكثر إدماجا في الجامعة فكانت فئة الإناث و هو ما وجدناه في الجدول الخاص بالجنس،بحكم انهم الأكبر عددا في مقاعد الدراسة وحتى في التوظيف،لنصل في الأخير إن صح القول إجراء مقارنة بين ما يقدمه هذا المدمج حديثا في منصب عمل دائم،وبين ما كان يقدمه سابقا كمتعاقد والتي عبرت كل المقابلات عليه من خلال تحسن مردوديتهم و إحساسهم بالإنتماء وحب العمل.

[1] فاطمة بخوش: **الهوية المؤسساتية،إشكالية المفهوم**،المجلة الجزائرية للأبحاث والدراسات،المجلد 04،العدد 04،الجزائر،أكتوبر 2021،ص178.

3- الإستنتاج الجزئي للمقابلات الخاصة بمسؤولي العمل :

من خلال عرض المقابلات السابقة،وتحليلها يمكننا إستنتاج النقاط التالية:

- كل الموظفين المسؤولين الذي اجرينا معهم المقابلات أشادوا بعلاقتهم الحسنة مع المدمجين حديثا في مناصب عمل دائمة، وعلى تعاملهم بنفس الطريقة معهم قبل او بعد الإدماج مقارنة بكونهم متعاقدين سابقا.
- كما أكدوا على التأثير الإيجابي للإدماج على المدمجين من نواحي كثيرة من خلال زيادة إلتزامه وإنتمائه أكثر لعمله وحتى في إبداعه فيه.
- اجمعوا من جهة اخرى سبب التحاق المدمجين بالعقود Anem كان بسبب نقص التوظيف وكذا وجود إطار واحد لدخول عالم الشغل وهي هذه العقود، كما لا ننسى الحاجة للجانب المادي.
- من بين أهم مظاهر الرضا لدى هذه الفئة والتي صرح بها الموظفون المسؤولون الذين قابلناهم هي الإنضباط في العمل،قلة التغيب والإرتياح المهني،ارتفاع الروح المعنوية وروح المسؤولية،.
- أما عن الهوية المهنية فهي كل ما يكتسبه المدمج حديثا في منصب عمل دائممن عمله"المنصب بحد ذاته" و التي تجعل تصوراته عن نفسه و تحديد وضعه واكتشاف ذاته و نيل إعتراف الآخرين له.
- أما عن الإندماج المهني فكلهم أجابوا بنعم وهذا لقضاء المدمجين وقتا طويلا في مناصب مؤقتة،الامر الذي مكنهم من إكتساب خبرة و أقدمية سرعت من إندماجهم من متعاقدين إلى مدمجين.
- من بين العراقيل التي واجهت المسؤولين في الإدماج هي عدم التناسب في بادئ الأمر بين عدد المتعاقدين وبين عدد المناصب المخصصة لذلك،ولكن تم تدارك الأمر ليتم في آخر المطاف دمج الكل وهو ما يتماشى مع السياسة التشغيل بالجزائر.
- اللافت للنظر هو ان فئة الإناث كانت الأكثر استفادة من الإدماج بحكم عددهم الكبير مقارنة بالذكور،سواء في مقاعد الدراسة أو في التوظيف وهو ما سبق ذكره في واقع إدماج المدمجين حديثا في مناصب عمل دائمة.

الإستنتاج العام:

إن الإدماج الذي مس شريحة كبيرة من المتعاقدين بصيغ عقود محددة المدة أو عقود قابلة للتجديد، ما هو إلا طريق يؤدي بذلك الموظف إلى تحقيق إندماجه المهني داخل مؤسسة وهذا ما حاولنا دراسته بالتأكيد أو النفي من خلال تحليلنا للفرضيات التي تحققت بنسب متفاوتة على ارض الواقع، أن نبين انه و بالرغم من إدماج فئة المتعاقدين في مناصب عمل دائمة إلا أنهم لدى البعض منهم شعور بعدم الرضا،حتى بالرغم من مرور فترة زمنية ليست بالهينة في هذه العقود أي مناصب في إطار الوكالة الوطنية للنشغيل سواء تعلق الأمر بعقود ماقبل التشغيلcpe،أوعقود العمل الخاصة بإدماج الجامعيين والتقنيين الساميينcid ،وكذلك إندماج مهني ناقص ولكن هذا لايعني أن الجميع له نفس المواقف وهذا يؤكد صحة تناولنا لنظرية روبرت كاستل من خلال وجود منطقة الضعف التي تتموقع بين الهشاشة او الضعف الاجتماعي هي منطقة وسيطة، وغير مستقرة، تجمع بين اللاأمن الوظيفي وهشاشة أو ضعف العلاقات القرابية، فالأمر يتعلق يتعلق بتوضيح الآليات التي تجعلهم يعبرون من منطقة لأخرى "[1] ،فوجدنا أن الفترة الطويلة التي قضاها هؤلاء في الجامعة قد أكسبتهم خبرة وإنضباط و رضا مهني كلها عوامل سرعت من عملية إندماجهم الكلي في مؤسسة العمل، وهذا بطبيعة الحال بالتوافق مع مصلحتهم و إستراتيجتهم في تحقيق أهدافهم وفق مقاربة التحليل النسقي من خلال وجود بعض المبحوثين الذي أدمجوا في مناصب عالية تمثلت في رؤساء مصالح داخل كليات مختلفة باقتراح من المسؤول المباشر، ووجود مناصب شاغرة تركت المتعاقدين سابقا و المدمجين حاليا يستعملون هوامش حرياتهم من أجل الظفر بها من خلال بذل الجهود المضاعفة في العمل، وعدم تغيبهم ورضاهم عن العمل الذي يقدمونه و رضاهم في عملهم من خلال إقتناعهم بالظروف الفيزيقية و التجهيزات الموجودة في مكاتبهم، وكذا تقبلهم لمحتوى العمل الذي يقومون به،كيف لا وهم من كانوا إلى أجل قريب يناشدون السلطات و المسؤولين من أجل إدماجهم في هاته المناصب التي كانت بالنسبة لهم كالحلم حيث لايوجد قانون واضح يلزم و يجبر مختلف المؤسسات الجزائرية سواء العمومية أو الخاصة منها بإدماج الشاب الجزائري الموظف في إطار عقود ما قبل التشغيل وبالتالي يبقى مصيره مجهولا ومعلقا بمسيري المؤسسات وفي أغلب الحالات تنتهي صلاحية العقد دون أي إدماج على الرغم من الوعود التي يسمعها من المسيرين طيلة فترة العقد،بقي الآن فقط بعض التعديلات و الإضافات التي تتركهم يعملون في جو من الأرياحية و

[1] R.Castel, op.cit., p. 12

الطمأنينة ،التي تخلق لديهم فيما بعد روح الإبتكار و المبادرة وحتى الإبداع،وهم فعلا يستحقون ذلك لأنهم صبروا و صبروا و صبروا لمدة طويلة في إطار عقودanem التي جعلتهم عرضة لمختلف أنواع الاضطرابات النفسية وعدم الاستقرار الاجتماعي طلية مدة العقد والتي تكون في معظم الأحيان 3 سنوات كما أن مبلغ المنحة الشهرية كان لا يلبي جميع حاجياتهم ،كل هذه الظروف جعلت منهم أكفاء في عملهم لدرجة واضحة وبينة من خلال مردوديتهم مقارنة مع من كانوا دائمين،وهو الأمر الذي يؤكد بأن سياسة التشغيل حققت جهودا كبيرة في سبيل تطوير آلياتها و أنظمتها قصد الحصول على النتائج "الإيجابية من خلال التشغيل و التحفيز للإستثمار بغية التخفيف من حدة الفقر و آثاره السلبية على المجتمع،وكذا تحقيق استراتيجيات الدولة وخططها في خلق نوع من الهدنة والسلم الإجتماعي "[1]، و التي من شأنها أن ترفعها و تماشيها مع المعطيات العالمية،و هو ما يتطلب رسم استراتيجية فعالة تكون بالنظر لكل المعلومات الأولية الموجودة على أرض الواقع بإحصائيات شاملة ودقيقة تمكن الباحثين بالتعاون مع المسؤولين على إيجاد الأفضل والأحسن من اجل النهوض بالجزائر التي لا يعقل أن تبقى في مصاف الدول الأكثر إرتفاعا في نسبة البطالة،وهي التي تمتلك الكثير من الطاقات البشرية والطبيعة التي تمكنها من تجاوز ذلك بسهولة مع الإصرار و التفاني في الإصلاح وفي كل القطاعات بدون إستثناء،من خلال تحقيق التكامل بين جميع القطاعات التي تربطها علاقة بسوق العمل،من جامعة كمركز فكري و ابتكاري للمؤسسات الناشئة بقرار1275 ومن مؤسسات إقتصادية و مدرسة ومؤسسة إتصالية و إعلامية وغيرها ،وبمعنى آخر كل منا مسؤول على خلق نموذج يمكننا من الخروج من السياسات السابقة إلى نموذج يكون مؤاءما ملائما لكل الشروط الحالية ومجسدا لكل الطموحات التي يرغب في تحقيقها الشباب في إطار عمله ومجال تخصصه، فعندما توفر المؤسسة الخدمات للمدمجين حديثا كالنقل والإطعام والإسكان والخدمات الصحية،بالإعتماد على اعتماد سياسة معينة في إدارة المنظمة لمشاركة العاملين في مخرجاتها،مع منح مكافآت وحوافز الأفراد المدمجين حديثا وفق مبدأ كفاءة وجدارة العاملين بالإضافة إلى تكريم وتحفيز الأفراد العاملين المتفوقين والمبدعين في العمل،أيضا بالحفاظ على المدمجين حديثا ومنع تسربهم لتقليل البطالة والحد من مشكلات الغيابات ودوران العمل وحوادث العمل ،مع العمل على إعداد سياسة تمنعهم من تسريبهم للمعلومات المهمة أو السرية الخاصة بأعمال المؤسسة خاصة الأفراد العاملين في مجال الحاسوب وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات،و رفع الروح المعنوية للمدمجين وبث روح التعاون والدافع والحافز بينهم، والسماح لهم المشاركة في عمليات صنع القرار مع المحافظة على كامل حقوقهم باعتبارهم جزءا منها،

[1] سامية زبوج،خديجة سبخاوي:**نفس المرجع السابق**،ص39.

وكذا وضع إجراءات معينة للحد من استخدام الفاعلين لموارد المؤسسة المختلفة واستخداماتها لأغراض شخصية و سلوكات راشدة كالنزاهة و نبذ التحيز والمحاباة و العنف وغيرها،إضافة إلى التزام المنظمة بتطبيق القوانين والتعليمات الخاصة بالعمل وتنفيذها بعدالة على الأفراد العاملين وإقناعهم بذلك من خلال تفسير وتوضيح القوانين والتعليمات كونها تحقق مصالحهم،

بالتكامل و الإنفتاح و التناسق بين كل الجهات يمكننا في الأخير من تحقيق التنمية الشاملة في آخر المطاف من تخفيض معدل البطالة وذلك بفعل الإنشاء المكثف لمناصب الشغل في خضم السنوات القليلة الماضية لدعم المخططات التنموية.

خاتمة

خاتمة:

و في الختام لايسعنا ألا أن نقول بأننا نأمل أن نكون قد قدمنا ببحثنا المتواضع مساهمة علمية في مجال الإدماج،بحيث يقود السلطات والباحثين المعنيين إلى توسيع دائرة تفكيرها في البحث عن برامج أو حلول أكثر فعالية مستقبلا في خضم سياسية التشغيل و تكون أكثر ملائمة لواقعنا الإجتماعي المعاش في ظل عدة تحولات إقتصادية و إجتماعية والإتجاه نحو إقتصاد السوق في محاولة لإضفاء التلاحم و التضامن الإجتماعيين في ظل غياب التوازنات في هذه السياسة بين ما هو إقتصادي ،سياسي وإجتماعي،بدون أن ننسى العولمة وظهور المنافسة المحلية والأجنبية، كلها عوامل تدفعنا إلى التأقلم و التكيف معها بذكاء وهذا باستغلال المورد البشري حتى لا تذهب خبرات و تكوين الشباب المتخرج سدى ودون إستثمارها وفي هذه النقطة نفتح مجالا آخر لمحاولة تسليط الضوء على مخرجات الجامعة أو بالأحرى التعليم العالي و ما يتوافق مع متطلبات سوق العمل من المتخرجين،حيث كلما زاد الإهتمام بهذه الفئة كلما زاد عطاؤها و تمسكها بمجتمعها ونقصت الآفات الإجتماعية المتنوعة التي تنخر في مجتمعنا،باعتبارها مصدر لطاقة إنتاجية كبيرة جدا فقط لو تم إستغلالها بصورة عقلانية،وهنيئا لكل من تعاقد في صيغة عقود ما قبل التشغيل بصفة خاصة وعقود anem بصفة عامة،و انتظر الإدماج و أدمج لكن يبقى فقط التحسر على الوقت الذي ذهب ولن يعود من خبرة مهنية تجاوزت على الأقل 08سنوات،ولكن نشجع سياسة التشغيل الحالية في الجزائر على أن تصحح الهفوات والأخطاء التي تم الوقوع فيها سابقا، ولتكن البداية إن شاء الله من إحتساب هذه السنوات كأقدمية و كمطلب جوهري لهاته الفئة وإدراجها مع سنوات العمل الفعلي في إحتساب سن التقاعد و الذي كان مطلب أغلب المبحوثين، والذين أرادوا إيصال أصواتهم من خلال دراستنا، وعلى هذا تبقى هذه الدراسة نسبية لأن الموضوع حديث و لم يستوف حقه من الدراسات النظرية و الميدانية التي ستكون مستقبلا و التي نأمل أن تنطلق من كون التشغيل الذي يعني إيجاد فرص عمل، هذا العمل الذي يعتبر كقيمة إجتماعية و ثقافية قبل كونه قيمة إقتصادية، وهذا كله بالموازاة مع ما حققه الإدماج المهني من استقلالية مالية ومكانة إجتماعية حققت للمدمجين حديثا في مناصب عمل دائمة هوية مهنية و رضا عن عمل لم يكن يمتلكونها قبل ذلك ،هاته الفئة التي تجاوزت 325 ألف حسب أخر الإحصائيات و التي من المفروض أن تصل إلى نصف مليون وهذا بإضافة العقود التي تم تحويلها إلى عقود غير محددة المدة بالتوقيت الجزئي والخاصة بـ dais والتي شملت حوالي 179.702 منتسب لها .

التوصيات:

الكثير من المختصين في مجال تشريعات العمل سواء من الاجتماعيين أو القانونيين بأن القوانين الحالية التي تمس عالم الشغل تحتاج إلى الكثير من التعديلات، كونها لا تتماشى والمعطيات الاقتصادية الحالية هذا من جهة، ومن جهة أخرى يوجد الكثير من الغموض في النصوص القانونية التي يمكن أن تفسر لمصلحة كل طرف من الأطراف المتعاقدة، هذا بالإضافة إلى الفراغ القانوني في الكثير من المسائل التي تبقى محل خلاف، كالاستقالة والفترة التجريبية والعقود المحددة المدة. و علينا نحن كمختصين في علم علم الإجتماع التنظيم العمل على إيقاع الموظفين في حب عملهم أو مؤسستهم من خلال"التواضع،و المشاركة بجانبين الأول أن تشاركهم في أمورهم و تحاول أن تكون قريبا منهم في أفراحهم واحزانهم،و الثانية أن تجعلهم يشاركونك ما أنت فيه، وكذلك الحكمة الإدارية من خلال الإهتمام بكل العاملين،وأن لا تكلفهم مالا يطيقون،ولا تجعل العلاقات الشخصية تطغى على العمل... وهي من توجيهات عادل ثابت.ضف إلى ذلك مراعاة الواقع الاجتماعي الذي نعيشه و الذي يفرض علينا الاهتمام بالمكانة الاجتماعية التي يمتلكها الأفراد،وكذا الراتب الشهري و أيضا المؤسسة التي نعمل بها و الكثير من التفاصيل التي أصبحت هي التي تحكم على علاقتنا بالآخرين خاصة أننا في وقت طغى في الجانب المادي على كل الحياة ،و أصبحنا نقيس الأفراد من خلال ما يعملونه و يمتلكونه أكثر من مما يعلمونه أو يمتلكونه من أخلاق وأفكار، وهو الأمر الذي نتمنى أن يؤخذ بعين الإعتبار عند وضع سياسات تشغيل مستقبلية مراعية لكل التفاصيل الخاصة بالمجتمع الجزائري.

قائمة المراجع

قائمة المراجع

I. قائمة المراجع باللغة العربية

1- قائمة الكتب:

1. أ .براون :**علم النفس الاجتماعي في الصناعة**، ترجمة محمد خيري وآخرون، مكتبة المعارف، بيروت، بدون سنة
2. إحسان محمد الحسن:**الأسس العلمية لمناهج البحث الإجتماعي**،دار الطليعة،بيروت،1996
3. أحمد سفير:**التحولات الإقتصادية و الإجتماعية و آثارها على البطالة و التشغيل في بلدان المغرب العربي**،**منظمة العمل العربي**،المعهد العربي للثقافة و بحوث العمل بالجزائر،بدون سنة
4. أحمد صقر عاشور:**إدارة القوى العاملة الأسس السلوكية وأدوات البحث التطبيقي**،الطبعة الثانية،دار النهضة العربية والنشر،بيروت،1979.
5. أحمد صقر عاشور:**إدارة القوى العاملة، الأسس السلوكية وأدوات البحث التطبيقي**،درا النهضة العربية،بيروت،1973.
6. أحمد ماهر:**السلوك التنظيمي مدخل بناء المهارات**،**الطبعةالسابعة**،الدار الجامعية،الإسكندرية،2000
7. أحمد هني، **اقتصاد الجزائر المستقلة**، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، دط، 1991.
8. أحمد صقر عاشور:**إدارة القوى العاملة**،**الأسس السلوكية و ادوات البحث التطبيقي**،دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت ،لبنان، 1983.
9. أحمية سليمان:"**التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردي**، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998.
10. أحمية سليمان:**التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري**،**الجزء الول**،**مبادئ قانون العمل**،الطبعة 03،ديوان المطبوعات الجامعية،الجزائر،2005.
11. اعتماد محمد علام آخرون، **قيم العمل الجديدة في المجتمع المصري**، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، ط1، 2007.
12. الساعاتي سامية:**الشباب العربي و التغير الإجتماعي**،الدار المصرية اللبنانية،مصر،2002.
13. أيمن أحمد الدويك:**السلوك الإنتهازي في العمل**،دار الخلدونية،الطبعة الأولى،الجزائر،2007.

14. بشير صالح الرشيدي:**مناهج البحث التربوي،رؤية تطبيقية مبسطة**،ط05،دار الكتاب الحديث،الكويت،2000.

15. بن صاري ياسين:**عقد العمل المحدد المدة**،دار هومة للنشر و التوزيع،الجزائر،2004.

16. بن صاري ياسين، **عقد العمل محدد المدة دراسة نظرية تطبيقية مقارنة**، دار هومة، الجزائر، دط، 2004

17. بودونو لازار سفيلد:**موسوعة مناهج علم الإجتماع**،تر:فؤادشاهين،دارالحقيقة،الطبعة الأولى،بيروت،1991.

18. بورحلة علال:**تحليل المنظمات**،مكتبة الرشاد للطباعة والنشر والتوزيع،الجزائر،2006.

19. تيسير الرواوي:**التنمية الإقتصادية**،مديرية الكتب و المطبوعات الجامعية ،جامعة حلب،سوريا،1999-2000

20. جلال مصطفى القريشي، **شرح قانون العمل الجزائري: علاقات العمل الفردية**، ج1، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، دط، 1984.

21. جمال الدين لعويسات:**التنمية الصناعية في الجزائر**،تر:الصديق سعدي،ديوان المطبوعات الجامعية،1986.

22. جورج فريدمان، بيار نافيل:**رسالة في سوسيولوجيا العمل 01**،منشورات عويدات ،ديوان المطبوعات الجامعية،الجزائر،1985.

23. جورج فريدمان،بيار نافيل:**رسالة في سوسيولوجيا العمل،تر:يولاند ايمانيول**،منشورات عويدات،بيروت،1985.

24. جورج فريدمان،بيارنافيل وآخرون:**رسالة في سوسيولوجية العمل**،تر:حسن حيدر،منشورات عويدات،باريس-بيروت،ديوان المطبوعات الجامعية،الجزائر،1985.

25. حسن الساعاتي:**علم الإجتماع الصناعي**،دار النهضة العربية،الطبعة الثالثة،بيروت،1980.

26. حسن السعاتي، **تصميم البحوث الاجتماعية**، دار النهضة العربية، بيروت، ط1، 1982.

27. حسن منسي: **ديناميكيات الجماعة والتفاعل الصيفي**،دار طارق للطباعة و النشر،الطبعة الأولى،عمان،1998.

28. حسن يوسف فهمي:**الإنتماء للوطن وتعزيزه بالضوابط الشرعية**،بدون ناشر،مصر،2013،ص08.

29. حمد مسلم:**علم النفس الإجتماعي**، دار قرطبة،ط1،الجزائر،2007.

30. دنيس كوش:**مفهوم الثقافة في العلوم الإجتماعية**،تر:منير السعيداني،المنظمة العربية للترجمة،2009.

31. ربحي مصطفى عليان وعثمان محمد غنيم، **أساليب البحث العلمي –الأسس النظرية و التطبيق العلمي**،الطبعة 02،دار صفاء للنشر و التوزيع،الأردن،2008.

32. رشيد زرواتي، **تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية**، دار هومة، الجزائر، ط2، 2002.

33. رعد حسن الصرن:**نظريات الإدارة و الأعمال–دراسة لـ401نظرية في الإدارة و ممارساتها و وظائفها**،دار الرضا للنشر،ط01،سوريا،2004.

34. رمزي زكي، **الإقتصاد السياسي للبطالة: تحليل لأخطر مشكلات الرأسمالية المعاصرة**، سلسلة عالم المعرفة، عدد 226 ، الكويت، 1997.

35. ريمون بودون، **مناهج علم الاجتماع**، ترجمة هالة شبؤون الحاج، منشورات عويدات، بيروت– باريس، 1982 .

36. سعيد أوكيل و آخرون:**استقلالية المؤسسات العمومية الإقتصادية– تسيير و إتخاذ القرارات في إطار المنظور النظامي**،ديوان المطبوعات الجامعية،الجزائر،1999

37. سلمى محمد جمعة:**المدخل إلى طريقة العمل مع الجماعات**،المكتب الجامعي الحديث ،الإسكندرية،1999

38. سوران إيشامي:**إدارة ديناميكية العمل**،تر:خالد العامري،دار الفاروق للنشر و التوزيع،ط01،مصر،2006.

39. سيف الإسلام سعد عمر:**الموجز في منهج البحث العلمي في التربية والعلوم الإنسانية**، دار الفكر، دمشق، سوريا،2009.

40. صالح كركر، **نظرية العمل والعمال والعدالة الاجتماعية في المذاهب الوضعية دراسة مقارنة**، دار النهضة العربية، القاهرة، دط، 1991

41. صلاح الدين محمد عبد الباقي:**السلوك الفعال في المنظمات**،دار الجديد للنشر،مصر،2002

42. ضياء مجيد الموسوي:**الخوصصة و التصحيحات الهيكلية**،ديوان المطبوعات الجامعية،2001

43. طاهر محسن منصور الغالبي و صالح مهدي محسن العامري، **المسؤولية الاجتماعية و أخلاقيات و المجتمع**، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، الطبعة الثانية، 2008

44. طه فرج عبد القادر:**علم النفس الصناعي و التنظيمي**،دار النهضة العربية،ط05،لبنان،1986،

45. عادل ثابت:**سيكولوجيا الإدارة المعاصرة**،دار أسامة ،الطبعة الاولى،الأردن،2007

46. عامر الكبيسي:**التنظيم الحكومي بين التقليد و المعاصرة**،دار الرضا للنشر،ط01،سوريا،2005

47. عامر مصباح:**علم الإجتماع،الرواد و النظريات**،شركة دار الأمة ،الجزائر،2005

48. عامر مصباح:**منهجية البحث في العلوم السياسية والإعلام**،ديوان المطبوعات الجامعية،الجزائر،2008.

49. عباس محمود عوض:**علم النفس الصناعي والمهني**، دار المعرفة الجامعية، لبنان،1988.

50. عبد الباسط عبد المعطي و آخرون:**العولمة و التحولات المجتمعية في الوطن العربي**،ط01،مكتبة مدبولي ميدان طلعت حرب،بدون دولة نشر،1999

51. عبد الباقي زيدان:**علم الإجتماع المهني**، دار النهضة العربية،ط01،مصر،1999.

52. عبد الرحمان يحياوي:**النصوص التشريعية و التنظيمية الخاصة بالعمل** ، قصر الكتاب، البليدة،1998

53. عبد السلام ذيب:**قانون العمل الجزائري و التحولات الإقتصادية**،دار القصبة للنشر،الجزائر،2003

54. عبد السلام أبو قحف: **التجربة اليابانية في الإدارة والتنظيم،الدعائم الأساسية و مقومات النجاح**، المكتب العربي الحديث ،ط04،مصر،1998.

55. عبد الغفار حنفي:**السلوك التنظيمي و إدارة الفراد،المكتب العربي الحديث**،الإسكندرية،1993

56. عبد الغني عماد:**منهجية البحث في علم الإجتماع،الإشكاليات،التقنيات،المقاربات**،الطبعة الأولى،دار الطليعة،بيروت،لبنان،2007

57. عبد الفتاح محمد دويدار :**أصول علم النفس المهني والصناعي والتنظيمي وتطبيقاته**، دار النهضة العربية، بيروت، 1992

58. عبد اللطيف بن آشنهو:**التجربة الجزائرية في التنمية و التخطيط(1962-1980)**:ديوان المطبوعات الجامعية،الجزائر،1982

59. عبد الله إبراهيم:**البحث في العلوم الإجتماعية**،المركز الثقافي العربي،ط01،لبنان،2008

60. عبد المجيد عبد الرحيم:**علم الإجتماع الصناعي**،مكتبة الأنجلو المصرية،ط1،مصر،1975

61. عبد المجيد لطفي: **علم الاجتماع** ، الطبعة السابعة، القاهرة، دار المعارف،1976

62. عتمان محمد سعيد:**علم النفس الصناعي سيكولوجية التوافق المهني للعامل**، مؤسسة شباب الجامعة للنشر والتوزيع، مصر.2006.

63. عجة الجيلالي، **الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية**، الدار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، دط

64. عصام أنور سليم: **الكتب القانونية–قانون العمل**،كلية الحقوق ،جامعة الإسكندرية،1999

65. عطية مصطفى، **مقدمة في السلوك التنظيمي**، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 2007

66. علي الشرقاوي ،**إدارة النشاط الإنتاجي في المشروعات الصناعية** ،دار النهضة العربية للنشر والطباعة ،2004

67. علي عبد الرزاق جلبي:**تصميم البحث الإجتماعي"الأسس و الإستراتيجيات"**،دار المعرفة الجامعية للنشر و التوزيع،مصر،2003

68. علي غربي وآخرون، **تنمية المجتمع من التحديث إلى العولمة**، دار الفجر، مصر، دط، 2003

69. عمار بوحوش،محمد محمود الذنيبات:**مناهج البحث العلمي و طرق إعداد البحوث**،ط9،ديوان المطبوعات الجامعية،الجزائر،2022 .

70. عمر دراس،العروسي عامري:**حاملو الشهادات الجامعية والشغل،مقاربات حول الإدماج المهني في الجزائر و تونس**،مركز البحث في الأنتروبولوجيا الإجتماعية والثقافية،وهران ،الجزائر،نوفمبر 2021.

71. عمرو وصفي عقيلي:**إدارة الموارد البشرية المعاصرة– بعد إستراتيجي**،دار وائل للنشر،طبعة 1،الأردن،2005

72. فضيل شبلي:**قانون العمل، النصوص التشريعية و التنظيمية المعمول بها**، قصر الكتاب، البليدة، الجزائر، 2008

73. فاطمة أفريحة:**السياسة التكنولوجية و أثرها على العمالة في الجزائر**،السياسة التكنولوجية في الأقطار العربية،مركز دراسات الوحدة العربية،ط1985،1

74. فاطمة مروة :**الاتصالات المهنية**، دار النهضة العربية، ط1 ، دار النهضة، بيروت، لبنان، 2004

75. فضيل دليو،علي غربي:**الأسس المنهجية في العلوم الإجتماعية**،منشورات جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 1999.

76. قباري محمد إسماعيل:**علم الإجتماع الإداري ومشكلات التنظيم في المؤسسات البيروقراطية**،منشأة المعارف،الإسكندرية،1982

77. كمال نور الله :**مهارات القائد الإداري**، دار طلاس، دمشق، 1992

78. كيث ديفز:**السلوك الإنساني في العمل،دراسة العلاقات الإنسانية والسلوك التنظيمي،تر:عبد الحميد مرسي وآخرون**،دار النهضة،مصر،1974

79. ماثيو جيدير:**منهجية البحث**،تر:ملكة أبيض، تنسيق محمد عبد النبي السيد غانم،بدون دار نشر،بدون بلد نشر،بدون سنة نشر

80. ماجد محمد الخياط:**أساليب البحث العلمي**،دار الراية للنشر،الأردن،2010

81. محمد الصيرفي:**السلوك الإداري(العلاقات الإنسانية)**،دار الوفاء للطباعة و النشر،مصر،2006

82. محمد بلقاسم حسن بهلول، **سياسة تخطيط التنمية وإعادة تنظيم مسارها في الجزائر**، ج1، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط1،1999

83. محمد بومخلوف:**اليد العاملة الريفية في الصناعة الجزائرية**،ديوان المطبوعات الجامعية،الجزائر،1991

84. محمد جمال يحياوي :**دراسات في علوم النفس**، دار الغرب للنشر و التوزيع، وهران، 2003

85. محمد رياض الأبرش،نبيل مرزوق:**الخصخصة آفاقها و أبعادها**،دار الفكر المعاصر،بيروت،ط1، 1999

86. محمد سعيد سلطان:**إدارة الموارد البشرية**،الدار الجامعية،ط4،لبنان،1993.

87. محمد طاقة،حسين عجلان حسن:**إقتصاديات العمل**، إثراء للنشر و التوزيع ،ط01 ،الأردن ،2008 .

88. محمد على محمد :**مجتمع المصنع.دراسة في علم الاجتماع التنظيم**، دار النهضة العربية ،بيروت ،1985

89. محمد علي شهيب:**السلوك الإنساني في النظم**،دار الفكر العربي،1982.

90. محمد فهمي العطروزي:**العلاقات الإدارية في المؤسسات العامة و الشركات**،عالم الكتب،مصر،1989.

91. محمد قاسم القريوتي:**السلوك التنظيمي– دراسة السلوك الإنساني الفردي والجماعي في منظمات الأعمال**– الطبعة 05،دار وائل للنشر،الأردن،2009

92. محمد محمود الجوهري، **علم الاجتماع الصناعي والتنظيم**، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2009.

93. مسلم محمد:**الهوية في مواجهة الإندماج**،دار قرطبة للنشر و التوزيع،الجزائر،2009.

94. محمود أبو النصر:**بناء و تدعيم الولاء المؤسسي لدى العاملين داخل المنظمة**،دار إيتراك للنشر و التوزيع،ط1،مصر2005

95. محمود عبد الفضل:**الفكر الإقتصادي و قضايا التحرر و التنمية والوحدة**،مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت،1982

96. مدني بن شهرة: **الإصلاح الإقتصادي و سياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)**،ط01،دار حامد للنشر،عمان،2008.

97. مصطفى الفيلالي:**مجتمع العمل**،مركز دراسات الوحدة العربية،ط01،بيروت،2006،ص65.

98. مصطفى مجاهدي:**الشباب في الجزائر الشغل،التكوين والترفيه**،مركز البحث في الأنتروبولوجيا الإجتماعية و الثقافية،الجزائر،2021.

99. معن خليل عمر:**نقد الفكر الإجتماعي المعاصر**،دار الأفاق الجديدة،الطبعة الثانية،بيروت،1991

100. منصور فهمي :**إدارة القوى البشرية**، دار النهضة، القاهرة العربية، 1978

101. منظمة العمل الدولية:**سياسات التشغيل الوطنية–دليل إسترشادي**،ط1باللغة العربية،طبع في جمهورية مصر،2014

102. ناجي سفير:**محاولات في التحليل الإجتماعي**،ديوان المطبوعات الجامعية،الجزائر،1989

103. ناصر دادي عدون:**إقتصاد المؤسسة للطلبة الجامعيين**،دار المحمدية العامة،الجزائر،1998

104. ناصر دادي عدون:**إقتصاد المؤسسة**،دار المحمدية العامة،الجزائر،1998

105. نعمة الله نجيب ابراهيم، **نظرية اقتصاد العمل**، مؤسسة شباب الجامعة، الاسكندرية، دط، 2002

2– المجلات:

1. بوعتروس دلال ، بوكرب محمد:**إشكالية التنسيق بين سياسة التعليم العالي وسياسة التشغيل**،مجلة ميلاف للبحوث و الدراسات،العدد01، الجزائر، جوان 2015.

2. بومخلوف محمد،بن بريكة إبراهيم:**واقع موظفي الإدماج المهني في ظل سياسة التشغيل بالمؤسسة العمومية**،مجلة دراسات في علم إجتماع المنظمات،مجلد 01،العدد11،الجزائر،السداسي الأول2018،

3. بن عنتر عبد الرحمن:**مراحل تطور المؤسسة الإقتصادية الجزائرية وآفاق تطورها**،مجلة العلوم الإنسانية،جمعة محمد خيضر،بسكرة،الجزائر، العدد02،جوان2002

4. حجو مسعود عبد الحميد: **مستوى التوافق المهني لأعضاء التدريس بجامعة القدس المفتوحة** .مجلة البحوث والدراسات الإنسانية الفلسطينية، العدد 23 ،2015.

5. زبوج سامية ، سبخاوي خديجة:سياسة **التشغيل في ظل التحولات الإقتصادية و الإجتماعية في الجزائر:دراسة إحصائية لبعض المؤسسات المكلفة بالتشغيل**،مجلة أنسنة للبحوث و الدراسات،المجلد 11 ،العدد 03،الجزائر،2020،

6. زرارة سمية،رقاد صليحة:**إشكالية الإدماج المهني لخريجي الجامعات في الجامعات:دراسة تحليلية**،مجلة المشكاة في الإقتصاد التنمية والقانون،المجلد 07،العدد2022،01.

7. سايبي صندرة،عطية مفيدة:**تقييم الإنسجام الداخلي و الخارجي لسياسة التشغيل في الجزائر مع التركيز على سياسة التعليم العالي و سياسة التجارة الخارجية، مجلة العلوم الإنسانية**،مجلد أ،عدد 43 ،الجزائر،جوان 2015.

8. سبخاوي حنان:**ماهية السلوك التنظيمي للعامل بين هويته الإجتماعية و ثقافة المؤسسة**،مجلة آفكارو آفاق،المجلد 09، العدد 01،ا لجزائر ،2021.

9. سعيدي محمد:**صورة العمل ودلالته الإجتماعية و الثقافية في المثل الشعبي الجزائري**،مجلة إنسانيات في الأنتروبولوجيا و العلوم الإجتماعية،عدد01،الجزائر،1999

10. صالح عتوتة،يوسف خنيش:**الحاجات النفسية والإجتماعية للعامل وجودة الحياة في منظومة العمل**، مجلة دراسات نفسية وتربوية، المجلد04،رقم16،الجزائر،2017/06/01

11. صالح ياسر حسن:**الليبرالية–الخوصصة،برامج التكيف الهيكلي بين أوهام الخطاب الإيديولوجي و حقائق إعادة إنتاج التبعية**،مجلة العلوم الإنسانية،جامعة قسنطينة،الجزائر،العدد 12، 1999

12. طارق تواتي،حسين بن سليم:**بوادر إرتباك الرمزية الإجتماعية و المهنية للعامل الجزائري في ظل اللامن الوظيفي من خلال تحولات منظومة العمل** بالجزائر،مجلة حقائق للدراسات النفسية والإجتماعية،العدد07،الجزائر.

13. عبد الرزاق مولاي لخضر:**تقييم أداء سياسات الشغل في الجزائر2000–2011**،مجلة الباحث ،ورقلة،الجزائر،العدد2012،10

14. فاطمة بخوش: **الهوية المؤسساتية،إشكالية المفهوم**، المجلة الجزائرية للأبحاث والدراسات،المجلد 04،العدد 04،الجزائر،أكتوبر 2021

15. عجاس سهام:**إشكالية المدمجين حديثا بين الإندماج الإجتماعي و الإندماج المهني،دراسة ميدانية على المدمجات حديثا بجامعة الجيلالي بونعامة خميس مليانة**،مجلة الفكر المتوسطي،المجلد 11،رقم02،جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان،الجزائر،2022/12/31.

16. عمرة مهديد:**تحليل سياسة التشغيل في الجزائر– دراسة حالة جهاز المساعدة على الإدماج المهني**،المجلة الجزائرية للسياسات العامة،الجزائر،العدد 09،فيفري2016

17. غبريني رشيد:**التوافق النفسي–دراسة حالة**،مجلة البحوث و الدراسات العلمية، العدد 07،جامعة يحي فارس،المدية ،الجزائر،جوان 2013.

18. سناني لبنى،بوعطيط جلال الدين: **متطلبات التوافق المهني في المؤسسات التنظيمية**،مجلة سوسيولوجيا،المجلد 06،العدد 01،الجزائر،2022.

19. سعيدي محمد:**صورة العمل ودلالته الاجتماعية و الثقافية في المثل الشعبي الجزائري**،مجلة إنسانيات مجلة جزائرية في الأنتروبولوجيا و العلوم الإجتماعية عدد رقم ربيع- 1997،CRASC، الجزائر

20. كسور آسيا:**المقاربة السوسيولوجية لواقع المرأة الإطار في المؤسسة الجزائرية**،مجلة الحكمة للدراسات الإجتماعية،العدد 28،السداسي الأول 2024

21. مصطفى راجعي، **الشباب والإدماج المهني والاقتصادي في الجزائر 1996/1988**، المجلة الجزائرية للدراسات السوسيولوجية، العدد التجريبي، دار الهدى، جيجل، الجزائر، جوان 2005

22. مليكة يحيات " : **سياسة التشغيل الملائمة في الجزائر للتغلب على البطالة المتعلمة في ظل التحديات الإقليمية و العالمية الراهنة**" ، مجلة علوم الاقتصاد و التسيير و التجارة، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة الجزائر، العدد13، 2005 .

23. ميموني شهرزاد:**سياسة التشغيل في الجزائر ودور الجامعة في ترقية سوق العمل للشباب الجامعي، دراسة نموذجية عن إشكالية الإمتحان الشفهي في مسابقات التوظيف لخريجي علم إجتماع التربية**، مجلة الحقوق و العلوم الإنسانية،المجلد 15،العدد 02،الجزائر،2022

3– القواميس:

1. أحمد زكي بدوي:**معجم المصطلحات في العلوم الإجتماعية**، مكتبة بيروت ساحة رياض، بيرروت،1987

2. أحمد زكي بدوي، **معجم مصطلحات العلوم الإدارية**، دار الكتاب اللبناني، بيروت، ط2، 1994

3. أحمد بدوي:**معجم المصطلاحات للإعلام**، دار الكتاب المصري،مصر،1985.

4. محمد عاطف غيث:**قاموس علم الإجتماع**،دار المعرفة الجامعية،الإسكندرية،1989

5. محمد عاطف غيث، **قاموس علم الاجتماع**، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، دط، 2006 .

4- الرسائل الجامعية:

1. أحمين شفير، **الإصلاحات الإقتصادية وآثارها على البطالة والتشغيل " حالة الجزائر"**، رسالة ماجستير (قسم علوم اقتصادية)، جامعة الجزائر، 2000-2001

2. بدران دليلة:**عقود ما قبل التشغيل و علاقتها بالتوافق المهني لخرجي الجامعات،دراسة ميدانية للمستفيدين من عقود ماقبل التشغيل بمدينة الأغواط**،قسم علم الإجتماع،جامعة الجزائر02، الجزائر،2012-2013.

3. بووذن نبيلة:**محددات الرضا الوظيفي لدى العامل الجزائري في إطار نظرية ماكليلاندللدافعية**،دراسة ميدانية بمؤسسة سوناريك وحدة فرجيوة،ماجيستار علم النفس التنظيمي وتسيير الموارد الشرية،كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية،جامعة الإخوة منتوري قسنطينة،الجزائر،2006-2007.

4. تباني أحلام:**التغيير التنظيمي و آثاره على الرضا الوظيفي و التوافق المهني لدى الإطارات،دراسة ميدانية على مستوى مؤسسة ميناء الجزائر EPAL**، أطروحة دوكتوراة ،تخصص علم النفس العمل والتنظيم،جامعة الجزائر02 ،الجزائر،2021-2022.

5. تقادلة حكيمة:**التشغيل بالعقود المحددة المدة وتأثيرها على العامل،دراسة ميدانية في مؤسسة ديوان الترقية و التسيير العقاري ببومرداس**،أطروحة دوكتوراه،تخصص علم الإجتماع تنظيم و عمل،بدون جامعة،الجزائر،2007-2008

6. حجال سعود:**خريجو الجامعة بين البطالة و البحث عن التوظيف-دراسة ميدانية في وكالة التشغيل لدائرة سيدي امحمد**،رسالة ماجيستار،تخصص علم الإجتماع تنظيم وعمل،جامعة الجزائر،الجزائر،2000-2001

7. دحماني محمد أدريوش:**إشكالية التشغيل في الجزائر-محاولة تحليل**،أطروحة لنيل شهادة الدوكتوراه في العلوم الإقتصادية،جامعة تلمسان،2012.

8. سبخاوي حنان:**تسيير الموارد البشرية و علاقته بإدارة الجودة الشاملة–دراسة ميدانية بمؤسسة إتصالات الجزائر بالمدية**–أطروحة دوكتوراه تخصص علم إجتماع تنظيم وعمل،جامع الجزائر02،2017-2018.

9. سعدية قصاب:**أزمة تحولات سوق العمل وفعالية مؤسسات الشغل في الجزائر–حالة الوكالة الوطنية للتشغيل– دراسة سوسيوإقتصادية**،أطروحة دوكتوراه،علم الإجتماع تنظيم وعمل،جامعة الجزائر02،الجزائر،2016/2015

10. سميحة يونس، **اتجاهات خريجي الجامعة نحو السياسة الوطنية للتشغيل**، رسالة ماجستير (قسم علم الاجتماع)، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2006-2007

11. شريف صديق:**عقود العمل المؤقتة الدائمة بالتجدد و بناء هوية العامل،دراسة حول واقع التشغيل بالقطاع الإقتصادي مؤسسة البناءات الحديدية بسيدي موسى نموذجا**،أطروحة دوكتوراة،تخصص علم إجتماع تنظيم وعمل،جامعة بوزريعةالجزائر،2013/_2014

12. شويمات كريم:**سياسة التشغيل في الجزائر،تجربة المؤسسات المصغرة**،رسالة ماجيستار،جامعة الجزائر،كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، قسم علم الإجتماع،2003-2004

13. طيب أحمد صلاح:**الإدماج و الإندماج المهني للطلبة الجزائريين المهاجرين بفرنسا–دراسة ميدانية للطلبة الجزائريين المهاجريين**،اطروحة دوكتوراه تخصص علم الإجتماع تنظيم وعمل،جامعة الجزائر 2أبوالقاسم سعد الله،2019-2020

14. عزون زهية:**التحفيز و أثره على الرضا الوظيفي للموارد البشرية في المؤسسة الإقتصادية**–دراسة حالة وحدة نوميديا قسنطينة–رسالة ماجيستار علوم التسيير،كلية العلوم الإقتصادية و علوم التسيير،جامعة 20أوت 1955سكيكدة

15. الفكاير فاطمة:**العمل التطوعي من النشاط التقليدي غير الرسمي إلى الفعل الإجتماعي المنظم–دراسة لعلاقة وسائل الإعلام بتوجيه العمل التطوعي في المجتمع الجزائري في إطار الحركة الجمعوية دراسة ميدانية لعينة من عدة ولايات**،أطروحة دوكتوراة،تخصص علم الإجتماع الإتصال،جامعة البليدة2022-2023

16. قويدر عيش:**إدارة الجودة الشاملة وتحقيق تنافسية المؤسسة في ظل التحولات الإقتصادية**،أطروحة دوكتوراه في العلوم الإقتصادية، كلية العلوم الإقتصادية و علوم التسيير جامعة الجزائر،2010

17. كوثر زيادة:**واقع سياسة التشغيل في الجزائر في معالجة البطالة في الجزائرمن خلال المخطط الخماسي2010-2014**"أطروحة دوكتوراة"في تخصص علم الإجتماع تنظيم وعمل،جامعة العربي بن مهيدي،أم البواقي،الجزائر،2017 /2018

18. مراني حسان: **الهوية المهنية الاجتماعية لفئة إطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية** "أطروحة دوكتوراة"تخصص علم إجتماع العمل،جامعة باجي مختار عنابة،2007.

19. مومن بكوش الجموعي:**القيم الإجتماعية و علاقتها بالتوافق النفسي الإجتماعي لدى الطالب الجامعي-دراسة ميدانية بجامعة الوادي**،رسالة ماجيستار تخصص علم النفس الإجتماعي،قسم العلوم الإجتماعية،جمعة محمد خيضر،بسكرة،الجزائر،2012-2013

5- مراسيم ومواثيق:

1. **الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية** ،العدد 35، 20 رجب عام 1433 هـ الموافق 10يونيو سنة 2012 م مرسوم تنفيذي رقم 12-247 مؤرّخ في 14 رجب عام 1433الموافق 4 يونيو سنة 2012 ، يتضمن إنشاء جامعة خميس مليانة

2. **الجريدة الرسميّة للجمهوريّة الجزائريّة** / العدد76 المؤرخ 13ربيع الثاني عام1 144 هـ الموافق 10 ديسمبر سنة 2019 م، المادة 05.

3. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية:**قانون رقم 78-12 المؤرخ في 01رمضان1398 الموافق5 غشت 1978 يتضمن القانون الأساسي للعامل**،العدد 32،السنة 15

4. **الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية**،العدد 39 الصادر في 12 سبتمبر 1990 المتضمن تنظيم المكتب الوطني لليد العاملة و تغيير تسميته

5. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية،العدد76، **مرسوم تنفيذي رقم 19-336 مؤرّخ في 11 ربيع الثاني عام1 144الموافق ٨ ديسمبر سنة 2019 ، يتضمن إدماج المستفيدين من جهازي المساعدة على الإدماج المهني والإدماج الإجتماعي لحاملي الشهادات**

6. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية،الوزير الأول،المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري:**ف/ي إدماج المستفيدين من جهاز المساعدة على الإدماج المهني والإدماج الإجتماعي لحاملي الشهادات**،2019/12/30،الجزائر،المادة 02.

7. المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي، **تقرير حول الظرف الاقتصادي و الاجتماعي للسداسي الثاني 2008**، الجزائر، 2008

8. المحكمة العليا:**المجلة القضائية**،العدد الأول،قرار رقم 159271 المؤرخ في 1998/05/02.

9. المحكمة العليا:**المجلة القضائية**،العدد الأول،قسم الوثائق للمحكمة العليا،الجزائر،2001.

6- مقالات من ملتقيات:

1. حاجي فاطمة:**متطلبات و أساليب التمو في تشغيل الشباب في ظل إتفاقية الشراكة الأوروجزائرية**،الملتقى الوطني حول سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية،جامعة بشار،الجزائر،2011

2. رحالي حجيلة:**أثر التشغيل على الروابط الإجتماعية بالجزائر"نموذج عن عقود العمل محددة المدة"**،الملتقى الوطني الرابع لقسم علم الإجتماع،كلية العلوم الإنسانية و والإجتماعية ،جامعة الجزائر،6و7 نوفمبر 2006،منشورات كلية العلوم الإنسانية و والإجتماعية،جامعة الجزائر 2007-2008

7- مقالات من الجرائد:

1. بوعلام ناصف، **7 محاور أساسية لكسب رهان خلق 3 ملايين منصب شغل بحلول 2013**، يومية الحوار الجزائرية، العدد 294، الجزائر، 2009/12/5.

2. نوار سوكو:**1.5مليون طالب شغل جديد في ثلاث سنوات**، جريدة الخبر السنة24،العدد 7356،الجزائر،الأربعاء 26 فيفري2014 الموافق لـ26 ربيع الثاني1435هـ.

8- **قائمة المراجع باللغة الأجنبية**

1. Les ouvrages :

1- Bruno Flacher : **Travail et intégration sociale**, ed Bréal, Paris, 2002.

2- Bruno Flacher : **Travail et intégration sociale**, Editions Bréal, Paris, 2éme éd, 2008.

3- Adam SMITH : **Travailleurs vulnérables et travail précaire** (document d'information), Commission du droit de l'Ontario, Université York, Canada, 2010.

4- Alain Touraine, **Pour la sociologie**, Paris, éd. du seuil, 1974. p.179.

5- Bruno Flacher : **Travail et l'intégration sociale**, Editions Bréal, Paris, 2éme éd, 2008.

6- CHIKHI Said : **Les ouvriers face au travail**, Cahier de Cread N°9.1978 .ALGERIE

7- Christine Jaminon : **Processus d'affiliation (Analyse d'une population de personnes sans emploi ayant transité par un dispositif d'insertion)**, Dissertation doctorale en sociologie, Université catholique de Louvain *(*UCL*)*, Belgique, 2002.

8- DECOSTER Michel: **Sociologie du travail et gestion des ressources humaines**, de book, Bruxelles, 1999.

9- DECOSTER Michel, PichaulT François ;**Traité De Sociologie Du Travail**,Préface d'Alain Tourain ,DeBoeck Université,2édition,Paris,Bruxelles,1998.

10- Dominique Méda : **Le travail: une valeur en voie de disparition**, Aubier, Paris, 1995

11- George Fraidman et Pièrre Navelle**: Traité de sociologie du travail,** 2eme édition, Armand, colin, Paris, 1964

12- Fredrik Barth : **Les groupes ethinique et leur frontières**, Press universitaires de France, 1995, Paris

13- George Fraidman: **Traité de sociologie du travail**, Ed Armand Colin, Paris, 1970.

14- Gilles Simard et Amparo Jiménez **: Gestion des ressources humaine ; en Amérique latin**, Editions des archives contemporaines, France, 2011.

15- Grawitz madline **: Lexique des scieces sociales**, Edition Dalloz, Paris, 1981

16- J.Grange : **Que veut dire intégration ? Histoire d'une notion**, in : Vincent Ferry et alii, **20 Ans de Discours Sur L'intégration**, L'Harmattan, Paris, 2005

17- Keltoum Touba : **Le travail dans les cultures monothéistes**, La Découverte, Paris, 1999

18- lakhdar Sekiou : **gestion du personnel, les** éditions d'organisation, paris ,1986

19- Lucy Baugnet**, L'identité sociale**, Paris, Dunod, 1998.

20- Madeleine Grawitz : **Lexique des sciences sociales**, Dalloz, Paris, 1999

21- Madeline Gravitz : **Les méthodes en sciences sociales**, édition Dalloz, 1996

22- Michel Crozier et Erhard Fridberg : **L'acteur et le système, les contraintes de l'acteur collective**, Edition DuSeuil, France, 1977

23- Michel Foudriat : **Sociologie des organisations,** Person Education, France, 2005.
24- Mokhtar Lakehel : **Algerie de l'indépendance à l'état d'urgence**, l'Harmattan, Paris, 1992
25- Paugam Serge, **le salaire de la précarité, revue, Sociologie du travail**, Elsevier, Paris, N2, Paris, 1944
26- Philippe Bernoux ; **Sociologie de l'entreprise**, ed Du seuil, Paris, 1995.
27- Philippe Bernoux ; **Sociologie des organisations**, ed Du seuil, nouvelle éditions, France, 2009.
28- PUGAM(S) : **Le salarie de la précarité, Revue, Sociologie du travail,** Elsevier, Paris N2, vo143, 2001.
29- Raymond Boudon : **Les méthodes en sociologie**,Dixième édition corrigée 96°mille, 1995, France
30- Renaud Sainsaulieu : **L'identité au travail, les effets de l'organisation**, Presses de la fondation nationale des sciences politiques, Quatrième édition, Paris, 2014
31- René Gallssot : **Sous l'identité, le procés d'identification,** L'homme et la société n083, Nouvelle série, 1987
32- Robert Castel/ **La dynamique des processus de marginalisation : de la vulnérabilité à la désaffiliation**, Cahiers de recherche sociologique, n° 22, Érudit, Montréal, 1994
33- Roger (CR): **A theory of therapy personality and inter personarelationship as developed in the client contest from work,** Koch (ed) psychology and social contest; Newyork, 1959.
34- Thierry Pillon **: Le travail dans l'histoire de la pensée occidentale**, Octares Editions, Paris, 3e éd, 1997
35- Schnapper(D) : **L'eprouve du chomage**, édition Gallimand, Paris, 1994
36- SHERMERHON et autres : **Comportement humain et organisation**, 2eme édition, Edition du Renouveau, pedagogique, paris, 2002.

2. Les Revus :

1- Adrian Smith, **Travailleurs vulnérables et travail précaire (document d'information)**, Commission du droit de l'Ontario, Université York, Canada, mis en ligne Décembre 2010, p. 8 - [URL : http:// www.lco-cdo.org]
2- Mircea Vultur, **La précarité : un « concept fantôme » dans la réalité mouvante du monde du travail**, SociologieS [En ligne], septembre 2010. [URL : http://sociologies.revues.org/3287]
3- Mohamed Lanani, **Flexibilité ou précarité de l'emploi ? Problématique du contrat de travail à durée déterminée**, Revue Algérienne du travail, N° 23, 1998.
4- S. Chikhi**, Ajustement structurel: configuration sociale et précarisation des conditions d'existence en Algérie,** Les cahiers du CREAD n° 37. 1er Trimestre, 1994
5- Serge Paugam, **Formes d'intégration professionnelle et attitudes syndicales et politiques**. In: Revue française de sociologie, n°40-4,1999
6- Slimane Ben elhadj, **la flexibilité de l'emploi**, Revue Algerienne du travail, N°29, 1998

3. Les Dictionnaires :

1- Encyclopedia Universalis : **Volume VI.SPADEM et ADAGP** ,Paris
2- Le Robert : **dictionnaire de sociologie**, Edition du Seuil, 1999
3- Raymond Boudon et alii, **Dictionnaire de sociologie**, Larousse, Paris, 1997
4- Roymond Boudon et F.Bourricaud: **dictionnaire critique de la sociologie**, PUF 4, Edition

4. Des articles en ligne :

1- http://www.univ-dbkm.dz/?page_id=1430,le29/06/2023,07:33h.
2- https://ar.wikipedia.org/wiki/%D9%88%D9%84%D8%A7%D9%8A%D8%A9_%D8%B9%D9%8A%D9%86_%D8%A7%D9%84%D8%AF%D9%81%D9%84%D9%89 LE 29/06/2023 ,17 :05
3- http://www.wilaya-aindefla.dz/index.php/2016-06-16-17-05-51/2016-06-17-03-22-43

4- https://mtayouth.com/.le29/06/2023,07:45h.
5- http://www.referentiel-grh.ma/fiche_de_concept.php? le 01/07/2023,01;51h.
6- https://www.google.com/maps/@36.254054,2.2342906,14z?hl=fr&entry=ttu
7- https://www.aps.dz/ar/economie/84869-2019 le 30/06/2023 ; 16 :08h.
8- http://www.arabwomenlegal-emap.org/document%20legalsystem/.pdf le 29/03/2024 a10 :59.
9- https://www.ohchr.org/ar/instruments-mechanisms/instruments/employment-policy-convention-1964-no-122#:~:text=1.,.2024/02/07 .20,20 الساعة
10- https://news.radioalgerie.dz/ar/node/40554،le 2025/04/14a 05:07.
11- https://kaidnews.dz/2022/01/08/%D8%B9%D9%8A%D9%86-%D8%A7%D9%84%D8%AF%D9%81%D9%84%D9%89-%D8%B9%D9%85%D9%84%D9%8A%D8%A9-%D8%A7%D8%AF%D9%85%D8%A7%D8%AC-%D9%88%D8%A7%D8%B3%D8%B9%D8%A9-%D9%84%D8%AD%D8%A7%D9%85%D9%84%D9%8A-%D8%A7%D9%84/le 14/04/2025 a 11:29.

5. Les décrets :

1- Ministère de l'emploi et de la formation professionnelle : **Textes relatives à l'ANEM** ,02/12/1990

6. Les Théses :

1- Aurore LOCUFIER: **Role des pratiques de recrutement et d'intégration et de la qualité de vie au travail sur la réussite de l'entrée organisationnelle du nouvel embauché,** Thése présentée pour obtenir le grade de **DOCTEUR,** Université de Bourdaux, France, Soutenue le 08 septembre 2015.
2- Khaled SABOUNE : **Réflexions sur la réussite de l'insertion professionnelle : contribution à l'étude des attentes des jeunes sans qualification Le cas de formations de la Région Poitou-Charentes ,** Thése pour l'obtention du doctorat en science de gestion,UNIVERSITÉ DE POITIERS,France,Présentée et soutenue publiquement le 9 février 2012.
3- Riccardo Marcato **: L'insertion des jeunes en France et en Italie. Politiques 'activation, stratégies institutionnelles et dynamiques**

professionnelles, THESE DE DOCTORAT De l'Université Paris-Saclay et de l'Università degli studi di Milano-Bicocca préparée à l'Université Versailles Saint-Quentin en Yvelines, Spécialité Sociologie, présentée et soutenue à Versailles, le: 30 septembre 2016.

الملاحق

دليل المقابلة الخاص بالمدمج حديثا:

●البيانات الشخصية:

●الجنس: ذكر أنثى

●السن : .....

●الحالة العائلية: أعزب متزوج أرمل مطلق

●المستوى التعليمي: متوسط ثانوي جامعي

●الشهادة التي وظفت بها: .....

●العقد الذي كنت تشتغل به قبل الإدماج:.....

●المنصب الذي تشغله حاليا: .....

●مدة الخدمة في المؤسسة قبل الإدماج: .....

●مدة الخدمة في المؤسسة بعد الإدماج: .....

1- ما هو النظام الذي كان معتمدا لتجديد عقدك في المؤسسة ؟

(توضيح مؤسسة العمل يعني نفس المؤسسة قبل و بعد الإدماج أو تم تغييرها ؟)

2- هل هناك توافق بين شهادتك التي وظفت بها و بين المنصب الذي تشغله (كمدمج) ؟

3- ما هو تقييمك للأجر الذي كنت تتقاضاه كمتعاقد و أجرك الحالي كمدمج ؟

4- كيف تقيم أسلوب تعامل المسؤولين معك مقارنة بالعمال الدائمين قبل الإدماج ؟

5- هل أنت راض عن عملك الحالي و إلى أي درجة ؟

6- كيف تقيم طبيعة العلاقة الموجودة بينك و بين زملائك؟

●من العمال المدمجين (قبل و بعد الإدماج)

●من العمال الدائمين (قبل و بعد الإدماج)

7- ما هي العوامل التي يرتبط بها الرضا المهني ؟

8- إلى أي مدى حقق الرضا المهني اندماجك مهنيا كمدمج في منصب عمل دائم ؟

9- ما هو نوع الإندماج المهني المحقق ؟

10- أنت كمدمج، فيما تتجسد مظاهر الإندماج المهني لديك؟

11- أنت كمندمج مهنيا – ما الذي حققته من ذلك ؟

12- انت كمدمج و مندمج مهنيا–حدد المستويات التي حققت فيها ذلك؟

13- إذا تحقق لك الإندماج في الوسط الإنتاجي (المهني) . فما هي أهم محددات ذلك؟

14- ما تطلعاتك للمستقبل كعامل مدمج في منصب عمل دائم ؟

15- فيما أعانك هذا الإدماج في منصب العمل الدائم في تحقيق أهدافك ؟

16- أنت كمدمج حديثا، ما هي إنعكاسات الإندماج المهني المحققة بالنسبة لك في إطار سياسة التشغيل المنتهجة من طرف الجزائر (الحكومة) ؟

دليل المقابلة الخاصة بالمسؤولين عن المدمجين حديثا

البيانات الشخصية:

الجنس : ذكر أنثى

السن :

الحالة العائلية : أعزب متزوج أرمل مطلق

عدد الأولاد:

مكان الإقامة:

الشهادة التي وظفت بها :

المنصب الذي تشغله حاليا :

الخبرة التي تملكها:

أسئلة المقابلة:

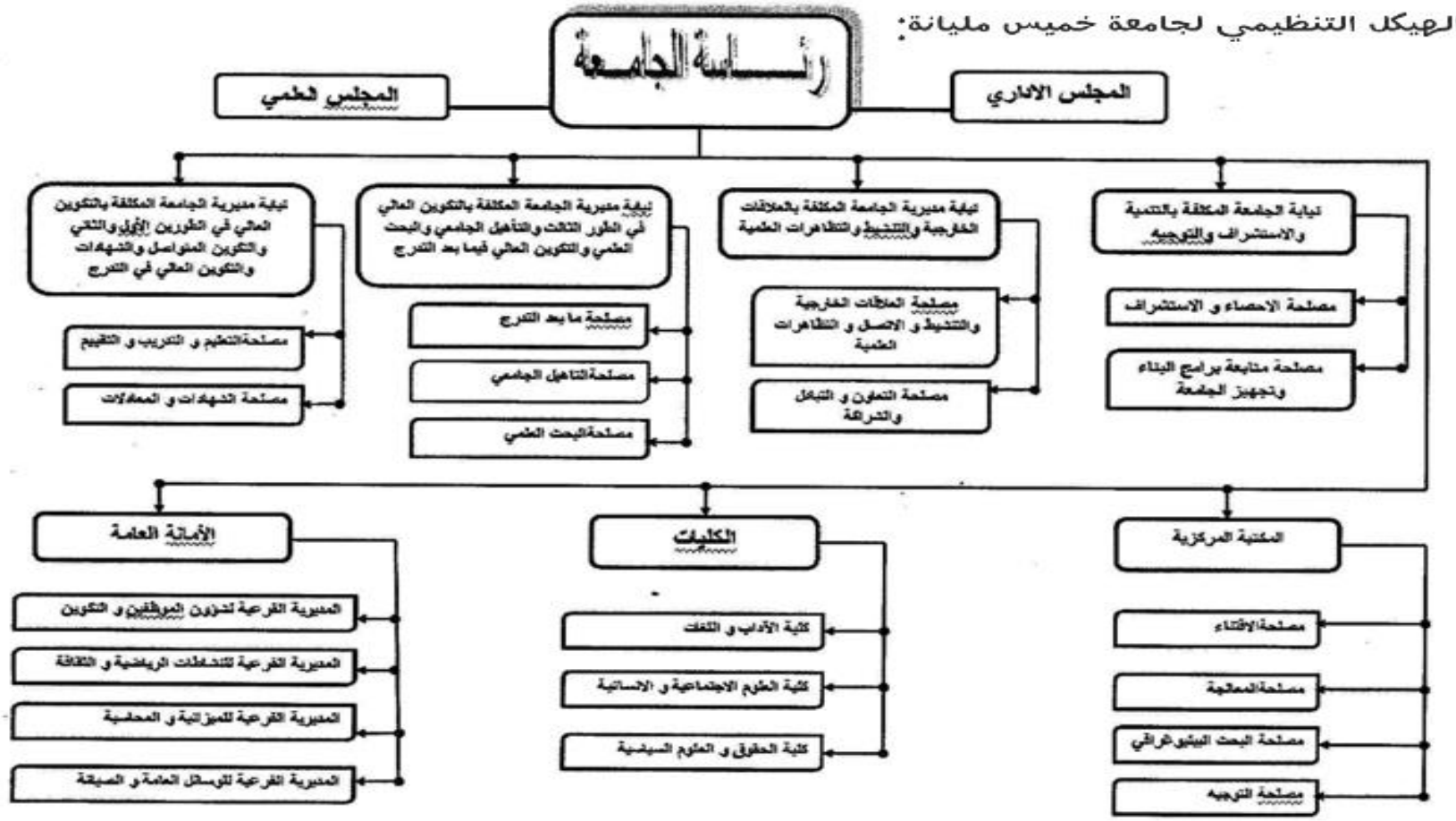
- انطلاقا من علاقتك مع المدمج حديثا –كيف أثر عليه هذا الإدماج؟ من أي ناحية؟
- ما هي الخصائص المميزة للموظف المدمج حديثا ؟
- ما هي أسباب دخول الموظف لعقود ما قبل التشغيل قبل إدماجه ؟

الحاجة – إثبات الذات – عدم وجود أمل للعمل خارج هذه العقود – نقص التوظيف

- ما هي أهم مظاهر الرضا في العمل التي تراها في المدمج حديثا ؟
- كيف تظهر الهوية المهنية لدى الموظف المدمج حديثا ؟
- هل فعلا حقق هذا الموظف إندماجه المهني بعد إدماجه ؟ و إلى أي درجة ؟
- ما هي العوامل التي حققت ذلك أو التي أدت إلى عدم تحقيقه للإندماج ؟
- ما هو العدد الإجمالي للمدمجين حديثا في الجامعة؟ و كيف تم توزيعهم على الكليات ؟

- ما هو عدد المتعاقدين الذين تم إدماجهم في عقود دائمة المدة ؟ و ما هو عدد الغير مدمجين؟ و ما هو عدد المتخلين ؟
- ما هي العراقيل التي واجهتكم في عملية إدماج المتعاقدين ؟ مع ذكر الصعوبات
- ما هي طريقة تعاملك مع المدمجين حديثا ؟ التحديد
- ما هي الفئة الأكثر إدماجا: الذكور الإناث
- كيف ترى المدمج حديثا في منصب عمله حاليا مقارنة بكونه متعاقد ؟

الهيكل التنظيمي لجامعة خميس مليانة:



المادّة 7 : يحول مستخدمو المركز الجامعي بخنشلة إلى جامعة خنشلة طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.

تبقى حقوق المستخدمين المعنيين وواجباتهم خاضعة للأحكام القانونية أو القانونية الأساسية أو التعاقدية المعمول بها عند تاريخ التحويل.

المادّة 8 : يلغى المرسوم التنفيذي رقم 01-278 المؤرخ في 30 جمادى الثانية عام 1422 الموافق 18 سبتمبر سنة 2001، المعدل والمتمم والمذكور أعلاه.

المادّة 9 : ينشر هذا المرسوم في الجريدة الرسميّة للجمهوريّة الجزائريّة الدّيمقراطيّة الشّعبيّة.

حرّر بالجزائر في 14 رجب عام 1433 الموافق 4 يونيو سنة 2012.

أحمد أويحيى

★

مرسوم تنفيذي رقم 12-247 مؤرّخ في 14 رجب عام 1433 الموافق 4 يونيو سنة 2012، يتضمن إنشاء جامعة خميس مليانة.

إنّ الوزير الأول،

- بناء على تقرير وزير التعليم العالي والبحث العلمي،

- وبناء على الدّستور، لا سيّما المادّتان 85-3 و125 (الفقرة 2) منه،

- وبمقتضى القانون رقم 90-30 المؤرخ في 14 جمادى الأولى عام 1411 الموافق أوّل ديسمبر سنة 1990 والمتضمن قانون الأملاك الوطنية، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 10 - 149 المؤرخ في 14 جمادى الثانية عام 1431 الموافق 28 مايو سنة 2010 والمتضمن تعيين أعضاء الحكومة،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 91-454 المؤرخ في 16 جمادى الأولى عام 1412 الموافق 23 نوفمبر سنة 1991 الذي يحدد شروط إدارة الأملاك الخاصة والعامة التابعة للدولة وتسييرها ويضبط كيفيات ذلك، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 01-280 المؤرخ في 30 جمادى الثانية عام 1422 الموافق 18 سبتمبر سنة 2001 والمتضمن إحداث مركز جامعي بخميس مليانة، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 03-279 المؤرخ في 24 جمادى الثانية عام 1424 الموافق 23 غشت سنة 2003 الذي يحدد مهام الجامعة والقواعد الخاصة بتنظيمها وسيرها، المعدل والمتمم، لا سيما المواد 3 و10 و25 منه،

- وبعد موافقة رئيس الجمهورية،

يرسم ما يأتي :

المادّة الأولى : تطبيقا لأحكام المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 03-279 المؤرخ في 24 جمادى الثانية عام 1424 الموافق 23 غشت سنة 2003، المعدل والمتمم والمذكور أعلاه، تنشأ مؤسسة عمومية ذات طابع علمي وثقافي ومهني تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، تسمى" جامعة خميس مليانة".

يحدّد عدد الكليات والمعاهد التي تتكوّن منها جامعة خميس مليانة واختصاصاتها كما يأتي :

- كلية العلوم والتكنولوجيا،

- كلية علوم الطبيعة والحياة وعلوم الأرض،

- كلية الآداب واللغات،

- كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية،

- كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير،

- كلية الحقوق والعلوم السياسية،

- معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية.

المادّة 2 : زيادة على الأعضاء المذكورين في المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 03-279 المؤرخ في 24 جمادى الثانية عام 1424 الموافق 23 غشت سنة 2003، المعدل والمتمم والمذكور أعلاه، يتكون مجلس إدارة جامعة خميس مليانة بعنوان القطاعات الرئيسية المستعملة من :

- ممثل الوزير المكلف بالعدل،

- ممثل الوزير المكلف بالتجارة،

- ممثل الوزير المكلف بالصناعة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الاستثمار،

- ممثل الوزير المكلف بالرياضة،

- ممثل الوزير المكلف بالتهيئة العمرانية والبيئة،

- ممثل الوزير المكلف بالفلاحة،

- وبمقتضى المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في أول رجب عام 1405 الموافق 23 مارس سنة 1985 والمتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية ،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 99-240 المؤرخ في 17 رجب عام 1420 الموافق 27 أكتوبر سنة 1999 والمتعلق بالتعيين في الوظائف المدنية والعسكرية للدولة،

- و بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 03-208 المؤرخ في 3 ربيع الأول عام 1424 الموافق 5 مايو سنة 2003 والمتضمن تعيين رئيس الحكومة،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 03 -215 المؤرخ في 7 ربيع الأول عام 1424 الموافق 9 مايو سنة 2003 والمتضمن تعيين أعضاء الحكومة،

- و بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90-149 المؤرخ في 2 ذي القعدة عام 1410 الموافق 26 مايو سنة 1990 والمتضمن إنشاء جامعة التكوين المتواصل وتنظيمها وعملها ،

- و بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90-226 المؤرخ في 3 محرم عام 1411 الموافق 25 يوليو سنة 1990 الذي يحدد حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 94-260 المؤرخ في 19 ربيع الأول عام 1415 الموافق 27 غشت سنة 1994 الذي يحدد صلاحيات وزير التعليم العالي والبحث العلمي،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 99-244 المؤرخ في 21 رجب عام 1420 الموافق 31 أكتوبر سنة 1999 الذي يحدد قواعد إنشاء مخبر البحث وتنظيمه وسيره،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 99-257 المؤرخ في 8 شعبان عام 1420 الموافق 16 نوفمبر سنة 1999 الذي يحدد كيفيات إنشاء وحدات البحث وتنظيمها وسيرها،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 99-258 المؤرخ في 8 شعبان عام 1420 الموافق 16 نوفمبر سنة 1999 الذي يحدد كيفيات ممارسة المراقبة المالية البعدية على المؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني والمؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي وهيئات البحث الأخرى،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 2000-196 المؤرخ في 23 ربيع الثاني عام 1421 الموافق 25 يوليو سنة 2000 الذي يحدد كيفيات الاستعمال المباشر للمداخيل الناتجة عن نشاطات المؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي و المهني،

يرسم ما يأتي :

الباب الأول

أحكام عامة

المادّة الأولى : تطبيقا لأحكام المادة 38 من القانون رقم 99-05 المؤرخ في 18 ذي الحجة عام 1419 الموافق 4 أبريل سنة 1999 والمذكور أعلاه، يهدف هذا المرسوم إلى تحديد مهام الجامعة والقواعد الخاصة بتنظيمها و سيرها.

المادّة 2 : الجامعة مؤسسة عمومية ذات طابع علمي و ثقافي ومهني تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي.

المادّة 3 : تنشأ الجامعة بمرسوم تنفيذي بناء على اقتراح من الوزير المكلف بالتعليم العالي وتوضع تحت وصايته.

يحدّد مرسوم إنشاء الجامعة مقرها وعدد الكليات والمعاهد التي تتكوّن منها واختصاصها.

يتمّ تعديل تشكيلة الجامعة حسب الأشكال نفسها.

يمكن أن تكون للجامعة ملحقات تنشأ بقرار مشترك بين الوزير المكلف بالتعليم العالي والوزير المكلف بالمالية.

الباب الثاني

المهام

المادّة 4 : في إطار مهام المرفق العمومي للتعليم العالي، فإنّ الجامعة تتولّى مهام التكوين العالي والبحث العلمي والتطوير التكنولوجي.

المادّة 5 : تتمثل المهام الأساسية للجامعة في مجال التكوين العالي على الخصوص فيما يأتي :

- تكوين الإطارات الضرورية للتنمية الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية للبلاد،

- تلقين الطلبة مناهج البحث و ترقية التكوين بالبحث وفي سبيل البحث،

- المساهمة في إنتاج ونشر معمم للعلم والمعارف وتحصيلها وتطويرها،

- المشاركة في التكوين المتواصل.

– الموظفين الذين ينتمون إلى رتبة مهندس تطبيقي لتكنولوجيات الإعلام والاتصال، الذين يثبتون خمس (5) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.

ج / بعنوان مكاتب مصلحة الإدارة، من بين :

– الموظفين الذين ينتمون، على الأقل، إلى رتبة متصرف رئيسي أو رتبة معادلة لها،

– الموظفين الذين ينتمون إلى رتبة متصرف محلل أو متصرف أو رتبة معادلة لهما، الذين يثبتون ثلاث (3) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.

الفصل الثالث

الزيادة الاستدلالية

المادّة 5 : تحدد الزيادة الاستدلالية المرتبطة بالمناصب العليا المذكورة في المادتين 3 و4 أعلاه، وفقا للجدول الآتي :

المناصب العليا	الزيادة الاستدلالية	
	المستوى	الرقم الاستدلالي
رئيس مصلحة	8	195
رئيس مكتب	7	145

الفصل الرابع

إجراءات التعيين

المادّة 6 : يتم التعيين في المنصبين العاليين، رئيس مصلحة ورئيس مكتب، المنصوص عليهما في هذا المرسوم، بموجب قرار من وزير البريد والمواصلات السلكية واللاسلكية والتكنولوجيات والرقمنة، بناء على اقتراح من المدير الولائي للبريد والمواصلات السلكية واللاسلكية والتكنولوجيات والرقمنة.

المادّة 7 : يجب أن ينتمي الموظفون الذين يشغلون مناصب عليا إلى رتب تكون مهامها موافقة لصلاحيات الهياكل المعنية.

الفصل الخامس

أحكام انتقالية وختامية

المادّة 8 : يستفيد الموظفون المعيّنون بصفة قانونية في المناصب العليا لرؤساء المصالح ورؤساء المكاتب المذكورة في المادة 2 أعلاه، الذين لا يستوفون شروط التعيين الجديدة، من الزيادة الاستدلالية المحددة بموجب هذا المرسوم إلى غاية إنهاء مهامهم في المنصب العالي المشغول.

المادّة 9 : مع مراعاة السلطة التقديرية للسلطة التي لها صلاحية التعيين، يحتفظ الموظفون المعيّنون بصفة قانونية في أحد المناصب العليا المذكورة في المادة 2 أعلاه، بمناصبهم في حالة ترقيتهم إلى رتبة أعلى.

المادّة 10 : تلغى أحكام المرسوم التنفيذي رقم 12–275 المؤرّخ في 8 شعبان عام 1433 الموافق 28 يونيو سنة 2012 الذي يحدد قائمة المناصب العليا للمصالح الخارجية لوزارة البريد وتكنولوجيات الإعلام والاتصال وشروط الالتحاق بهذه المناصب وكذا الزيادة الاستدلالية المرتبطة بها.

المادّة 11 : ينشر هذا المرسوم في الجريدة الرّسميّة للجمهوريّة الجزائريّة الدّيمقراطيّة الشّعبيّة.

حرّر بالجزائر في 5 ربيع الثاني عام 1441 الموافق 2 ديسمبر سنة 2019.

نور الدين بدوي

★

مرسوم تنفيذي رقم 19–336 مؤرّخ في 11 ربيع الثاني عام 1441 الموافق 8 ديسمبر سنة 2019، يتضمن إدماج المستفيدين من جهازي المساعدة على الإدماج المهني والإدماج الاجتماعي لحاملي الشهادات.

إنّ الوزير الأول،

– بناء على تقرير وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي،

– وبناء على الدستور، لا سيّما المادتان 99–4 و143 (الفقرة 2) منه،

– وبمقتضى القانون رقم 90–11 المؤرّخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990 والمتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم،

– وبمقتضى الأمر رقم 06–03 المؤرّخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية والقوانين الأساسية للموظفين المتخذة لتطبيقه،

– وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07–304 المؤرّخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، المعدّل والمتمّم،

– وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07–308 المؤرّخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد كيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم،

– الموظفين الذين ينتمون إلى رتبة مهندس تطبيقي لتكنولوجيات الإعلام والاتصال، الذين يثبتون خمس (5) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.

ج / بعنوان مكاتب مصلحة الإدارة، من بين :

– الموظفين الذين ينتمون، على الأقل، إلى رتبة متصرف رئيسي أو رتبة معادلة لها،

– الموظفين الذين ينتمون إلى رتبة متصرف محلل أو متصرف أو رتبة معادلة لهما، الذين يثبتون ثلاث (3) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.

الفصل الثالث

الزيادة الاستدلالية

المادّة 5 : تحدد الزيادة الاستدلالية المرتبطة بالمناصب العليا المذكورة في المادتين 3 و4 أعلاه، وفقا للجدول الآتي :

المناصب العليا	الزيادة الاستدلالية	
	المستوى	الرقم الاستدلالي
رئيس مصلحة	8	195
رئيس مكتب	7	145

الفصل الرابع

إجراءات التعيين

المادّة 6 : يتم التعيين في المنصبين العاليين، رئيس مصلحة ورئيس مكتب، المنصوص عليهما في هذا المرسوم، بموجب قرار من وزير البريد والمواصلات السلكية واللاسلكية والتكنولوجيات والرقمنة، بناء على اقتراح من المدير الولائي للبريد والمواصلات السلكية واللاسلكية والتكنولوجيات والرقمنة.

المادّة 7 : يجب أن ينتمي الموظفون الذين يشغلون مناصب عليا إلى رتب تكون مهامها موافقة لصلاحيات الهياكل المعنية.

الفصل الخامس

أحكام انتقالية وختامية

المادّة 8 : يستفيد الموظفون المعيّنون بصفة قانونية في المناصب العليا لرؤساء المصالح ورؤساء المكاتب المذكورة في المادة 2 أعلاه، الذين لا يستوفون شروط التعيين الجديدة، من الزيادة الاستدلالية المحددة بموجب هذا المرسوم إلى غاية إنهاء مهامهم في المنصب العالي المشغول.

المادّة 9 : مع مراعاة السلطة التقديرية للسلطة التي لها صلاحية التعيين، يحتفظ الموظفون المعيّنون بصفة قانونية في أحد المناصب العليا المذكورة في المادة 2 أعلاه، بمناصبهم في حالة ترقيتهم إلى رتبة أعلى.

المادّة 10 : تلغى أحكام المرسوم التنفيذي رقم 12–275 المؤرّخ في 8 شعبان عام 1433 الموافق 28 يونيو سنة 2012 الذي يحدد قائمة المناصب العليا للمصالح الخارجية لوزارة البريد وتكنولوجيات الإعلام والاتصال وشروط الالتحاق بهذه المناصب وكذا الزيادة الاستدلالية المرتبطة بها.

المادّة 11 : ينشر هذا المرسوم في الجريدة الرّسميّة للجمهوريّة الجزائريّة الدّيمقراطيّة الشّعبيّة.

حرّر بالجزائر في 5 ربيع الثاني عام 1441 الموافق 2 ديسمبر سنة 2019.

نور الدين بدوي

★

مرسوم تنفيذي رقم 19–336 مؤرّخ في 11 ربيع الثاني عام 1441 الموافق 8 ديسمبر سنة 2019، يتضمن إدماج المستفيدين من جهازي المساعدة على الإدماج المهني والإدماج الاجتماعي لحاملي الشهادات.

إنّ الوزير الأول،

– بناء على تقرير وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي،

– وبناء على الدستور، لا سيّما المادتان 99–4 و143 (الفقرة 2) منه،

– وبمقتضى القانون رقم 90–11 المؤرّخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990 والمتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم،

– وبمقتضى الأمر رقم 06–03 المؤرّخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية والقوانين الأساسية للموظفين المتخذة لتطبيقه،

– وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07–304 المؤرّخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، المعدّل والمتمّم،

– وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07–308 المؤرّخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد كيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم،

– وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 19–97 المؤرّخ في 4 رجب عام 1440 الموافق 11 مارس سنة 2019 والمتضمن تعيين الوزير الأول،

– وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 19–111 المؤرّخ في 24 رجب عام 1440 الموافق 31 مارس سنة 2019 والمتضمن تعيين أعضاء الحكومة، المعدّل،

– وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 08–126 المؤرّخ في 13 ربيع الثاني عام 1429 الموافق 19 أبريل سنة 2008 والمتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، المعدّل والمتمّم،

– وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 08–127 المؤرّخ في 24 ربيع الثاني عام 1429 الموافق 30 أبريل سنة 2008 والمتعلق بجهاز الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات،

يرسم ما يأتي :

المادّة الأولى : يهدف هذا المرسوم إلى تحديد كيفيات الإدماج، بصفة استثنائية، للمستفيدين من جهاز المساعدة على الإدماج المهني وجهاز الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات.

الفصل الأول

كيفيات الإدماج في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية

المادّة 2 : يدمج المستفيدون المذكورون في المادة الأولى أعلاه، في حالة نشاط في المؤسسات والإدارات العمومية إلى غاية 31 أكتوبر سنة 2019، في رتب الموظفين بصفة متربصين أو متعاقدين لمدة غير محددة في مناصب توافق مؤهلاتهم.

يتم ترسيم وإعادة ترتيب المستفيدين المذكورين في الفقرة الأولى أعلاه طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.

المادّة 3 : يمتد إدماج المستفيدين المذكورين في المادة 2 أعلاه على مدى السنوات 2019 و2020 و2021، وتتم حسب المناصب المالية المخصصة لهذا الغرض.

المادّة 4 : زيادة على استيفاء الشروط العامة للالتحاق بمنصب شغل عمومي، يجب على المستفيدين المنصوص عليهم في المادة الأولى أعلاه، أن يستوفوا الشروط القانونية الأساسية المطلوبة للتوظيف في الرتبة أو منصب الشغل المعني.

المادّة 5 : يتم إدماج المستفيدين من الجهازين المذكورين في المادة الأولى أعلاه، لدى الإدارة المعنية بالإدماج في رتبة أو منصب يوافق شهادة أو تأهيل المستفيدين المعنيين، عند تنصيبهم، وذلك بعد دراسة الملفات وفقا للشروط والكيفيات المنصوص عليها في التنظيم المعمول به في التوظيف عن طريق المسابقة على أساس الشهادة.

وفي حالة عدم توفر الإدارة المعنية بالإدماج على الرتبة أو منصب الشغل الذي يوافق شهادة أو كفاءة المستفيد المعني، يدمج هذا الأخير على مستوى هيئة أو إدارة عمومية أخرى.

المادّة 6 : تؤسس لجنة مركزية ولجان ولائية تكلف بمتابعة تنفيذ عملية الإدماج ودراسة الطعون المحتملة للمستفيدين المعنيين والبت في كل المسائل ذات الصلة.

وتكلف زيادة على ذلك، بضمان تنفيذ أحكام الفقرة 2 من المادة 5 أعلاه.

المادّة 7 : تتشكل اللجنة المركزية من ممثلي :

– الوزير المكلف بالتشغيل، رئيسا،
– الوزير المكلف بالداخلية والجماعات المحلية،
– الوزير المكلف بالمالية،
– الوزير المكلف بالتضامن الوطني،
– الوزير المكلف بالصحة،
– الوزير المكلف بالتربية الوطنية،
– الوزير المكلف بالشباب والرياضة،
– السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.

المادّة 8 : تتشكل اللجنة الولائية من ممثلي :

– الوالي، رئيسا،
– مدير التشغيل للولاية،
– مسؤولي القطاعات المعنية على مستوى الولاية،
– رئيس المفتشية للوظيفة العمومية،
– المراقب المالي للولاية،
– رئيس الفرع الولائي للوكالة الوطنية للتشغيل.

المادّة 9 : يدمج المستفيدون من جهاز الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات، الخاضعين لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 08–127 المؤرّخ في 24 ربيع الثاني عام 1429 الموافق 30 أبريل سنة 2008 والمذكور أعلاه، الموجودون في حالة نشاط إلى غاية 31 أكتوبر سنة 2019، ضمن جهاز المساعدة على الإدماج المهني، موضوع المرسوم التنفيذي رقم 08–126 المؤرّخ في 13 ربيع الثاني عام 1429 الموافق 19 أبريل سنة 2008 والمذكور أعلاه.