

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

جامعة الجزائر " 2 " ابو القاسم سعد الله -



كلية العلوم الاجتماعية

قسم علم الاجتماع والديمغرافيا

التخصص : علم الاجتماع المنظمات والموارد البشرية

الإمماج التنظيمي أسباب الإمماج المهني وعلاقته بآليات سياسة التشغيل بالمؤسسة العمومية
دراسة ميدانية لموظفي جهاز المساعدة على الإمماج المهني " DAIP " بمقر ولاية الجلفة

اطروحة لنيل شهادة الدكتوراه " ل م د "

إعداد:

إبراهيم بن بريكة

إشراف:

أ.د. محمد بومخلوف

السنة الجامعية : 2018 - 2019

كلمة شكر

- الحمد والشكر لله رب العالمين الذي وهب لنا علما وعلما ما لم نعلم ، وأعانني على إتمام هذا العمل راجيا منه عزو جل الرضا والقبول.
- والصلاة والسلام على رسوله الكريم الذي حث على طلب العلم وجعله فريضة على كل مسلم ومسلمة.
- أتقدم بجزيل الشكر وعظيم التقدير وخالص الامتنان الى الأستاذ المشرف الاستاذ الدكتور محمد بومخلوف على الدعم المعنوي الذي قدمه لنا من خلال عبارات التشجيع ومن نصائح سديدة وتوجيهات رشيدة وصبره معنا إلى آخر المطاف.
- كما أتوجه بشكري إلى كل الأساتذة الذين اشرفوا على تكويننا والذين لم يبخلوا عنا بنصائحهم القيمة التي أفادتنا كثيرا في حياتنا ، ولن ننسى لهم هذا ما حيننا.
- أشكر أعضاء لجنة المناقشة على تفضلهم بتقييم وتقويم محتويات هذا العمل وإثرائه.
- كما لا يفوتني أن نشكر كل من ساعدني من قريب أو من بعيد.

والله ولي التوفيق

اهداء

أهدي ثمرة جهدي :

إلى من ربنتي وسهرت الليالي على راحتي ، وعلمتني أن للحياة أكثر من معني
والى من كان دعاؤها ورضاه عني سرُّ نجاحي (الحاجة خيرة) .

إلى الوالدين الكريمين أطال الله في عمرهما

أمي التي حملتني وهنا على وهن وتحملت شقاوتي بكثير من العطف والتضحية

أبي الرجل العظيم الذي لم يدخر وسعا لكي ينير طريقي بكثير من الجهد
والعرف ، وعلمني أن الحياة عمل وصبر.

إلى من تقاسمت معها حلوة الحياة ومرها زوجتي الحبيبة التي أتمنى معها دوام الصحة
والعافية . وولدي قرّة عيني (احمد اويس) .

إلى أخوتي الأعزاء أتمنى لهم الصحة والعافية والتوفيق ، والنجاح والى كل أفراد
العائلة .

إلى كل الأصدقاء ورفقاء الدراسة الذين جمعتنا بهم الأقدار واحمد الله على صحبتهم
وإبقائهم خير الصحبة ، وأتمنى لهم النجاح في حياتهم .

إلى كل من قدم لي يد المساعدة من قريب أو من بعيد لانجاز هذه المذكرة .

إلى كل من وسعهم قلبي ولم تسعهم الورقة.

إلى كل من تصفح هذا البحث.

إلى كل هؤلاء اهدي هذا العمل.

ليبراهيم

• الملخص

تعد سياسة التشغيل من بين البرامج والآليات التي أعدتها الدولة كي تنفذها مختلف الأجهزة من أجل توفير فرص للعمل وزيادة مناصب الشغل للبيد العاملة التي تبحث عن العمل ، حيث يعتبر برنامج الاندماج المهني كآلية من اليات سياسة التشغيل الذي سعى الى تحقيق الاندماج التنظيمي للشباب المدمج في عالم الشغل بالمؤسسة العمومية ، فالعمل هو مطلب اساسي في حياة الشباب فهو اداة لتنمية القدرات الذهنية والمهنية للموظف المستفيد من هذا الجهاز من خلال تحقيق الاستمرارية والاستقرار المهني في حياتهم العملية ، كما ان سياسة التشغيل لا تقتصر على توفير مناصب شغل فقط بل تسعى الى اندماج الشباب المدمج وتحسين ادائه أكثر.

ومن هذا المنطلق تناولنا في دراستنا ظاهرة الاندماج للشباب المدمج كدراسة ميدانية بولاية الجلفة اذ حاولنا معرفة مدى قوة التأثير الذي تخلقه برامج واليات سياسة التشغيل من خلال ايجاد الحلول التي يعاني منها موظفي الاندماج المهني من اجل زيادة فرص العمل ، حيث يكمن هدف الدراسة في تطوير سياسة التشغيل وتحقيق الاندماج التنظيمي ، مما يساعد ذلك في اندماج الشباب المدمج في عالم الشغل بالمؤسسة العمومية .

الكلمات المفتاحية : الاندماج التنظيمي ، سياسة التشغيل الاندماج المهني ، الشباب المدمج ، المؤسسة العمومية

Résumés .

La politique de l'emploi est l'un des programmes et mécanismes élaborés par l'Etat pour la mise en place de diverses agences afin de créer des emplois et d'augmenter les emplois de la main-d'œuvre. Le programme d'intégration professionnelle est un mécanisme de la politique de l'emploi qui visait à réaliser l'intégration des jeunes dans le monde du travail. Dans l'institution publique, le travail est une exigence fondamentale de la vie des jeunes, un outil de développement des capacités mentales et professionnelles de l'employé bénéficiant de ce système grâce à la continuité et à la stabilité professionnelle de sa vie professionnelle. La politique de l'emploi ne se limite pas à fournir des emplois , Mais aussi d'améliorer la performance des jeunes .

Dans cette étude, nous avons discuté de l'intégration de la jeunesse intégrée en tant qu'étude de terrain dans Etat de Djelfa et avons tenté de déterminer l'impact des programmes et mécanismes de la politique de l'emploi en trouvant

Les solutions dont souffrent les professionnels de l'intégration pour accueillir les possibilités d'emploi .

Et parvenir à une intégration organisationnelle facilitant l'intégration des jeunes dans le monde du travail dans l'institution publique .

Les mots clés: Intégration organisationnelle , Politique d'exploitation, Intégration professionnelle , Jeunesse intégrée , établissement public

Abstract .

the Employment Policy is one of the programs and mechanisms prepared by the State for the implementation of the various agencies in order to provide employment opportunities and increase the jobs of the labor force.

The Vocational Integration Program is a mechanism of employment policy that sought to achieve the organizational integration of the integrated youth in the world of work In the public institution, work is a basic requirement in the lives of young people.

It is a tool for developing the mental and professional abilities of the employee benefiting from this system through achieving continuity and professional stability in their working life.

The employment policy is not limited to providing jobs only, young people built more and improve his performance.

In this study, we discussed the integration of integrated youth as a field study in the state of Djelfa. We tried to find out how strong the impact of the employment policy programs and mechanisms is by finding the solutions that professional integration workers suffer in order to increase employment opportunities.

And achieve organizational integration, which helps in the integration of young people integrated into the world of work in the public institution.

Keywords: organizational integration, employment policy, vocational integration, integrated youth, public institution .

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

الموضوع.....الصفحة

• مقدمة..... أ/ب

الباب الأول : الجانب المنهجي والنظري

• الفصل الأول : الجانب المنهجي

• تمهيد.....ص 07

1. أسباب اختيار الموضوع ص 07

2. اهمية الموضوع ص 08

3. أهداف البحث ص 09

4. بناء الاشكالية..... ص 09

5. صياغة الفرضيات..... ص 14

6. تحديد المفاهيم..... ص 14

7. منهج وتقنيات البحث ص 27

8. الدراسات السابقة ص 32

9. المقاربة النظرية..... ص 42

• الفصل الثاني : تطور العمل وواقع الاندماج التنظيمي بالمؤسسة

• تمهيد..... ص 45

1. تطور فكرة العمل عبر التاريخ .

1.1.نشأة وتطور العمل عبر العصور..... ص 45

2.1. العمل في الدين والمجتمع الاسلامي ص 48

3.1. العمل في الفكر الاقتصادي..... ص 50

4.1. العمل في المجتمع الجزائري..... ص 51

2. قانون وتشريعات العمل في الجزائر.

1.2 تعريف قانون العمل ص 52

- 2.2. مصادر قانون العمل ص 53
- 3.2. خصائص قانون العمل ص 64
- 4.2. تطور تشريع العمل في الجزائر ص 67
3. العمل وإدماج الشباب بالمؤسسة العمومية .
- 1.3. الإدماج والاندماج ص 70
- 2.3. شروط الإدماج وأنواعه ص 70
- 3.3. نتائج الإدماج ص 73
- 4.3. العمل ودوره في اندماج الفاعل داخل المؤسسة ص 74
4. الاندماج التنظيمي بالمؤسسة العمومية .
- 1.4. مفهوم الاندماج المهني ص 75
- 2.4. انواع الاندماج المهني ص 77
- 3.4. مستويات الاندماج المهني ص 77
- 4.4. مظاهر الاندماج المهني ص 78
- 5.4. اهداف الاندماج المهني ص 80
- خلاصة الفصل .
- الفصل الثالث : الاطر النظرية والتجربة الجزائرية .
- تمهيد ص 82
1. الاطار المفاهيمي للتشغيل .
- 1.1. العمل والشغل ص 83
- 2.1. الاطار العام و القانوني للتشغيل ص 88
- 3.1. شروط ومراحل التشغيل في الجزائر ص 88
- 4.1. المبادئ و الاسس العامة للتشغيل ص 93
- 5.1. هيكله القوى العاملة وتطورها في الجزائر ص 93
2. الاتجاهات والأطر النظرية لدراسة التشغيل .
- 1.2. التشغيل عند المدرسة الكلاسيكية ص 94
- 2.2. التشغيل لدى التحليل الماركسي ص 95

- 3.2. التشغيل عند المدارس الادارية ص 97
- 4.2. نظرية البحث عن العمل ص 98
- 5.2. المدرسة الكنزية ص 99
3. واقع وتطور سياسة التشغيل في المؤسسة الجزائرية .
- 1.3. الابعاد الرئيسية لسياسة التشغيل ص 100
- 2.3. مراحل تطور سياسة التشغيل ص 102
- 3.3. برامج واليات سياسة التشغيل..... ص 112
- 4.3. اهداف وأسس سياسة التشغيل ص 117
- 5.3. تحديات و معوقات سياسة التشغيل ص 120
- 6.3. نتائج سياسة التشغيل في الجزائر ص 122

• خلاصة الفصل

الباب الثاني : الدراسة الميدانية

الفصل الرابع : ميدان الدراسة وعينة البحث .

- تمهيد..... ص 126

1. مجالات البحث

- 1.1.المجال الجغرافي للدراسة ص 126
- 2.1. المجال البشري للدراسة ص 126
- 3.1. المجال الزمني للدراسة ص 129
2. عرض وصفي لهياكل وأجهزة الولاية .

- 1.2. الوالي وديوانه ص 130
- 2.2. الامانة العامة ص 133
- 3.2. مديرية الادارة المحلية ص 135
- 4.2. مديرية التنظيم والشؤون العامة ص 139

3.العينة وخصائصها .

- 1.3. العينة وكيفية اختيارها ص 142

2.3. خصائص العينة ص 143

4. الفصل الخامس : الاندماج والاندماج التنظيمي للشباب المدمج .

• تمهيد ص 150

- رضا الشباب المدمج مقابل مناصب دائمة ص 150

- المناصب الشاغرة وانتماء الشباب المدمج ص 166

- الاهتمام و المتابعة مقابل الشفافية التامة ص 180

• الاستنتاج ص 188

5. الفصل السادس : التحفيز والاندماج التنظيمي للشباب المدمج .

• تمهيد ص 191

- الدخل الشهري والشعور بالثبات التام اثناء العمل ص 191

- نوعية الحوافز ومدى استجابة الشباب المدمج لها ص 208

- زيادة الولاء وارتباط الشباب المدمج بالثبات في العمل ص 219

• الاستنتاج ص 228

6. الفصل السابع : التدريب والأداء التنظيمي للشباب المدمج .

• تمهيد ص 231

- عمليات التدريب وانسجامها مع متطلبات العمل ص 232

- كيفية التدريب وزيادة ولاء الشباب المدمج ص 246

- المتابعة والاستمرارية مقابل الانضباط والمداومة ص 259

• الاستنتاج ص 268

• الاستنتاج العام ص 271

- خاتمة..... ص 275

- المراجع..... ص 278

- الملاحق.....

فهرس الجداول

فهرس الجداول

رقم الجدول	عنوانه	الصفحة
01	سندات مناصب العمل مقابل المعدلات السنوية حسب كل سنة	106
02	يبين خصائص مختلف الاجهزة والبرامج التي تتعلق بفئات افراد العينة .	112
03	توزيع افراد العينة حسب الجنس.	144
04	توزيع افراد العينة حسب السن.	144
05	توزيع افراد العينة حسب الحلة العائلية.	145
06	توزيع افراد العينة حسب النوع العقد.	146
07	توزيع افراد العينة حسب مدة العقد.	146
08	توزيع افراد العينة حسب المستوى التعليمي .	147
09	توزيع افراد العينة حسب الاقدمية في العمل .	148
10	العلاقة بين وجود مناصب و فرصة التحويل مقابل الحصول على وظيفة دائمة	152
11	الرضا بمعايير الاستقطاب مقابل الحصول على منصب دائم	154
12	الرضا بمعايير الاستقطاب مقابل الاستفادة من عدمها في اطار الادمج المهني	156
13	الرضا بمعايير الاستقطاب وتوسيع العلاقة بين الموظفين الدائمين .	158
14	قبول العمل في مؤسسة اخرى مقابل الحصول على وظيفة دائمة	159
15	المعايير المعتمدة من طرف المؤسسة وعلاقتها بالجنس	161
16	فرصة التحويل والحصول على منصب عمل حسب الجنس	163
17	استفادت موظفو الادمج المهني بالعمل الموكل اليهم حسب السن	165
18	وجود مناصب شاغرة مقابل العمل بالمؤسسة والبقاء فيها	167
19	وجود مناصب شاغرة بالمؤسسة وعلاقتها بالعمل في مؤسسة اخري بصفة موظف في اطار الادمج المهني	169
20	وجود مناصب شاغرة بالمؤسسة وعلاقتها بفكرة توسيع العلاقات مع الموظفين الدائمين بالمؤسسة	171
21	علاقات التوظيف والبقاء داخل المؤسسة	173
22	انشاء العلاقات ومدى توسيعها داخل محيط العمل	175
23	الموافقة على العمل في مؤسسة اخرى حسب الجنس	178
24	استفادت موظفو الادمج المهني حسب الجنس	180

182	الاهتمام من قبل الادارة وتوسيع العلاقات في العمل	25
184	الاهتمام من قبل الادارة والرغبة في ممارسة العمل حتى الادمج	26
185	تقديم توضيحات حول العمل والرغبة في ممارسة العمل حتى الادمج	27
187	الاهتمام والمتابعة من قبل الادارة حسب الجنس	28
193	الدخل الشهري للموظف وعدم توافقه مع الجهد المبذول	29
195	الدخل الشهري للموظف ومدى استقراره اثناء ممارسة عمله	30
197	الدخل الشهري للموظف مع امكانية مصدر ثان يسد الحاجات اليومية	31
199	الدخل الشهري حسب الجنس	32
201	الدخل الشهري حسب الحالة العائلية	33
203	توافق الدخل مع الجهد المبذول حسب الجنس	34
205	مصادر اخرى حسب الجنس	35
206	نوع العقد ومدى توافق الدخل مع الجهد المبذول	36
209	الحوافز المعنوية لرفع المستوى وعلاقتها بنوعيتها لموظفي الادمج المهني	37
211	الحوافز المعنوية وزيادة الولاء بالمؤسسة	38
212	الحوافز المفضلة حسب الجنس	39
214	الحوافز المعنوية ودورها في رفع المستوى حسب الجنس	40
216	الحوافز المادية ودورها في بذل الجهد حسب السن	41
218	التفرقة بين العمال من ناحية المعاملة ودورها في اضعاف الولاء داخل المؤسسة	42
220	التفرقة بين الموظفين الدائمين وموظفو الادمج المهني والشعور بالاستقرار اثناء العمل	43
222	العمل في اطار جهاز الادمج المهني والشعور بالاستقرار اثناء ممارسة العمل	44
224	الشعور بالاستقرار اثناء العمل ممارسة العمل حسب الجنس	45
225	الشعور بالاستقرار اثناء ممارسة العمل حسب الحالة العائلية	46
227	الشعور بالاستقرار اثناء ممارسة العمل حسب الاقدمية في العمل	47
233	تأدية العمل المطلوب وعلاقته بعمليات التدريب المستمرة	48
235	التدريب المستمر مقابل العقوبة المتعرض لها	49

رقم الجدول	عنوانه
50	التدريب المستمر وعلاقته بمدى استفادة خبرة الشباب المدمج
51	الاستغناء عن موظفو الادمج المهني وعلاقتها من عمليات التدريب بالمؤسسة
52	امكانية الاستغناء عن موظفو الادمج المهني وعلاقته بإمكانية الاستغناء عن تدريبهم
53	الاستغناء عن عمليات التدريب لموظفي الادمج المهني حسب الجنس
54	الاستغناء عن عمليات التدريب لموظفي الادمج المهني حسب الاقدمية
55	عمليات التدريب وعلاقتها بالعمل المطلوب من الشباب المدمج
56	مدى اهمية موظفو الادمج المهني وعلاقته بالمسؤول المباشر في العمل
57	مدى الاستغناء عن موظفو الادمج المهني وعلاقته بالعمل المطلوب منهم
58	مقارنة عمل الشباب المدمج بالموظف الدائم داخل المؤسسة حسب الجنس
59	وجود مسؤول يعمل ويسهر لتحسين اداء الشباب المدمجين حسب الاقدمية
60	تبادل الخبرات والمعلومات حسب الاقدمية في العمل
61	استفادات موظفو الادمج المهني مقابل استخلافهم لأحد الموظفين الدائمين
62	العمل على تحسين اداء الشباب مقابل ارتكابهم لأخطاء يصعب تصحيحها
63	تبادل للمعلومات بين الموظفين وعلاقتها بأداء موظفو الادمج المهني
64	استخلاف الشباب المدمج للموظف الدائم حسب الجنس
65	استخلاف موظف دائم حسب اقدمية موظفو شباب الادمج المهني

مقدمة

• مقدمة

يحتل العمل دورا بارزا في حياة الشعوب ، سواء من الناحية الاجتماعية او الاقتصادية وحتى الثقافية ، بهدف المحافظة على استمرارية العامل والاستقرار الاسري والمهني ، فهو اداة لتنمية القدرات الذهنية والمهنية للعامل ، فمنذ وجود الإنسان على وجه الأرض وهو مع صراع دائم مع الطبيعة والظروف المحيطة به لتلبية كافة احتياجاته ورغباته اللامتناهية ، التي إذا ما حقق إحداها لبث يسعى لتحقيق الأخرى ، ولعل أهم وأبسط وسيلة لتحقيق ذلك هو العمل الذي اختلف مفهومه باختلاف الزمن والحضارات ، ولكن يبقى العمل عبادة كما جاء في مبادئ الدين الإسلامي الحنيف .

وما هو معروف أن العالم اليوم في تغير دائم سواء من الناحية الاجتماعية أو الاقتصادية أو حتى السياسية ، خاصة فيما تعلق الأمر بتطور البلاد ، والدولة الجزائرية كغيرها من الدول النامية و ما مرت به من تطورات تاريخية شهدتها عبر مختلف الأزمان تحاول أن تضمن لأفرادها مناصب عمل يضمن لهم العيش الكريم ، ويعود ذلك للفترة التي كان يعيشها الجزائريون انذاك في فترة الاستعمار التي كان فيها الشعب الجزائري محروم من العمل (شعب فقير) و يعمل لدى المستعمر بصفة خماس نهبت منه أراضيه وحتى حرفته التي يجيد صنعها وبهذا خرج المجتمع الجزائري منذ الاستقلال الى يومنا هذا كمجتمع جلّ أفراده بطالين .

خضعت عمليات التشغيل في الجزائر لعدة سياسات التي آلت معظمها بالفشل ، وذلك في ظل تزايد سكاني مرتفع وبطالة مرتفعة وتسريح للعمال ، وبدوره اصبح التشغيل عبئا كبيرا على عائق الدولة الجزائرية في توفيرها لمناصب شغل للمورد البشري ، اضافة الى ذلك الشاب الذي انهكته البطالة والظروف المعيشة الصعبة التي لا يقوى حتى من خلالها على توفير الحاجات التي يحتاجها المواطن البسيط .

وبعدها أخذت الحكومة على عاتقها مسؤولية تشغيل القوى العاملة باعتبار أن الشغل له أهمية بالغة في تطوير المجتمعات انطلاقا من أن الحق في العمل يعد مطلبا أساسيا لأفراد المجتمع جميعهم ، حيث نجد أن الأنظمة والتشريعات الدولية قد التزمت بالنص على ضرورة وأهمية توفير العمل اللائق والمناسب للفرد و بهذا سعت الدولة جاهدة إلى إحداث نقلة نوعية في مجال التنمية والنهوض بالمجتمع إلى أفضل حال ومحو آثار التخلف وما خلفه الاستعمار وتجلت هذه المحاولات من خلال سياسة

التشغيل التي تدل على مختلف التدابير والآليات المعتمدة من طرف الحكومة في سبيل استحداث مناصب شغل ، وقد أصبحت هذه السياسة تشكل الانشغال الدائم والأول لدى السلطات المعنية ويرجع ذلك طبعا إلى تزايد مستوى الطلب على العمل بوتيرة ملحوظة خاصة في السنوات الأخيرة التي عرفت تخرج كم هائل من الطلبة الجامعيين الذين يطمحون لإيجاد فرص لإثبات وجودهم والعمل على تحسين ادائهم وأوضاعهم المعيشية في مجتمع عمت فيه ارتفاع وغلاء المعيشة .

لقد شكلت سياسة التشغيل في الجزائر منذ عشرية ونصف عدة انشغالات لدى السلطات العمومية ، ويرجع ذلك بالأساس الى تزايد مستوى الطلب على العمل بوتيرة تفوق نمو العرض ، وهو ما يعني ارتفاع مستوى البطالة ، خاصة منها ما يتعلق بالشباب من حاملي الشهادات مع ما يرافق ذلك من آفات وضغوطات بكافة مجالاتها الاجتماعية منها والاقتصادية وحتى السياسية التي قد تهدد بالاستقرار المهني والاجتماعي للمورد البشري .

ان سياسة التشغيل لا تقتصر هدفها على توفير مناصب عمل وتخفيض معدل البطالة فقط ، وإنما تسعى أيضا إلى اندماج الشباب المدمج وتحسين ادائه (المستفيد) الذي أصبح من أهم موارد المؤسسة العمومية ، فبواسطته - الشباب المدمج - يمكن للمؤسسة أن تحقق جل أهدافها وهذا طبعا من خلال الاستثمار فيه لأن الاستثمار في الموارد البشرية أصبح الهدف الأول لكل مؤسسة تريد أن تحقق أهدافها بفعالية وكفاءة عالية ولهذا فإن تحسين اداء الموارد البشرية ضرورة لكل تنظيم وهذا من خلال تدريب عمالها أو تعليم مديريها (المسيرين والإطارات) .

ومن هذا المنطلق تناولنا في دراستنا هذه الاطروحة والموسومة بـ " الاندماج التنظيمي لشباب الادماج المهني وعلاقته باليات سياسة التشغيل بالمؤسسة العمومية " دراسة ميدانية لموظفي جهاز الادماج المهني داخل المؤسسة العمومية بمقر ولاية الجلفة إذ أنه من خلالها حاولنا معرفة التأثير الذي تخلقه برامج وآليات سياسة التشغيل في ايجاد حلول للمشكلات التي يعاني منها موظفو جهاز المساعدة على الادماج المهني (DAIP) اضافة الى مناصب العمل المتاحة و المؤقتة لعمال ما قبل التشغيل الذي يمكن أن تضيف للشباب او للمورد البشري شيئاً في قدراته و مهاراته .

جاءت هذه الدراسة متضمنة سبعة (07) فصول واندرجت في جزئين رئيسيين ، الباب الأول يضم الجانب المنهجي و الجاني النظري ، حيث احتوي الجانب المنهجي على فصل واحد تمهيدي يحتوي بدوره على المبررات التي تمثلت في اسباب اختيار الموضوع ، تليها اهمية الموضوع وأهداف البحث ثم بناء الإشكالية المطروحة مرفوقة بصياغة الفرضيات المقترحة ، ثم تحديد المفاهيم ، مع ذكر إجراءات البحث من المنهج المستخدم والذي تمثل في المنهج الكمي ، والأداة التي تمثلت في الاستمارة وذكر الدراسات السابقة وصولا الى المقاربة النظرية .

أما الجانب النظري الذي احتوى على فصلين .

الأول : تمثل في تطور فكرة العمل عبر التاريخ (القديمة ، الوسطى ، الحديثة) ثم الى قوانين وتشريعات العمل في الجزائر لنصل الى ماهية الاندماج المهني من خلال مظاهره ، انواعه ، مستوياته ثم ومنها الى العمل وإدماج الموظف داخل المؤسسة العمومية وصولا كافة الاجراءات و العوامل التي تجعل من الشباب المدمج الاندماج داخل المؤسسة العمومية ، اضافة لتلك الوسائل التي ساعدته على ذلك وأخيرا ذكر معوقات وتحديات الاندماج المهني .

وأما الفصل الثاني يخص مجموعة من العناصر التي تمثلت في اولها في الاطار المفاهيمي للتشغيل ، و التطرق الى العمل والتشغيل ثم الى الاطار القانوني والأسس العامة للقوى العاملة وتطورها داخل الجزائر ، ثانيا الى اهم النظريات الحديثة التي تناولت التشغيل ونجد اهمها عند المدرسة الكلاسيكية و الادارية ، والتشغيل لدى التحليل الماركسي ، والمدرسة الكنزية ، اخيرا الى واقع وتطور سياسة التشغيل في المؤسسة الجزائرية من برامج واليات سياسة التشغيل الى الابعاد الرئيسية تم الى المعوقات والتحديات اخيرا الى النتائج التي توصلت اليها سياسة التشغيل في الجزائر .

وفيما يخص **الباب الثاني** المتعلق بالدراسة الميدانية ، ويضم الجانب التطبيقي الذي احتوى على ثلاث فصول ، ابتداءً بالتعريف بميدان الدراسة ، وتمّ عرض فيه كل من المجالات التالية (الجغرافي ، البشري ، الزمني) اضافة الى عرض وصفي لهياكل وأجهزة ميدان الدراسة (المؤسسة العمومية بمقر الولاية) وذلك من خلال نبذة تاريخية عن الوالي وديوانه من ناحية المهام والصلاحيات ، ثم الى الامانة لعامة والتطرق الى المصالح التابعة لها ، وصولا الى مديرية الادارة المحلية وعرض مفصل لكل مصالحها ، وصولا الى مديرية التنظيم والشؤون العامة وتمّ فيها تحديد كل صلاحيات ومهام كل

مسؤول ، ثم التطرق على العينة وكيفية اختيارها وعرض مجتمع البحث ، من خلال عرض المعطيات وتفسيرها وتحليلها ، وصولا لاختبار الفرضيات وإعطاء كل فرضية بفصل خاص بها لمناقشتها وتحليلها من خلال مجموعة من الجداول منها البسيطة ومنها المركبة بهدف الكشف عن مدى صدق او نفي كل فرضية على حدى ليصل بنا المطاف الى استنتاج الجزئي لكل فرضية ومنها الى الاستنتاج العام الذي ينتهي بالنتائج التي توصلت اليها الدراسة وصولا الى خاتمة الدراسة .

الباب الأول

الجانب المنهجي

والنظري

الفصل الأول : الجانب المنهجي للدراسة

• تمهيد

1. أسباب اختيار الموضوع
2. أهمية الموضوع
3. أهداف البحث
4. بناء الإشكالية
5. صياغة الفرضيات
6. تحديد المفاهيم
7. منهج وتقنيات البحث
8. الدراسات السابقة
9. المقاربة السوسيولوجية

• تمهيد

يعتبر الفصل المنهجي كغيره من الفصول ، باعتباره فصلا هاما لا غنى عنه في عملية البحث ، لأنه من خلاله يتم تحديد الإجراءات المنهجية التي يجب مراعاتها في تناول موضوع بحث معين ، ولهذا كانت البداية في التطرق إلى مبررات و اسباب اختيار الموضوع الموضوعية والذاتية والمتمثل في الاندماج التنظيمي للشباب المدمج وعلاقته باليات سياسة التشغيل بالمؤسسة العمومية ، ثم الى أهداف الدراسة وكذا أهميتها ، لتليها بناء الاشكالية والزاوية المنهجية المراد دراستها من خلال التساؤلات الخاصة بها ، ومنه تحديد الفرضيات مع ذكر بعض الدراسات السابقة ، ومحاولة إبراز زاوية الدراسة التي تخدم موضوع بحثنا هذا لننتقل بعد ذلك إلى المنهج والتقنيات المعتمدة عليها في الدراسة ، وفي الأخير تم تناول المقاربة السوسبيولوجية .

1. أسباب اختيار الموضوع

1.1. الاسباب الذاتية

- ✓ سياسة التشغيل تمس شريحة كبيرة من المجتمع الجزائري التي تعتبر طاقة للمستقبل ونحن نمثل هذه الشريحة (شباب الادمج المهني) .
- ✓ الرغبة في معرفة مدى دور سياسة التشغيل في تحسين اداء الشباب المدمج بعد عملية التجديد .
- ✓ التعريف بالمؤسسة العمومية مقر الولاية من خلال الهيكل التنظيمي للولاية وأجهزتها الادارية والتنظيمية .
- ✓ مسالة الاندماج هي الغاية الكبرى التي يسعى لها الشباب المدمج ، لأنه باندماجهم داخل مقر الولاية يحل الكثير من المشاكل التنظيمية والمعوقات الوظيفية .
- ✓ الرغبة في التعرف على سير مديرية التشغيل ومحاولة إفادة الشباب المدمج بمعلومات عنها.
- ✓ توفر مثل هذه المواضيع في دول اوروبا بكثرة وإعطائها ذا اهمية بالغة ، وغيابها في الوطن العربي الوطن الام الجزائر .
- ✓ التعرف على الاندماج التنظيمي للشباب المدمج مهنيا بالمؤسسة العمومية .

2.1. الأسباب الموضوعية

- ✓ ادماج الشباب المدمج في الحياة المهنية وإخراجهم من شبح البطالة من خلال ادماجهم بالمؤسسة العمومية .
- ✓ التعرف على الدوافع التي ادت بالشباب المدمج الى اختيار هذا النوع من الاجهزة ، ومعرفة النتائج المتوصل اليها من خلال تطبيق برنامج جهاز المساعدة على الادماج المهني (Daip) ، وكيفية اندماجهم في مناصب دائمة .
- ✓ حداثة الموضوع وقلة الدراسات التي تطرقت إليه من جانبه الخاص بعملية تجديد العقود المحددة المدة .
- ✓ سعي شباب الادماج المهني للحصول على منصب دائم ، كون الاستقطاب مهم لكل من الشباب المدمج والمؤسسة العمومية .
- ✓ الاندماج التنظيمي ظاهرة اجتماعية يحتاجها الشباب المدمج للبحث والاستقصاء لفهم العوامل والانعكاسات التي هي على مستوى الاداء في المؤسسة العمومية .
- ✓ محاولة ربط الاندماج التنظيمي باليات التشغيل الممتلئة في (معايير الاستقطاب ، التحفيز ، الاداء) .
- ✓ تدعيم البحث العلمي بدراسات أكثر عمقا وتشخيصا للواقع وللظاهرة المدروسة .

2. اهمية الموضوع تمثلت أهمية هذا الموضوع فيما يلي :

- ✓ معرفة مستوى سياسات التشغيل في تحسن اداء موظفو جهاز المساعدة على الادماج المهني بعد عملية تجديد العقود .
- ✓ محاولة تقديم صورة واقعية عن هذه السياسة كما تتجلى في حياة الشباب المدمج .
- ✓ محاولة إثراء المعرفة العلمية حول الموضوع.
- ✓ محاولة التعرف على مواقف الشباب المهني بهذه الدراسة .
- ✓ محاولة الكشف بين العلاقة بين الادماج والاندماج .
- ✓ يعتبر الموضوع الشائع في الوقت الراهن واهتمام كل فئة به خاصة بفئة الشباب.
- ✓ محاولة التعرف على دور اليات التشغيل في الادماج والاندماج .

3. اهداف البحث

وفيما يخص الأهداف الخاصة بالبحث حاولت لقاء الضوء على احدى اللطواهر الاجتماعية التي تشهدنا المؤسسات العمومية ، وهذا للكشف عن بعض الحقائق الكائنة في مقر الولاية وما مدى تأثيرها وانعكاساتها على عملية الاندماج التنظيمي للشباب بالمؤسسة العمومية فتتمحورت فيما يلي:

- ✓ التحقق من صحة وصدق الفرضيات.
- ✓ التعرف على برامج وآليات سياسة التشغيل في الجزائر.
- ✓ تشجيع ادماج الشباب حاملي الشهادات في سوق العمل .
- ✓ الاندماج التنظيمي يحقق اندماجا مهنيا و اجتماعيا .
- ✓ تقديم مساهمة علمية في هذا الجانب بتوسيع وتطوير معلومات الباحث حول الموضوع.

4. بناء الإشكالية

يعتبر العمل من بين احدى المميزات التي يتمتع بها الشباب المدمج على مر العصور ، حيث ظهر العمل بصفته حاجة انسانية ونشاط من اجل البقاء والرخاء ، فلقد كان ينظر اليه على انه مجموعة من الحركات و الاجراءات التي يجب على الموظف الاستفادة القيام بها في زمن معين وفي فترة معينة ، من اجل تحقيق اهداف المؤسسة او المنظمة ، ولقد عرف التطور التاريخي للعمل العديد من المحطات المهمة التي نقلت الشباب من مرحلة قطف الثمار والصيد الى المراحل التي مارس فيها الانسان مهنة العمل ، حيث انه شرط اساسي لاستمرارية الموظف الذي هو في اطار ما يسمى بجهاز المساعدة على الادماج المهني **DAIP** *، بهدف استغلالهم لتوفير جميع اهداف المؤسسة من خلال اليات تحفيزية ، فنجد ان العمل مرتبط بالأجر المقبول والحماية الاجتماعية اللازمة ، فهو يمثل شرطا ضروريا للاندماج التنظيمي والاجتماعي بالمؤسسة ، وما يميّز هذا العمل هو الدوام الجزئي الذي يجعلهم اقل شعورا بالاستقرار المهني والأمن الوظيفي¹، مما يجعل موظفو الادماج المهني غير قادرين على تكوين علاقات اجتماعية ، حيث يواجه شبابنا اليوم عدة تغيرات سواء من الناحية الاقتصادية أو السياسية وحتى الاجتماعية ، ومجمل هذه التغيرات تؤثر على توازن المجتمع وضمان استمراره .

* Dispositif d'Aide a l'Insertion Professionnelle.

1 كريمة بن قورمار ، العمل بصيغة العقود المحدودة المدة والاندماج الاجتماعي ، دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية للأشغال بغرداية ، رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع ، جامعة غرداية ، 2013/2012 ، ص 98 .

اذ انّ المجتمع الجزائري يسعى دائما وراء تغطية العجز من أجل الوصول إلى نتائج ذات فعالية وكفاءة عالية لتطوّر واندماج الموظف المستفيد بالمؤسسة العمومية .

وما هو عليه اليوم ، فالواقع التنظيمي لعملية الاندماج داخل كل مؤسسة او منظمة مهما كان نوعها فإنه يؤثر على الشباب المدمج بشكل مباشر أو غير مباشر ، فالشباب المستفيد رغم تحمله على منصب عمل مؤقت وغير دائم ، ودخوله في عالم الشغل يجد نفسه في واقع غير الذي توقعه ، الأمر الذي يجعل المؤسسة العمومية بتعزيز مختلف قدراته ومهاراته بانتهاج طرق معينة لمعالجة الوضع والتأقلم معه في إطار تزويده بالتكوين والتدريب المستمر وانتمائته اكثر بالمؤسسة العمومية .

وفي ظل كل التغيرات التي تشهدها كل مؤسسة جزائرية فإن موضوع سياسة التشغيل قد نال الاهتمام الواسع من طرف الباحثين في العديد من التخصصات أهمها علم الاجتماع والمنظمات البشرية بحيث نجد أن مختلف التفاعلات التي تحدث بين الأفراد في إطار العمل إنما هي نتاج عن الأفعال التي يقومون بها ، وهنا يظهر ما يسمى بدلالة الفعل الاجتماعي داخل المنظمات الذي هو سلوك موجه بواسطة قيم تكون مدمجة في ذوات الفاعلين باعتباره فعل ديناميكي لجماعة تعيش في محيط واحد ولها مصالح مشتركة ، وذلك لتحقيق غايات محددة وأهداف معينة ، فمجال الإصلاحات التي شهدتها الجزائر بعد تطبيقها لبرنامج التعديل الهيكلي بداية من سنة 1994 إلى غاية 1998 ، وما نتج عن ذلك من تسريح للعمال كان مرده حل العديد من المؤسسات العمومية ، لذلك اتخذت عدة إجراءات بهدف دعم سياسة تشغيل الشباب والتركيز عليها وفق جهاز مهني ذو مسألة إدارية أنشئ بموجب المرسوم التنفيذي رقم 08-126 بتاريخ 19 أفريل 2008¹، والموجه بدوره للباحثين عن العمل لأول مرة المؤهلين منهم وغير المؤهلين ، حيث يشكل برنامج الإدماج المهني بالمؤسسة العمومية لحظة حاسمة للانخراط والاندماج في الحياة النشطة والعملية ، على الرغم من أهمية هذا الموضوع إلا أننا نجد الدراسات قليلة في هذا الجانب خاصة تلك المتعلقة بالعلوم الاجتماعية ، وما يهمننا فيها هو دراسة تلك العلاقات الاجتماعية والظواهر الاجتماعية التي ينشئها الشباب المدمج من خلال كفاءتهم وتفاعلهم أثناء قيامهم بأداء مهامهم لتعزيز ولأهم التنظيمي وتحقيق الرضا الوظيفي ، الذي يساعد في اندماج الشباب المدمج بالمؤسسة العمومية ، هذا من وجهة نظر سوسيولوجية ، وباعتبار ان الموضوع قد تم تناوله سابقا من وجهة النظر الاقتصادية ، وداخل أي منظمة أو مؤسسة عمل تتواجد العديد من التفاعلات بين

1 المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 19/04/2008، المحدد للإطار العام لجهاز المساعدة على الإدماج المهني للشباب وكيفية تطبيقه .

أفراد المصلحة الواحدة أو مجمل المصالح بالمؤسسة وهذا بغرض انجاز العمل المطلوب ، وتحقيق الأهداف المخطط لها ، ولكن في ظل هذه التفاعلات تظهر انعكاسات على مستوى الأفراد قد تكون إيجابية أو العكس من ذلك سلبية ، لذلك نجد الشباب المدمج أنه يسعى لتقديم الأفضل في أدائه للعمل المطلوب منه ليثبت ذاته من خلال الفرصة التي أتاحت له في ظل سياسة التشغيل المنتهجة من طرف الدولة الجزائرية ، وهنا تصبح له قدرات ومهارات تجعله يحسن أدائه بين مختلف المصالح بالمؤسسة العمومية .

يعد الشباب المدمج في المجتمع الجزائري من اهم الموارد البشرية وأكثرها داخل المؤسسات ، إذ أنه يمثل المحرك الاساسي للمؤسسة العمومية التي تتطلب درجة كفاءة وقدرة عالية على القيام بالعمل ، فالعنصر البشري له دور حاسم في قيام المؤسسة و بقائها ونموها والمساهمة في تطويرها ، حيث نجد في الاتجاه الوظيفي البنائي عند تالكوت بارسونز Talcott Parsons انه يعتبر التنظيم بمثابة نسق اجتماعي ، له وظيفة محددة تقوم عليها الانساق الكبرى¹ ، بحيث يتحدد الاندماج التنظيمي لشباب الادماج المهني التي يكتسبها الموظف من خلال مجموعة من العمليات التي تتمثل في الاستقطاب في طرق التوظيف فتجعله اكثر انتماء ، اضافة الى تلك البرامج التدريبية التي تعود الى التدريب المستمر اما بالنسبة لي بارسونز فانه يولي اهمية للتكامل الذي يقتضي التوازن بفعل الانساق الفرعية المختلفة ، فاعتقد ان المجتمع يؤمن لنفسه الاندماج والاستقرار ، وبالتالي فثمة هناك نوع من الادماج الذي يتكوّن من اجزاء تتربط بفعل عوامل اللغة ،² إذ انّ التكامل هو ذلك الاندماج او الانسجام الى درجة تفاعل الشباب المستفيد بالمؤسسة العمومية ، حيث يعد التدريب المستمر من العوامل الاساسية التي تؤثر على الاندماج التنظيمي وفقا لخصائص يتميز بها كالمؤهل العلمي والمستوى التعليمي والجنس ، وهو ما يؤدي بالشباب المستفيد من هذا البرنامج ابراز كل كفاءاته وطاقاته ليتجنب عدم الاتقان في العمل ، اضافة الى التغيب والإهمال³ .

1 السيد الحسيني ، النظرية الاجتماعية ودراسة التنظيم . 2ط ، مصر: دار المعارف ، 1979 ، ص 75 .

2 عبد العزيز بن علي الغريب ، نظريات علم الاجتماع " تصنيفاتها اتجاهاتها ، كلية العلوم الاجتماعية ، جامعة محمد بن سعود الاسلامية ، ص 11.

3 جورج فريدمان ، بيار نافيل ، رسالة في سوسيولوجيا العمل ، بيروت: تر: يولاند غيمانوئيل ، منشورات عويدات ، 1986 ، ص ص 16،17.

كما تعتبر عملية التدريب المستمر بصفقتها نوع من برامج التكوين ذات تأثير فعال على مردودية موظفو الإدماج المهني التي هي ضرورية للمحافظة على العمل بكفاءة عالية ، كما ان التكوين في الادارة العمومية يساعد عملية الاشراف على شباب الإدماج المهني ، بغض النظر على ظروفهم المادية والمعنوية ، إلا انه يؤدي بهم الى استقرارهم في العمل الموكل اليهم بهدف توطيد العلاقة بين موظفو الإدماج المهني وبين رؤسائهم للرفع من معنوياتهم وتحفيزهم اكثر ، وذلك لزيادة انتمائهم وولائهم للمؤسسة .

لذلك يمكننا القول أن سياسة التشغيل لها الانعكاس الإيجابي لحد معين على مستوى تحسين أداء المورد البشري ، ومختلف الآليات التي تتبعها المؤسسة من تكوين وتدريب لمتابعة شباب الإدماج المهني ، والاهتمام بتحفيزه وتشجيعه مما يساعد في تحقيق رضا المورد البشري بالمؤسسة العمومية فهي تجعل الشباب المدمج يشعر بالانتماء بالمؤسسة العمومية .

ونجد أن سياسة التشغيل ببرامجها وآلياتها تفتح المجال للشباب بالإدماج المهني في المؤسسات العمومية بشكل ينمي قدراتهم من خلال التمرن والتدريب المستمر على العمل وفق ما هو متاح من إمكانيات بالمؤسسة التي يعمل فيها ، وطرق الإدماج لهذه الفئات العاملة يتم وفق أسس ومبادئ معينة مما جعلنا نتساءل في دراستنا هذه على الموظفين الشباب الذين يعملون في إطار عقود ما قبل التشغيل بحيث يعتبرون من موظفو الإدماج المهني بعقوده وفئاته العديدة ، ووفق الإستراتيجية التي تضعها كل مؤسسة لمتابعة العمل ، مما يعكس ذلك ايجابا على موظفو الإدماج المهني من خلال تطوير كفاءاتهم أكثر لضمان اندماجهم والمحافظة على مكانتهم بالمؤسسة العمومية ، فتعتبر سياسة التشغيل بمثابة إجراء مؤقت لامتناس البطالة لدمج الشباب في إطار العمل وخاصة خريجي الجامعات و حاملي الشهادات ، وهو الأمر الذي أدى بكل مستفيد في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني (Daip) برسم إستراتيجية معينة بناءً على الاهداف والطموحات التي تجعلهم أكثر اندماجا بالمؤسسة العمومية ، وتتمثل في تلك الاعتبارات والمتغيرات التي نجدها في آليات وبرامج سياسة التشغيل التي تنفذها مختلف الأجهزة الحكومية ، من اجل زيادة فرص للعمل ، وتوفير مناصب شغل للقوى العاملة ، وعوامل اخرى ترتبط بالمؤسسة العمومية وتتأثر بها وفق استراتيجية يمكن من خلالها تسيير المؤسسة بفعالية وكفاءة عالية ،

ويمكن تحليل هذه العوامل في تحسين أداء المورد البشري و تعزيز ولائه التنظيمي بالمؤسسة العمومية ، لتحقيق الرضا الوظيفي ، وبما أن المورد البشري عنصرا فعالا في التنمية بمختلف

مجالاتها لذلك أولت الدولة أهمية كبيرة لتوفير الإمكانيات اللازمة لدمج الشباب في العمل وتوظيفهم في مناصب دائمة .

وهذا ما يوضح أن انتهاج سياسة التشغيل وما تحمله من آليات وبرامج لا يقتصر فقط على توفير فرص عمل والتقليل من البطالة قدر المستطاع ، وإنما الدور الفعال الذي ركزت عليه هو الاهتمام بالموظف في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني بتنمية قدراته وتطوير كفاءاته من خلال ممارسة معارفه ميدانيا وبشكل ملموس ، الأمر الذي يساعده على تحسين أدائه والتكيف مع محيط العمل الداخلي في إطار علاقات العمل مع بقية العمال بالمؤسسة الواحدة ، ففي غالب الأمر فإن موظفو جهاز المساعدة على الإدماج المهني يمثلون محورا أساسيا من محاور ارتكاز العمل الإداري في المؤسسات العمومية ، ويتضح أكثر على أن أهمية القوى العاملة التي تعمل داخل المؤسسات الإدارية العمومية تجد صعوبة في التأقلم والتكيف مع المناصب الشاغرة ، مما يؤدي إلى عدم الاندماج للشباب المدمج مهنيا بالمؤسسة العمومية ، فليس كل مستفيد من هذا الجهاز يجعله عضوا مندمجا بالمؤسسة العمومية ، ومن بين أهم المشاكل التي أحدثت ضجة ، هو أن هذا الاندماج التنظيمي راجع في الغالب إلى وضع الموظف في غير موضعه ومكانه المناسب ، الأمر الذي يؤدي به إلى عدم الانسجام والتوافق لهذا الموظف في إطار ما يسمى بجهاز المساعدة على الإدماج المهني . **DAIP** *

وفي هذا الإطار جاء طرح التساؤل الرئيسي على النحو التالي:

كيف يعمل الإدماج المهني على تحقيق فعالية الشباب المدمج بالمؤسسة العمومية بمقر ولاية الجلفة ؟

واندرجت تحت هذا التساؤل مجموعة من الأسئلة الفرعية التالية :

* هل اساليب ومعايير الاستقطاب لها تأثير على انتماء الشباب المدمج بالمؤسسة ؟

* كيف يستجيب الشباب المدمج لآليات التحفيز المقدمة من طرف المؤسسة العمومية ؟

* كيف تساعد البرامج التكوينية على أداء الشباب المدمج بالمؤسسة ؟

* Dispositif d'Aide a l'Insertion Professionnelle.

5. صياغة الفرضيات

الفرضيات الجزئية .

الفرضية الأولى:

تؤدي معايير و اساليب الاستقطاب الى الرفع من مستوى انتماء الشباب المدمج بالمؤسسة العمومية .

الفرضية الثانية:

تساعد آليات التحفيز على زيادة الاستقرار لدى الشباب المدمج بالمؤسسة العمومية .

الفرضية الثالثة:

تعمل برامج التدريب على زيادة اداء الشباب المدمج بالمؤسسة العمومية .

6. تحديد المفاهيم

• الاندماج التنظيمي

يقصد الإندماج هو ذلك المزج الذي يكون بين وحدتين او اكثر مع بعضهما البعض وفي ميدان الادارة ، ويتم بين المجتمعات والمنشآت او غيرها بحيث تصبح منظمة واحدة¹ ، اضافة انه يسند لأفراد قادرين على التفكير في معنى بناء مسار او مسيرة خاصة بهذا الشخص². فالاندماج هو العملية التي يتم بموجبها نقل الافراد الذين يعانون من العزلة و التهميش نحو وضعية تتميز بعلاقات صحية مع الوسط والمحيط الاجتماعي الذي يعيش فيه . اما فيما يخص جهاز المساعدة على الاندماج المهني (Daip) فهو جهاز انشأ بموجب المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 19 افريل 2008 ، والموجه للباحثين عن العمل لأول مرة سواء المؤهلين منهم او غير المؤهلين³.

1 احمد زكي بدوي . معجم المصطلحات في العلوم الاجتماعية ، لبنان : مكتبة لبنان ، بيروت ، 1981 ، ص 133.

2 Bernard eme et Jean louis la ville, **cohésion social et emploi** ,desclée de brouver , paris : 1994.

P163

3 المرسوم التنفيذي 08-126 المؤرخ في 19-04-2008 ، المحدد للإطار العام لجهاز المساعدة على الاندماج المهني للشباب وكيفية تطبيقه.

✓ ويمكن تحديد الفرق بين الاندماج والاندماج ، حيث ان الاول هو مصطلح يطلق على العمليات الادارية ، اي يقصد به مسالة اجتماعية ، اما الثاني فيطلق على العمليات التي بناؤها على تدخل سياسي وتنظيمي من جهة الرقابة والمقصود انه ذا مسالة ادارية . ويتم فيه تسيير ومتابعة وتقييم ومراقبة هذا الجهاز من قبل الوكالة الوطنية للتشغيل والمديريات الولائية ، كما انه يتكفل بجميع المؤسسات للمساهمة في تخفيض نسبة البطالة . وعرفته الباحثة مادلين غرافيتز على انه ذلك السلوك الجديد الذي يتناسق مع مجموعة سلوكيات الاشخاص¹.

ووفقا لما سبق فيقصد بالاندماج التنظيمي على انه نسيج معقد من العلاقات الاجتماعية يربط الافراد بعضهم ببعض ولكل منهم مركزه ودوره و مكانته ومنزلته في هذا النسيج الاجتماعي². ويعرف ايضا على انه الصيرورة التي تؤدي بشخص بدون تجربة مهنية ليشغل موضع مستقر في نظام التشغيل³. فهو ذلك الترابط العائد لبيادال الخدمات⁴ ، لذا فالاندماج التنظيمي هو حالة نفسية اساسية تعكس عمق وحقيقة او اصر العقد الاجتماعي بين الفرد والمنظمة⁵.

التعريف الاجرائي

يقصد بالاندماج التنظيمي الانسجام بالمؤسسة من خلال تحقيق المهام وإشباع الطموحات ، حسب ميولات وقدرات الشباب المدمج مهنيا .

• سياسة التشغيل

أ. التشغيل

ينظر إلى التشغيل بمفهومه التقليدي على أنه : "تمكين الشخص من الحصول على العمل والاشتغال به في مختلف الأنشطة الاقتصادية بعد حصوله على قدر معين من التدريب ، التأهيل والتكوين".

1 Grawitz madeleine . **lexique des sciences sociales** , dallos , paris : 1981 . p 211 .

2 Michel De coster. **Sociologie du travail et gestion des ressources humain**, édition economica , es de bock bruxelles, paris : 1999 , p13.

3 Jan francois lochet . **l'insertion profitionnell a partie de l'observation des entrées dans la vie** , edition ceved , paris : 1992 , p14.

4 حسن الساعاتي . **علم الاجتماع الصناعي** ، ط3 ، بيروت : دار النهضة العربية ، 1980 ، ص 323 .

5 دليلة مهري . **الاندماج الاجتماعي بالمنظمة الجزائرية** ، مجلة الواحات للبحوث والدراسات ، المجلد 09 ، العدد 01 ، قسم علم الاجتماع والديمغرافيا ، غرداية ، الجزائر ، 2016 ، ص 885 .

أما بمفهومه الحديث فهو "يشمل الاستمرارية في العمل وضمان التعيين والمرتب للعامل تبعاً لاختصاصه ومؤهلاته ، والتي يتوجب على المؤسسة الاعتراف بها ، بالإضافة إلى أنه يمنح العامل الحق في المشاركة والتمثيل في التنظيمات الجماعية والحق في الخدمات الاجتماعية " .¹ يعرفه باتريك بولرو على أنه : "القدرة النسبية لأي شخص في الحصول على شغل ، نظراً للتداخل بين مميزاته الفردية والظروف المتغيرة لسوق العمل " .

كما تعرفه المنظمة الدولية للعمل أيضاً على أنه : "يكون الشخص قابل للتشغيل عندما :

✓ يمكنه الحصول على منصب شغل .

✓ يحافظ عليه ويتطور في عمله ويتكيف مع التغيير .

✓ يتحصل على منصب عمل آخر إذا كان يرغب في ذلك أو تم تسريحه .

أما لجنة الاتحاد الأوروبي فتري بأن التشغيل هو : "ما يسمح لكل شخص بالمساهمة في عالم الشغل والخروج منه بكفاءات عالية تقيمه وباكتساب سلوك يتكيف وسوق العمل " .²

ويعرف أيضاً على أنه : "نشاط فكري أو عضلي يأخذ عنه صاحبه أجراً سواء كان أجراً أو ربحاً أو فائدة"³ ، وهو أيضاً : "الجهد الإرادي المبذول في سبيل الحصول على المنفعة ، إذا فهناك قوة يقتضي بذلها وهي إرادية أي ليست نزوة طارئة على الإنسان للتسلية ويجب أن تتوفر للجميع الإمكانيات التامة للوصول إلى فرص كسب الدخل " .⁴

التعريف الإجرائي

هو كل نشاط فكري أو يدوي يمارسه الشباب المدمج لتلبية احتياجاته وفي أغلب الأحيان نجد أن الدولة هي التي تأخذ على عاتقها هذه المسؤولية من خلال المؤسسات التي تحاول استقطاب القوى العاملة وتقوم بتشغيلها .

1 ناصر دادي عدون ، عبد الرحمن العايب . البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد (من خلال حالة الجزائر) ، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية ، 2010 ، ص ص 36-37 .

2 عمار رواب ، أ.عربي صباح . التكوين المهني والتشغيل في الجزائر ، بسكرة : الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية ، 2011 ، ص 69 .

3 عادل حسن . إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية ، الإسكندرية : مؤسسة شباب الجامعة ، 1998 ، ص 195 .

4 فطيمة حاجي . مداخلة بعنوان متطلبات وأساليب النمو في تشغيل الشباب في ظل اتفاقية الشراكة الأوروبية الجزائرية ، الملتقى الوطني حول سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية ، الفرع الجامعي برج بوعريبيج ، الجزائر، 2011 . ب ص .

ب. سياسة التشغيل

تتكون سياسة التشغيل من كلمتين ، سياسة وتعني مجموعة من الاجراءات الادارية والتدابير التنظيمية ، اما التشغيل فهو كافة عمليات التأثير التي يحدثها الانسان من نشاط بدني او جسدي يشغل بها وقته لقاء اجر¹ ، فيقصد بسياسة التشغيل ذلك 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 الاقتصادي والاجتماعي القائم ونظرة للعمل وحق المواطن فيه .

تعرف سياسة التشغيل politique d'emploi على أنها: "السياسة التي تهدف إلى تحقيق العمالة الكاملة وتنمية فرص العمل نموًا متناسقًا في مختلف الصناعات والمناطق ، وبهذا ترتبط سياسة التشغيل ارتباطًا عضويًا بذلك العنصر من عناصر السكان النشط بين الذين هم في العمر الإنتاجي سواء كانوا عاملين أو متعطلين عن العمل".

وسياسة التشغيل في الجزائر تعني جميع البرامج أو الأجهزة والتي أنشئت بغرض إدماج البطالين في سوق الشغل من خلال نشاط منظم للشخص البطل يكسبه وضعًا اجتماعيًا وماليًا تحت مظلة الأجهزة والبرامج.²

وتعرف أيضا على أنها: "مجموعة من التدابير والإجراءات التي تضعها وتنفذها مختلف الأجهزة الحكومية بالتعاون مع مختلف منظمات القطاعين (الخاص والعام) من أجل زيادة فرص العمل أي زيادة معدل التشغيل من السكان في سن العمل وذلك للحد من البطالة لأن التشغيل لا يعكس البطالة أو البحث عن العمالة الكاملة أي التوظيف الكامل والمقصود هنا هو السماح للعاطلين عن العمل لتوليه وظيفة"³

1 سمية يونس . اتجاهات خريجي الجامعة نحو السياسة الوطنية للتشغيل ، مذكرة ماجستير ، كلية الآداب والعلوم الانسانية والاجتماعية ، قسم علم الاجتماع ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، الجزائر ، 2007 ، ص 76 .

2 عمار رواب ، أ.عربي صباح . مرجع سابق ، ص 69 .

3 إلهام نابت سعدي . مداخلة بعنوان آليات تفعيل ونجاح سياسة التشغيل في الجزائر من الملتقى الوطني سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، الجزائر ، 2011 ، دون ذكر الصفحة .

التعريف الإجرائي

هي عملية تتخذها المؤسسة لاستقطاب وتوظيف اليد العاملة فهي مجموعة من الآليات والبرامج التي تعدها الدولة وتنفذها مختلف الاجهزة عبر برامج التكوين من أجل توفير مناصب الشغل للقوى العاملة التي تبحث عن عمل ، والتقليص من حدة البطالة .

• الشباب المدمج

عرفه احمد زكي بقوله ان الشباب هم مجموعة من الافراد الذين تتراوح اعمارهم ما بين 18 و 24 سنة الذين أتموا عامة الدراسة¹ . ويعرف ايضا على انه واقع اجتماعي الذي يحدده المجتمع لجيل يحدد يضم فئات متقاربة في السن ومختلفة من حيث الجنس والانتهاج الاجتماعي ، تشترك في كونها تمر بمؤسسات التنشئة وبمرحلة اعداد او انتظار للدخول الى الحياة الاجتماعية او في كونه احتلت موقعا فيها² ، يعتبر علماء السكان هم اول من حاولوا تقديم تحديد لمفهوم الشباب وفي هذا التحديد نجدهم قد استندوا الى معيار خارجي يتمثل في السن او العمر ، فهنا من يؤكد انهم من هم تحت 20 سنة ، وهناك من يؤد انهم من يقعون في الشريحة العمرية ابتداءً من السن 15 الى 25 سنة³ ، ولقد جاء في قاموس علم الاجتماع ان الشباب هم تلك الفئة العمرية الممتدة من مرحلة الطفولة الى غاية سن البلوغ ، وتحديد هذا الاخير يختلف من مجتمع الى اخر حسب القانون المدني والإجرائي⁴ .

اما ابراهيم مذكور فيقصد بالشباب إعادة الافراد في مرحلة المراهقة⁵ ، اي الشباب المدمج في مرحلة البلوغ والنضج الى غاية سن الثلاثين .

وفي الجزائر نجد ان تحديد الفئة العمرية للشباب تختلف من عام الى اخر ، فنجد مثلا عند ميثاق الشباب لسنة 1975 ، فاعتبرت فئة الشباب من 16 الى 27 سنة ، ولدى السياسة الوطنية للشباب التي اقرتها اللجنة المركزية لحزب جبهة التحرير الوطني في دورتها السابعة في جوان 1982 ، اعتمدت من 17 الى 27 سنة بمثابة الفئة العمرية للشباب ، اما الدراسة التي اقامت بها وزارة الشباب

1 احمد زكي بدوي . معجم المصطلحات العلوم الاجتماعية ، بيروت : مكتبة لبنان ، 1978 ، ص 422.

2 عبد الرزاق امقران . في سوسيولوجية المجتمع دراسات في علم الاجتماع " سطيف ، الجزائر : المكتبة العصرية ، ط1 ، 2009 ، ص312.

3 على ليلة . الشباب والمجتمع " ابعاد الاتصال و الانفصال ، الاسكندرية : المكتبة المصرية ، 2004 ، ص 28 .

4 Rymon boudon et françois bourricaus . **Le ditionnaire critique de la soziologie** , larousse , paris : 2011 , p 111 .

5 ابراهيم مذكور . معجم العلوم الاجتماعية ، مصر : الهيئة المصرية للكتاب ، 1995 ، ص 333.

والرياضة حول حاجات وتطلعات الشباب وذلك سنة 1984 فاعتبرت الشباب هم الذين تقل اعمارهم عن 30 سنة ، وأخرها نجدها عند في مركز الابحاث الاقتصادية المطبقة للتنمية التي اختارت الفئة العمرية للشباب ما بين 15 و 29 سنة التي اقيمت في ديسمبر 1989 حول ادماج وترقية الشباب¹.

التعريف الاجرائي

الشباب المدمج هم تلك الفئة التي يتراوح اعمارها ما بين 18 و 40 سنة ، وهذا حسب ما تشترطه الوكالة الوطنية للتشغيل ، وهم الذين لديهم المبادرة والرغبة في تجسيد قدراتهم ومهاراتهم على ارض الواقع ، فالشباب يمثل تلك الشريحة الاجتماعية التي تتصف بعدة ميزات اغلبها تتمثل في القدرات الاجتماعية والنفسية القادرة على العمل و الابداع .

• الاستقطاب

يتضمن الاستقطاب البحث عن الأفراد المؤهلين و جذبهم لشغل الوظائف الشاغرة 2 . فالاستقطاب لا بد أن يهتم بعملية البحث عن العمّال و جذب المترشحين الأكفاء و المؤهلين فقط للوظيفة ، اذ يصعب تحقيق النجاح في الاستقطاب إذا كانت الوظائف المراد شغلها تتميز بالغموض في توصيفها و تعريفها . فلا بد أن تعرف و توصف من حيث متطلباتها بطريقة دقيقة لزيادة فعالية الاستقطاب . ويشير لفظ الاستقطاب إلى تلك المراحل ، أو العمليات المختلفة للبحث عن المترشحين الملائمين لملء الوظائف الشاغرة بالمنظمة 3 . و قبل القيام بهذه الوظيفة ينبغي التأكد من ضرورة الحاجة إلى شغل الوظيفة . و من مراجعة خطة القوى العاملة بالمنظمة ، و من وجود تحليل ، و تصنيف للوظائف يوضح البيانات التي يجب توافرها في شاغل الوظيفة ، فالاستقطاب يقصد به العملية التي يمكن بها جذب طالبي العمل لتقدم للمنظمة كشغل الوظائف الشاغرة 4، و قد يتم ذلك عن طريق الإعلان الموسع كمدخل لتعريف الباحثين عن العمل بوجود فرص بالمنظمة ، و بذلك يكون أمام الإدارة مجال أوسع لانتقاء أفضل العناصر المتقدمة .

1 مسعود حميدي . قضايا الشباب بين النمو الديمغرافي والتنظيم العائلي ، مجلة المربي ، العدد السادس ، جويلية 1990 ، ص 14 .

2 محمد راوية حسن . ادارة الموارد البشرية " رؤية مستقبلية " ، الاسكندرية : الدار الجامعية ، 2003 ، ص 103

3 أحمد ماهر . ادارة الموارد البشرية ، الاسكندرية : الدار الجامعية للطباعة والنشر والتوزيع ، ب ط ، 2003 ، ص 141

4 عبد الغفار رضني ، حسين القزازي . السلوك التنظيمي و إدارة الأفراد ، الإسكندرية : الدار الجامعية ، 1996 ، ص 487

التعريف الاجرائي

عملية إدارية تقتضي تحديد احتياجات المؤسسة لجذب الشاب المدمج المستفيد على إتمام العمل بجدارة واستحقاق ، لحثه على العمل الدائم ، لانجاز العمل المطلوب والقيام به وفق المهام الموكلة اليه لتوفير كفاءة ومهارة مناسبة لشغل الوظائف الشاغرة ، لتحقيق فعالية و أهداف المؤسسة العمومية .

• الانتماء التنظيمي

يمثل احد اهم الاهداف الانسانية التي تسعى لها جميع المنظمات لبلوغها ، كما له من اثر فعال وايجابي في تحفيز موظفو الادماج المهني بالمؤسسة العمومية ، بهدف النهوض بهذه التنظيمات والدفاع عن مصالحها ، فقد تعددت مفهوم هذا المصطلح ونذكر اهمها .

هو قوة تطابق الفرد داخل المنظمة وارتباطه بها¹، فالذي يتمتع بالانتماء يؤدي به الى التمسك بهوية المؤسسة التي يعمل بداخلها ، وللحصول على هذه الهوية فلا بد ان يشعر انه جزء منها ، فلا يتركها ولا يتخلى عنها . وهو قدرة الفرد على التوحد والاندماج مع التنظيم الرسمي الذي يعمل بداخله ، فهو مدى قوة الشخصية وقدرتها على الاندماج في العمل داخل تنظيم معين² ، ويعرف على انه انجذاب للأفراد وتعلقهم الفعلي بأهداف المؤسسة وقيّمها ، بغض النظر عن المكاسب الشخصية والمادية³ . كما يعرف ايضا هو عملية تبادلية تجمع بين الفرد والمنظمة التي تعتمد على الصفات و الخصائص التي يتمتع بها الفرد⁴ ، وإنما على ما تقدمه المنظمة من دعم ومساندة لتحقيق اهدافه ، الذي يؤثر بشكل اساسي على درجة الانتماء التنظيمي لديه .

1 محمد رجب رفاعي . السلوك الانساني في التنظيم ، الكويت : مكتبة النهضة العربية ، 1981 .

2 محمد اعتماد علام . دراسات في علم الاجتماع التنظيمي ، مصر : مكتبة الانجلو مصرية ، د.س ، ص 270 .

3 Buchanan Bruce. **Building organizational commitment** , the socialization of managers in work organization ,administrative science quarterly , p 533 , 1974.

4 Glissin charles , & Durick mark , **predictors of job satisfaction and organizational commitment** in humain service organization , 1988 , p 21.

التعريف الاجرائي

الارتباط القوي والشديد بين موظفو الادماج المهني والتنظيم اي المؤسسة التي يعمل بها ، فهو ذلك الشعور الذي من خلاله ينمي رغبة شباب وموظفو الادماج المهني في البقاء والاستمرار بالمؤسسة العمومية .

• اليات الحوافز

يعرف علماء ومفكري علم الاجتماع احوافز في معجم المصطلحات على انها تلك الاساليب الحقيقية للسلوك الانساني التي توجه سلوك الناس ، وتحدد اتجاهاتهم وتختلف شدة او ضعفاً ، شمولاً او حصراً ، وجوداً او عدماً ، وذلك باختلاف كا من الجنس ، السن ، التربية ، المكانة الاجتماعية ، وحتى نوع الحضارة التي شبّ فيها الفرد¹. كما تعرف على انها مجموعة العوامل التي تهيئها الادارة للعاملين لتحريك قدراتهم الانسانية ، بما يزيد كفاءة ادائهم بهدف تحقيق حاجياتهم ورغباتهم² ، فالمؤسسة العمومية تسعى لتحسين اداء موظفو الادماج المهني بهدف رفع كفاءتهم وقدراتهم لتحسينها اكثر.

وتعرف ايضا ذلك المحرك الذي يدفع بالفرد اشباع حاجاته وتحقيق رغباته³، فهي مجموعة من العوامل و الاساليب التي تحفز العاملين نحو مزيد من كفاءة الاداء اتجاه اعمالهم لأهداف المنظمات التابعة لها⁴.

التعريف الاجرائي

مجموعة من الطرق التي تتبعها المؤسسة للرفع من معنويات موظفو الادماج المهني المستفيدين من خلال تقديم المساعدة والاهتمام اكثر بقدراته ومهاراته ، لتشجيعه أكثر لضمان دمجهم في المؤسسة التي يعمل بها .

1 احمد زكي بدوي . معجم المصطلحات في العلوم الاجتماعية ، مرجع سابق ، ص 03 .

2 نبيل ارسلان . الحوافز في قوانين العاملين والقطاع العام ، القاهرة : دار النهضة المصرية ، 1976 ، ص 20 .

3 Jean rené edigliaffer . **précis de gestion d'entreprise** , nathan , france : 1996 , p 104 .

4 خليل خيرى الجميلي . التنمية الادارية في الخدمة الاجتماعية " البناء الاجتماعي للمجتمع " ، الاسكندرية : المكتب الجامعي للحديث ، 1998 ، ص 122.

• الاستقرار المهني

هو ثبات العامل في عمله وعدم تنقله الى اي تنظيم اخر ، هذا اذا كان التنظيم يشكل مستقبلا مهنيا للعامل¹ ، بهدف تحقيق التكامل والثبات والاستقرار ، فهو استقرار الموظف في مهنته فيبتين ذلك من معدلات البقاء في العمل ، وتحسب المنظمات متوسط العمر للعاملين لديها لتحديد معدلات الاستقرار المهني ، والعمل على تكريسه² كما انه اشعار العامل على الدوام بالأمن والحماية في عمله ، والعمل على تحرره المعقول من الخوف ، مادامت الاجراءات التي اتخذت لتشغيله سليمة الخطوات ، وكان انتاجه لا يدعو الى القلق ، كما يجب ان ينتهز المسؤولين الفرص في كل مناسبة لإشعار العامل بالأمن والراحة لضمان الاستقرار ، وذلك عن طريق تحفيزه وحرية وضمن امنه وترقيته³ ، اي تهيئة كل الظروف المناسبة والتي تلائم شباب وموظفو الادماج المهني ، حيث يشعر كل واحد منهم بالأمن والاستقرار والطمأنينة ، بهدف تحقيق مستقبله المهني وحصوله على منصب دائم وثابت بالمؤسسة التي يعمل بها . ويعرفه السيد شتا بقوله ان الاستقرار يرتبط بالرضا المهني للعامل ، فالعامل الذي لا يشعر بالرضا والراحة في عمله يحاول دائما تغييره ، ويعتبر الغياب مظهر من مظاهر الاستقرار المهني⁴ ، وهو ما نلتسمه ونلاحظه حول مجتمع البحث وعينة الدراسة التي تتمثل في موظفو الادماج المهني فكلما كان حضورهم دائم كانت حظوظهم في التوظيف اكبر ، وأما الذي يكثر الغياب وبصفة مستمرة فيتم تحويله وتغييره من مكان الى اخر فيشعر بالملل وعدم الرضا كون هذا المستفيد لا يحمل صفة موظف

ويعرف ايضا بأنه ثبات العامل في المصنع الذي يعمل فيه حتى التقاعد⁵ ، وهنا يتضح انه على شباب وموظفو الادماج المهني البقاء في المكان الذي يعمل فيه حتى نيله منصب دائم يؤدي به الى التقاعد ، فهو بمثابة درجة ارتباط الافراد والأعضاء بالنظم وتواجدهم به وتمثيلهم لأهدافه وإدراكهم لفرص

1 محمد ماهر عيش . مبادئ ادارة الموارد البشرية ، الكويت : وكالة المطبوعات ، شارع فهد ، ب ط ، ص 34 .
 2 حبيب الصحاف . معجم ادارة الموارد البشرية وشؤون العاملين - عربي ، انجليزي - ط1 ، بيروت ، لبنان : مكتبة لبنان ، 1997 ، ص 69 .
 3 عبد الوهاب احمد عبد الواسع ، علم ادارة الافراد ، الرياض : 1973 ، ص 81 .
 4 السيد علي الشتا ، تنمية القوى العاملة في المجتمع العربي ، الاسكندرية : مركز الاسكندرية للكتاب ، 1997 ، ص 344 .
 5 مراد خلاصي . اتخاذ القرار في تسيير الموارد البشرية واستقرار الاطارات في العمل ، رسالة ماجستير ، جامعة قسنطينة ، الجزائر ، 2006-2007 ، ص 169 .

التقدم المتاحة لهم¹ ، اي ارتباط شباب الادمج المهني بالمؤسسة العمومية ارتباطا وثيقا لتحقيق اهدافها بمختلف الاجراءات من اجل تثبيتهم وحصولهم على منصب دائم يضمن له الاستقرار بشكل نهائي . كما يعرف هنري فايول الاستقرار المهني على انه مقدار جيد من توافر الكفاية اللازمة لسير العمل والثبات والأمان للمؤسسة وللعاملين بها ، بما يضمن سير العمل بالمؤسسة وعدم تعرضه للتقلبات او الهزات المختلفة² ، فالاستقرار المهني هو استقرار موظفو الادمج المهني ضمن احد الاصول العامة للإدارة ، فنجد ان بقاءه في عمله وعدم التفريط فيه ، ينتج عنه تقليل من نقلهم من مكان لآخر ومن مصلحة لأخرى

التعريف الاجرائي

بقاء شباب وموظفو الادمج المهني على المكان الذي يشغلونه ، والعمل على توفير الجو المناسب للقيام به وانجازه بالشكل المعقول ، وإشعاره بالأمن والثبات عن طريق تحفيزه ، وإعطائه فرصة التوظيف بشكل مباشر ، بهدف الحصول على منصب دائم يضمن له الاستقرار بشكل نهائي .

• برامج التدريب

التدريب هو ذلك النشاط الخاص باكتساب وزيادة المعرفة والمهارة التي يتمتع بها الفرد لأداء عمله بالمؤسسة التي يعمل بها³ ، اي النشاط المستمر لتزويد الفرد بالمهارات والخبرات والاتجاهات التي تجعله صالحا لمزاولة عمل ما⁴ ، وهو ايضا تلك الجهود الادارية والتنظيمية التي تهدف الى تحسين قدرة الانسان على اداء العمل او القيام بدور محدد في المنشأة التي يعمل فيها⁵ ، ومن هنا يعرفه عمر وعرفي عقيلي بقوله هو عملية مخططة تقوم باستخدام اساليب وادوات بهدف تحسين المهارات والقدرات لدى الافراد ، لتوسيع نطاق معرفتهم للأداء الكفاء من خلال التعلم لرفع مستوى كفاءته .

1 محمد علي محمد . مجتمع المصنع ، ب ط ، الاسكندرية : الهيئة المصرية للكتاب ، 1972 ، ص 162 .

2 رقيقة بن منصور . الاستقرار الوظيفي وعلاقته بأداء العاملين في القطاع الخاص ، ذكرة ماجستير ، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية و الاسلامية ، جامعة الحاج لخضر ، باتنة ، الجزائر ، 2013-2014 ، ص 21 .

3 صالح سعيد عودة . ادارة الافراد ، طرابلس : منشورات الجامعة المفتوحة ، 1994 ، ص 225 .

4 عليوة السيد . تنمية مهارات مسؤولي شؤون العاملين ، مصر : ابترك للطباعة والنشر والتوزيع ، 2001 ، ص 52 .

5 مصطفى نجيب شاويش . ادارة الموارد البشرية ، عمان ، الاردن : دار الشروق ، 1996 ، ص 232 .

وبالتالي كفاءة المنشأة التي يعمل بها كمجموعة عمل¹، فالتدريب يقوم بتزويد موظفو الادماج المهني مهارات ومعارف لتأدية العمل المطلوب بالمؤسسة على اكمل وجه . فالبرامج التدريبية هي مجموعة من العمليات والوسائل والتقنيات المخططة التي من خلالها يتمكن الافراد من تحسين معارفهم والتغيير في سلوكهم وعاداتهم ، بغرض تحقيق اهداف المؤسسة بالدرجة الاولى ، وأهدافهم الشخصية بالدرجة الثانية .

كما يهدف الى جعل الافراد يتأقلمون مع المحيط الذي يعيشون فيه²، كما يساهم التدريب في جعلهم يقومون بإتمام العمل بالشكل المطلوب الذي يناسب الحاضر والمستقبل معا ، اذ هو تلك العملية التي تتضمن اكتساب مهارات ومفاهيم واتجاهات لزيادة وتحسين اداء الفرد³ ، الذي يمثل احد موظفو الادماج المهني بالمؤسسة فتقع المسؤولية الاولى لتدريب هذا الشباب المستفيد من هذا البرنامج على الرئيس المباشر له ، وفي بعض الاحيان تفويض مسؤولية هذا التدريب الى عامل من العمال او فرد من الافراد القدامى ذوي خبرة في المؤسسة العمومية .

التعريف الاجرائي

آلية من آليات التشغيل المبرمجة من طرف سياسة التشغيل ، والتي يتم من خلالها تتبع المورد البشري وتطويره وتنمية قدراته باعتباره من موظفو الادماج المهني Daip والمتمثلة في التدريب المستمر والتوجيه .

• الاداء التنظيمي

الاداء هو القدرة على انجاز المهام⁴، حيث يعرفه احمد عاشور على انه قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله⁵ فيشير الى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد ،

1 عمر وصفي عقيلي . ادارة الموارد البشرية ، عمان : مؤسسة زهران للنشر والتوزيع ، 1991 ، ص 220 .

2 Lakhdar Sekiou et d'autre , **gestion des ressources humaines** , 2eme édition de book université , canada , 2001 , p 336 .

3 محمد راوية حسن . مرجع سابق ، ص 163 .

4 Annie bartoli cécile blatrix . **le management dans les organisations publiques** , edition dunod , paris , 2015 , p 78.

5 احمد صقر عاشور . السلوك الانساني في المنظمات ، الاسكندرية : دار المعرفة الجامعية ، 2005 ، ص26.

، وهو يعكس الكيفية التي يحقق او يشبع بها الفرد متطلبات الوظيفة¹ ، حيث يعتبر قاموس اللغة الفرنسية Larousse كلمة الاداء على انها كلمة انجليزية مشتقة من الكلمة القديمة Performance مأخوذة من كلمة Perfrmer والتي يقصد بها اتمّ او انجز²، اي ادى المهمة والمهام الموكلة اليه كما ينبغي وبجدارة واستحقاق .

فالأداء يعبر على المستوى الذي يحققه الفرد العامل عند قيامه بعمله ، من حيث كمية وجودة العمل المقدم من طرفه³ فهو الجهد ذلك الذي يبذله شباب الادمج المهني داخل المؤسسة .

ولقد ورد في معجم المصطلحات الاجتماعية على أنه " القيام بأعباء الوظيفة من المسؤوليات و الواجبات ، وفقا للمعدل المفروض أداءه من العامل الكفاء المدرب⁴ ، فهو النتيجة المحصلة من جراء اتمام عمل ما⁵، ويعرف ايضا على انه ذلك السلوك الذي يسهم فيه الفرد في التعبير عن إسهاماته في تحقيق أهداف المنظمة على أن يدعم هذا السلوك و يعزز من قبل إدارة المنظمة و بما يضمن النوعية و الجودة من خلال التدريب⁶ .

التعريف الاجرائي

ومن خلال هذه التعاريف يمكن اعطاء تعريف للأداء التنظيمي على انه درجة تحقيق و اتمام المهام والمسؤوليات المختلفة للوظيفة المكونة التي يشغلها الشباب المدمج داخل المؤسسة .

1 محمد راوية حسن . مرجع سابق ، ص 210 .

2 Dictionnaire **larousse la langue français** , parice : 2001 , p 766 .

3 وسيلة حمداوي . ادارة الموارد البشرية ، قالمة ، الجزائر : مديرية النشر الجامعه ، 2004 ، ص 244 .

4 احمد زكي بدوي . معجم المصطلحات في العلوم الاجتماعية ، مرجع سابق ، ص 310.

5 Yvon mougin , processus les outils . d'optimisation de la performance , edition d'organisation , paris : 2003 , p 17 .

6 سناء عبد الكريم الخناق . مظاهر الأداء الإستراتيجي و الميزة التنافسية ، مطبوعات الملتقى العلمي الدولي : الأداء المتميز للمنظمات و الحكومات ، كلية الحقوق و العلوم الاقتصادية ، جامعة ورقلة ، الجزائر : 2005 ، ص 36.

• المؤسسة العمومية

يعرفها علما الاجتماع على انها عبارة عن مجموعة من العلاقات المتبادلة بين الافراد والجماعات التي تؤدي الى تعاونهم لتحقيق اهداف المؤسسة ، فيعرفها بارسونز بانها وحدات تقوم وفقا لنموذج بنائي معين لكي تحقق اهداف معينة¹ ، وبقوله ايضا أنها ذلك النسق الاجتماعي الذي أنشئ بطريقة مقصودة لتحقيق أهداف محددة ، كما يعرفها اسانذة في الجزائر بعلم الاجتماع بقولهم انها جماعة اجتماعية تنتج القواعد والقيم التي تسمح لأعضائها بامتلاك هوية جماعية² .

ويقصد بها في علم الاجتماع هي مجموعة الأحكام و القوانين الثابتة التي تحدد السلوكات و العلاقات الاجتماعية داخل المجتمع ، اذ يعرفها قاموس Larousse على انها وحدة اقتصادية للإنتاج سواء كان انتاج سلعي او خدماتي تتمتع بالاستقلالية التامة في اتخاذ القرارات³ ، وبالنسبة لماكس فيبر فقد عرف المؤسسة بقوله هي تنظيم بيروقراطي مغلق ، وأكد على الجانب الرسمي في ترشيد السلوك مهما الحاجات الانسانية فأعطاها تعريفا دقيقا " علاقة اجتماعية تكون مغلقة او محدودة الانضمام اليها طبقا لقواعد مميزة "⁴ .

ويمكن اعتبار المؤسسة على انها عميل اقتصادي اي كهيكل عضوي او كنظام او منظومة⁵ ، ولقد عرفها معجم العلوم الاجتماعية على انها وحدة ذات اهمية عامة متداخلة بشكل تعاوني مع مجموعة من الادوار⁶ ، فالمؤسسة هي شكل من اشكال التنظيم الاقتصادي ، مستقل ماليا والذي يقترح نفسه لإنتاج سلع او خدمات للسوق⁷ ، وبهذا تعتبر المؤسسة كل وحدة اجتماعية ترتبط اعضاؤها فيما بينهما وفقا لمجموعة من القيم الاجتماعية من خلال شبكة من العلاقات التنظيمية ، فتعرف المؤسسة العمومية على

1 مراد زعيبي . مؤسسة التنشئة الاجتماعية ، منشورات باجي مختار ، عنابة ، الجزائر : 2002 ، ص 43.

2 بلقاسم سلاطينية و اسماعيل قيرة . التنظيم الحديث للمؤسسة (المفهوم والتطور) ، القاهرة ، مصر : دار الفجر للنشر والتوزيع ، 2008 ، ص 23.

3 ابراهيم مذكور . مرجع سابق ، ص 545 .

4 عبد الله محمد عبد الرحمان . علم اجتماع التنظيم ، الاسكندرية ، مصر : دار المعرفة الجامعية ، 1987 ، ص 11.

5 سعيد اوكيل . وظائف ونشاطات المؤسسة الصناعية ، الجزائر : ديوان المطبوعات الجامعية ، 1992 ، ص 2.

6 خليل معن عمر . معجم علم الاجتماع المعاصر ، 2000 : دار الشروق للنشر والتوزيع ، ص 270 .

7 ناصر دادي عدون . اقتصاد المؤسسة ، ط1 ، الجزائر : دار المحمدية العامة ، 1998 ، ص 10.

انها نوع من المؤسسات الذي يكون راس المال فيها مملوكا بمجموعة عمومية متمثلة في الدولة ، او الجماعات المحلية¹

التعريف الاجرائي

نقصد بالمؤسسة العمومية هي نظام مفتوح ووحدة عمومية من خلال مجموعة من المشاريع التي تقوم بها هيئات عامة تكون متخذة من طرف مسيريتها والتي تتكون من مجموعة من الاشخاص تختارهم الجهة الوصية .

7. منهج وتقنيات البحث

1.7. الدراسة الاستطلاعية

ان الهدف من الدراسة الاستطلاعية هو الاتصال الاول بميدان البحث والتعرف اليه وهذا الاخير الذي يقصد به المؤسسة العمومية بمقر الولاية (الجلفة) ، ومن خلالها تم التعرف على موظفو هذا الجهاز (Daip) التي سمحت لنا بالإطلاع على فئاته المتعددة والى انواع عقودهم ، التابعين لمقر الولاية ودوائرها الذي يقدر عددهم بـ 180 موظف في اطار جهاز المساعدة على الادمج المهني وبدورهم يمثلون مجتمع البحث والدراسة .

اذ اننا قمنا بمقابلات ولقاءات اثناء الدراسة الاستطلاعية ، تم من خلالها الحصول على معلومات عن هذا الجهاز من طرف موظفو جهاز المساعدة على الادمج المهني ثم التوجه الى المسؤول المباشر وهو رئيس مصلحة المستخدمين وبدوره اجابنا على كل الاسئلة الموجه اليه والتي تتعلق بهذا الجهاز وحول موظفيه ، اذ انه ارسلنا الى الوكالة الوطنية للتشغيل بغرض ان الملفات الاولية نجدها هناك وان كافة المعلومات والوثائق تأتينا من هناك ، وهو ما ادى بنا التوجه الى مديرية التشغيل اين استقبلنا المدير شخصيا حيث دار الحوار حول سياسة التشغيل التي كانت بدايتها منذ عهد الشادلي بن جديد (رحمة الله عليه) ، ثم انشئت مندوبية التشغيل في التسعينات سنة 1992 ، ثم ما يسمى ب مديرية التشغيل التي انشئت سنة 2002 من خلال عدة شبابيك التابعة للتشغيل ، والذي يهمننا في دراستنا هذه هو الوكالة الوطنية لليد العاملة و التشغيل التي تضم ملفات كل موظف ومعلومات عن الجهاز وفقا لبرامج التشغيل حول موظفو الادمج المهني الذي يمثل مجتمع الدراسة حيث :

1 فرحات غول . الوجيز في اقتصاد المؤسسة ، دار الخلدونية للنشر والتوزيع ، 2008 ، ص 17 .

العقد الاول موجه الى حاملي الشهادات (Cid)

العقد الثاني موجه الى خريجي التكوين المهني (Cip)

العقد الثالث موجه للذين ليس لهم تكوين ولا تاهيل (Cfi)

العقد الرابع والذي يسمى عقد العمل المدعم (Cta)

وأخر مرة تم استقبالنا من العون المكلف بمصلحة الادمج المهني حيث تحصلنا على مجموعة من النصوص ومختلف الوثائق الخاصة بالوكالة الوطنية للتشغيل ، اضافة الى معلومات جد دقيقة وواضحة تخص جهاز المساعدة على الادمج المهني (Daip) وأخرها انه تم تغيير كشوف الحضور بموظفي هذا الجهاز ، حيث انه كان لكل واحد منهم كشف خاص به يمضى من المعني ثم يوجه الى رئيس المصلحة ليتم الامضاء عنه في الاخير عند المدير شخصيا بصفته الامر بالصرف ، إلا ان التغيير الذي حصل انه هناك كشف للحضور واحد يشمل جميع الموظفين تم ارساله من وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي الى الوكالات الوطنية للتشغيل وبدورها تمت بإعداد ارساليات الى كل المؤسسات العمومية و الاقتصادية ، وجاءت الارسالية الخاصة بمقر الولاية تحت رقم 2016/425 بتاريخ 2016/10/02 . التي يتم الامضاء عن هذا نموذج الجديد لكشف الحضور الشهري من المدير مباشرة ، حيث يحرر في نسختين وتودع مابين 20 و 25 من كل شهر ويؤخذ الى الوكالة الولائية للتشغيل بالجلفة ليتم ارساله بعدها الى مديرية التشغيل التابعة للولاية .

2.7. مجتمع البحث

هو مجموعة العناصر لها خاصية او عدة خصائص مشتركة تميزها عن غيرها في العناصر الاخرى والتي يجري عليها البحث او التقصي عنها¹، وذلك من اجل الدراسة الميدانية اذ وقع اختيارنا على متعاقدى الادمج المهني بالادارات التابعين لمديرية الادارة المحلية بولاية الجلفة ، وبدوره يعد الاطار الميداني لموضوع الدراسة ، التي هي ادارة عمومية تضم مجموعة من الموظفين الدائمين وعدد كبير من المتعاقدين بانواعه المختلفة ، والذي يهمننا في دراستنا المتعاقدين في اطار جهاز المساعدة على الادمج المهني وعددهم 180 موظف في اطار جهاز المساعدة على الادمج المهني وبدورهم يمثلون مجتمع البحث والدراسة .

1 مورييس انجرس . منهجية البحث العلمي في العلوم الانسانية : تدريبات عملية ، تر : بوزيد صحراوي ، الجزائر: دار القصة ، 2004 ، ص 298 .

3.7. المنهج المستخدم

لاشك في أن تطبيق خطوات المنهج العلمي في دراسة المجتمع وظواهره تساعد الباحث على تحقيق الغاية من بحثه في فهم الظاهرة وتحديد العوامل والظروف التي تتحكم في نشأتها وتفسيرها.¹ ويعتبر المنهج الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسته للمشكلة لاكتشاف الحقيقة لموضوع البحث.² وتعني كلمة منهج اصطلاحاً بمعناها الفلسفي والأكثر عمومية " مجموعة الإجراءات المعرفية التي يبيحث من خلالها علم ما للتوصل للحقائق أي مجموعة العمليات والخطوات التي يتبعها الباحث بغية الوصول الى تحقيق بحثه ، فهو ضروري ومهم للبحث ، وهو الذي ينير الطريق ويساعد الباحث في ضبط ابعاده وأسئلة فرضيات البحث³ " والمناهج كثيرة ومتعددة تختلف باختلاف المجالات والمواضيع ولكل منهج وظيفته وخصائصه ، وطبيعة موضوع الدراسة هي التي تحدد المنهج المناسب للدراسة فالمنهج هو مجموعة منظمة من العمليات تسعى لبلوغ هدف⁴ ، وبالنسبة لموضوع دراستنا هذه والموسوم بالاندماج التنظيمي لشباب الادمج المهني وعلاقته باليات سياسة التشغيل بالمؤسسة العمومية فقد اعتمدنا في تناوله على المنهجين الكمي والكيفي وذلك من اجل تحقيق اهداف دراستنا ، حيث يعرف موريس انجرس (Mourice Angers) المنهج الكمي بأنه : " مجموعة من الإجراءات المستعملة لقياس الظواهر⁵... أي قياس الظاهرة موضوع الدراسة ، فمعظم الأبحاث في العلوم الإنسانية تستعمل القياس وذلك عندما يتعلق الأمر باستخدام المؤشرات المعدلات والمتوسطات أي عموماً الأدوات الإحصائية " ، ونظراً لتعدد المتغيرات فإن المنهج الكمي هو الانسب لتحليلها وتفسيرها وقد كان اعتمادنا بالدرجة الاولى على المنهج الوصفي التحليلي الذي يعرف بأنه طريقة لوصف الظاهرة المدروسة وتصويرها كميًا عن طريق جمع معلومات مقننة عن المشكلة لتصنيفها وتحليلها ، ثم اخضاعها للدراسة الدقيقة⁶ ، والذي يعد اكثر مناهج البحث ملائمة للواقع الاجتماعي وخصائصه ،

1 علي السيد شتا . المنهج العلمي وعلم الاجتماع ، الإسكندرية : مؤسسة شباب الجامعة ، 1995 ، ص 13 .

2 عمار بوحوش ، محمد محمود الذنبيات . مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث ، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية ، 1995 ، ص 89 .

3 رشيد زرواتي . تدريبات على منهجية البحث في العلوم الاجتماعية والانسانية ، بوزريعة ، الجزائر : 2012 ، ص 167 .

4 موريس انجرس ، مرجع سابق ، ص 98 .

5 نفس المرجع ، ص 100 .

6 بلقاسم سلاطينية . حسان الجيلاني . منهجية العلوم الاجتماعية ، عين مليلة ، الجزائر : دار النشر والتوزيع ، 2004 ، ص

وهو الخطوة الاولى نحو تحقيق الفهم لهذا الواقع¹، كما يرتبط استخدام المنهج الوصفي غالباً بدراسات العلوم الاجتماعية و الانسانية حيث يقوم برصد ومتابعة الظاهرة المدروسة بطريقة كمية في فترة زمنية معينة ، فهو المنهج المتبع لدراسة وإيضاح خصائص الظاهرة ، او حالة معينة ما هي كائنة في الواقع وتفسيرها وتحديد علاقتها في اطار ظواهرها المختلفة والمتغيرات المحيطة بها² ، وذلك ضمن اطار جهاز المساعدة على الادمج المنهي الموجه لفئة حاملي الشهادات من خلال وصف الواقع المهني والتعرف على الامتيازات الموجهة لهذه الفئات .

4.7. تقنيات البحث المستعملة

إن اختيار التقنيات مرتبطة بالهدف المراد تحقيقه والذي يرتبط بحد ذاته بمنهج العمل فإذا كانت المقابلة هي وسيلة للقياس الكيفي فإن الاستمارة تعتبر الوسيلة الأنسب للبحث الكمي

1.4.7. الملاحظة

لقد استعنا في هذه الدراسة على تقنية الملاحظة في جميع البيانات ومعطيات مجتمع البحث ، فيقصد بها المشاهدة التي تمثل احدى الوسائل الهامة لجمع البيانات وتفحص الواقع ، لذا فهي تستخدم في البحوث الوصفية وبالأخص في الدراسات الاستطلاعية والاستكشافية ، فهناك من يعرفها في قوله هي توجيه الحواس والانتباه الى ظاهرة معينة او مجموعة من الظواهر رغبة من الكشف عن صفاتها او خصائصها³، بهدف الوصول الى كسب معرفة جديدة عن تلك الظاهرة او الظواهر ، اضافة الى انها تقدم صورة واقعية عن الظاهرة وما يتصل بها من متغيرات انية اذ برزت اهميتها من خلال الزيارات الاستطلاعية بميدان الدراسة حول مجتمع البحث⁴، بحيث مكنتنا هذه التقنية من تحديد العينة وكيفية اختيارها .

1 محمد علي محمد . علم الاجتماع والمنهج العلمي ، ط2 ، دراسة في طرائق البحث وأساليبه ، الاسكندرية : دار المعرفة الجامعية ، 1983 ، ص 383 .

2 حمد سليمان المشوخي . تقنيات مناهج البحث العلمي ، تحليل اكايمي لكتابة الرسائل والبحوث العلمية ، 2002 ، ص 61 .

3 عمار بوحوش ، محمد محمود الذنبيات . مرجع سابق ، ص 102 .

4 موريس انجرس . مرجع سابق ، ص 206 .

2.4.7. المقابلة

استعنا بتقنية المقابلة من اجل فهم الظاهرة موضوع الدراسة ، وهو ما ادى بنا الى التعمق في الموضوع ودراسته دراسة جيدة ، فالمقابلة هي عبارة عن التقاء مباشر بين فردين وجها لوجه بتبادل لفظي بين الباحث والمبحوث¹ ، اي هي تفاعل لفظي بين شخصين او اكثر بغية تحقيق الهدف والوصول اليه ، وتتمثل هذه المقابلات التي تمّ اجراؤها مع الشباب في اطار جهاز المساعدة على الادمج المهني الذين يمارسون مهامهم اليومية عبر دوائر وبلديات ولاية الجلفة .

✓ في الاخير يمكن ان نوضح ان تقنيتي المقابلة والملاحظة استعملتا اثناء الدراسة الاستطلاعية ، لان كل منهما غير مقننتين ، بمعنى ادق ان تقنية المقابلة غير مصحوبة بدليل المقابلة .

3.4.7. الاستمارة

يعرف عمار بوحوش ومحمد محمود الذنبيات الاستمارة بأنها : " مجموعة من الأسئلة المرتبطة حول موضوع معين يتم وضعها في استمارة ترسل للأشخاص المعنيين - أفراد العينة - بالبريد أو يجري تسليمها باليد تمهيد للحصول على أجوبة للأسئلة الواردة فيها بواسطتها يمكن التوصل إلى حقائق جديدة أو التأكد من معلومات متعارف عليها لكنها غير مدعمة بالحقائق"² ، وهناك من عرف الاستمارة على انها احدى الطرق لجمع المعلومات من طرف المبحوثين بواسطة مجموعة من الاسئلة التي يقدمها له الباحث بنفسه او بواسطة البريد ، حيث تكون الاسئلة منصبة حول معرفة الرأي العام والخاص ومواقفه وأحكام قيمة او حول الحقائق والظواهر الاجتماعية ، او الدوافع والمحفزات³ . وكانت استمارتنا موجهة الى الشباب و موظفو الادمج المهني في اطار الوكالة المحلية للتشغيل وكذا مديرية التشغيل .

✓ وبناء على هذا استخدمنا تقنية الاستبيان الذي كان أساسيا في عملية جمع البيانات التي حولناها إلى معطيات إحصائية قابلة للتحليل .

1 ثابت ناصر . مرجع سابق ، ص 197 .

2 كريم شويحات . سياسات تشغيل الشباب في الجزائر تجربة المؤسسة المصغرة " مذكرة لنيل شهادة الماجستير، قسم علم الاجتماع ، تخصص تنظيم وعمل ، جامعة الجزائر ، 2003-2004 ، ص 13.

3 خليل معن عمر . مناهج البحث في علم الاجتماع ، ط1 ، دار الشروق للنشر والتوزيع ، 1998 ، ص 243

8. الدراسات السابقة

- الدراسة الأولى¹ : حول موضوع : سياسة التشغيل في الجزائر " المؤسسة الاقتصادية النسوية بعنابة نموذجا .

ولقد طرحت الإشكالية التالية :

إلى أي مدى ساهمت سياسة التشغيل المنتهجة حاليا في الجزائر في بروز ما يعرف بالمؤسسة الاقتصادية النسوية ؟ وندرجت عنها تساؤلات فرعية وهي كالتالي:

➤ ماهي الخصائص المميزة لفئة النساء التي تقوم بخلق مؤسسات اقتصادية تدرج في اطار ما يعرف بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة ؟

➤ ماهي مميزات المؤسسات الاقتصادية التي تخلقها المرأة في شكل مؤسسات صغيرة ومتوسطة؟

➤ كيف يمكن تقييم مواقف مختلف المؤسسات المجتمعية اتجاه المقولة النسوية ؟

والتي اندرجت عنها الفرضيات الجزئية التالية:

➤ تتميز النساء صاحبات المؤسسات الاقتصادية بعدد من الخصائص مما يساهم في بناء اكثر من نموذج للمرأة المقولة .

➤ تشكل المؤسسات الاقتصادية النسوية نسيجاً مؤسساتياً مستقلاً بذاته ، يحضى بخصوصية بنيته الستاتيكية والديناميكية التي تميزه عن بقية المؤسسات الكبرى .

➤ تتباين مواقف الاطراف والمؤسسات المجتمعية بين مؤيد ومعارض لخصوصية دور المرأة الجديد الذي اتخذ المقولة شكلا له .

وفي الأخير توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

➤ إن الوظائف التي تقدمها الوكالة الولائية للتشغيل بورقلة قليلة مقارنة مع العروض.

➤ إن الوكالة الولائية للتشغيل بورقلة لم تستطع توفير مناصب شغل كافية لطالبي العمل حيث كان التوظيف أقل من الطلبات عليه بكثير.

➤ فشل السياسة المتبعة من طرف الوكالة في القضاء على البطالة.

1 ليليا بن صويلح . سياسة التشغيل في الجزائر " المؤسسة الاقتصادية النسوية بعنابة نموذجا " اطروحة لنيل شهادة الدكتوراه ، علوم في علم الاجتماع والتنمية ، جامعة منتوري قسنطينة ، الجزائر ، 2011/2010 ،

➤ اعتماد الوكالة على عقود الإدماج بشكل واسع في القضاء على البطالة.

➤ ساهمت الوكالة بصورة نسبية في القضاء على البطالة.

• الدراسة الثانية¹: حول موضوع : دور التكوين المهني في التنمية الاقتصادية وواقع الاندماج المهني في الجزائر ."

ولقد طرحت الاشكالية التالية

لأي سوق عمل تعد هذه القوة البشرية المتمثلة في خريجي قطاع التعليم والتكوين المهنيين ؟ كيف يستقبل سوق الشغل هؤلاء المتخرجين حملة الشهادات ؟ وماهي الشروط التي يفرضها عليهم للرفع من حظ خروجهم من البطالة نحو وضعية شغل مستقر في التخصص .

واندرجت عنها مجموعة من الاسئلة الفرعية التي تمثلت في :

➤ ما هي المسارات المهنية التي اتبعت من طرف متخرجي التعليم والتكوين المهنيين ؟

➤ ما هي المحددات الشخصية المساعدة على الخروج من البطالة ؟ وما هو التخصص الذي له

اكبر الحظوظ للخروج من البطالة ؟ وهل يعتبر نوع التكوين ومستوى التكوين عاملين اساسين

للخروج من البطالة ؟

➤ ما هي اهم الاجراءات المعتمدة في تحسين مؤشرات التشغيل ، خاصة تلك التي المتعلقة بادماج

تلك الفئة من حملة الشهادات ؟

➤ ما مدى فعالية ونجاعة الاصلاحات التي قامت بها الوزارة المهنية من اجل التكفل بهؤلاء

الخريجين ؟

والتي اندرجت عنها الفرضيات الجزئية التالية:

➤ الخلل القائم هو وجود مخرجات هائلة من مؤسسات التكوين ، وفي المقابل فرص كبيرة للعمل،

الا ان المخرجات لا تتسجم قدراتها ومؤهلاتها مع متطلبات العمل مما ينتج عنه بطالة مقنعة

في فئات شابة باحثة عن عمل في ظل وجود عمل.

➤ غياب او ضعف خدمات التوجيه والارشاد ينعكس سلبا على نواتج التكوين ومخرجاته وعدم

وجود معلومات دقيقة على الاحتياجات الفعلية لسوق العمل ادى الى صعوبة الاندماج المهني

لهؤلاء المتخرجين من خلال المسارات المهنية المعقدة التي تتسم ببطالة حادة .

1 فتيحة بلحاج . دور التكوين المهني في التنمية الاقتصادية وواقع الاندماج المهني في الجزائر " دراسة قياسية" اطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية ، فرع اقتصاد كمي ، الجزائر 3 : 2010/2011.

- ضعف الاداء الاقتصادي وسوء توجهات التنمية وضعف محتوى المؤسسات التعليمية والتدريبية وسرعة تغير احتياجات السوق وبطء استجابة مؤسسات التكوين لهذا التغير ادى الى بروز ظاهرة البطالة جملة الشهادات .
- وفي الأخير توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:
- عدم وجود خطة اعلامية تهدف الى التوعية باهمية التكوين المهني واجراءات الالتحاق بمراكز التكوين المهني والمهن التي يتم التدريب عليها .
- عدم ربط التدريب بمواقع الانتاج .
- عدم وجود تنسيق بين مؤسسات التعليم المهني واحتياجات سوق العمل .
- التسرب من التكوين .
- تجول التكوين المهني مع الوقت لمجرد جزء مدمج في المنظومة التربوية لا يلبي رغبات الهيئات المستخدمة ، حيث وصفه البعض وعاء للمقصيين من المنظومة التربوية .
- اكتظاظ المدن الكبيرة لهذه المؤسسات التكوينية واستغلالها المحدود في المناطق الريفية .
- يتميز سوق الشغل بالجزائر على انه سوق بطالة ، وان مساهمة القطاعين الخاص و الاجنبي فيها ضعيفة .
- مناصب الشغل المنجزة في معظمها مؤقتة وغير دائمة .
- عدم ملائمة النصوص التي تسيّر الاجهزة فيما يتعلق بمعايير التاهيل - السن والحالة العائلية-.
- ضعف الية التشغيل الموجهة لادماج متخريجي التكوين المهني بصفة خاصة .
- لا يمكن الحديث عن سياسة تكوين ناجحة في غياب استراتيجية صناعية واضحة .
- معظم الخريجين المشتغلين في مناصب شغل دائمة (CDI) في التخصص .
- سجلت المستويات الاولى والثالثة اعلى معدلات البطالة مقارنة بالمستويات الاخرى .
- لعبت الوكالة الوطنية لدعم التشغيل (ENSEJ) دورا كبيرا في ادماج كل المشتغلين .
- الخصائص الفردية ليست المعيار الاساسي الذي يركز عليه سوق الشغل لادماج هؤلاء المتخرجين .

• الدراسة الثالثة¹ : حول موضوع : دوافع انشاء وسيرورة المؤسسة المصغرة لدى الشباب البطال "

وقد طرح التساؤلات التالية:

- ما هي خصائص وسمات هؤلاء المقاولين الشباب وما هي دوافع فعل المقاولة لديهم ؟
 - هل فعل المقاولة هو ترجمة لمواقف سلبية او ايجابية تعرض لها الشباب البطال ؟
 - هل للوساط الاجتماعية التي ينتمي اليها هؤلاء الشباب دور في بلورة وتجسيد المشروع ؟
 - هل مفهوم المخاطرة نجده حاضرا في هذا الشكل من المؤسسات ؟
- وبناء على هذه التساؤلات جاءت الفرضيات كالتالي:
- عدم جدوى طرق التوظيف دفع بالشباب البطال الى تبني مشروع المؤسسة المصغرة .
 - فكرة انشاء المؤسسة المصغرة تعد نتيجة توفيق بين التبني الفردي للمشروع من طرف الشباب والدعم الفعال والضمني من طرف العائلة .
 - يعتمد الشباب المقاول في تسيير مؤسسته على رأسماله الاجتماعي ، بحيث تعمل الشبكات العلائقية للوساط الاجتماعية التي ينتمي اليها ، كعوامل انتاجية لموارد تسمح بتخطي وتجاوز الصعوبات التي تواجه تجسيد واستمرارية المشروع .
- وتوصلت هذه الدراسة في الأخير إلى النتائج التالية:
- هناك علاقة سببية وطيدة بين وضعية البطال وتبني مشروع المؤسسة .
 - فعل المقاولة لدى الشباب البطال لا يتوقف فقط على عامل الرغبة او عامل تفضيل المسار المقاولاتي ، وانما للمصداقية التي تعطيها الجماعات المرجعية لهذا الفعل ، والذي يظهر من خلال الاقطاب الاجتماعية التي تتدخل في بلورة فكرة المشروع .
 - استعانة الشباب المقاول برأسماله الاجتماعي ليجعل منه احد المحددات الفاعلة داخل وخارج المؤسسة هذا من جهة ، ومن جهة اخرى بروز رأسمالي اجتماعي ذي بعد جماعي يهدف الى تحقيق نفس المحددات .

1 كريم شويمات . " دوافع انشاء وسيرورة المؤسسة المصغرة لدى الشباب المقاول "، اطروحة لنيل شهادة الدكتوراء، قسم علم الاجتماع، تخصص تنظيم وعمل، جامعة الجزائر2، 2010-2011 .

• الدراسة الرابعة¹ : حول موضوع : " عقود العمل المؤقتة الدائمة بالتجدد وبناء هوية العامل "

وجاء طرح التساؤل الرئيسي على الشكل التالي :

➤ كيف يمكن لعقود عمل مؤقتة ، دائمة بتجدها الغير مضمون ان تكتسب المتعاقدين ضمنها ما يميز هوياتهم كعمال ؟

واندرجت عن هذا التساؤل الرئيسي مجموعة من الاسئلة الفرعية نذكرها فيما يلي :

➤ الى اي مدى يمكن لهذه العقود المؤقتة ، الدائمة بالتجدد المستمر الغير مضمون ان تحفظ للعاملين ضمنها ما يميز العمل من قيم ؟

➤ كيف يمكن لعقود عمل مؤقتة ، الدائمة بالتجدد دون ضمان ، ان تجعل العاملين ضمنها يكتسبوا ما تقتضيه المؤسسة الحديثة من ثقافة تنظيمية ؟

➤ ما اذا يمكن للعاملين ضمن هذه العقود المؤقتة ان يجدوا فيما يميزها من تجدد ما يحفظ ولاءهم لمؤسسة العمل ؟

وبناء على هذه التساؤلات جاءت الفرضيات كالتالي :

➤ عقود العمل المؤقتة مهما تميزت من تجدد مثل ما هو معتمد لدى مؤسسة البناءات الحديدية ، فإنها غير قادرة على ان تحفظ للمتعاقدن ضمنها ما يميز العمل من قيم .

➤ العمل ضمن عقود العمل مؤقتة غير مضمونة العواقب يبقى عاجزا على ان يكسب مجموع افراده العاملين ثقافة تنظيمية وان عمدت مؤسسة العمل على التجديد المستمر لهذه العقود .

➤ عقود العمل المؤقتة مهما تكرر تجدها مثل ما تعتمده مؤسسة البناءات الحديدية في التشغيل ، فإنها ما دامت غير مضمونة العواقب لا يمكن لها ان تخلق مجتمعا عماليا يطبعه الولاء .

وتوصلت هذه الدراسة الى النتائج التالية :

➤ المساهمة في تغيير المجتمع وتحويل شخصية افراده في الاتجاه الذي يجعلها تكسب معناه الاجتماعي من كونها منتجة .

➤ صعوبة تثمين الجهد وتقييمه مما يفسر ان تكييف الواقع يجعله يستجيب وما يراد تحقيقه في معالجة البطالة من حيث العدد والاعتماد على الدعم .

1 شريف صديق . " عقود العمل المؤقتة الدائمة بالتجدد وبناء هوية العامل "، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراء ، قسم علم الاجتماع ، تخصص تنظيم وعمل ، جامعة الجزائر2 : 2013 -2014 .

➤ السعي للوصول الى المؤسسة الى الاستقرار والنجاح بعامل وضعه كله اضطراب وقلق وعدم شعوره بالأمان .

➤ انتهاء الازمة المتواصلة في تقييم الجهد وإعطاء العمل مكانته الحقيقية التي تجعل منه المقياس لكل نشاط وسبيل لبناء مجتمع قوامه العطاء ، ومستقر باستقرار العمل الدائم والمنتج .

● **الدراسة الخامسة¹ حول موضوع : نظام العمل بالعقود المحددة المدة والعقود غير محددة المدة وأثره على الالتزام التنظيمي في ضوء الفعالية الذاتية .**

وقد طرحت التساؤلات التالية :

➤ هل توجد فروق ذات دلالة احصائية بين العمال بعقد محدد المدة وعمال بعد غير محدد المدة في مستوى الالتزام التنظيمي ؟

➤ هل توجد فروق بين الجنسين في مستوى الالتزام التنظيمي لدى عمال بعقد محدد المدة وعمال بعقد غير محدد المدة ؟

➤ هل توجد فروق بين العمال في مستوى الالتزام التنظيمي حسب المستوى التعليمي لدى عمال بعقد محدد المدة وعمال بعقد غير محدد المدة ؟

➤ ما مستوى الفعالية الذاتية للعمال بعقد محدد المدة وعمال بعقد غير محدد المدة ؟

➤ هل توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الفعالية الذاتية ومستوى الالتزام التنظيمي لذوي عمال بعقد محدد المدة وعمال بعقد غير محدد المدة ؟

وبناء على هذه التساؤلات جاءت الفرضيات كالتالي :

➤ توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الالتزام التنظيمي بين العمال حسب طبيعة العقد .

➤ توجد فروق ذات دلالة احصائية بين الجنسين في مستوى الالتزام التنظيمي لدى عمال بعقد محدد المدة وعمال بعقد غير محدد المدة .

➤ توجد فروق ذات دلالة احصائية بين العمال في مستوى الالتزام التنظيمي حسب المستوى التعليمي لدى عمال بعقد محدد المدة وعمال بعقد غير محدد المدة .

1 كريمة سعودي . نظام العمل بالعقود المحددة المدة والعقود غير محددة المدة وأثره على الالتزام التنظيمي في ضوء الفعالية

الذاتية ، دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية للمواد الدسمة وشركة بيمو، اطروحة لنيل شهادة الدكتوراه " ل م د " ، قسم علم

الاجتماع ، تخصص علم النفس العمل والتنظيم ، جامعة الجزائر2 : 2017- 2018 .

➤ يوجد فرق في مستوى الفعالية الذاتية لدى عمال بعقد محدد المدة والعمال بعقد غير محدد المدة .

➤ توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الفعالية الذاتية ومستوى الالتزام التنظيمي لذوي عمال بعقد محدد المدة وعمال بعقد غير محدد المدة .

وتوصلت هذه الدراسة الى النتائج التالية :

➤ فعالية الفرد لا تتأثر بنوع عقد العمل ، وهنا يتضح ان الفرد الذي لديه فعالية ذاتية ومرتفعة او منخفضة ، فان نوع العقد لا يغير من فعاليته .

➤ العلاقة بين الالتزام التنظيمي و الفعالية هي علاقة وطيدة ، فالفرد الذي يتمتع بفعالية ذاتية و مرتفعة يكون لديه التزام مرتفع ، نحو المنظمة التي ينتمي اليها ، وأما الفرد الذي يتمتع بفعالية ذاتية و منخفضة يكون التزامه منخفض .

➤ عدم وجود فروق بين الجنسين في مستوى الالتزام التنظيمي ، فالجنس سواء كان ذكر او انثى فانه لا يؤثر على التزام العامل ، أي عكس المستوى التعليمي .

● الدراسة السادسة¹: " حول موضوع : اشكالية الاندماج المهني للشباب عبر الوكالة لدعم تشغيل الشباب " .

وجاء طرح التساؤل الرئيسي على الشكل التالي :

➤ ما مدى ملائمة كل من التأهيل والتكوين مع المشروع المختار ، وهل يساهم في نجاح المؤسسة المصغرة ؟

واندرجت عنه مجموعة من الاسئلة الفرعية التي تمثلت في :

➤ ما هي الصفات الضرورية التي تتوفر في هذا الفاعل (الشباب) ؟

➤ هل يساعد هؤلاء الشباب في الاندماج المهني وبذلك تحقيق الاندماج الاجتماعي ؟

➤ هل للعائلة دور في تدعيم هؤلاء الشباب وبذلك تدخل في اتخاذ القرارات ؟

وبناء على هذه التساؤلات جاءت الفرضيات كالتالي :

➤ عملية انشاء المؤسسة تدور حول فاعل رئيسي وهو الشباب صاحب المؤسسة المصغرة .

➤ يعتمد الشباب على طاقات كامنة تبرز حينما يكون المحيط والبيئة مناسبين .

1 نصيرة العايب . " اشكالية الاندماج المهني للشباب عبر الوكالة لدعم تشغيل الشباب " دراسة حالة لعشر مؤسسات مصغرة ، رسالة لنيل ماجستير ، قسم علم اجماع ، تخصص المعرفة والمنجية ، الجزائر 2 : 2010/2011.

➤ من بين الشروط التي وضعتها الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب رأس المال الذي يساهم به الشباب المقبل على انشاء مؤسسة مصغرة والتي تسمى بالمساهمة الشخصية .

وتوصلت الدراسة الى النتائج التالية .

➤ الخروج من ازمة البطالة وضمان منصب عمل مستقر .

➤ توفير مناصب عمل جديدة لشباب بطل او عمال مسرحون يمنحهم فرصة في التشغيل داخل هذه المؤسسات المصغرة .

➤ تناسب كل من التأهيل المهني و التكوين المتحصل عليه من طرف الشباب والمشروع ، حيث تكوين هؤلاء الشباب متناسب مع مشروعاتهم.

➤ ضرورة التأهيل المهني للشباب المسير في المؤسسات المصغرة الذي نتج عنه البساطة والسرعة في التنفيذ .

➤ الاندماج المهني يحقق الاندماج الاجتماعي .

➤ العائلة هي المخزون الذي لا ينفذ ولا يحتاج الى ارجاع مستحقته ، وإنما تسعى العائلة الى تقديم الدعم والمساندة فهي تكمل دوره التربوي والتكميلي .

➤ ان تعلم المهارات في تسيير نوع من هذه المؤسسات يحتاج اصحابها الى تدريب وتعلم مستمر وخبرة مضبوطة التي يتم اكتسابها عن طريق قيامهم بمسؤولياتهم المهنية كالتعلم مثلا .

➤ المجتمع الجزائري اصبح متنوع في المنتجات بعدما تبين لنا ان اصحاب هذه المؤسسات المصغرة يختلفون في الاصول الاجتماعية .

● **الدراسة السابعة¹ : حول موضوع : سياسة التشغيل في الجزائر دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب "**

وجاء طرح التساؤل الرئيسي على الشكل التالي :

➤ الى اي مدى نجحت استراتيجية التشغيل في الجزائر والمرتبطة اساسا بالسياسة الاقتصادية الى

التقليل من فائض البطالة ؟ وهل نجحت سياسة الاصلاحات الاقتصادية المنتهجة منذ الاستقلال

الى الان من اصلاح سوق الشغل الجزائري ؟ وهل سمحت سياسة تشغيل الشباب المنتهجة في

ظل اقتصاد السوق الى ترقية الشغل والتقليل من البطالة لا سيما بين اواسط الشباب ؟

1 وردة بن بختة . سياسة التشغيل في الجزائر دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ، رسالة ماجستير قسم العلوم السياسية والعلاقات الدولية تخصص التنظيمات السياسية والادارية ، جامعة بن يوسف بن خدة ، الجزائر 3 : 2006 م 1437هـ

واندرجت عن هذه الاشكالية مجموعة من الاسئلة الفرعية التي تمثلت في :

➤ كيف كانت وضعية سوق العمل غداة الاستقلال ؟ وهل نجحت سلسلة المخططات المنتهجة في

ظل الاقتصاد الموجه الى التوسيع من دائرة فرص العمل ؟

➤ هل تحققت الاهداف المرجوة من التعديل الهيكلي في ظل اقتصاد السوق فيما يخص النمو

والتشغيل ؟

➤ الى اي مدى نجحت الحكومة ضمن اطار برنامج تشغيل الشباب الى التقليل ولو بنسبة معتبرة

من هاجس البطالة ؟

وبناء على هذه التساؤلات جاءت الفرضيات كالتالي :

الفرضية العامة : ان سياسة التشغيل في الجزائر منذ الاستقلال الى غاية الاندماج في الاقتصاد العالمي

قد نجحت الى حد ما في وضخ خطة استراتيجية فعالة تمكن من خلالها سوق العمل ان يتعدى مرحلتي

الخطر وهي تفاقم البطالة .

الفرضيات الجزئية : والتي تمثلت في ما يلي :

➤ ان واقع عالم الشغل في ظل الاقتصاد الموجه اتسم بالاستقرار ، نتيجة ارتفاع في اسعار مواد

الخام والمحروقات واليسر في الحصول على مصادر التمويل الخارجي .

➤ ان انتقال الجزائر الى اقتصاد السوق قد اثر ايجابا على النمو الاقتصادي وسلبا مستوى

التشغيل .

➤ ان جهود الدولة في اطار برنامج تشغيل الشباب قد نجحت الى حد ما في التقليل من حدة

البطالة والى تحقيق نوعا ما من الاستقرار في سوق العمل الجزائرية .

وخلصت الدراسة الى النتائج التالية :

➤ ان السياسات التنموية الاقتصادية تنطوي على معنى اوسع يرتبط بغايات اجتماعية ، فلا يمكن

ارتبط التنمية الاقتصادية مجرد عملية للتراكم وانما التطرق اليه من زاوية ما توفره من

مناصب شغل .

➤ يعاب في السياسة الاقتصادية كونها اعتمدت على نظرية غربية دخيلة لا تتلاءم مع الواقع

الاجتماعي المعاش باعتبار المجتمع الجزائري بلد زراعي .

➤ بناء سياسة اقتصادية كلية تقوم على الربيع البترولي وهو معروف انه خاضع للتغيرات

الحاصلة على مستوى السوق الدولية .

- الانتقال الى اقتصاد السوق لا يعني بالضرورة خروج الدولة من حلبة التنمية فالجزائر لا تزال تفتقر لقطاع خاص فعال وقوي يمكن ان يعول عليه في قيادة مسيرة التنمية .
- ان الاندماج في الاقتصاد العالمي من خلال الشراكة الاورو متوسطة والانضمام الى المنظمة العالمية للتجارة يتطلب من ليس له تكييف وتنظيم للاقتصاد وفقا للتحويلات الحاصلة على المستوى العلمي ، وإنما تكييف المعايير والآليات القائمة في ميدان الشغل .
- ان سياسة تشغيل الشباب التي انتهجتها السلطات العمومية في نهاية الثمانينات لاحتواء البطالة كانت لها نتائج ايجابية الى حد ما لكن تبقى حلول مؤقتة يتطلب تفعيلها و وضع اطر تنظيمية .
- ضرورة تشجيع الاستثمار الخاص المحلي لا سيما من خلال الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ، وذلك من خلال تشجيعهم على انشاء مؤسسات مصغرة وإزالة كل العقبات البيروقراطية التي تقف حياهم .

1.8. التعقيب على الدراسات السابقة

لقد تناولنا هذه الدراسات لأنها قريبة من موضوع دراستنا ، فهي عبارة عن دراسات حاولت ان تعطي صورة عن واقع سياسات التشغيل من خلال برامجها والياتها في الجزائر ، إلا ان الدولة الجزائرية حاولت التقليل من حدة البطالة بمحاولتها توفير مناصب شغل لطالبي العمل ، بالرغم من أن هذه المحاولات كانت نتائجها نسبية ، حيث ان دراستنا تناولت موضوع الساعة وهو اشكالية الاندماج للشباب المدمج داخل المؤسسات العمومية من خلال احدى برامجها والياتها الموسوم جهاز المساعدة على الادمج المهني الذي يعد الية من اليات سياسة التشغيل ، كما يعد من بين اهم الجوانب التي أعقلتها الدراسات السابقة ، وتمّ التطرق اليه في دراستنا كونه محل اهتمامنا وكل اهتمامنا بجهاز المساعدة على الادمج المهني في مقر ولاية الجلفة ودوائرها ودوره في تحقيق الاندماج التنظيمي في المؤسسة العمومية الادارية ، وأردنا من خلاله الاستفاد من هذه الاعمال واثبات بعض النتائج الهامة التي توصلت اليها الدراسة باستغلال كل القدرات والمهارات بهدف تحقيق الغرض المطلوب وهو اندماج الشباب المدمج بالمؤسسة العمومية - مكان العمل - ، كما يعد هذا الجهاز اضافة جديدة في هذا الميدان يكمل الدراسات السابقة .

9. المقاربة السوسولوجية

تعتبر المقاربة السوسولوجية الطريقة العلمية التي يبني من خلالها الباحث موضوعه ، فالمقاربة السوسولوجية هي إطار فكري يفسر مجموعة من الوظائف العلمية ، ويصنفها في نسق علمي مترابط كما أن طبيعة الموضوع هي التي تحدد نوع الاتجاه الفكري ، ولذلك فإن المقاربة السوسولوجية التي تناسب موضوع دراستنا هي: النظرية البنائية الوظيفية التي تعتبر من أكثر النظريات الاجتماعية استخداما في مجال العلوم الاجتماعية ، وهي إحدى النظريات التي تعتبر المجتمع من التنظيمات ذو بناء تراتبي التي يساهم كل منها في الاندماج المهني داخل المؤسسات ، وارتكازها على العوامل التي ساعدت موظفو الاندماج المهني على الاندماج التنظيمي التي سعت الى رضا المورد البشري و الولاء التنظيمي ومنه الى الاداء المتميز باعتباره وحدة تتمتع بالكثير من الاستقرار المهني .

يرى تالكوت بارسونز بان الاندماج يشكل احد وظائف النظام الاجتماعي حيث يعمل على تأمين الترابط بين مختلف اجزاء النظام لتأمين العمل الجيد لكل ، لان الغاية المحددة للاندماج هي السير الجيد لمجموعة الانساق المختلفة التي تشكل النظام ، فالنظرية الوظيفية هي رؤية سوسولوجية ترمي إلى تحليل ودراسة بنى المجتمع وفقا لذلك النسيج المعقد تبعا لمجموعة من العلاقات التي تربط الموارد البشرية ببعضهم البعض ، واندماج الشباب بالمؤسسة التي يعملون بها ، اضافة الى الوظائف التي تقوم بها البنى من ناحية البرامج والأجهزة التي أنشئت بغرض إدماج الشباب في سوق العمل ، فنجد أهمية الشباب المدمج في الحاجة الملحة للمؤسسات باختلاف أنواعها و أحجامها إلى موارد بشرية على قدر كاف من تحسين اداء المورد بصفته موظف في إطار جهاز المساعدة على الاندماج المهني الذي لا يستطيع أن يؤدي وظائفه الإدارية دون أن يكون لديه سلم إداري يتبعه ، كما انه لا يستطيع أن يتلقى أو يكلف بمجموعة من المهام الإدارية دون أن يكون عليه مسؤول يتبعه ويشرف عليه ، وهو شيء وظيفي وفقا للانسجام الذي يكون داخل نسق معين بحيث يسعى المورد البشري الى تحقيق المهام والمسؤوليات ، وهو العمل الذي يتم بواسطة رضا الشباب وتحقيق الاندماج المهني داخل المؤسسة العمومية ، فالعمل يكتسبه معرفة الحياة المهنية الذي يهدف من خلاله الى تلبية رغباته المادية ، وهو ما سعت إليه سياسة التشغيل على ان يقوم الشباب بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله ، ومساهمتها في تحسين اداء المورد البشري التي تزودهم بالمعارف والمهارات المهنية ، وذلك عن طريق البرامج التدريبية ، وهو ما يحمله كل فرد من قيم وعادات وبالتالي تحقيق الاندماج التنظيمي للشباب المدمج بالمؤسسة العمومية .

ويذهب بارسونز أن هناك أربع متطلبات وظيفية يتعين على كل شاب مواجهتها ، اثنان منها ذو طابع آلي وهما الموائمة و تحقيق الهدف ويعبران في حشد الموارد البشرية لتحقيق أهداف المؤسسة ، والمطلبان الآخران هما التكامل والكمون فيشير كل منهما على علاقة سياسة التشغيل ومساهمتها في رضا المورد البشري الذي هو مصدر وسيلة لتحقيق الرغبات ، كما يتضمن التقدير والانجاز والإبداع واحترام الذات وتحمل المسؤوليات من جرّاء العمل الذي يقوم به المورد البشري¹ بالمؤسسة العمومية ، ومدى مساعدتها على تحقيق الإدماج المهني للشباب المدمج .

كما ان للنظرية الوظيفية اهتماما بالغا بالعنصر البشري ، وذلك بإعطائه الأولوية كونه العنصر الأول والأخير في العملية الإنتاجية ، وذلك من خلال تدريبهم وتنمية قدراتهم العلمية والعملية.

وبالمقابل فان عملية الاندماج التنظيمي هي اتحاد موظفو الادماج المهني وفق اساس افقي حول هذه القيم والمعايير اللازمة ، وذلك من خلال تفاعل اعضاء النظام ومشاركتهم ، كي يتم تحقيق الاندماج للشباب المدمج بالمؤسسة العمومية ، وحصولهم على وظيفة دائمة أي منصب دائم .

1 صالح شاكري . المعوقات التنظيمية وأثرها على فعالية الجماعات المحلية ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير ، علم اجتماع تنظيم وعمل ، جامعة الحاج لخضر ، باتنة ، الجزائر: 2007/2008. ص 56.

الفصل الثاني : تطور العمل وواقع الاندماج التنظيمي في المؤسسة .

• تمهيد

1. تطور فكرة العمل عبر التاريخ
 - 1.1. نشأة وتطور العمل عبر العصور
 - 2.1. العمل في الدين والمجتمع الاسلامي
 - 3.1. العمل في الفكر الاقتصادي
 - 4.1. العمل في المجتمع الجزائري
2. قانون وتشريعات العمل في الجزائر
 - 1.2. تعريف قانون العمل
 - 2.2. مصادر قانون العمل
 - 3.2. خصائص قانون العمل
 - 4.2. تطور تشريع العمل في الجزائر
3. العمل وإدماج الشباب بالمؤسسة العمومية
 - 1.3. الاندماج والاندماج
 - 2.3. شروط الاندماج وأنواعه
 - 3.3. نتائج الاندماج
 - 4.3. العمل ودوره في اندماج الفاعل بالمؤسسة
4. الاندماج التنظيمي بالمؤسسة العمومية
 - 1.4. مفهوم الاندماج التنظيمي
 - 2.4. انواع الاندماج التنظيمي
 - 3.4. مستويات الاندماج التنظيمي
 - 4.4. مظاهر الاندماج التنظيمي
 - 5.4. اهداف الاندماج التنظيمي

• خلاصة الفصل

• تمهيد

لقد تطور العمل بشكل كبير حيث اصبح الانسان قادر على تلبية حاجياته الشخصية ، ورغباته اللامتناهية ، فما ان لبث أن حقق واحدة سعى جاهدا إلى تحقيق أخرى ، كما يعتبر قانون العمل من بين القوانين الحديثة التي تتبلور احكامه ومبادئه في شكلها المتميز ، وما يترتب عنه من حقوق والتزامات قانونية على عاتق الموظفين ، وذلك من خلال تطور تشريعات العمل بالجزائر منذ الاستقلال الى غاية يومنا هذا مما بيّن قيم العمل ودوره في اندماج الشباب المدمج بالمؤسسة العمومية .

1. تطور فكرة العمل عبر التاريخ

1.1. نشأة و تطور العمل عبر العصور

1.1.1. تطور العمل في العصور القديمة

من الثابت ان العمل شرط لنشوء وبقاء الانسان على وجه البسيطة ، اذ ارتبطت حياته في العصور القديمة بالطبيعة وما تضمنته من وسائل للعمل ، حيث اقتصر في البداية على قطع وسق الحجارة كأدوات بسيطة يستعملها في العمل لتأمين عيشه ، ومع التطور اصبح صنعه للأدوات اكثر اتقا وتطورا فكانت اولى المراحل لظهور الاشكال الاولى لتقسيم العمل حسب العمر و الجنس ، حيث ادى ذلك الى استعمال هذه الادوات في الصيد البحري ليصبح اهم مصدر للمعيشة ثم انتقل شيئا فشيئا الى العمل الزراعي في شكل تعاون لاستثمار الارض ، وبدا التقسيم الاجتماعي للعمل يُظهر المجتمع المشاعي الذي تميز بالملكية العامة لوسائل الانتاج والعمل المشترك و التوزيع المتساوي لمنتجات العمل نظرا للشعور الجماعي الذي يطبع افراد المجتمع كذلك ومن ثم خلو هذه المرحلة وتاريخ العمل الانساني في الطبقة و الاستقلال .

ومع تطور الزمن وتراكم الخبرة الزمنية الانتاجية ، نشأت حضارات مختلفة ظلت شواهدا دالة حتى عصرنا الراهن ، ومنها الحضارة الرومانية التي اشتهر اهلها بإنتاج مادي منتوج في عدة مجالات صناعية ، مثل صناعة الخشب وصناعة البرونز و الصناعة المنجمية ، وصناعة الاسلحة و النسيج و غيرها من الصناعات الأخرى .

وقد اشتهرت كذلك الحضارة الفرعونية لاتخاذ مشاريع و اعمال في غاية الاتفاق منها بناء الاهرامات في مصر وبعض المشاريع في مجال الزراعة و الري ، وبل يوجد في عهد الاسرة الفرعونية الثالثة مصلحة خاصة تهتم بتنظيم شؤون العمل و العمال.

لقد تطور العمل الانساني بتطور الزمن ، حيث اصبح قادرا على انتاج حتى حاجته الشخصية و نشوء الحاجة الى التبادل و السعي بين القبائل ، مما كان سببا في ظهور الطبقة و الاستغلال ، اذ ظهرت الملكية الخاصة لوسائل الانتاج و تقسيم المجتمع بالضرورة الى طبقتين ، طبقة الاثرياء و طبقة الرفيق و من هنا حل مجتمع الرق تدريجيا محل المجتمع المشاعي ، مستندا في ذلك الى ارتفاع انتاجية عمل الانسان الى حد المنتج القابض اضافة الى نشوء الملكية الخاصة لوسائل الانتاج 1.

وعموما ظهر اول اساس مادي للعمل في المرحلة الثالثة من تطور المجتمعات البدائية ، اي في ظل النظام الطبيعي الذي تميز بصفة الاكراه على العبيد لأداء العمل ، وظل هذا المفهوم المادي سائد لفترة طويلة بسبب مقاومة و سيطرة طبقة الاسياد و الاشراف للمحافظة على النظام الطبقي و الامتيازات التي امتلكوها بالقهر و الاستغلال.

2.1.1. تطور العمل في العصور الوسطى

لقد اختلف نظام العمل وأهميته في هذه المرحلة عن سابقتها تحت ضغط عدة عوامل منها العامل الديني على وجه الخصوص ، مما اتخذ شكلا اخر من العبودية اخف وطأة من نظام الاقطاع ، و يمكن التمييز في هذه المرحلة بين نوعين من العمل:

1.2.1.1. العمل في المجتمع الزراعي : حيث تجسد النظام الاقطاعي في كبار الملاكين الزراعيين و طبقة الاقنان المتميزة بتبعية القن للأراضي المملوكة للسيد ، حيث تنتقل ملكيته الى سيد اخر بانتقال ملكيتها لذلك اختلف هذا النظام عن السابق من حيث انه خفف نوعا ما من حدة العبودية بإيجاد نظام تبعية القن للأرض و السماح له بامتلاك وسائل الانتاج باستثناء الارض اضافة الى سكنه و اثائه الخاص 2.

وما قد تبين من خلال هذا النوع من العمل ان النظام المطبق بصفة الاكراه على العبيد لأداء العمل والممارس من طرف المالك ينقسم الى قسمين ، الاول في الاكراه الاقتصادي ويتمثل في الامتلاك الاقطاعي للأراضي ، و التي من دونها لا يمكن القيام بالعمل الزراعي والثاني ما يسمى بالإكراه المباشر ، ويتمثل في استعمال القوة و القانون للاستلاء على المنتج الفائض للعمل الفلاحي ، وقد كانت تُفرض عليهم الضرائب بكل انواعها و عليه انشأ هذا النظام حافز مادي للمنتجين ، حث يدفعهم لزيادة الكفاءة ، ورفع مستوى المعيشة.

1 بشير هدي . الوجيز في شرح القانون ، ط1 ، الجزائر : دار الريحانة للنشر و التوزيع ، 2009 ، ص 16.

2 نفس المرجع . ص 17.

2.2.1.1. العمل في المجتمع الصناعي و التجاري : حيث ظهر ما يسمى بنظام الطوائف ، الذي يمثل مجموعة من الأشخاص يمتنون حرفة معينة ويشكلون طبقة معينة من حيث التخصص (شيخ المهنة والمعلمون الصبية) فشيخ المهنة الذي يعبر اعلی السلطة ، والتي كانت مهامه تتمثل في تمثيل الطائفة و الدفاع عن مصالحها و توجيهها في العمل ومعاينتها عند مخالفة لوائح و انظمة ، واما المعلمون فكان دورهم يتمثل في وضع نظام الطائفة واختيار الاعضاء الجدد بقبولهم في الانضمام الى الطائفة¹.

لقد ظل هذا النظام سائدا حتى قيام الثورة الفرنسية سنة 1789 و التي احدث تحولات جذرية في ميدان العمل ، وكرست مبدأ سلطان الادارة انطلاقا من مبدأ العام للحرية ، اذ الغت نظام الطوائف الحرفية و اطلقت للأشخاص في ممارسة الاعمال التي يختارونها في سبيل تحقيق ذلك ، فاتخذت اجراءات عملية هامة كان اولها الغاء الطوائف و الاحتكارات المهنية ، ومن هنا بدا الانقلاب الصناعي و التجاري بظهور الآلات الصناعية الحديثة ، و ظهور التنافس الصناعي بين ارباب العمل ذوي الاختصاص الواحد ، فتبلور بذلك المفهوم الاقتصادي الحر للعمل².

3.1.1. تطور العمل في العصور الحديثة

لقد كان ظهور الصراعات و التناقضات بين مصالح العمال و اصحاب العمل ، و حدوث اجحاف في حقوق العمال و سوء احوالهم المهنية الى فشل تطبيق مبدأ سلطان الادارة في التعاقد على اطلاقه حيث انتشر الاحتكار في العديد من الانظمة الاقتصادية عوضا عن المنافسة الحرة ، هذه الاوضاع ساعدت و بشكل مباشر على دفع الدولة للتدخل في تنظيم العلاقات و الحد من الصراعات بين طرفي علاقة العمل و لإعادة نوع من التوازن للمصالح الاجتماعية و الاقتصادية المتضاربة ، و بالتالي حفظ السلم و الامان و الامن³.

كما سادت في الفترة ما بين القرن السابع عشر (17) الى غاية القرن التاسع عشر (19) بعض المذاهب الفكرية والفلسفية رأسمالية و اشتراكية ساعدت على حمل الدولة للتدخل في تنظيم العمل و اقامة العدالة الاجتماعية ، وقد اختلفت هذه المذاهب في نظرتها للعمل حسب اختلاف و تباين مراحل

1 سليمان احمية . التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ، ج 1 ، ط1، الجزائر : ديوان المطبوعات الجامعية ، 1992 ، ص 19.

2 نفس المرجع . ص 19 .

3 المرجع السابق. ص 19 .

التطور من اهمها مذهب الرأسمالية الاجتماعية التي اتفقت على ضرورة تدخل الدولى في اطار النظام الرأسمالي لتحسين ظروف العمل ، ومن بين ابرز دعاة و مفكري هذا التدخل المفكر السويسري " سيسمو ندي " و الانجليزي " كينز" من خلال نظرية كان مفادها حول التشغيل الكامل و " ويليام فريدج" الذي طالب بتحقيق الضمان الاجتماعي للعمال كالتامين ضد المخاطر و انشاء وزارة للضمان الاجتماعي 1 .

عموما فإن كانت هذه العوامل المختلفة ، قد ساعدت على ظهور ظاهرة العمل وتطورها عبر التاريخ لتشمل تدريجيا كل التحولات الاجتماعية و الاقتصادية التي لها صلة بعلاقات العمل سواء كانت فردية او جماعية ، فقد حدثت في تلك الفترة عدة اصلاحات فعلية في مجال العمل ومما جعل تطوره عبر العصور يتقدم خطوة تلوى الاخرى وصولا الى الشرائع الدينية والدين الاسلامي .

2.1. العمل في الدين والمجتمع الإسلامي

لقد أخذ العمل مكانة هامة في اهتمامات الديانات والشرائع السماوية خاصة الشريعة الإسلامية التي أولت اهتماما كبيرا بالعمل من خلال تفاصيل واسعة لمفهومه وأحكامه في الإسلام ، وما يتفرع عنها من موضوعات كونه وسيلة لاستمرار الحياة ،² وقد حث الإسلام الإنسان على العمل باعتباره وسيلة لتحقيق غاياته وذلك بما يتوافق مع الشرع ويرضي الخالق عزّ وجل واعتبره عبادة بعد العبادات المفروضة التي بني الإسلام عليها ،³ وقد أقر الإسلام أيضا صيغة ربط الأجر بالإنتاج بمقدار العمل المبذول ، ولعل اعتماد مبدأ العمل يقابله أجر معين من شأنه أن يضمن للعمال دخلا يؤمن ويشبع احتياجاتهم الأساسية ينتج عنه استمرار لكل الأنشطة الاقتصادية التي يمارسها من خلال حركية اقتصادية تساهم في نمو المجتمع وثرواته ، ولهذا نجد أن الإسلام قد تصدى للعاطلين عن العمل دون سبب واعتبر العمل قيمة في حد ذاته ، فالمنهج الإسلامي يغرس في الفرد الإيمان بأنه وهو يمارس العمل إنما يتقرب إلى الله وعليه فلا يقتصر الأثر على الثمرة الاقتصادية وإنما يضاف لها الثواب الأخروي.⁴

1 نفس المرجع. ص 22.

2 ناصر دادى عدون ، عبد الرحمن العايب . مرجع سابق ، ص 13 .

3 شريف صديق. مرجع سابق ، ص 63.

4 ناصر دادى عدون، عبد الرحمن العايب. مرجع سابق ، ص 14.

1.2.1. العمل في القرآن الكريم

لقد جاء في كتاب الله عزّ وجلّ نصوص قرآنية تحث على العمل ، إذ يقول سبحانه وتعالى : " وأن ليس للإنسان إلا ما سعى"¹. وهنا يعتبر الإسلام العمل أساس كل شيء فهو وسيلة لتحقيق أغراض كثيرة .

ويقول جلّ وعلى أيضا : " يا أيها الذين آمنوا إذا نودي للصلاة من يوم الجمعة فاسعوا إلى ذكر الله وذروا البيع ذلكم خير لكم إن كنتم تعلمون ، فإذا قضيت الصلاة فانتشروا في الأرض وابتغوا من فضل الله واذكروا الله كثيرا لعلكم تفلحون "². فمن خلال هذه الآية نجد أن الإسلام حث على العمل وجعله بعد الذكر حتى يوم الجمعة الذي يعد من أيام المسلمين ، وهي دعوة مباشرة للعمل تريد أن تجعل من الصلاة محطة اختبار للمؤمن ومدى موازنته بين ما تتطلبه علاقته بربه من حضور في الوقت وتلبية للدعاء وبين ما يجده في الدنيا من متعة لما يتحصل عليه من كسب ورزق.

2.2.1. العمل في السنة النبوية

اهتمت السنة النبوية الشريفة بالعمل وذلك من خلال دعوتها إلى الإقتداء بالنبي عليه أفضل الصلاة والسلام ، وما كان يفعل ويقول إذ نجد أن الرسول صلى الله عليه وسلم لم يحث على العمل فقط وإنما جعله من شيمه في طلب الرزق ، ولم يجد أي حرج في العمل كراعي غنم رغم أنه الرسول القائد والمسؤول الأول على شؤون الدولة الإسلامية ، ولعل المغزى من ذلك هو أن العمل لا يميز بين القائد والإنسان الأقل مرتبة ، فالرسول عليه أفضل الصلاة والسلام يبين فضل العمل وقيّمته رغم ما يلحق بصاحبه من تعب وشقاء فيقول : " من أمسى كلا من عمل يده أمسى مغفورا له " .

وهو يرفع من شأن العامل ويجعله أفضل من العبد الذي لا يعمل ، وقد حدد الرسول صلى الله عليه وسلم أهداف السعي المشروعة ومن أهمها تحمل الفرد مسؤولية من يرعاهم ويتولى شؤونهم حيث يقول : " كفى بالمرء إثما أن يضيع من قوت " ، وهي إشارة إلى أن العمل والسعي في طلب الرزق من خلاله يعد سبيلا في الحفاظ على الاستقرار الاجتماعي للأسرة ، وقد صاحبت نظرة الرسول صلى الله عليه وسلم للعمل ضرورة إتقانه الذي يتطلب المهارة ، الإخلاص ، الولاء للعمل ، الجودة في النوعية

1 القرآن الكريم. الآية 39 من سورة النجم.

2 القرآن الكريم . الأيتان 09- 10 من سورة الجمعة.

والتعاون في مجال العمل وعدم اتصافه بالاحتكار والأنانية بحيث يقول الرسول: " من عمل أحدكم عملا فليتنقه ".¹

3.2.1. العمل عند صحابة الرسول (ص)

إن أصحاب الرسول صلى الله عليه وسلم اشتهروا باجتهادهم في العبادة بحبهم وتفانيهم في العمل والسعي والاحتراف وعمر بن الخطاب رضي الله عنه واحد منهم والذي قال : " إني أرى الرجل فيعجبني فأقول : أله حرفة ؟ فإن قالوا لا سقط من عيني " ولقي عمر أبا هريرة فقال له ألا تعمل ، فقال لا أريد العمل ، قال قد طلب العمل من هو خير منك يوسف عليه السلام ، قال اجعلني على خزائن الأرض إني حفيظ عليم.

وعن عمر رضي الله عنه قال أيضا : " لا يقعد أحدكم عن طلب الرزق يقول اللهم ارزقني فقد علمتم أن السماء لا تمطر ذهباً ولا فضة ".

3.1. العمل في الفكر الاقتصادي

لقد تعددت الأفكار الاقتصادية في تناولها لموضوع العمل والهدف منه ، فقد كان ينظر إلى أن مصدر الثروة هو الذهب والفضة أمثال ابن خلدون الذي اعتبرهما وحدة قياس ثمن الأشياء ، وهو يعتبر العمل الأساس الذي تقاس به الأشياء المقتناة بالذهب والفضة وما يعبر عن قيمتهما ويميز قوله ليخصص الصنائع أين يظهر الجهد المبذول ، باعتباره العنصر البارز في تحويل المواد إلى منتجات قابلة للاستعمال ، وفي سياق آخر نجد الاقتصاديون الاشتراكيون يؤكدون على أن عوامل الإنتاج جميعا هي العمل فهو محور النشاط الاقتصادي.²

ومن جهة أخرى نجد آدم سميث الكلاسيكي الذي أحدث ثورة على ما روج له الاقتصاديون قبله، حيث اعتبر أن ثروة الأمم ناتجة عن العمل وقد برهن على أن نمو الثروة يصبح ممكنا فقط على أساس تعميق تقسيم العمل.

وارتبط مفهوم العمل بالمنفعة التي تتولد عنه وهي نظرة تبناها معظم الاقتصاديون الليبراليون، مثل كولسون 1924 حيث أعلن على أن العمل هو الوظيفة التي يقوم بها الإنسان بقواه الجسدية والخلقية لإنتاج الثروات والخدمات.

1 شريف صديق . مرجع سابق ، ص ص 66-67.

2 نفس المرجع . ص 69.

ويرى هنري برغسون أن العمل الإنساني يركز على خلق المنفعة ، وقد أوغلت الليبرالية في هذا الاتجاه حيث أصبحت الإنتاجية هي المعيار الوحيد لكل مجتمع ، وأصبح تقسيم العمل أمرا مستقرا أدى إلى التمييز بين العمل اليدوي والعمل الذهني وأصبحت ملكية وسائل الإنتاج خاصة.¹

4.1 . العمل في المجتمع الجزائري

إن المتتبع لتاريخ العمل في المجتمع الجزائري يلاحظ أن العمل قبل الاستعمار يختلف في جوهره عن العمل في الحقبة الاستعمارية وبعدها ، فأفراد المجتمع الجزائري اشتهروا بتثمينهم للعمل وتمجيدهم للقائمين عليه لما له من فضل في خدمة الناس وباعتباره نشاطا وطريقة للكسب والرزق ، بالإضافة إلى أنه يمثل لهم عنصر إدماج ورمزا للشرف يمكن الفرد من خلاله تكوين هويته الشخصية والاجتماعية قادرة على التواصل والاندماج الاجتماعي ، وما هو معروف أن المجتمع الجزائري في تلك الفترة كان مجتمع فلاحي بالدرجة الأولى معتمدا على زراعة أراضيهم وتربية الحيوانات ، بالإضافة إلى تبني حرفة معينة أو التجارة في مجالات مختلفة.

وخلال فترة الحقبة الاستعمارية شهد الوضع في المجتمع الجزائري تغيرا ملحوظا في الواقع الاجتماعي والاقتصادي وحتى السياسي ، فقد تم تجريد الجزائريين من الملكية العقارية والتي تم استغلالها من قبل المستعمر بما يخدم مصالحها وهذا ما أدى إلى تفكيك البنى الاجتماعية القائمة في اقتصادها على النشاط الفلاحي ، وفي هذه المرحلة كانت بداية لظهور المصنع في صورته التكنولوجية والتنظيمية الحديثة ، إلا أن ذلك لم يحدث إلا بما يخدم مصالح المستعمر مصحوبا باستغلال العامل الجزائري الذي جرد من أرضه وأصبح مجرد عامل عند المستعمر بأجر ضئيل همه الوحيد هو توفير لقمة العيش لعائلته وهكذا تحول معنى العمل ومكانته من عقد اجتماعي ورابطة روحية إلى مجرد وسيلة لكسب القوت.

وبعد الاستقلال أصبحت الدولة تهدف إلى خلق مناصب شغل نتيجة إلى نسبة البطالة المرتفعة ، التي خلفها الاستعمار وتجلت ذلك بظهور المؤسسات الاقتصادية التي دعمتها الدولة في تسييرها.² من خلال كل هذا يمكن القول أن العمل بالنسبة للفرد الجزائري هو وسيلة للعيش وكسب الرزق يمكنه من صنع مكانة اجتماعية له في مجتمعه ، ولأنه معالج لعدة مشاكل يمكن أن يواجهها خلال حياته .

1 ناصر دادي عدون . عبد الرحمن العايب ، مرجع سابق ، ص ص 14 - 15.

2 شريف صديق . مرجع سابق ، ص 156.

2. قانون وتشريعات العمل في الجزائر

1.1.2. تعريف قانون العمل

يعتبر قانون العمل من القوانين الحديثة ، حيث انه لم تتبلور احكامه ومبادئه في شكلها المتميز والمستقل اى ابتداءً من بداية هذا القرن ، و لإعطاء تعريف دقيق لقانون العمل اولا لابد لنا نعرف بالمقصود بعقد العمل ، اذ ان العقد يقصد به توافق ادارتين او اكثر ، الى احداث اثر قانوني ، سواء كان هذا الاثر هو انشاء التزام ، نقله ، تعديله ، انهاءه وعقد العمل هو اتفاق يتعهد بمقتضاه احد الاطراف بانجاز اعمال مادية ذات طبيعة حرفية على العموم لصالح الطرف الاخر¹ ، اي هو رضا الطرفين وفقا لقوانين تربطهم ببعضهم البعض .

اما قانون العمل فهو ذلك العمل الذي يطبق على سائر علاقات العمل ، فهو مجموعة من القواعد القانونية التي تنظم علاقات العمل على وجه الخصوص² ، فهو مجموعة من القواعد التي تحكم نوعا من انواع العمل³ ، ويعرف ايضا على انه عبارة عن مجموعة من القواعد القانونية التي تتحكم في علاقات العمل ، سواء كانت فردية او جماعية بين العمال وأصحاب العمل ، فهو ينظم العلاقات الناشئة عن العمل لحساب الغير ، فيتم اداء هذا العمل بإشراف وتوجيه هذا الغير⁴ .

وحسب احمية سليمان يرى جماعة من الدارسين الفرنسيين بان قانون العمل ليس بالتقنين المثالي للعدالة الاجتماعية الذي يمكن تقييده ضمن قائمة القوانين⁵ ، كما يذكر ان جانب من الفقه الحديث اتجه الى منحه معنى اوسع بتعريفه على انه مجموعة القواعد القانونية التي تحكم الروابط الفردية والجماعية التي تتولد بين اصحاب العمل ، ومن يعمل تحت توجيههم وإشرافهم ورقابتهم مقابل اجر⁶ ، ونصت المادة الاولى من قانون العمل الجزائري رقم 90-11 المؤرخ في 25 افريل 1990 ، المعدل والمتمم والخاص بعلاقات العمل " يحكم هذا القانون العلاقات الفردية والجماعية في العمل بين العمال الاجراء والمستخدمين " في حين نصت المادة الثانية من نفس القانون " يعتبر

1 اسماعيل بوخاوة . نظرية المؤسسات " مدخل عام " رسالة ماجستير ، معهد العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والتجارة ، قسم العلوم الاقتصادية ، جامعة فرحات عباس ، سطيف ، الجزائر ، 1988 ، ص ص ، 8 ، 9 .

2 محمد سيد رمضان . الوسيط في شرح قانون العمل ، ط2 ، الاردن ، عمان : دار الثقافة للنشر والتوزيع ، 2005 ، ص 07.

3 جلال علي العدوي . شرح قانون العمل " المنشأة المعروف ، الاسكندرية ، مصر : 1995 ، ص 07 .

4 غالب علي الداودي . شرح قانون العمل وتعديلاته ، ط3 ، الاردن ، عمان : دار وائل للنشر والتوزيع ، د س ، ص 03.

5 سليمان احمية . التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ، مرجع سابق ، ص 33 .

6 بشير هدفي . الوجيز في شرح القانون ، مرجع سابق ، ص 24 .

عمالا اجراء في مفهوم هذا القانون كل الاشخاص الذين يؤدون عملا يدويا او فكريا مقابل مرتب ، في اطار التنظيم ولحساب شخص طبيعي او معنوي ، عمومي او خاص ، يدعى المستخدم " ¹ وعلى ضوء المعطيات السابقة يمكن تحديد الاسس التي يقوم عليها قانون العمل في هذه النظم ، والتي تتمثل في كون هذا القانون هو مجموعة من القواعد القانونية والتنظيمية التي تضبط وتنظم العلاقات بين كل من العمال وأصحاب العمل ، في ظل حرية التعاقد ، وذلك من اجل ضمان نوع من التوازن والتعايش السلمي بين العمال وأصحاب العمل ، مما يحقق المصلحة العامة للمجتمع ². ولذا فالتعريف الانسب لقانون العمل الحديث يتمثل في كونه مجموعة من القواعد القانونية والتنظيمية والاتفاقية التي تحكم وتنظم مختلف اوجه العلاقات القائمة بين كل من العمال والمؤسسات المستخدمة ، وما يترتب من حقوق والتزامات ومراكز قانونية للطرفين ³.

2.2. مصادر قانون العمل

تنقسم مصادر قانون العمل إلى فئتين : مصادر وطنية داخلية ، و مصادر دولية خارجية :

1.2.2. المصادر الوطنية الداخلية :

إن المصادر الوطنية أو الداخلية إما أن تكون مصادر داخلية رسمية ، أو مصادر تفسيرية غير رسمية ، ويصنف الفقه هذا القسم من المصادر الى صنفين متميزين من حيث الاهمية ودرجة الاولوية في خلق قواعد قانون العمل ، ودرجة اسبقيتها في التطبيق وهذا بتقسيمها الى مصادر داخلية رسمية ، وأخرى مصادر داخلية غير رسمية اي مكملة ، حيث يتضمن كل نوع من هذه المصادر مجموعة من المصادر والمراجع المرتبة بصورة هرمية على النحو التالي :

1.1.2.2. المصادر الداخلية الرسمية :

تشمل مجموعة من المصادر المرتبة تنازليا وفق مبدأ تدرج القوانين ، و هي كما يلي :

1 الجريدة الرسمية . قانون 90-11 ، المتعلق بقانون العمل في الجزائر ، المؤرخ في 25 افريل 1990 ، العدد 17 ، ص 562 .

2 سليمان احمية . التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري " مبادئ قانون العمل " ج 1 ، ط2، بن عكنون ، الجزائر : ديوان المطبوعات الجامعية ، الساحة المركزية ، 2004 ، ص 61 .

3 سليمان احمية . التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري " مبادئ قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 62 .

اولا : المبادئ والقواعد الدستورية

تحتل الاحكام والمبادئ الدستورية في كافة الدول مكانة الصدارة في السلم التشريعي الوطني¹ ، ويأتي الدستور في اعلى الترتيب الهرمي لقوانين الدولة ، والمصدر الاول والأساسي لمختلف الاحكام والقواعد التي تتضمنها هذه القوانين². كما عرفت الجزائر بدء من دستور 1989 ما يعرف بالدستور القانون ، بعد أن تبنت الدستور البرنامج الذي تميز بخصائصه دستور 1976، حيث اكتفى كل من دستور 1989 و 1996 بوضع المبادئ الدستورية التي تحكم عالم الشغل ، دون التوسع في مكانة العمل في المجتمع ، مثلما كان الوضع بالنسبة لدستور 1976 ، في مقابل إقرار المبادئ الأساسية للعمل ، و التي وردت في الفصل الخاص بالحقوق و الحريات العامة ، والأساسية للمواطن الجزائري ، لاسيما المواد من 55 إلى 57 من الدستور الجزائري الصادرة في 28 نوفمبر سنة 1996 ، و التي تضمنت الحق في العمل ، و الحق في الإضراب ، الحق النقابي و غيرها من الحقوق المرتبطة بعالم الشغل كالحق في الحماية و الأمن ، و الحق في الراحة³.

وعليه فان الاحكام والمبادئ العامة الواردة في الدستور الجزائري تمثل الاطار العام المحدد والموجه لمضمون الاحكام والنصوص القانونية والتنظيمية للعمل ، وهو ما تجسّد في التشريع الجزائري بمراجعة مختلف الاحكام المتعلقة بعلاقات العمل لتصبح منسجمة مع المبادئ الدستورية.

ثانيا : النصوص والقواعد التشريعية

وهي مجموعة النصوص التي تصدرها الهيئة التشريعية في الدولة والمطبقة لأحكام ومبادئ الدستور وتحتل هذه القواعد المرتبة الاولى من بين مصادر قانون العمل في العصر الحديث بسبب تدخل الدولة في تنظيم العمل بحيث انها لا تكف المبادئ الدستورية وحدها كي تحكم عالم الشغل ، بحكم أنها مجموعة مبادئ عامة ، ينبغي أن تفصل بمقتضى نصوص تشريعية ، حيث أحال دستور 1996 على البرلمان صلاحية التشريع في مجال قانون العمل ، و ذلك بمقتضى المادة 122 الفقرة 18 من الدستور ، التي خصت البرلمان بصلاحية التشريع في المسائل المتعلقة بقانون العمل و الضمان الاجتماعي ، و ممارسة الحق النقابي ، و هي الصلاحية التي كان المشرع التأسيسي قد أكدها

1 سليمان احمية . التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري " مبادئ قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 84 .

2 بشير هدي . الوجيز في شرح القانون ، مرجع سابق ، ص 32.

3 نفس المرجع ، ص 33 .

بمقتضى المادة 155 من دستور 1989، والتي كان نصها على النحو التالي " القواعد العامة المتعلقة بقانون العمل والضمان الاجتماعي وممارسة الحق النقابي¹ مما انجر عنه إصدار العديد من النصوص التشريعية المتعلقة بعالم الشغل ، لاسيما قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل .

ثالثا : النصوص والقواعد التنظيمية

ان تنوع واختلاف مجالات العمل وطابعه الواقعي المرن يحتم اصدار نصوص قانونية فنية وعملية لتنظيم مختلف هذه الجوانب ورد في المادة 125 من الدستور أن "يمارس رئيس الجمهورية السلطة التنظيمية في المسائل غير المخصصة للقانون . " و هي المسائل التي حددتها المادة 122 من الدستور، كما أن لرئيس الحكومة (الوزير الأول حاليا) صلاحية اتخاذ الوسائل التنظيمية و الإجرائية لتنفيذ النصوص القانونية ، مثلما هو وارد في الفقرة 2 من المادة 125 من الدستور : "يندرج تطبيق القانون في المجال التنظيمي الذي يعود لرئيس الحكومة ، و وعلية يمكن القول ان هناك مستويين للنصوص التنظيمية في الجزائر ، ويمثل الاول في المراسيم الرئاسية : الصادرة عن رئيس الجمهورية في المسائل غير المخصصة للقانون ، وذلك طبقا للمادتين 74 من الفقرة 6 من دستور 1989 والمادة 77 الفقرة 6 من دستور 1996 ، التان تتصان على ان " يضطلع رئيس الجمهورية بالإضافة الى السلطات التي تخولها اياه صراحة احكام اخرى في الدستور " .

بينما يمثل المستوى الثاني في المراسيم التنفيذية : الصادرة عن رئيس الحكومة - الوزير الأول حاليا- وهي تلك تصدر عن الوزير الاول تطبيقا وتنفيذا لنص تشريعي معين ، سبق ان احال بعض المسائل التنظيمية لمثل هذه النصوص .

رابعا : النصوص و الأحكام القضائية

تمثل الاحكام والقرارات القضائية احد المصادر الهامة للقانون انطلاقا من الدور المنوط بالقضاء في تطبيق القانون وتفسير قواعده ، ولقد اختلف الفقه في الأخذ بالأحكام القضائية ضمن زمرة المصادر الرسمية ، و إن كان الإجماع قد وقع باعتبارها مصدرا ماديا للكثير من الأحكام التشريعية ، أو التنظيمية ، أو الاتفاقية ، من خلال المبادئ القضائية التي يستقر عليها القضاء بمناسبة الفصل في مختلف الدعاوى المرفوعة إليه ، مما يدفع بالسلطات التشريعية و التنظيمية ، فهو بذلك ملزم بإصدار احكامه والاجتهاد في ايجاد الحلول والقواعد للنزاعات والقضايا المعروضة عليه سواء في اطار

1 سليمان احمية ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري " مبادئ قانون العمل ، مرجع سابق ص 86 .

القواعد الموضوعية او في حالة عدم وجودها ، حتى وان لم يكن عناك نص قانوني او تنظيمي او اتفاقي يستند اليه ، والا عد ناكرا للعدالة¹ ، إضافة أرباب العمل و العمال من خلال الاتفاقيات الجماعية إلى تبني المبادئ القضائية ، حرصا على استقرار المعاملات فيما بين أطراف علاقة العمل ، ويرجع دور القضاء في اداء هذه المهمة الهامة الى دوره المتمثل على الخصوص في تطبيق القانون وتفسيره واستكمال النقص الذي قد يلاحظ فيه²، مما يؤدي الى ازالة الغموض الذي قد يشوب بعض قواعده .

2.2.2.2. المصادر التفسيرية او المهنية الغير رسمية

هي مصادر ذات طابع تفسيري او تكميلي تساهم في وضع احكام وقواعد قانون العمل ، اذ تتميز هذه بذاتية مصدرها ، و واقعية أحكامها ، ذلك ان قانون العمل لا تصنعه فقط المصادر والسلطات الرسمية ، وانما يشارك في وضع قواعده اصحاب الشأن اي العمال وأصحاب العمل بقصد او بدون قصد ، عن طريق العرف والعادات المهنية والاتفاقيات الجماعية ، وأنظمة العمل الداخلية والقرارات النقابية ، الى جانب بعض الادوات الاخرى التي لا يستهان بها كالآراء الفقهية والدراسات والأبحاث ، مما ترتب عنه ظهور فئة من المصادر غير الرسمية ، أي غير التي ينشؤها القانون أو السلطات الرسمية في الدولة ، ونظرا لأهمية مختلف هذه المصادر ، سوف نحاول تناولها بايجاز :

اولا : الاراء الفقهية

يمثل الفقه اهمية عملية في وضع وإنشاء قواعد وأحكام قانون العمل ، حيث ان الدراسات والأبحاث الفقهية تساعد المشرع على استنباط الاحكام والنصوص القانونية والتنظيمية التي تتجاوب مع المطالب الاجتماعية في المحيط العمالي³ ، اذ ان دور الفقه لإنشاء القانون لدى بعض الكتاب تزيد اهميته عن بعض النصوص القانونية والتنظيمية ، بالنظر الى تلك الموضوعية والواقعية التي تتميز بها الدراسات الفقهية⁴ ، ويعود دور الفقه في مساعدة وتدعيم الهيئات التشريعية بمختلف الدراسات والأبحاث والتحليل العلمية والميدانية الى مدة طويلة ، بحيث يرجع اليه الفصل في الدعوة الى استبدال فكرة عقد العمل بوسيلة اخرى تنظيمية على اساس ان القواعد التي تحكم المعنيين لم تعد خاضعة لمبدأ سلطان

1 جلال مصطفى القريشي . شرح قانون العمل الجزائري ، الجزائر : ديوان المطبوعات الجامعية ، 1984 ص 50 .

2 سليمان احمية . التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري " مبادئ قانون العمل مرجع سابق ، ص 88 .

3 بشير هدي . الوجيز في شرح القانون ، مرجع سابق ، ص 35.

4 جلال مصطفى القريشي ، المرجع السابق ، 51 .

الإدارة فقط ، وإنما أصبحت خاضعة بالدرجة الأولى إلى الأحكام القانونية و التنظيمية التي أصبحت تفرض أحكامها وشروطها على من العامل وصاحب العمل على السواء¹ ، ويلاحظ أيضا أن الفقه في مجال قانون العمل الدور ذاته الذي يلعبه في غيره من فروع القانون ، إذ أنه يمد المشرع في الكثير من الحالات بالأفكار و الدراسات و التحاليل التي قد تمكنه من وضع الحلول القانونية لمختلف الإشكالات التي قد تطرأ على عالم الشغل ، و قد كان للفقه هذا الدور عند دعوته إلى استبدال فكرة عقد العمل باصطلاح علاقات العمل ، تحت مبرر الأثر المتعاطف للتدخل التشريعي في مجال الشغل والتشغيل ، و الابتعاد تدريجيا من المفهوم التعاقدى المستند على سلطان الإرادة أو المؤسسة العمومية . كما ساهمت الآراء والدراسات الفقهية في صياغة العديد من الأحكام والنظم القانونية ذات الأبعاد الاجتماعية ، منها استبدال عقد العمل بفكرة علاقات العمل والتخلي عن أحادية مبدأ سلطان الإدارة في السيطرة على العلاقات المهنية ، بل هناك أحكام تفرض من جانب الدولة لتحقيق التوازن بين طرفي العلاقة .

ثانيا : العرف و العادات المهنية

رغم التدخل الواسع للدولة في مجال العمل إلا أنه لا زال للعرف في مجال قانون العمل أهمية بالغة ، ودور في انشاء قواعد قانون العمل ، بل أن الكثير من الأحكام القانونية في هذا المجال يعود مصدرها المادي إلى العرف و العادات المهنية ، و من بين هذه المسائل والأحكام التي نشأت في ظل العرف والعادات المهنية التي تتمثل في ممارسة الحق النقابي ، حق العامل في التعويض عن الإنهاء التعسفي ، الحق في مهلة الإخطار ، و الحق في الإجازة المدفوعة الأجر، وهي كلها ممارسات عملية حرة لم تلبث الدولة أن اعترفت بها رسميا ونظمتها بمقتضى قوانين ونظم خاصة ، نظرا لتميز قانون العمل بالواقعية والتنوع حيث تنشأ بعض الأحكام والقواعد عن الممارسات العملية للعمال وأصحاب العمل² ، وقد نشأت العديد من الاعراف والعادات المهنية بصفة واقعية قبل الاعتراف بها رسميا من طرف المشرع ، كما هو الشئ بالنسبة للاتفاقيات الجماعية والأنظمة الداخلية للمؤسسات والنقابات المهنية وبعض الحالات المترتبة عن عقد العمل ، ويلاحظ أن العرف المهني يكون في الغالب عرفا خاصا بمهنة معينة أو مكان

1 سليمان احمية ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري " مبادئ قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 90 .

2 نفس المرجع ، ص 90 .

معين ويندر ان يكون عرفا عاما¹ ، كما انه توجد كذلك العادات المهنية الاتفاقية ذات الصفة التفسيرية لإرادة المتعاقدين بتوقف تنفيذها على الإشارة إليها صراحة او ضمنا في عقد العمل² ، ونفس الشيء بالنسبة للقضاء الذي اعترف بوجود المدة التجريبية ، الا ان الملاحظ بالنسبة للقضاء انه لا يملك سلطة تقرير مدى الزامية العرف ، بل تنحصر مهمته فقط في ملاحظة قيامه في الواقع العملي وتواتر العمل به واستقراره .

ثالثا : الاتفاقيات والعقود الجماعية للعمل

تعتبر الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل من المصادر الهامة والتميزة لقانون العمل ، لكونها تتبع من الارادة الحرة لأطراف علاقة العمل ، نظرا لما تتمتع به من مكانة معتبرة في التشريعات العمالية المقارنة ، وما تمتاز به من امكانيات ادخال احكام مبادئ وقواعد اكثر فائدة للعمال ، كما انها تدعى ايضا بعقد العمل الجماعي ، الذي هو بمثابة اتفاق تنظم بمقتضاه شروط العمل و ظروفه ، بين العمال من جهة ممثلين بمنظمة نقابية ، أو مندوبي المستخدمين ، و بين صاحب العمل أو منظمات أصحاب العمل من جهة ثانية ، و يشترط في هذا الاتفاق أن يضمن ظروف و مزايا عمل أفضل من تلك المقررة في التشريع ، تحت طائلة بطلان الاتفاقية ، و هذا ما يفهم من نص المادة 114 من قانون علاقات العمل المعدل و المتمم ، و تمكن استقلالية الاتفاقية الجماعية عن الهيئات الرسمية في الدولة ، و إقرارها بالتفاوض بين العمال و أرباب العمل من اكتساب أهمية كبيرة من حيث تقبل أطراف علاقة العمل لأحكامها ، كونها مستقاة من إرادتهم ، كما أن الاتفاقيات الجماعية غالبا ما تمنح العمال مزايا أكثر من تلك التي يمنحها القانون ، و بالتالي نشأت للاتفاقية الجماعية مصداقية كبيرة في عالم الشغل ، لهذا فإن القانون كثيرا ما يحيل على الاتفاقيات الجماعية ، للبحث في الكثير من المسائل ، مثلما ورد في نص المادة 6 من الأمر رقم 21/96: "يمنح العامل في ولايات الجنوب - ولاية الجلفة - عطلة إضافية لا تقل عن عشرة أيام عن سنة العمل الواحدة" .

يضاف الى كل ما سبق ان تشريعات العمل غالبا ما تحيل تنظيم المسائل العملية والإجرائية الى الاتفاقيات الجماعية للعمل ، مما يضيف عليها نوع من الرسمية والأولوية في التطبيق عند تعارضها مع المصادر الاخرى ، لا سيما فيما يتعلق بمسائل التفسير والبحث عن نية الاطراف المتعاقدة ، وهو

1 رمضان ابو السعود . الوسيط في شرح قانون العمل ، بيروت : الدار الجامعية للطباعة والنشر ، 1983 ، ص 174 .

2 بشير هدي . الوجيز في شرح القانون ، مرجع سابق ، ص 36.

الامر الذي نلمسه لدى موظفو الادمج المهني بمسائل عدة مع الموظف الدائم بالمؤسسة العمومية بمقر الولاية ، وذلك من خلال تعاقد هذه الفئة بعقد قابل للتجديد كل ثلاث سنوات حتى يتم تنصيبه بشكل دائم بالمؤسسة التي يعملون بها او بداخلها .

رابعا : اللوائح والأنظمة الداخلية

وهي تعليمات ولوائح تنظيمية يصدرها صاحب العمل ، تتضمن مجموعة من التعليمات والأوامر والتوجيهات التي تحكم سير العمل بالمؤسسة من الناحية الادارية والفنية والأمنية والصحية ، وقد اعترفت التشريعات الحديثة لصاحب العمل بهذه السلطة في تنظيم العمل داخليا ، بهدف المحافظة على الاستقرار والأمن في محيط العمل في اماكن العمل ، مع ضرورة التقيد بالنصوص القانونية والتنظيمية السارية وعدم مخالفة احكامها ، لذلك تحرص التشريعات العمالية على اخضاع هذه النظم الداخلية الى مبدأ المشروعية ، وذلك بتقيدها بالنصوص القانونية والتنظيمية من جهة ومنح حق للعمال بالمشاركة في وضعها وقرارها من جهة ثانية¹ ، وهذا تفاديا لأي تجاوزات سواءً كانت مادية او معنوية التي تتضمنها القوانين والنظم المعمول بها داخل قطاع العمل .

وبدوره عرف المشرع الجزائري النظام الداخلي للعمل في المادة 77 من قانون علاقات العمل بأنه " وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم لزوما القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل والوقاية الصحية و الامن والانضباط ، كما يحدد النظام الداخلي في المجال التأديبي طبيعة الاخطاء المهنية ودرجات العقوبات المطابقة لها وإجراءات التنفيذ"² ومن خلال هذا ، يتضح انه لكل مؤسسة او ادارة يفوق عدد موظفيها عشرون موظف لابد لها من نظام داخلي لضمان عدم الخروج على احكامها او مخالفتها من الطرفين ، وهو ما يجعلها مصدرا مكملا للمصادر الرسمية والتفسيرية لقانون وعلاقات العمل .

2.2.2. المصادر الخارجية الدولية

يحتل قانون العمل على الصعيد الدولي ابعادا هامة ، اذ انّ تشابه الظروف والمعطيات المختلفة للعمل والعمال ، حيث دعت مختلف الدول الى ابرام الاتفاقيات الثنائية ومتعددة الاطراف في مجال العمل ، ثم الاتجاه نحو انشاء التنظيمات الدولية و الاقليمية للعمل التي عملت على وضع قانون عمالي مشترك ومن ثمّ اثرء التشريعات الداخلية لمختلف الدول ، ولتشابه المعطيات والظروف الاجتماعية والمهنية

1 سليمان احمية . التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري " مبادئ قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 93 .

2 بشير هدي . الوجيز في شرح القانون ، مرجع سابق ، ص 37.

والاقتصادية للعمال في مختلف البلدان ، الى جانب تشابه وتطابق المطالب والأهداف التي يسعى اليها العمال في كافة الدول ، وهو ما يدعو بصورة جدية الى التفكير في امكانية قيام قانون دولي للعمل ، او على الاقل قانون عمل مشترك بين مختلف الدول .

إن من أهم المنظمات التي يمكن التطرق إليها في هذا المجال تتمثل في :

1.2.2.2 . المنظمة الدولية للعمل

أنشئت المنظمة الدولية للعمل في مدينة بال Bal السويسرية سنة 1901 باسم " الجمعية الدولية للحماية القانونية للعمل " من قبل بعض رجال السياسة والصناعة وبعض المهتمين بالمسائل الاجتماعية والتي توصلت الى توليد حركة فكرية لدى الدول اسفرت عن ابرام عدة اتفاقيات هامة في مجال حماية العمال من الاخطار المهنية بشكل خاص نذكر منها معاهدة برن لسنة 1905 التي منعت تشغيل النساء ليلا في النشاطات الصناعية ، ثم معاهدة برن سنة 1906 التي منعت استخدام الفوسفور الابيض في صناعة الكبريت¹ ، الا ان قيام الحرب العالمية الاولى سنة 1914 قد حال بينها وبين تحقيق غاياتها ولقد أبرمت بعد انقضاء هذه الحرب ، على ما ورد في مقدمتها بإنشاء منظمة دولية دائمة لتحقيق العدل الاجتماعي بما يدعم الأمن و السلام العالميين ، و ذلك من خلال تحسين الظروف الاجتماعية للعمال ، و تنظيم ساعات العمل ، و وضع حد أقصى لساعات العمل اليومية و الأسبوعية ، و حماية العمال من الأمراض المهنية ، و حوادث العمل.

وبعد انتهاء الحرب العالمية الاولى انشأت منظمة العمل الدولية سنة 1919 بمقتضى معاهدة فرساي في مؤتمر السلام بإلحاح من النقابات العمالية من خلال هيئة دائمة تهتم بوضع تشريع دولي للعمل قصد المساهمة في انشاء ما يمكن تسميته " بالقانون الدولي للعمل " ² :

-الاتفاقية رقم 10 لسنة 1948 الخاصة بتحديد الحد الأدنى لساعات العمل.

-الاتفاقية رقم 87 لسنة 1948 الخاصة بالحرية النقابية.

-الاتفاقية رقم 14 لسنة 1924 الخاصة بالراحة الأسبوعية.

1 راشد الراشد . شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في التشريع الجزائري ، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية ، 1991 ، ص 36 .

2 نفس المرجع ، ص 36 .

وتتشكل المنظمة الدولية للعمل من مجموعة من الهياكل و الاجهزة التي تتمثل في :

*** مؤتمر العمل الدولي .**

هو اعلى هيئة في المنظمة ، ويعقد هذا المؤتمر دوراته مرة واحدة من كل سنة ، ويتكون من جميع ممثلي الدول الاعضاء في المنظمة يناقش فيها تقرير المدير العام للمنظمة الذي يعتبر وثيقة هامة عن نشاط المكتب خلال السنة المنصرمة ، ويمثل كل دولة اربعة مندوبين ، اثنان عن الحكومة ومندوب عن العمال وآخر عن اصحاب العمل¹.

وتتلخص المهام الرئيسة للمؤتمر في رسم الاستراتيجية العامة لنشاط المنظمة والعمل على تكوين قانون دولي للعمل عن طريق الاتفاقيات الدولية والتوصيات التي يتخذها في شتى المجالات .

*** مجلس الادارة**

وهو عبارة عن هيئة تنفيذية للمنظمة حول قرارات المؤتمر الذي يتكون من 56 عضو لمدة ثلاث سنوات ، منهم 28 عضوا عن الحكومات من بينهم عشرة اعضاء يمثلون الدول الصناعية الكبرى في العالم ، و 14 عضوا عن اصحاب العمل ، ويجتمع هذا المجلس كل ثلاث مرات في السنة .

*** مكتب العمل الدولي**

يمثل السكرتارية الدائمة العامة للمنظمة ، وهو جهاز مكلف بجمع وتوزيع المعلومات المتعلقة بحالة العمال وشؤون العمل وأنظمة العمل ، وإجراء التحقيقات التي يطلبها المؤتمر وإقامة العلاقات مع الدول ، كما يقوم بتحضير اعمال المؤتمر وإعداد الوثائق اللازمة له ، كما انه يراقب تطبيق الاتفاقيات الدولية للعمل وغيرها من الاعمال التنفيذية الاخرى².

ويرأس هذا المكتب مدير عام يعينه مجلس الادارة ، ويعتبر مسؤولا امامه عن ادارته وأعماله .

*** اتفاقيات العمل الدولية**

هي تلك المعاهدات التي يبرمها مؤتمر العمل الدولي ، وتصبح ملزمة لكل دولة يعد المصادقة عليها وفقا لنظام المصادقة المعمول به لديها ، وفي هذا الصدد يقضي الدستور الجزائري لسنة 1996 في

1 بشير هدي . الوجيز في شرح القانون ، مرجع سابق ، ص 37.

2 سليمان احمية . التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري " مبادئ قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 99 .

نص المادة 32 من دستور 1996 التي نصت على ان " المعاهدات لتي صادق عليها رئيس الجمهورية حسب الشروط المنصوص عليها في الدستور تسمو على القانون " .

وقد صادقت الجزائر على العديد من الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية ، بالنظر لمبادئ وأحكام العمل المشتركة والمتجانسة التي تتضمنها ، نذكر من بين هذه الاتفاقيات ، الاتفاقية رقم 3 لسنة 1919 الخاصة بحماية الامومة ، والاتفاقية رقم 58 لسنة 1936 الخاصة بالحد الأدنى للعمل ، والاتفاقية رقم 111 لسنة 1958 الخاصة بإلغاء التمييز بالتوظيف والتكوين المهني ، وهو الامر الذي يعاني منه موظفو الادمج المهني في الوقت الحالي من خلال عملية التوظيف التي تتم عن طريق التميز والاختيار العشوائي .

* التوصيات

لا تعتبر ملزمة للدول ، حيث تعرض في شكل رغبات من المنظمة تتناول المسائل التي يصعب فيها الاتفاق او الاجماع حولها ، حتى تتخذ بشأنها معاهدة ولذلك تصدرها المنظمة في شكل توصية يتم عرضها على الدول التي هي حرة مع الاخذ بها او عدمه ، كما يمكن ان تكون هذه التوصيات عبارة عن عمل تمهيدي او اعمال تمهيدية الاتفاقية ، يتم عرضها على المؤتمر فيما بعد¹ ، وهذا ما تقوم به المنظمة عن طريق الخبراء الدوليين لديها بجمع المعلومات و الاحصائيات و اجراء الدراسات و الابحاث ، بهدف تطوير تشريعات العمل الدولية ومساعدة الدول التي تحتاج الى المساعدة في مجال تجديد قوانينها وفقا لمتطلبات الانظمة الاجتماعية و الاقتصادية الحديثة .

2.2.2.2. المنظمة العربية للعمل

أنشئت المنظمة العربية للعمل سنة 1971 كهيئة تابعة لجامعة الدول العربية ، قصد النهوض بقضايا العمل العربية على اختلاف أشكالها و مواضيعها ، مما يخدم قطاع العمل والعمال العرب في البلاد العربية .

لقد عملت جامعة الدول العربية على ايجاد تنظيم عربي للعمل على غرار منظمة العمل الدولية ، اذ تم وضع ميثاق العمل العربي ، كما جاءت فكرة انشاء هذه المنظمة العربية باهتمامها بشؤون العمل والعمال العرب² ،

1 سليمان احمية . التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري " مبادئ قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 101 .

2 نفس المرجع ، ص 102 .

وتتمثل المنظمة العربية للعمل من مجموعة من الهياكل و الاجهزة التي تتمثل في :

* المؤتمر العام

هو اعلى هيئة في المنظمة ويتكون من اربعة ممثلين ، اثنان عن الحكومة و ممثل عن النقابة الاكثر تمثيلا للعمال في الدولة ، وممثل اخير عن اصحاب العمل او الاعمال في الدولة . ويتم في هذا المؤتمر تعيين المدير العام للمنظمة وتشكيل مجلس عام الادارة ، بالإضافة الى وضع النظام الاساسي للمنظمة وتعديله .

* مجلس الادارة

اطلق عليه اسم لجنة المتابعة كما سميت في دستور المنظمة و التي تتشكل كل ثلاث سنوات ، وتتكون من اثنين من مندوبي الحكومات ومندوب واحد عن العمال مندوب وآخر عن اصحاب العمل ، وتتخلص مهمتها في متابعة سير العمل في مكتب العمل العربي ، ومتابعة تنفيذ قرارات وتوصيات المؤتمر واللجان المختصة ، والرقابة المالية على نفقات المنظمة ، وتقديم بشأن كل هذا تقارير سنوية للمؤتمر¹ .

* مكتب العمل العربي

هو الهيئة الادارية او الامانة العامة الدائمة للمنظمة ، ويرأسه مدير عام بمساعدة ثلاث مديرين ، ويعمل في المكتب عدد من الموظفين الذين يعينهم المدير العام طبقا للنظام الاساسي الذي يقره المؤتمر ، ومن بين اهم صلاحيات واختصاصات هذا المكتب ، توزيع وجمع المعلومات الخاصة بمجال العمل ونشرها ، والقيام بأعمال الكتابة للمؤتمرات والاجتماعات ، وتقديم المساعدات والاستشارات للدول العربية في مجال تشريع العمل .

ومن اجل قيام المكتب بصفة فعالة وجدية ، فقد أنشأ عدة اقسام متخصصة يصل عددها الى قرابة اربعة عشر قسما² .

ومن خلال ما سبق يتبين ان لمنظمة العمل العربية مجموعة من المهام تتمثل في :

- تنسيق الجهود العربية في مجال العمل .

- توحيد التشريعات العمالية وظروف العمل في الدول العربية .

1 سليمان احمية . التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري " مبادئ قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 105 .

2 فضل علي عبد الله . اهمية الثقافة العمالية وأثرها في التنمية ، منظمة العرب العمل العربية : دراسة مقدمة الى دوره في العهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل ، الجزائر : 1978 ، ص 09 .

- انجاز الدراسات والأبحاث العمالية المختلفة .
- وضع تخطيط لنظام التأمينات الاجتماعية .
- تخطيط وتنظيم التدريب المهني للعمال .

وعليه تمثل اتفاقيات العمل الصادرة عن منظمة العمل العربية اداة قانونية تساهم في تطوير وتوحيد تشريعات العمل العربية ، وبلوغ مستويات متماثلة في العمل رغم محدودية التصديق على هذه المعاهدات من طرف الدول العربية بفعل عدة عوامل وأسباب مختلفة¹ ، التي تتمثل اغلبها في معالجة موضوعاتها بشكل شمولي يتطلب وضعاً تشريعياً جديداً من طرف الدول الاعضاء ، كما ان اتفاقيات العمل العربية كثيراً ما تتضمن احكاماً اكثر تطوراً من تشريعات العمل السائدة في بعض الدول العربية مما يجعلها غير قابلة للتطبيق .

3.2.2.2. المجلس الاوربي للعمل

يعتبر المجلس الاوربي منظمة اوروبية اقليمية للعمل أنشأت بموجب اتفاقية ابرمت في بريطانيا سنة 1942 ، وقد اعتمدت هذه المنظمة عدة اتفاقيات متعددة الاطراف في مجال العمل ، التي من بينها اتفاقية حماية الحقوق والحريات الاساسية للعمل ، كما انها اعتمدت على الميثاق الاجتماعي الاوربي لسنة 1961 بغرض ضمان الممارسات الفعلية لبعض الحقوق والمبادئ وأبرزها تتمثل في الحق في العمل ، والحق في الاجر .

3.2. خصائص قانون العمل

شكلت قواعد قانون العمل فيما بينها مجموعة ذات استقلالية جعلتها متميزة عن غيرها من القواعد حيث يجمع الفقه الحديث على مجموعة من الخصائص التي تميز قانون العمل عن غيره من القوانين الاخرى ، وتتمثل فيما يلي :

1.3.2. الصيغة الأمرة

تعتبر الصيغة الأمرة لقواعد قانون العمل الحديث ، عن تدخل الدولة لتنظيم مجال العمل وحماية حقوق ومصالح الفئة العاملة من اجحاف اصحاب العمل² ، الذين ما كانوا يمارسون ذلك تحت الحماية المطبقة انذاك بما يسمى قانون السوق ، ولذلك جاء تدخل الدولة لوضع قواعد منظمة لعلاقات

1 احمد زكي بدوي . علاقات العمل في الدول العربية ، بيروت : دار النهضة العربية ، 1985 ، ص ص 114 . 115 .

2 بشير هدي ، الوجيز في شرح قانون العمل " علاقات العمل الفردية والجماعية " ، ط2 المحمدية ، الجزائر : جسور للنشر والتوزيع ، 2009 ، ص 25 .

العمل ، وعدم السماح لأطراف هذه العلاقة بتجاوزها او الاتفاق على مخالفتها واعتبارها في الكثير من الاحيان من ضمن مسائل النظام العام .¹

وبدوره لم يكتف المشرع من قواعد امرة تقرر حالات البطلان للعقود المخالفة لأحكامه ، بل وضع الى جانبها بعض الاحكام الجزائية عند مخالفة احكامه ، سواءً من طرف العامل او من طرف صاحب العمل ، اما عن طريق الاحالة الى قانون العقوبات ، او ان يتضمن قانون العمل النص على هذه الجزاءات والتي دعمها المشرع الجزائري في قانون علاقات العمل بعمليات الرقابة .²

2.3.2. الواقعية وتنوع الاحكام

تتبع صفة الواقعية لأحكام قانون العمل من اختلاف مجالات العمل وما يتفق مع كل فئة من فئات العمال ، كما يتكيف في تطوره مع الانظمة الاجتماعية والاقتصادية للعمل ، وما تتطلبه من اجراءات تنظيمية وواقعية ، فان طابع الواقعية والتكيف مع اختلافات ومجالات العمل يفرض تنوع احكام هذا القانون ، اذ ان هذا الاخير ليس مجرد قواعد عامة مجردة بعيدة عن الواقع العملي ، بل هي انعكاس لهذا الواقع وترجمة لما يتطلبه من اجراءات تنظيمية وعملية³ ، ولذلك فهي مرتبطة بهذا الواقع المادي والعملي ، وبهذا فان المشرع يقتصر عليه في تنظيمه للعمل على وضع المبادئ والقواعد العامة والمشاركة ، ويترك المسائل التنظيمية والعملية الخاصة بكل قطاع او نشاط مهني معين ، الى الهيئات الادارية التنفيذية والمؤسسات المستخدمة ، من خلال الاتفاقيات الجماعية وفقا لما تتطلبه مقتضيات الظروف ومتطلبات العمل⁴ . وهو ما ينتج عنه نوعين من الاحكام القانونية والتنظيمية :

- يهتم النوع الاول بالتكيف مع احوال العمال وظروفهم حيث نجد الكثير من الاحكام ببعض الفئات العمالية ، تنظم احوالهم وشؤونهم المهنية وكل ما يتعلق بهم على النحو الذي يتناسب مع امكانياتهم المهنية والبدنية والفكرية ... ، ومثال ذلك في النصوص الخاصة بعمل النساء ، والعمال الاجانب .

- بينما يهتم النوع الثاني بالتكيف مع الظروف والمعطيات الخاصة بطبيعة كل نشاط وكل مهنة ، وما تتميز به من خصوصيات مثل العمل في الصناعة او الفلاحة او قطاع الخدمات ، وهو ما ينظم

1 سليمان احمية ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري " مبادئ قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 64 .

2 بشير هدفي ، الوجيز في شرح قانون العمل " علاقات العمل الفردية والجماعية ، مرجع سابق ، ص 26 .

3 سليمان احمية ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري " مبادئ قانون العمل ، المرجع السابق ، ص 66 .

4 بشير هدفي ، الوجيز في شرح قانون العمل " علاقات العمل الفردية والجماعية ، المرجع السابق ، ص 26 .

كذلك اما بنصوص تنظيمية من وضع السلطة العامة ، او بواسطة اتفاقيات جماعية تحدد احكامها من قبل المعنيين انفسهم¹.

3.3.2. ذاتية المصدر

تتميز احكام قانون العمل باستنادها على الظروف والمتطلبات الخاصة بالعمل ، اذ ان الدور الذي تلعبه الطبقة العاملة في وضع قواعد وأحكام قوانين العمل ، قد طبع هذا القانون بنزعة متميزة تتمثل في اعتماد هذا القانون بشكل كبير على المتطلبات والظروف والحتميات التي بها قطاع النشاط الى جانب المطالب الخاصة بالعمال ، مما جعل قواعد قانون العمل يمر بمرحلتين متميزتين من حيث التكوين والتطور .

المرحلة الاولى : تراجع فيها مبدأ سلطان الادارة في التعاقد امام سيادة القانون ، الذي فسح المجال للمساواة التعاقدية بين العمال وأصحاب العمل بنصوص من النظام العام .

المرحلة الثانية : تراجع سلطة القانون امام القواعد التي نشأت عن المطالب العمالية ، اي انه تمّ في هذه المرحلة فسح فيها المجال للنقابات والجماعات المهنية لتملي على السلطة العمومية وأصحاب العمل الاحكام والنصوص التي تتناسب مع مصالحها سواءً عن طريق الاتفاقيات الجماعية للعمل التي توضع بمشاركة العمال ، او عن طريق المشاركة المباشرة او غير المباشرة في صياغة ووضع القوانين والنظم الخاصة بالعمل سواءً في الهيئات التشريعية او التنفيذية ، وهذا انطلاقاً من من تحقيق الارادة الجماعية للعمال التي تهدف الى وضع قواعد قانونية تشمل فئات واسعة من العمال². وقد اعتبر القضاء الفرنسي سابقة في مجال اعتماد المصادر الذاتية لقانون العمل ، وذلك بالرجوع الى القواعد والأعراف المهنية المنظمة لعلاقات العمل ، مثل الاتفاقيات الجماعية والضمان الاجتماعي ، والاعتماد على مبدأ التفسير الاصلح للعامل ، دون التقيد بحرفية النص³.

ان ذاتية احكام قانون العمل ، واعتمادها على المتطلبات الخاصة بالعمل تجعلها متميزة عن بعض المبادئ الواردة في القوانين الاخرى ، فأهلية العمل مختلفة في تحديدها عن الاهلية المدنية المحددة في القانون المدني والتي تحدها عادة حسب اختلاف القوانين الوضعية ، الامر الذي ادى الى الشأن بالنسبة للقواعد المنظمة للمنازعات العمالية... وغيرها من المنظمات الاخرى .

1 سليمان احمية ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري " مبادئ قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 68 .

2 نفس المرجع ، ص 65 .

3 جلال مصطفى القريشي ، مرجع سابق ، ص ص 31.32.

4.3.2. اتجاه احكام قانون العمل الى التدويل

ان العوامل المختلفة السياسية والاقتصادية والثقافية والفقهية دفعت بقانون العمل نحو التدويل ، ومن ثم فان نشوء قانون دولي ومنظمات دولية للعمل اصبح يمثل المصدر المشترك لمختلف تشريعات العمل في معظم الدول ، وظهر المنظمات الدولية المتخصصة كالمنظمة الدولية للعمل ومنظمة العمل العربية التي وما صدر عنها من اتفاقيات دولية متعددة الاطراف او ثنائية ، وما تقدمه من توصيات وأعمال استشارية ومساعدات في المجال التشريعي والتنظيمي للبلدان الى جانب التعاون النقابي بين مختلف النقابات المختلفة¹ .

كما ان الاراء الفقهية وما تنتجه من بحوث ومؤلفات ودراسات لمشاريع قوانين يساعد القائمين بالتشريع في مختلف الدول على استنباط تشريعات عمل مناسبة لظروفهم وأوضاعهم الاجتماعية والاقتصادية ، هذه العوامل كلها انتجت هذا الاتجاه نحو التدويل الذي يمتاز به هذا القانون عن بقية الفروع القانونية الاخرى² .

4.2. تطور تشريعات العمل في الجزائر

لقد كان اهتمام المشرع الجزائري كغيره من المشرعين في الدول الاخرى بمجال العمل ، وذلك بسن التشريعات والتنظيمات التي شملت مختلف جوانب علاقات العمل ، ولقد اختلفت وتباينت هذه التنظيمات حسب اختلاف مراحل التطور ، وتنقسم هذه المراحل الى ثلاثة وهي على النحو التالي :

1.4.2. تطور تشريعات العمل منذ الاستقلال الى غاية 1978

بعد حصول الجزائر على استقلالها انداك سنة 1962 كان لا بد من فرض السيادة الوطنية وإعادة ببناء الاقتصاد من جديد ، وذلك من خلال اصدار بعض القوانين والتنظيمات وتمثل اهمها في :

اولا : قانون 31 ديسمبر 1962

تميزت هذه الفترة بمواصلة تسيير الحياة الاجتماعية والاقتصادية للدولة الجزائرية ، بهدف استمرارية سريان التشريع الفرنسي مستثيا منه ما يعارض على السيادة الوطنية ، وقد اعتبر هذا العمل انتصارا للتيار الليبرالي في الجزائر انداك استنادا للأحكام والمبادئ السياسية لحزب جبهة التحرير الوطني ومواثيق الثورة التحريرية ، ويعد سريان هذا القانون على تكريس الفصل التقليدي بين مجال العمل في اطار العلاقة القانونية والتنظيمية ، ومجال العمل في اطار العلاقة التعاقدية تطبيقا للتشريع

1 سليمان احمية ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري " مبادئ قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 68 .

2 بشير هدي ، الوجيز في شرح قانون العمل " علاقات العمل الفردية والجماعية ، مرجع سابق ، ص 28 .

الفرنسي المتجسد في قانون 04 فيفري 1959 ، الذي نص على شمولية كل من عمال الادارات مع المصالح والمؤسسات العامة للدولة ذات الصلة الصناعية والتجارية ، ماعدا عمال وموظفو المصالح والمؤسسات ذات الصلة الادارية الذين يخضعون الى نظام قانوني و تنظيمي خاص .

ثانيا : قانون التسيير الاشتراكي داخل المؤسسات (G.S.E) .

تميزت هذه الفترة بمبدأ المساواة في الحقوق و الواجبات بين مختلف فئات العمال ، والاعتراف لهم بالحق النقابي والترقية الاجتماعية والثقافية والمساهمة في تسيير المؤسسات ، غير ان هذه الاحكام والنصوص لم تصل الى درجة التنظيم الموضوعي والاجتماعي لعلاقات العمل بشكل كامل ، وذلك بسبب الاختلافات في الاحكام المطبقة والواضحة في تنظيم قطاعات العمل المختلفة ببعض الاحكام السارية على مؤسسات القطاع العام والمستمدة من القانون الفرنسي ، وذلك بشأن تنظيم العمل بالقطاع الخاص ، مثل الاحكام الخاصة بالأجور وتلك المتعلقة بالاتفاقيات الجماعية ، وغيرها من النصوص الاخرى¹.

2.4.2. تطور تشريعات العمل منذ سنة 1978 الى غاية 1989

لقد تميزت هذه المرحلة بإصدار تشريعات هامة في مجال لعمل ، من بينها القانون الاساسي العام للعامل الصادر بتاريخ 04 اوت 1978 ، والذي كان يهدف الى تنظيم العمل وفقا للتطور الاجتماعي والاقتصادي للبلاد ، وقد جاء هذا القانون بصيغة توحيدية في مجال العمل والعمال وتجلت بشكل واضح فيما يلي :

اولا : من حيث علاقات العمل

يظهر العامل على انه ذلك الشخص الذي يعيش من حاصل عمله اليومي سواءً كان يدوي او فكري او عضلي ، ومن ثم فقد اكد هلى تعميم احكامه لتشمل جميع العمال في مختلف القطاعات المهنية الادارية او الاقتصادية ، او القطاع الخاص ، مما ادى الى الاخذ بالمفهوم الواسع لعلاقة العمل التي تمثل القطاع الاداري والقطاع الاقتصادي ، ثم القطاع الخاص ، مع الاحتفاظ بالفصل التقليدي بين العلاقة القانونية التنظيمية والعلاقة التعاقدية².

1 المرجع السابق ، ص 47 .

2 نفس المرجع ، ص 47 .

ثانيا : من حيث الحقوق والواجبات المرتبطة بالعمل .

ان الصيغة العامة لأحكام هذا القانون شكلت منه دستورا للعمل ، اذا ورد النص على الحقوق والواجبات العامة المرتبطة بالعمل ، وبمحتوى مواده فإنه يعطى الانطباع للمشرع بان يتوخى الربط بين الحقوق والواجبات ، بالنظر للتأثير المتبادل بينهما من اجل تحقيق العدالة الاجتماعية الشاملة التي تتجسد بالعمل ، مثل الربط بين الاجر والعمل الواجب تأديته .

3.4.2. تطور تشريعات العمل منذ سنة 1989 الى غاية يومنا هذا

بدأت هذه المرحلة بصدور دستور 04 فبراير 1989 ، الذي اقرّ مبدأ الديمقراطية والإصلاحات الشاملة داخل النظام الجزائري ، كما اكد على مبدأ حق العمل وحمائته ، والمساواة في الحقوق والواجبات ، ولقد حاول المشرع الجزائري من خلالها الموازنة بين الجانب الاجتماعي والجانب الاقتصادي للعمل .

ولقد صدر قانون علاقات العمل ليعيد تنظيم عالم الشغل وفقا للتوجه الليبرالي الجديد ، حيث كانت اغلب نصوصه ذات صياغة اكثر مرونة وقابلة للتغيير ، ويمكن تحديد مميزات هذا القانون فيما يلي:

اولا : من حيث الاطار العام

جاءت عنونة القانون باسم " علاقات العمل " فهو الاصطلاح العام والحديث الذي يوجي بشمول كل انواع علاقات العمل المأجورة وهو ما عبرت عنه المادة الاولى من هذا القانون حيث ان في مضمون المادة انه " يحكم هذا القانون العلاقات الفردية والجماعية في العمل بين العمال الاجراء والمستخدمين ، لتليها المادة الثانية بتعريفها للعمل وجاء نصها يتضمن ان العمال الاجراء هم يمثلون كل شخص او مجموعة من الاشخاص الذين يؤدون عملا يدويا او فكريا مقابل مرتب معين في اطار التنظيم ولحساب شخص اخر سواء كان كبيعي او معنوي عمومي او خاص يدعى المستخدم¹ .

ثانيا : من حيث البعد الهيكلي ونطاق التطبيق

وقد جاء هذا القانون مقيدا لنطاق تطبيق قوانينه ، من حيث استثنى صراحة بعض الفئات الخاصة من مجال تطبيقه ، وشملت المستخدمين ، المدنيين ، العسكريين ، التابعين للدفاع الوطني ، بالإضافة الى القضاة والموظفون والأعوان المتعاقدون مع الهيئات الادارية العمومية ، ويعود ذلك الى الخصوصية

1 المرجع السابق ، ص 49 .

التي تميز وظائفهم¹ ، لا سيما الفصل التقليدي بين قطاع الوظيفة العامة والقطاع الاقتصادي الخاص خلافا للقانون الاساسي العام الملغى ، الذي توخى الشمولية والتوحيد .

3. العمل واندماج الشباب بالمؤسسة العمومية

1.3. الإدماج والاندماج

الإدماج هو بالأساس مجموعة من التفاعلات بين عناصر مختلفة داخل مجموعة ما ، وهو ما يؤدي إلى إحساسها بضرورة التماثل والانسجام فيما بينها بآليات وطرائق مختلفة ومتنوعة ولذلك فإنّ الإدماج يحيل على وضعية فرد أو جماعة بمثابة شريحة اجتماعية التي تمثل تفاعل مع أفراد آخرين أو مجموعات أخرى تتقاسم معها نفس القيم والمعايير داخل المجتمعات التي تنتمي إليها ، ومن هذا المنطلق فإنّ ما يقابل مفهوم الإدماج هو التماثل والتواصل والانسجام والتفاعل فهذه المفاهيم قد تمثل تكملة لمفهوم الإدماج في دراسة المسارات الاجتماعية ، كما أنها قد تسأله من خلال التركيز على الظواهر التي قد يغفلها مفهوم الإدماج أو التي قد لا يتعرض لها بالشكل الكافي ، كما أن مفهوم الإدماج يستعمل من طرف الفاعلين الاجتماعيين المختلفين سواء أكانوا سياسيين أو رجال فكر أو اقتصاد أو منشطين أو متدخلين في الحقل التربوي الاجتماعي أو دارسين و باحثين في مجالات معرفية مختلفة ، كما تتولد عملية الإدماج قوى شريرة تتمثل في قوى التفكير التي لا تؤمن بالقيم ، لأنها قوى دكتاتورية تسكن في رحم المجتمع تكون داخل الافراد انفسهم ، انها قولا الجذب الى الورا بكل ما يعنيه هذا التعبير من ابعاد² لان الناس في ظل دولة القوى التفكير المتمثلة في قوى الإدماج لا يكونون مواطنين احرار بقدر ما يكونون رعايا .

2.3. شروط الإدماج وأنواعه

1.2.3. شروط الإدماج

يمكن تطبيق الإدماج في غالب الاحيان على القصر وذوي الاحتياجات الخاصة والمسنين ، ومن الشروط الموضوعية لإدماج هؤلاء وغيرهم تأهيل المؤسسات الإصلاحية تأهילה يجعلها قادرة على القيام بمهامها ، بحيث تكون طريقة إعادة الإدماج في الإصلاحية أقرب إلى الرعاية منها إلى العقوبة

1 المرجع السابق ، ص 51 .

2 نور الدين بن بقلاسم ، الإدماج والاندماج "المفهوم والدلالات والشروط الموضوعية". ندوة علمية دولية ، جامعة تونس ، دون ذكر السنة ، ص 12 .

خاصة بالنسبة إلى القصر ، ومن الشروط الموضوعية لتحقيق ذلك توفير الإعانات المادية للذين يزعم إدماجهم وفتح المشاريع لهم ولا يكون هناك إدماج فعلي إلا بإعطاء الفرد دورا في الحياة الاجتماعية ، بحيث يجعل له ذلك مكانة تشعره بأنه فاعل في بناء المجتمع وبقائه لأن الإنسان بطبعه عدائي للمنظومة التي ليس له حظ فيها.

وإقناع الشاب المدمج بأن مصلحته هي من ضمن مصلحة الجماعة التي يمكن أن يحصل بجملة من الوسائل منها :

- إقرار إعلام نزيه وحر يكون له الدور الفاعل في جذب المدمجين .

- تطبيق المنظومة القانونية على كل الفئات مهما كان موقعها في الهرم الاجتماعي تطبيقا حقيقيا نزيها وذلك لتحقيق عدالة القضاء من ناحية والبرهنة على ثبات القانون على الحق من ناحية أخرى ، والداعي إلى ذلك كله هو أن لا يتوهم أي فرد في المجتمع أنه بإمكانه أن يخرج عن القانون ويمر بدون عقوبة إذ أن خروج الفرد عن القانون دون أن يعاقب من شأنه أن يشجعه ، ويشجع غيره على عدم الإدماج .

ومن شروط الإدماج الأساسية داخل المجتمع توفر شروط السلام الاجتماعي بين عناصره ولا يكون ذلك إلا بوجود التسامح بين مختلف المتعاشين ، وهذا التسامح لا يتوفر إلا بتوفر تربية سليمة في مستويات ثلاثة الأسرة والمؤسسة أو الإدارة والشارع ، بحيث تنشئ هذه التربية المدروسة الفرد على حسن الظن بالآخرين وتربيته على الإيثار وعلى أن يحب للآخرين ما يحبه لنفسه إذ من أسباب البعد عن الاندماج لأي فئة كانت في محيطها الأضييق أو الأوسع هو انتشار الأمراض النفسية والاجتماعية¹ إن من شروط الإدماج كذلك هو التزام المطالب به بالقاعدة التربوية القائلة " إذا أردت أن تطاع فاطلب ما يستطاع " فلا يمكن للمجموعات المهاجرة مثلا أن يطلب منها الاندماج الكلي في صلب المجتمعات التي هاجرت إليها إذ ليس مطلوبا لكي تكون هذه المجموعات المهاجرة مندمجة أن تكون متماثلة مع الوسط الاجتماعي ، التي هي فيه إنما المطلوب أن تكون مختلفة وأن يكون اختلافها وتنوعها ضمن وحدة المجتمع التي هي فيه².

ومن شروط الإدماج أيضا مراعاة الزمن ، إذ نجد في محاولة الآباء إدماج الأبناء في المنظومة القيمية العامة للمجتمع فإنها تقع أحيانا باستقطاب الجيل السابق الذي تكونت شخصيته وفقا لتفاعلها مع قيم

1 المرجع السابق ص 09.

2 نفس المرجع ، ص 10 .

معينة عاش في ظلها ولذلك فإن الأبناء عادة لا يستجيبون لرغبة آبائهم في الاندماج لأنهم وجدوا في عصر غير عصرهم فهم لهم قيمهم الخاصة التي معها يتفاعلون لأنها مسابقة لواقعهم المعاش ولمحيطهم الحضاري الذي وجدوا فيه.¹

2.2.3. أنواع الادمج

1.2.2.3. الإدماج الكامل: " Insertion complet "

إن الإدماج الكامل لا يكون إلى على مستوى الأشياء والعلم ، وذلك لأن هذه المجالات تكون رهن أو طوع القائم بإدماجها كأن يقوم بعض الناشطين في المجتمع المدني بإدماج جمعيتين في واحدة " fondre deux association en une seule " أو إدماج شركتين في شركة واحدة " fusionner deux sociétés " أو إدماج نظريات عملية في نظام واحد " Intégrer des théories scientifiques dans un seul système " أو كذلك دمج فقرة في بيان لزيادة البيان والإيضاح والإثراء للنص الجديد " Intercaler, interpoler, incorporer un paragraphe dans un exposé " .

2.2.2.3. الإدماج النسبي : " Insertion proportionnel "

يكون هذا النوع من الادمج في انواع الغراسات المتشابهة ، كأن يدمج شجر الخوخ باللوز وذلك بتركيبه عليه ، وهذا الادمج لا يكون الا في فروع الحيوان والنبات لا في الاصول .

3.2.2.3. الإدماج المظهري : " Insertion incomplet "

ويكون هذا النوع من الإدماج ممارسا على الإنسان ويبدووا هذا واضحا في محاولة الدول المستضيفة دمج المهاجرين في السكان الأصليين للبلد المضيف ، ووصفنا هذا الصنف من الإدماج بالإدماج المظهري لأن هناك حواجز ثقافية وحضارية تقف حائلا بين المرغوب في إدماجهم من المهاجرين وبين الوسط الاجتماعي الراغب في استيعابهم ولذلك فإنه مهما وقعت محاولة الإدماج بمعناها الإدغامي فإنها تبقى مظهرية.²

1 المرجع السابق ، ص 10.

2 نفس المرجع ، ص 08.

3.3. نتائج الإدماج

ينتج في الإدماج الخارج عن إرادة الفرد حالات عديدة من الظواهر الاجتماعية السلبية مثل التهميش والإقصاء والانحراف بكل أنواعه ،وعادة ما يحدث هذا في ظلّ الأنظمة السياسيّة الدكتاتورية الشمولية كما أن لرفض الاندماج نتائج مختلفة منها أنه يؤدي بالشباب المدمج إلى الانعزال والغربة النفسية والاجتماعية وهو ما يؤدي إلى اختيار أمرين اثنين :

- إمّا الانسلاخ من المحيط الاجتماعي والإغراق في اليأس والإحباط .
 - وإما مواجهة المحيط الاجتماعي باعتباره محيطا معاديا له يجب محاربته والثورة عليه .
- وهذا الموقف المناهض من دوافعه إثبات الذات والمراهنة على الوجود ولو بالفعل المناهض للقانون . وعن عملية الاندماج تتولّد قوى التجميع وهي تقابل قوى التفكيك ، وهي قوى خيرة لأنها تنطوي تحت لواء القيم الإنسانية النبيلة التي قامت بها الأديان السماوية وعمل بها أهل الفكر والفلسفة مثل الحرية والنبيل والفضيلة والعدالة والإنصاف والقانون والواجب والأخلاق والخير وغيرها ، فقوى الاندماج هي التي تعمل على سيادة هذه القيم وغيرها لكي يكون الشباب مندمجا مع نفسه ويكون أفراد الأسرة مندمجين فيما بينهم حتى يكونوا نواة صالحة في الأسرة الأكبر وهو المجتمع¹ ، الذي هو بدوره يكون مندمجا اندماجا بطوائفه وأعرافه فيما بينهم .

على أنّ هذا الاندماج لا يعني التماثل وإنما يعني الانسجام والتوافق بين كافة التيارات الفكرية والسياسية لتحقيق تقدّم الجميع بجهود الجميع وذلك حتى تحصل المنفعة الشاملة على أساس الضوابط الأخلاقية العامة في المجتمع تلك التي يلتزم بها الجميع دون إلزام ويطبقونها تطبيقا إراديا دون إخضاع وهذه المرحلة من هذا السلوك لا تكون إلا في مرحلة بلغ فيها المجتمع من النضج ما يستطيع به أن يسمو على نفسه ، بحيث تخضع فيه الأغلبية إلى قانون المدينة لا خوفا من العقاب وإنما حبّا في الاجتماع المدني ، وفي هذه المرحلة يكون الناس في مثل هذا المجتمع بما هو عليه من سمو قد وصلوا إلى ما أسميه بالعقل الشامل أو العقل الكلّي الذي سماه كذلك نيكولا مالبرانش بالعقل الكوني الذي هو القاسم المشترك بين جميع البشر إذ به تهتدي كلّ الإنسانية إلى ما يشدّ أزرها ويبني مصيرها ويوفر منافعها في ظلّ الإخاء والحوار.²

1 المرجع السابق ، ص 12 .

2 نفس المرجع ، ص ص 11-12 .

4.3. العمل ودوره في إدماج الشباب المدمج بالمؤسسة

إن العمل يعني أكثر من نفقة وجهد يبذل من جانب الشباب المدمج بالمؤسسة التي يعمل بها ، وذلك في سبيل الحصول على عائد مادي ، فعلى المستوى القومي هو المعنى الحقيقي للمجتمع فالعمل ضروري لإنتاج السلع والخدمات والتي على ضوئها يتحقق نظام التبادل الاقتصادي ، كما أن طبيعة العمل وكيفية تنظيمه والسيطرة أو الرقابة عليه تؤثر بدرجة كبيرة على هيكل وحضارة كل مجتمع ، فهو يعتبر المحرك للعلاقات الاجتماعية وتطورها كونه المحدد لدور الفرد ومكانته في المجتمع ، فالعمل أهم جزء في حياة الإنسان وذاته وكيونته فهو يحدد ذاته ، مكانته ، نمط حياته ومستوى معيشته وكل وجوده ، وفي نفس الوقت فإن هناك تفاعل بين العمل والمجتمع ، فبينما العمل يحدد نمط الفرد في الحياة فإن المجتمع إلى درجة ملموسة يؤثر على توقعاته واتجاهاته للعمل فمقدرتنا على تحديد مكان الفرد في المجتمع وبناء صورة أو تكوين بعض الدلائل أو المؤشرات عن أفكاره ووجهات النظر الخاصة به تتطور وتتكون من خلال معرفتنا للمركز الذي يشغله في المجتمع فالعمل هو مصدر لتحقيق الذات لكثير من الأفراد.¹

ولعل من أهم نتائج هذه العلاقة بين العمل والمجتمع هو مساعدة الموظف على الاندماج في المؤسسة العمومية ، فمن خلال العمل يمكن لأي فاعل أن يحقق ويلبي كافة رغباته المادية كالمأكل والمشرب وحتى المعنوية كتحقيق الذات وكسب الثقة بالنفس ، وهذا ما يساعده على تكوين علاقات اجتماعية مع أفراد وجماعات تشارك في العمل وتختلف في وجهات النظر وهذا طبعا ما يسهل عملية الإدماج الاجتماعي للشباب المدمج مهنيا والاندماج التنظيمي داخل الإدارة المعنية ، هذا من جهة والاندماج المهني بالمؤسسة العمومية من جهة أخرى .

1 مصطفى مصطفى كامل . إدارة الموارد البشرية ، القاهرة ، مصر : الشركة العربية للنشر والتوزيع ، 1994 ، ص ص

4. الاندماج التنظيمي بالمؤسسة العمومية

1.4. مفهوم الاندماج في المنظمة

ويقصد بالاندماج هو ذلك المزج الذي يكون بين وحدتين او اكثر مع بعضهما البعض وذلك يكون داخل ميدان الادارة ، ويتم بين المجتمعات والمنشآت او غيرها بحيث تصبح منظمة واحدة¹ ، اضافة انه يسند لأفراد قادرين على التفكير في معنى بناء مسار او مسيرة خاصة بهذا الشخص² . فالاندماج هو العملية التي يتم بموجبها نقل الافراد الذين يعانون من العزلة و التهميش نحو وضعية تتميز بعلاقات صحية مع الوسط والمحيط الاجتماعي الذي يعيش فيه .

اما الاندماج المهني فيقصد به على انه نسيج معقد من العلاقات الاجتماعية يربط الافراد بعضهم ببعض ولكل منهم مركزه ودوره و مكانته ومنزلته في هذا النسيج الاجتماعي³ .

وكما يعرفه احمد زكي بدوي بأنه انضمام جماعات او زمرة ذات اهداف متجانسة الى حد ما الى بعضها البعض ولكن توجد بينهما بعض الفروقات فيما يتعلق بأساليب قاداتها ، ولكن يكون الاندماج مؤقت لمواجهة حالة طارئة وقد يكون الاندماج في الثقافة وهي عملية توحيد ثقافتين او اكثر في ثقافة واحدة ، ويتضمن ذلك الاحتفاظ ببعض السمات وتعديل الاخر وطرح تلك التي سيحل غيرها محلها⁴ ، كما انه يوجد في كل مؤسسة عمومية نسيج معقد من العلاقات الاجتماعية يربطهم بعضهم ببعض ، ولكل منهم مركزه ، ودوره ومكانته في هذا النسيج الاجتماعي⁵ ، مما يحدث التوافق والانسجام بين الموظفين الامر الذي يساهم في اندماجهم من خلال تحسين ادائهم و اتحادهم وتضامنهم وتوفير كل الظروف والوسائل التي تسمح بالموظف بأداء مهامه باطمئنان .

1 احمد زكي بدوي ، علاقات العمل في الدول العربية ، بيروت : دار النهضة العربية ، 1985 ، ص 133 .

2 Bernard Eme et jean louis , **la ville cohésion social et emploi** , desclée edition de brouver , paris , 1994. P163

3 Mechal vernier . **l'insertion professionnelle analyse et debat** , édition economica , paris : 1997 , p3.

4 احمد زكي بدوي ، المرجع السابق ، ص 170

5 Michel De coster, **sociologie du travail et gestion de ressources humaines de bock bruxelles** , 1999 , p 160.

ونجد عند علماء الاجتماع فترى مادلين غرافيتز Madeleine grawiz ان الاندماج هو مصطلح غامض يُراد به جزء او جماعة تدخل في الكل ، لكن بدرجات متفاوتة و بشكل مختلف تبعا للميادين ، فالاندماج هو دخول وحدة اجتماعية صغيرة في جماعة اجتماعية اوسع منها واشمل ، ودرجته من وحدة لأخرى ويتخذ اشكالا مختلفة تؤدي كلها وظيفة اجتماعية لان الاندماج يمثل احد اهم وظائف النظام الاجتماعي¹.

وأما في معجم العلوم الاجتماعية فعرف على انه ذلك التكامل الاجتماعي ، اي هو تكيف الجماعات والأفراد بطريقة تؤدي الى تكوين مجتمع منظم ، بحيث تؤدي هذه او هؤلاء الافراد اوجه النشاط الذي ينصرفون اليه بأقل قدر من التوتر والنزاع ... ويكون الفرد متكيفا مع مجتمعه عندما يشترك اشتراكا ايجابيا في وجود نشاط هذا المجتمع ، ويتبنى المثل العليا الجماعية².

ويعرف ايضا على انه السيرورة التي تؤدي بشخص بدون تجربة مهنية ليشغل موضع مستقر في نظام التشغيل³.

اما فيما يخص جهاز المساعدة على الادماج المهني (Daip) فهو جهاز انشأ بموجب المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 19 افريل 2008 ، والموجه للباحثين عن العمل لأول مرة سواء المؤهلين منهم او غير المؤهلين⁴. ويتم فيه تسيير ومتابعة وتقييم ومراقبة هذا الجهاز من قبل الوكالة الوطنية للتشغيل والمديريات الولائية ، كما انه يتكفل بجميع المؤسسات للمساهمة في تخفيض نسبة البطالة .

ويمكن تحديد الفرق بين الادماج (Insertion) والاندماج (Intégration) ، حيث ان الاول هو مصطلح يطلق على العمليات الادارية من خلال ادخال الشيء في شيء اخر ، اي يقصد به مسالة اجتماعية ، اما الثاني فيطلق على العمليات الارادية التي يتم بناؤها على تدخل سياسي وتنظيمي من جهة الرقابة ، اذ يقصد به دمج الشباب في المؤسسة التي يعمل بها وينتمي اليها من خلال الانسجام

1 Madlin grawitz . *l'exque des sciene sociales* , dallis , paris , 1991 , p 225.

2 ابراهيم مذكور، معجم العلوم الاجتماعية ، الاسكندرية : دار المعرفة الجامعية ، 1979 ، ص 251 .

3 Jan francois lochet . *l'insertion profitionnell a partie de l'observation des entrées dans la vie* , edition ceved , paris : 1992 , p14.

4 المرسوم التنفيذي 08-126 المؤرخ في 19-04-2008 ، المحدد للإطار العام لجهاز المساعدة على الادماج المهني للشباب وكيفية تطبيقه.

الذي يكون داخل نسق معين بحيث يسعى الى تحقيق المهام والمسؤوليات التي يتبعها المورد البشري وهو العمل الذي يرضي طموحات الشباب التي تتناسب مع ميولاته وقدراته .

2.4. انواع الاندماج التنظيمي

1.2.4. الاندماج المؤكد : وهو الذي يجمع بين الرضا في العمل والاستقرار في الشغل ، والشغل بمعنى ان الموظف قد تكيف مع منصبه الجديد ، وراضيا على ذلك بحيث يقوم بواجبه والمفروض عليه على احسن وجه ، ويظهر ذلك من خلال الانضباط في العمل والحفاظ على اوقات العمل ، الامر الذي يجعله اكثر اندماجا فيه .

2.2.3. الاندماج غير المؤكد : وهو المزج بين الرضا عن العمل والاستقرار عن الشغل ، وهنا يشعر الموظف بالرضا ، بالرغم من عدم حصوله على منصب دائم¹.

3.2.4. الاندماج الشاق : وهو الذي يجمع بين عدم الرضا بالمؤسسة والاستقرار في الشغل ، ففي هذه الحالة يشعر الموظف بعدم الرضا بالرغم من حصوله على منصب عمل مستقر ، ويعود هذا لعدم ملائمة المنصب مع طموحاته او تخصصه ، الامر الذي يجعله يعيش حالة من الاغتراب عن العمل.

4.2.4. الاندماج المقصي : عدم الرضا وعدم الاستقرار الوظيفي في العمل ، وهذا راجع بالدرجة الاولى الى سوء الاختيار المهني وسؤ التعيين².

3.4. مستويات الاندماج المهني . وينقسم الى ثلاث مستويات هي كالتالي :

1.3.4. المستوى الفيزيولوجي للاندماج : ان العمل الذي يقوم به الفرد يتطلب منه جهدا فيزيقيا او ذهنياً ، فطبيعة العمل في اية وحدة كانت هي التي تحدّد نوع الجهد المبذول ، وعليه على الموظف ان يكيّف جسمه حسب طبيعة هذا العمل ووتيرته وإيقاعه ، ولا يتأتى ذلك الا بتوفير شروط صحية فهي تؤثر بالإيجاب و السلب على نوعية وكمية العمل التي تتأثر بدرجة اولى بحالته الفيزيقية³.

1 Paugam serg , **le salaire de la précarité les , nouvelles formes de l'intégration**

professionnelle , sociologie du travail , elsevier, n2, paris : 2001 , p43.

2 Op. Cit. p,p 43,44.

3 Payt mourice , **l'integration du travailleur à l'entreprise** , payot , paris : 1961 , p 289.

فإذا كان التعب هو حالة فيزيولوجية يؤدي بالموظف في الوقوع في عدة مشاكل مه الاشخاص الذي يتعامل معهم ، مما ينتج عليه عدم اندماجه في مكان عمله او المؤسسة التي يعمل بها .

2.3.4. المستوى النفسي للاندماج : تعد تصرفات الموظف محدودة من طرف هذه الوحدة النفسية الفيزيولوجية ، الاّ انها مستقلة عن ذاتها وعن الحوافز التي تحركه وعن الاحتياجات التي يشعر بها ، وان كان اسلوب التعبير متغيّر فردود افعاله تبقى دائما موجهة الى بعض الاحتياجات الاساسية المشتركة مع كل الناس مهما كان نشاطهم¹ .

3.3.4. المستوى الاجتماعي للاندماج : وهنا لا يمكن عزل الموظف عن وسطه الاجتماعي ، فالموظف كائن اجتماعي بطبعه ، يؤثر و يتأثر ، وان نوع العلاقات التي تحيط به هي عامل اساسي في ارضائهم الاجتماعي ، فنجد مثلا علاقة السلطة بين العمال والمشرفين وهنا الادارة او المؤسسة يمكنها ان تتخذ شكلا او نوعا من الانضباط العسكري وهذا حسب نظرية تايلور Taylor، التي تفترض الخضوع الميكانيكي ، لذا يجب ان تكون هذه العلاقة قائمة على اساس او اسس انسانية لتتم عملية الاندماج بالمؤسسة العمومية ، الامر الذي يجعل من الموظف اكثر اندماجا في مكان عمله ، حيث ان تنظيم العمل للموظف الذي يُصنع مسبقا خصائص للعمل كسلسلة له² ، ومثال ذلك انه لا يتطلب من العمال او الموظفين سوى الاحترام الاعمى لوتيرتها .

4.4. مظاهر الاندماج التنظيمي

لموظفي الادماج المهني مجموعة من الاثار نلتمسها من خلال افعال وتصرفات الفرد الشاب بالمؤسسة العمومية ، فهي التي تحدد سلوكاته ومردوده الانتاجي ومن بين هذه المظاهر نذكر ما يلي :

1.4.4. المظاهر الايجابية : وتتجلى في سلوك موظفو الادماج المهني المندمجين بالمؤسسة الذين يقومون بها ، والعلاقة التي تربطهم ببعضهم البعض ، وفيما يلي ندر هذه المظاهر .

1 Ibid. p ,44

2 Payt mourice , op-cit , p,p 54,55.

1.1.4.4. الانضباط في العمل : ويتمثل هذا في نقص التغيب عن العمل وقلة حوادث العمل ، اي ان اندماج شباب وموظفو الادماج المهني بالمؤسسة ووظيفته يعود ذلك الى نقص تغياباتهم اليومية عن اعمالهم¹ ، وبهذا تزداد الانتاجية وينمو المجتمع وتحقق فيه الرفاهية .

2.1.4.4. ارتفاع الروح المعنوية : يشعر الافراد في المجتمع باعتزاز النفس والقوة والتفاؤل ، نتيجة لادراهم لقيمة العمل ، وهذا ما يشعر به شباب وموظفو الادماج المهني بالمؤسسة العمومية .

وإحساسهم ان مجتمعهم يراعيهم ويحميهم من كل الاخطار والمشال التي من الممكن ان تعترضهم ، هذا ما يشجعهم على ممارسة العمل على احسن وجه ، والعمل على تنمية قدراتهم وكفاءاتهم من اجل تلبية حاجيات المجتمع ، حتى لا ينتاب بموظفي الادماج المهني عند شعورهم بالظلم والحرمان والضعف ، مما ينتج على هذا انخفاض في جميع المعنويات .

3.1.4.4. الشعور بالأمن والاستقرار : يشعر الافراد بالأمن المادي والنفسي نتيجة لتلبية مطالبهم وإشباع رغباتهم ، فالمهنة تؤمن لهم عيشهم وعيش ابناءهم وأسرهم ، وبذلك تبعد عنهم الخوف من المستقبل .

2.4.4. المظاهر السلبية : نوضحها فيما يلي :

1.2.4.4. عدم الاستقرار : ان عدم اندماج الفرد في مجتمعه ، سواء كان ذلك في عمله او في علاقته الاجتماعية او المهنية ، الامر الذي يجعل من موظفي الادماج المهني عدم الاستقرار الدائم ، مما ينعكس سلبا على حياته وحياة عائلته .

2.2.4.4. التغيب : يؤدي نقص الاندماج في المجتمع والمهنة بالأفراد الى زيادة تغيبهم عن اعمالهم كلما اتحت لهم الفرصة للقيام بذلك ، مما يؤثر سلبا على حياتهم الاجتماعية والمهنية ، الامر الذي يؤدي بتدني الدخل الشهري لموظفي الشباب المدمج بالمؤسسة العمومية .

3.2.4.4. المشاكل المختلفة : يعد للمجتمع دور كبير في اندماج الفرد بداخله ، من حيث تفاديه لبعض المشاكل التي تصادفه وعادة تكون اجتماعية او اقتصادية او مهنية .

1 رزيقة شنافي . دور التكوين في اندماج الشباب في المجتمع الجزائري : دراسة ميدانية حول خريجي نمطي التكوين الاقامي و التكوين عن طريق التمهين ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير ، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية ، قسم علم الاجتماع ، تخصص تغير اجتماعي ، الجزائر 2 بوزريعة : 2010/2009 ، ص ص 72 . 73 .

5.4. اهداف الاندماج التنظيمي

- زيادة كفاءة الاداء ، لكل موظف بصفته موظف في اطار جهاز المساعدة على الادماج المهني .
- الاستفادة من الخبرات المتراكمة لدى المنظمات وداخل المؤسسات العمومية ، لحظوظه اكثر في التوظيف ونيله منصب دائم الذي يتميز بالثبات والاستقرار .
- زيادة التكيف البيئي ، وتحقيق مبدأ التكامل بشقيه العمودي و الافقي بينهما .
- خلق التوازن بين المتحرك الهادف بين المتغيرات البيئية والظروف الداخلية ، وفقا لمتطلبات الحياة التي يعيشها موظفو الادماج المهني ، اضافة الى ذل زيادة الربحية وتقوية المراكز المالية للمنظمات .
- وهذا يعطي دور كبير لفائدة موظفو الادماج المهني في الحياة الاسرية وداخل المؤسسات العمومية في مكان عمله التي من خلالها يتم تحقيق له ما يسمى بمكانة سوسيو مهنية بالمؤسسة العمومية .

• خلاصة الفصل

لقد اثبت العمل انه قادر على تحقيق حاجيات الشخص الموظف المستفيد بصفته موظف في اطار جهاز المساعدة على الادمج المهني بغرض تحسين ظروف العمل التي كانت قاسية على الشباب المدمج ، من خلال ظاهرة العمل عبر التاريخ لتشمل كل التحولات الاجتماعية والاقتصادية التي لها صلة بعلاقات العمل سواءً كانت فردية او جماعية ، وصولا الى تطوره في المجتمع الجزائري من خلال مجموعة من القوانين والتشريعات التي تخص العمل منذ الاستقلال الى غاية يومنا هذا ، إلا ان للعمل مكانة هامة في الديانات والشرائع السماوية خاصة في جانبه الاسلامي ، الذي حث عن العمل باعتباره وسيلة لتحقيق غايات الشباب ، ومما ظهر وانتشر في الالونة الاخيرة ضمن ظاهرة العمل ما يسمى بجهاز الادمج المهني للشباب المدمج خريجي الجامعات والتكوين المهني ، فالإدمج هو مجموعة من التفاعلات بين عناصر مختلفة داخل مجموعة معينة ، اذ يقصد به دمج الشباب في المؤسسة التي يعمل بها وينتمي اليها من خلال الانسجام الذي يكون داخل نسق معين بحيث يسعى الى تحقيق المهام والمسؤوليات التي يتبعها المورد البشري وهو العمل الذي يرضي طموحات الشباب التي تتناسب مع ميولاته وقدراته ، الامر الذي يسهل عملية الادمج الاجتماعي للشباب المدمج بهدف اندماجهم بالمؤسسة العمومية ، لتميزهم بكفاءة عالية وفعالية مستمدة من قدراتهم العملية والمهنية بغية اندماجهم بصفة ثابتة داخل الادارة المعنية التي يعملون بداخلها ، وذلك مما أحدث التوافق والانسجام بين جميع الموظفين ، الامر الذي يساهم في اندماج موظفو الادمج المهني ، من خلال تحسين ادائهم و اتحادهم وتضامنهم وتوفير كل الظروف والوسائل التي تسمح بالموظف المستفيد في اطار جهاز المساعدة على الادمج المهني بأداء مهامه بكل طمأنينة .

الفصل الثالث : الأطر النظرية والتجربة الجزائرية .

• تمهيد

1. الاطار المفاهيمي للتشغيل

1.1. العمل والشغل

2.1. الاطار العام و القانوني للتشغيل

3.1. شروط ومراحل التشغيل في الجزائر

4.1. المبادئ و الاسس العامة للتشغيل

5.1. هيكله القوى العاملة وتطورها في الجزائر

2.الاتجاهات والأطر النظرية لدراسة التشغيل

1.2. التشغيل عند المدرسة الكلاسيكية

2.2. التشغيل لدى التحليل الماركسي

3.2. التشغيل عند المدارس الادارية

4.2. نظرية البحث عن العمل

5.2. المدرسة الكنزية

3.واقع وتطور سياسة التشغيل في المؤسسة الجزائرية

1.3. الابعاد الرئيسية لسياسة التشغيل

2.3. مراحل تطور سياسة التشغيل

3.3. برامج واليات سياسة التشغيل

4.3. اهداف وأسس سياسة التشغيل

5.3. تحديات و معوقات سياسة التشغيل

6.3. نتائج سياسة التشغيل في الجزائر

• خلاصة الفصل

• تمهيد

يعد العمل وسيلة الإنسان الجوهرية للمساهمة في الحياة والنشاط الاقتصادي وأسلوب من أساليب معيشته ، فهو وسيلة وليس غاية في حد ذاته ، بهدف تحقيق غايات الشباب المدمج وهولا يتوقف عند هذا الأساس فقط فهو يذهب إلى أكثر من ذلك ، إذ أنه يعتبر أيضا الوسيلة لرسم المكانة الاجتماعية للشباب المدمج بالمؤسسة ، حيث نجد أن علماء الاجتماع يعتبرون العمل المحرك للعلاقات الاجتماعية وتطورها كونه المحدد لدور الشباب ومكانته بالمؤسسة .

كما ان لسياسة التشغيل عدة جوانب كما تحكمها مجموعة من الظروف التي تختلف حسب الاهداف فهي جزء لا يتجزأ من التنمية الاجتماعية في الجزائر هدفها توفير مناصب شغل وعمل لموظفي الادماج المهني حسب المؤهلات والخبرات .

1. الاطار المفاهيمي للتشغيل

1.1. العمل والشغل

1.1.1.أ. العمل

العمل يقصد به الحركة ، الجهد ، فهو نشاط إنتاجي يتم داخل محيط الأسرة أو في شكل مقايضة المجهود المبذول بما يناسبه من عائد مادي ¹ فهو بصفة عامة جهد موجه نحو إنجاز هدف محدد . ولكي يضبط المعنى الدلالي لكلمة العمل لابد أن نفرق بينه و بين مفاهيم مختلفة مثل :

الشغل : و يقصد به نشاط مشروط أي يستند إلى شروط لتولي تأدية المهام

الوظيفة : هي مجموعة من الواجبات التي يقوم بها الفرد (الموظف) الواحد

المهنة : هي مجموعة من الأعمال المتشابهة في مؤسسات مختلفة ².

و بالنسبة للعمل مقارنة بالمفاهيم التي اشرنا اليها أنه ينطوي عليها جميعا و هذا لأنها كلها عبارة عن

أنشطة التي هي موجودة لتحقيق هدف معين و الأمر نفسه بالنسبة للعمل

و بالنسبة للشغل فنجد له ارتباط بمفهوم التوظيف للإفراد تتوفر فيهم شروط معينة

1 محمد عاطف غيث وآخرون . قاموس علم الاجتماع ، الإسكندرية : الهيئة المصرية العامة للكتاب ، 1979 ، ص150

2 ابراهيم بن بركة ، مساني مريم . سياسة التشغيل وتنمية الموارد البشرية ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، جامعة يحي فارس ، المدية ، الجزائر ، ص23.

و بالتالي هو محدود ضيق بالمقارنة مع العمل .
و ما يظهر الاختلاف بين العمل و غيره من المصطلحات هو التعريف الإصطلاحي و الذي نتناوله من خلال تعاريف لبعض العلماء .

يعرفه أحمد زكي بدوي على أنه الأداة والوسيلة التي يحقق بها الفرد ذاته ، ويفرض بها نفسه في المجتمع بما يسمح له نيل اعترافات الآخرين 1.

من خلال هذا التعريف يظهر لنا أن احمد زكي بدوي يركز على جانب الشخصي للفرد و مكانته في المجتمع ، حيث يجعلها غاية للعمل الذي يقوم به الأفراد دون الإشارة أن العمل يقوم به الإنسان للحفاظ على تلبية حاجياته المعيشية بالأساس ، و انه إذا ما توفرت هذه الاحتياجات ينتقل إلى حاجيات التقدير و المكانة و الاعتراف داخل المجتمع .

ويوضح ألان توران A. Touraine معنى العمل فيقول: لا ينبغي أن نغفل أن العمل ضرورة حيوية للإنسان تسمح له بتلبية حاجاته الإنسانية ، كالأكل وتأمين شروط وجوده ووسيلة لإنتاج ما يحتاج إليه علاوة على أنه التزام أخلاقي واجتماعي ، لأن الإنسان بدون عمل يكون مطرودا ومقصيا من المجتمع 2.

و في تعريف ألان أيضا نجده يشير تعريف وظيفي للعمل أو يسند للعمل وظيفة على مستويين ، مستوى الفرد تحقيق حاجياته الإنسانية و مستوى المجتمع أو الجماعة أنه عبارة على التزام اخلاقي أي وضعه ضمن طائفة الأخلاق و التي يحدد اطارها العام المجتمع و هي اساس التعامل داخله و عاما لأنماط سلوكيات الأفراد و الجماعات الصغيرة ضمن هذا المجتمع.

و من وجهة نظر ايميل دوركايم E.Derkaymme أن العمل لا يعرف على أساس جانب نفعي فقط و هذا لأن الأفراد لديهم ضمير فردي من أجل تحقيق منافعهم الشخصية للوصول الى الثروة 3 ، و هنا يؤسس دوركايم منطقة حول العمل من خلال أن الفرد في سعيه لتحقيق مصالحه الشخصية يدرك أنه غير قادر على توفيرها كليا ، و لذلك يذهب دوركايم إلى إضافة مفهوم لهذه المعادلة و هو تقسيم العمل من خلال النظام المبني على التشاركية بين الأفراد الذي يؤدي الى الإنتاج بالإجماع و هذا يؤدي الى التضامن الإجتماعي الذي يخضع الى تقسيم العمل .

1 أحمد زكي بدوي. معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية (انجليزي،فرنسي،عربي)، بيروت: مكتبة لبنان، 1982 ، ص236.

2 شريف صديق. مرجع سابق ، ص 26.

3 جورج فريد مان ، بيار نافيل، مرجع سابق ، ص 12.

و بهذا يعتبره ايميل دوركايم اساس التغيير الاجتماعي .

و يرى جورج فريمان أن العمل مجموعة من النشاطات ذات هدف اجرائي يقوم بها انسان بواسطة عقله وعضلاته و الأدوات و الآلات التي ينفذها على المادة ، و هذه النشاطات تساهم في تطور هذا الاخير (الإنسان) 1 .

و يمكن القول أن جورج فريمان ركز على مدخل نفسي اكثر منه على الاجتماعي في تعريفه للعمل و هذا لأنه ربطه بالإنسان و تفاعله مع المادة و نتاج هذه العملية على تطور الانسان .

و يعرف آدم سميث العمل باعتباره مجموعة من النشاطات و الأموال المنتجة التي تصلح لإشباع الحاجيات الإنسانية و يتحصل عليها الإنسان من جهده و عمله المتواصل 2 ، حيث يتضح هنا جليا للنظرة الإقتصادية و بالضبط الرأسمالية في الطرح التي ترى أن العمل يتعلق بنشاط مدمج للمال أي الثروة التي تستخدم في اشباع حاجيات الإنسان .

و بالنسبة لكارل ماركس و دافيد ريكاردو K.Marx et D.Ricardo فالعمل هو سلعة كباقي السلع و لها ثمن تأخذ السلع قيمتها من كمية العمل المنجز 3

في تعريف اخر لكارل ماكس يعتبر أن العمل هو عقد قائم بين الانسان و الطبيعة ، حيث يلعب الانسان ذاته اتجاه الطبيعة دور احدى القوى الطبيعية بالقوى الممنوحة لجسده بدعمها كلها في حركة تهدف الى دمج المواد و اعطاءها شكلا ذا منفعة لحياته فيسهم في الوقت ذاته بتغيير الطبيعة الخارجية و طبيعته الخاصة منميا مواهبه الكامنة فيه.4

وبالمقابل نجد تشابه كل من كارل ماركس و دافيد ريكاردو في تعريفهما الأول للعمل من خلال نمو وتطور نظرتهم على ما لاحظوه في عصرهم من انتشار المذهب الرأسمالي و ظهور الطبقة البرجوازية الفاحشة الثراء و بالمقارنة مع طبقة العمال الفقيرة التي تعمل و لكن هذا العمل في هذه الظروف يظهر كسلعة كباقي السلع ، الأساس في قيمته كمية العمل المنجز و ترتبط بمعيار الوقت .

1 جورج فريد مان، بيار نافيل ، مرجع سابق ، ص 12.

2 رافون هنري . فلسفة العمل ، تر: عادل العوا ، بيروت ، لبنان : منشورات عويدات ، 1977، ص 28

3 جورج فريد مان، بيار نافيل ، المرجع السابق ، ص 12.

4 رافون هنري ، المرجع السابق ، ص 53.

و يظهر اختلاف كارل مركس عن ريكاردو في تعريفه الثاني بربط الإنسان و الطبيعة بعلاقة تعاقدية هي العمل و ذلك أن الإنسان يعتبر نفسه قوة طبيعية تتغير هذه الطبيعة بما يخدم حاجياته و لكن هذا التغير سينعكس على تطوره

من خلال ما تطرقنا له من تعاريف فإننا نقترح هذا التعريف :

هو كل جهد فكري أو عضلي يبذله الفرد للحصول على مقابل بغية تلبية رغباته واحتياجاته فهو وسيلة تساعد على إدماج الشباب المدمج داخل المجتمع واندماج الموظف بالمؤسسة التي يعمل بها ، لتكوين شخصيته .

1.1.1.ب. الشغل

ينظر إلى التشغيل بمفهومه التقليدي على أنه: " تمكين الشخص من الحصول على العمل والاشتغال به في مختلف الأنشطة الاقتصادية ، بعد حصوله على قدر معين من التدريب ، التأهيل و التكوين".

أما بمفهومه الحديث فهو "يشمل الاستمرارية في العمل وضمان التعيين والمرتب للعامل تبعاً لاختصاصه ومؤهلاته ، والتي يتوجب على المؤسسة الاعتراف بها، بالإضافة إلى أنه يمنح العامل الحق في المشاركة والتمثيل في التنظيمات الجماعية والحق في الخدمات الاجتماعية".¹

يعرفه باتريك بولرو Patrick bolero على أنه : " القدرة النسبية لأي شخص في الحصول على شغل نظرا للتداخل بين مميزاته الفردية والظروف المتغيرة لسوق العمل ".

ويعرف أيضا على أنه : "نشاط فكري أو عضلي يأخذ عنه صاحبه أجرا سواء كان أجرا أو ربح أو فائدة".²

أما لجنة الاتحاد الأوروبي فتري بأن التشغيل هو : "ما يسمح لكل شخص بالمساهمة في عالم الشغل والخروج منه بكفاءات عالية تقيمه وباكتساب سلوك يتكيف وسوق العمل"³.

1 ناصر دادي عدون ، عبد الرحمن العايب. مرجع سابق ، ص 36-37 .

2 عادل حسن. إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، الإسكندرية : مؤسسة شباب الجامعة، 1998، ص195 .

3 ابراهيم بن بريكة ، مساني مريم ، مرجع سابق ، ص 09.

ومما يمكن استخلاصه من التعاريف السابق ذكرها عن التشغيل كتعريف اجرائي :
فهو كل نشاط فكري أو يدوي يمارسه الفرد لتلبية احتياجاته ، وفي أغلب الأحيان نجد أن الدولة هي التي تأخذ على عاتقها هذه المسؤولية من خلال المؤسسات التي تحاول استقطاب القوى العاملة وتقوم بتشغيلها .

• الفرق بين العمل والتشغيل .

لقد أصبح اقتصاد العمل والشغل ذو أهمية كبيرة نظرا لوجود بطالة صعبة في مجتمعاتنا ، فالعمل هو قبل كل شيء نشاط لخلق القيمة إذ يعتبر نشاط بشري يهدف لخلق الإنتاج¹ بهدف تلبية احتياجات ورغبات الإنسان.

ويعود الاختلاف بين مفهومي العمل (travail) والتشغيل (emploi) إلى اعتبارات تتعلق بالعائد المادي ، فالتشغيل يقود بالضرورة إلى مفهوم الموارد البشرية والقوى العاملة ، لأن اهتمامه ينصب على هذه الفئة تحديدا من حيث اشتغالها بطلتها وتوزيعها في ميدان الشغل² ، بينما العمل يبقى إطاره الاجتماعي الواسع مصدرا للثروة والمنفعة معا.

وفيما يلي أهم النقاط التي يختلف فيها مفهومي العمل والتشغيل:

- يشير التشغيل إلى مجموعة من الشروط التي تسبق عملية التوظيف ، بينما العمل يشمل المهام التي يتم تنفيذها بعد مرحلة التوظيف.
- التشغيل له بعد معياري فهو يتحكم في ديناميكية وحركية اليد العاملة من وإلى سوق العمل ، بينما العمل له بعد إجرائي باعتباره وسيلة للإنتاج³.
- التشغيل عامل إدماج والعمل عامل إنتاج⁴.

1 أحمد زكي بدوي . معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية (انجليزي،فرنسي،عربي)، مرجع سابق ، ص 236.

2 رقية بشرى لعبيدي . سياسة التشغيل ودورها في القضاء على البطالة ، مذكرة شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة زيان عاشور الجلفة ، الجزائر، 2013/2014، ص 39.

3 ناصر دادي عدون ، عبد الرحمن العايب . مرجع سابق، ص 15.

4 رقية بشرى لعبيدي . المرجع السابق ، ص 40.

2.1. الاطار العام والقانوني للتشغيل .

مما لا شك فيه ان الجهة المستخدمة - مديرية الادارة المحلية لولاية الجلفة - التي تقوم بمباشرة عملية التشغيل والتوظيف ، فتختار من سوق العمل الموظفين الذين هم في اطار جهاز المساعدة على الادماج المهني و تتوفر فيهم المؤهلات من خبرة وأقدمية في العمل الموكل اليهم ، وتولييتهم وظائفها الشاغرة بصفة رسمية ، ليصبح بدوره موظف دائم ومرسم بالمؤسسة المعنية ، غير ان هذه الجهة المستخدمة ليست دائما حرة في اختيار من تشاء من الموظفين والعمال ، بل تتأرجح بين الحرية والتنفيذ وذلك حسب النظام السائد في الدولة الجزائرية .

ويعتبر المنصب المالي الذي يقوم عليه التصنيف في هذا النظام هو مقدره مالية للتشغيل اكثر منه عمل في المؤسسة او المجتمع ، فمنصب العمل هنا سابق في وجوده عن العامل وليس العكس كما هو الشأن في النظام الشخصي الذي لا تعبر فيه الوظائف عن حقيقة الاعمال والاحتياجات بالمؤسسة العمومية¹، الامر الذي يؤدي ان التوظيف مرتبط ارتباطا وثيقا بالأنظمة الوظيفية السائدة في كل بلد.

كما يركز المشرع الجزائري على مجموعة من الاحكام والقواعد الموضوعية ، و يأتي في مقدمتها الاستقرار في منصب العمل ، من حيث انه تلعب فيه ارادة الطرفين دورا هاما وبارزا في اعتبار ان العلاقة التي تربط بينهما هي علاقة تعاقدية ، اذ انه يمكن لشباب وموظفو الادماج المهني انهاء علاقة عقده بالمؤسسة التي يعمل بها . وهو ما نجده في قانون العمل من خلال بعض الصفات التي يجب ان تتوفر في موظفو الادماج المهني قبل توظيفهم ، مثل الشهادات العلمية والخبرات المهنية والأقدمية في التخرج ، مما يؤدي الى وجود مناصب عمل شاغرة لكي تكون هناك عمليات ومسابقات للتوظيف

3.1. شروط ومراحل التشغيل في الجزائر

1.3.1. شروط التشغيل

تختلف شروط التشغيل من قطاع لآخر، ويعود ذلك من خلال ارتباطها بطبيعة النظام الوظيفي من جهة وبالظروف الاجتماعية والاقتصادية من جهة اخرى ، كما ان هذه الشروط تمثل اداة مثلى في عملية

1 مصطفى شريف. تولية الوظائف العامة على ضوء القانون الاساسي العام للعامل ، مذكرة ماجستير في الادارة المالية ، الجزائر ، دس ، ص 102 .

توظيف موظفو وشباب الادمج المهني بالمؤسسات العمومية ، وتشمل هذه الشروط نصوص اساسية باعتبارها مبادئ عامة ، ونصوص خاصة نظرا لخصوصية المؤسسات وتمثل اهمها في :

- شرط الجنسية : ويظهر ذلك اكثر من خلال ما ورد في القانون العام للعامل في المادة 214 اذ انها نصت استثناءات على العامل الاجنبي ، كما تركت الحرية للمؤسسات بكل انواعها سواء كانت عمومية او اقتصادية في تناول مثل هذا الشرط الذي يعتبر حق للمواطنة واكتساب الحقوق السياسية للمواطن الجزائري .

- شرط الخدمة الوطنية : لا يجوز لأي مواطن تولي منصب معين في اي قطاع إلا اذا قام بتسوية وضعيته اتجاه الخدمة الوطنية (اعفاء او تأجيل) وذلك من خلال ما تناوله الامر 104/74 في مادته الثامنة التي نصت على ان يكون المواطن المقبل على مسابقة توظيف بهدف الحصول على منصب معين في الدولة الجزائرية ان يقوم بتثبيت وضعيته اتجاه الخدمة الوطنية ، وللملاحظة هذا الشرط يتعلق بالذكور فقط وليس له علاقة بالإناث بالنسبة للدولة الجزائرية .

- شرط اللياقة العلمية والبدنية : العلمية يقصد به الاستظهار بالإمكانيات العلمية والتعليمية التي يملكها المترشح قبل توظيفه لشغل منصب عمل لإثبات جدارته العلمية ، اما البدنية فهي ان يكون الموظف على شيء من القدرة البدنية والعقلية والسلامة من الامراض والعاهات التي قد لا تتلاءم مع منصب العمل المطلوب شغله¹ وذلك ما نصت عليه المادة 54 من القانون الاساسي للعامل .

- شرط اللياقة الخلقية : وهي ضرورة تمتع المواطن بخلق حسن ، وهذا يقتضي عدم صدور اي حكم في جناية او جريمة مخلفة بالشرف ، ولم يسبق فصله تأديبيا من اي عمل كان ، وذلك ما جسده المادة 42 من القانون الاساسي للعامل

- شرط السن : وهو ما جاءت به المادة 15 من القانون 11/90 المتعلق بقانون العمل والتي نصت على انه " لا يمكن في اي حال من الاحوال ان يقل العمر الادنى للتوظيف عن 16 سنة .

1 الاتحاد العام للعمال الجزائريين . القانون الاساسي العام للعامل ، ص ص 175 . 176 .

إلا في الحالات التي تدخل في اطار عقود التمهين والتكوين المهنيين التي تعد وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما " 1 ، حيث ان هذا الشرط يمس ايضا جهاز وموظفو الادماج المهني في عملية التوظيف والمسابقات

- عدم جواز تعيين اقارب ضمن مديري الشركات : لا يجوز تعيين في الشركات الخاصة بالمساهمة التي تساهم فيها الحكومة او الاشخاص الاعتبارية العامة في رأسمالها اي موظف تكون له بأحد اعضاء ادارة مجلس الشركة او المدير العام بها ، او احد من كبار موظفيها الذين يدخل في اختصاصهم اختيار الافراد او تعيينهم من خلال صلة القرابة التي تجمعهم مع بعضهم البعض² ، وهو الامر الذي قضى به القانون الجزائري من خلال المرسوم رقم 59/85 الذي يتعلق بالإدارات والمؤسسات العمومية .

2.3.1. مراحل التشغيل في الجزائر

1.2.3.1. مرحلة التسيير الذاتي

ويقصد بها مرحلة التحضير والتحليل نتيجة للاستقلال الذي حصلت عليه الجزائر سنة 1962 من خلال الاوضاع المتدهورة التي ورثتها عن الاستعمار الفرنسي من اقتصاد مفكك يتمثل في بطالة ، فقر جهل ، امية ، حيث قامت الحكومة الجزائرية في هذه الفترة بالإعلان عن املاك المعمرين دون مالك الامر الذي سمح لها بمنح ادارتها للعمال الذين يشتغلون فيها مثلما وقع للوحدات الصناعية والزراعية والتجارية من فنادق ومقاهي وقاعات للحفلات ... ، كما قررت حضر جميع الصفقات التي تمس الاملاك دون مالك وذلك بغية منع انتقال ملكيتها الى ذوي الاموال من المواطنين اي اعيان العهد الاستعماري ، واجتتاب تحويل قيمتها الى فرنسا ووضع حاجز لهروب رؤوس الاموال³ ، مما جعل ظهور الحكومة الجزائرية غداة الاستقلال كالمنشئ والمستثمر الوحيد . الامر الذي ادى بظهور نظامين في ادارة الوحدات الاقتصادية :

1 مصطفى شريف ، مرجع سابق ، ص 189

2 محمد شفيق . التشريعات الاجتماعية العمالية الاسرية ، الاسكندرية ، مصر : المكتب الجامعي الحديث ، 1997 ، ص 53 .

3 عبد اللطيف بن اشنهو . تكوين التخلف في الجزائر ، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع ، مطبعة احمد زبانة ، 1979 ، ص ص 114 ، 113 .

- التسيير الذاتي للأملاك دون مالك ، ومثال ذلك في المزارع والوحدات الاقتصادية التي تركها المعمرون .

- انشاء دواوين وطنية وشركات وطنية ، على اساس هياكل موجودة مثل شركات الكهرباء و الغاز¹ .

2.2.3.1. مرحلة التسيير الاشتراكي .

بدأت الدولة في انشاء الادوات التي تمكنها بالقيام بتخطيط للاقتصاد ، وخلق الشروط الملائمة لذلك ، وادى استقرار الحكم السياسي الى تحديد استراتيجية اقتصادية على المدى البعيد مرتكزة على تقويم

المحروقات وإعادة تنظيم النشاط على شكل مؤسسات وطنية وانطلاق تخطيط يطمح الى الاجبارية² ، ولقد كان هدف المخطط الرباعي الاول 1970 - 1974 ، الى انشاء صناعات قاعدية تسعى فيما بعد انشاء صناعات خفيفة ، ومنها الى انشاء المخطط الرباعي الثاني (1974 - 1977) ، الذي تقرّر من خلاله توظيف اكثر من 100 مليار دينار منها النصف لتقويم المحروقات ، وأدت هذه العملية الى بروز عدم التوازن الى فائدة قطاع الصادرات بما يسمى قطاع البترول والغاز ، مما سبّب التعطيل في عمليات الانجاز ، ومن بين الاسباب التي ادت الى ذلك عدم مرونة النشاطات الاخرى التي كانت تعاني من البيروقراطية ، وكان هذا التخطيط في الواقع مجرد توزيع مالي للموارد ما بين القطاعات اكثر مما كان انسجاما عينا لمختلف النشاطات والإنتاجيات³ .

3.2.3.1. مرحلة اعادة الهيكلة .

قامت السلطات بإعادة هيكلة اولية لمؤسسات القطاع العام سنة 1982 ، حيث تم الغاء التنظيم الفرعي الذي كان يتجسد في منشآت كبرى ، وتقرر تقسيم الشركات الكبرى الى عدد من الشركات العمومية ، وجاء اثر الميثاق الوطني سنة 1986 للمصادقة الشعبية على هذه الاختيارات ، وهكذا اكتشفت الجزائر ان العمل وحده هو عنصر الثروات ، ومنها قامت الدولة بإعادة تنظيم القطاعين الزراعي والصناعي

1 احمد هني . اقتصاد الجزائر المستقلة ، الاسكندرية : ديوان المطبوعات الجامعية ، 1991 ، ص ص 22 ، 23 .

2 نفس المرجع ، ص ص 39 ، 40 .

3 نفس المرجع ، ص 26.

ومنحت الاستقلالية للمؤسسات الصناعية والمستثمرات الزراعية التي في حوزتها ، مما جعل البلاد الى الانتقال من تعديل يعتمد على الاجبارية الى تعديل ينطلق من النشاطات اللامركزية¹.

وبعد اعادة الهيكلة التنظيمية قامت السلطات بحل مشكل ديون الشركات السابقة ، حتى يسمح للشركات العمومية بالانطلاق في نشاطاتها العمومية على اساس مالية سليمة ، وهكذا تتحمل الخزينة سد الديون التي كانت على عاتق الشركات السابقة ، وبعد تصفية مثل هذه الاعباء كانت الظروف ملائمة للسير نحو استقلالية المؤسسات العمومية الشئ الذي تم تحقيقه سنة 1987 ، واذا كانت الشركات الوطنية من قبل كادت ان تصبح ادارات ، فالقانون الجديد جعل حدا لذلك ومنح للشركات الحق في ادارة مستقلة لاداء شؤونها دون اي تدخل من طرف الوصاية الوزارية او السلطات سواء كانت محلية او مركزية ، فهي في مقابل ذلك مطالبة بتحقيق كفاءة انتاجية عالية وكفاءة مالية .

4.1. المبادئ و الاسس العامة للتشغيل

تخضع عملية التشغيل الى مجموعة من المبادئ القانونية العامة ، التي جاءت نتيجة لظهور الانظمة الديمقراطية على خريطة العالم المتحضر ، ومن برين هذه المبادئ نذكر :

1.4.1. مبدأ المساواة : ويظهر ذلك من خلال عدم التمييز بين الرجال والنساء على اساس الجنس (ذكر وأنثى) ، وفي عدم المقارنة بين الناس على اساس الدين والعادات والمعتقدات... الخ .

2.4.1. مبدأ الجدارة : ويظهر جليا تطبيقه في المسابقات الخاصة بالتوظيف من خلال نمطها على اساس الشهادة او على اساس الاختبار ، بالإضافة الى ضمان العمل الدائم للمواطن الذي يرغب فيه ، الذي يفترض على المرشح للعمل قدرات وإمكانيات علمية مهنية بدنية معينة².

3.4.1. مبدأ الحرية : عرف هذا المبدأ حرية الفرد في ممارسة العمل وحرية في اختيار العمل الذي يناسب مستواه العملي و مؤهلاته العلمية ، وهو تعبير صريح عن الليبرالية ، إلا أنّ بعض الدول اصبحت تتدخل بهدف خلق نوع من التوازن بين العرض والطلب ، اما من ناحية الانظمة الاشتراكية

1 المرجع السابق ، ص 30.

2 مصطفى شريف . مرجع سابق ، ص 73 .

فقد اخضعت العمل لمبادئ صارمة وجعلت منه حقا وواجبا ن وفرضت نفسها في سوق العمل لضمان امكانية العمل لكل المواطنين .

5.1. هيكلية القوى العاملة وتطورها في الجزائر .

حظيت القوى العاملة باهتمام واضح من قبل الهيئات الدولية ، حيث قامت الدول المعنية بوضع اجهزة وبرامج التشغيل المنتهجة من طرف الدول وخاصة تلك الدول التي تعاني من ندرة الموارد البشرية من حيث القوى العاملة بالمعرفة والمهارات الفنية والاجتماعية التي تقتضيها مشروعات البرامج والآليات حول اجهزة التشغيل ومستحدثاتها الصناعية والتكنولوجية والتنظيمية ، الامر الذي ادى باتفاق مجموعة من الاراء على ان هذه الاجهزة تسيير وفق عملية الانتقال والتحويلات الشاملة للجوانب التقليدية وما يرتبط بها من تنظيمات وأساليب لإنتاج واستخدام التكنولوجيا المتطورة ، فأدت الى تغييرات حديثة ساعدت على تزايد حاجة المجتمعات النامية من القوى العاملة على ادراجها فنيا ، التي تتوفر لها مهارات فنية معينة مكنتها من استخدام الآلات والأجهزة في مختلف القطاعات داخل المؤسسات سواء كانت عمومية او اقتصادية خدمائية¹ ، فقد ادى ذلك الى تعدد اجهزة وبرامج التشغيل الى مجموعة من البرامج اخرها كانت في جهاز المساعدة على الادماج المهني ، التي رُفضت من طرف القوى العاملة لدى شباب وموظفو الادماج المهني داخل المؤسسات العمومية لدعم فعالية سياسة دعم التشغيل و عقود الادماج المهني وصولا الى رفع كفاءة الموظفين المستفيدين في ادائهم لأدوارهم لمهامهم الموكلة اليهم بالمؤسسة .

ومن هنا يتضح ان القوى العاملة تتضمن على ثلاث مقومات تتمثل : في قدرة الفرد على العمل ، رغبة الفرد على العمل ، اتاحة الفرد على العمل² ، وانه فان القوى العاملة تمثل احد العناصر الهامة بالمؤسسة فتجعل من الدولة اكثر تزايدا واهتماما بالموارد البشري ، اي موظفو الادماج المهني بالمؤسسة العمومية من حيث استقطابهم وجذبهم لانتمائهم بداخلها اضافة الى تدريبهم لتنمية قدراتهم العلمية والعملية لينعم كل منهم على استقرار تام بالمؤسسة ، ويشير مصطلح القوى العاملة الى قطاعين من السكان ، قطاع المشتغلين وقطاع المتعطلين ، فالفرد المتعطل هو الذي يملك القدرة والاستعداد والرغبة في العمل ، ويبحث عنه لكنه لا يجده .

1 السيد علي الشتا . تنمية القوى العاملة في المجتمع العربي ، الاسكندرية : مركز الاسكندرية للكتاب ، 1997 ن ص 38 .

2 منصور احمد منصور . تخطيط القوى العاملة بين النظرية والتطبيق ، الكويت : وكالة المطبوعات ، 1995 ، ص 33 .

اما قطاع المشتغلين فيشترط لتحديد المشتغل امتلاك القدرة على العمل والرغبة فيه وتوافر الفرد واستعداده للعمل¹. كما يعرفها مصطفى محمود على انها ذلك الجزء من الموارد البشرية التي يتراوح اعمارهم ما بين الحد الأدنى الى الحد الاعلى للسن والعمل ، وتتوافر لديهم القدرة على العمل ، الى جانب الرغبة في هذا البحث عنها والممارسة الفعلية له² .

لنصل في الاخير ان القوى العاملة هي تلك النسبة التي تتشكل من السكان المدنيين الذين يبلغون سنا معينة ويعملون في قطاعات مختلفة سواء كانت انتاجية او خدماتية مقابل أجور او مرتبات للذين هم عاطلين يبحثون عن العمل³، وذلك مما جعل قوة العمل من خلال برامج وأجهزة التشغيل الى اهتمام دولي ووطني ، وهذا ما اكدت عليه المؤتمرات الدولية التي اهتمت بالقوى العاملة كركيزة اساسية للتنمية وتطور اجهزة وبرامج التشغيل⁴ ، بالنظر الى التركيز عليها كمورد اساسي يقوم على موظفو وشباب الادماج المهني لتزويد حظوظ خريجي الجامعات والتكوين المهني من الحصول على مناصب دائمة داخل المؤسسات العمومية مكان عملهم .

2.الاتجاهات والأطر النظرية لدراسة التشغيل .

1.2. التشغيل عند المدرسة الكلاسيكية .

ظهرت هذه المدرسة في القرن 18 وتزامنت افكارها مع الثورة الصناعية ، حيث تميزت بالإنتاج الرأسمالي الكبير وكذا التقسيم العميق للعمل .

ولهذه المدرسة مجموعة من الافكار التي وضع اصولها ادم سميث وساهم في تطويرها كل من ريكاردو ، مارشال ، مالتوس ، ومن اشهر ملفاتهم ثروة الامم ، ومحاولة في قانون السكان .

ويتضح مجمل اراء هذه المدرسة حول مسألة التشغيل بارتباطها ببعض المفاهيم الاخرى ، كالثروة التي يعتبرها سميث ذلك الدخل او الاموال المادية التي تصلح لاشباع الحاجات البشرية التي يتحصل عليها الانسان من عمله مباشرة او من المبادلة ، فالمصدر الاساسي للثروة هو العمل ، ويمكن استخلاص ان مصدر الربح اساسا يكمن في العمل او قوة عمل العامل المبدولة وذلك بإعادة استثمار

1 مهدي حسن زوليف . ادارة الافراد في منظور كمي والعلاقات الانسانية ، الاردن : دار مجدلاوي للنشر والتوزيع ، ص 61 .

2 مصطفى محمود ابوبكر . ادرة الموارد البشرية ، الاسكندرية : الدار الجامعية ، 2004 ، ص 54 .

3 منصور احمد منصور ، مرجع سابق ، ص 33 .

4 السيد علي الشتا ، مرجع سابق ، ص 39 .

الفائض الاقتصادي ، كما تحدث سميث عن الاجور ، وان ارتفاعها يؤدي الى رخاء اقتصادي واجتماعي مما يدفع الى ارتفاع الطلب عن العمل ، مما يبين لنا ان نقطة انطلاق برامج وأجهزة التشغيل تتمثل في التشغيل الكامل ، فيتضح ذلك في زيادة الطلب الكلي على اليد العاملة مما يؤدي الى زيادة فرص الاستثمار ، فينتج عن ذلك تقسيم اعق للعمل في عصر التقدم والتكنولوجية ، اي انه كلما زاد الاستثمار زاد الطلب على اليد العاملة ، وان مستوى التشغيل لا يتوقف على الطلب بل على الموارد الطبيعية واليد العاملة¹. كما يظهر ان توازن الاستخدام في نظام الفكر الكلاسيكي هو المستوى الذي يتحقق عنده الاستخدام الكلي لليد العاملة ، عندما يتحقق بتاثير المزاحمة بين ارباب العمل والعمال .

كما فسر جون بيس J. Biss على اراء ادم سميث و رأى ان مستوى التشغيل لا يتوقف على الطلب ، بل على الموارد الطبيعية واليد العاملة وحجم المدخرات ، فالمدرسة الكلاسيكية اهتمت بالنقاط التالية :

- العرض يخلق الطلب المساوي له .

- العرض يتجه نحو التشغيل الكامل².

وعلى ضوء ما سبق ذكره ان لهذه المدرسة مجموعة من الانتقادات تمثلت اغلبها في اهمالها للجانب الانساني في الانتاج ، وكذا اهمال الجانب النفسي والاجتماعي المؤثر في العمل ، فقد جاءت افكارها مقتصرة على الانتاج والاستهلاك وهدفها الوحيد كيفية تحقيق الثروة فقط .

2.2. التشغيل لدى التحليل الماركسي .

ظهرت المدرسة بصفقتها كمذهب في القرن 19 ، ومن اهم مبادئ هذه المدرسة فكرة فلسفية تصف المادة كواقع وحيد يجعل من الفكر ظاهرة مادية في نفس مستوى الظواهر الاخرى ، حيث يعد كارل ماركس رائد هذه المدرسة واحد مفكريها اذ انه ميّز بين العمل المجرد وقوة العمل ، وتعتبر هذه الميزة اساسية في النظام الرأسمالي³.

وارتكزت هذه المدرسة على ثلاث عناصر في تحليلها للوضع الاقتصادي والاجتماعي وهي :

- الفلسفة الجدلية

1 رفعت المحجوب . الطلب الفعلي ، دار النهضة العربية ، ط2 ، 1971 ، ص 36 .

2 على غربي . تنمية الموارد البشرية ، القاهرة : دار الفجر للنشر والتوزيع ، 2007 ، ص 29 .

3 دليلة عارف . الاقتصاد السياسي ، الجزائر : 1979 ، ص 359 .

- المادية التاريخية
- لاقتصاد السياسي

وقد استخدم ماركس هذه العناصر في تحليله للنمو والحراك البشري من خلال تركيزه على النظام الرأسمالي عبر الاستثمارات والتجارية¹، كما انه وضع ماركس تحليلاته على سير النظام الرأسمالي حيث يرى ان انخفاض معدل الربح يؤدي الى نقص الاستهلاك ، اما في حالة زيادة الالات فذلك يؤدي الى عدم كفاية الطلب الفعلي او النقص في مستوى التشغيل الكلي .

ان ارتفاع وزيادة راس المال يؤدي الى ارتفاع حجم التشغيل ، اي كلما زاد وارتفع راس المال في الاستثمار ادى ذلك الى انخفاض ونقص نسب التشغيل وعدم استغلال العمال ، بمعنى ان انخفاض القيمة المضافة التي تمثل قوة عمل العامل وارتفاع راس المال يؤدي ذلك الى انخفاض الارباح²، وبهذا يعد النظام الرأسمالي من وجهة نظر كارل ماركس انه وجد في السوق كبضاعة تشكل مصدرا للقيمة الجديدة وان انتاج السلع وتداولها المتطورة تشكل الظروف التاريخية لنشوء راس المال ، الذي يركز على انتاج القيم التبادلية التي تمكن من انتزاع اكبر قيمة ممكنة³، والاهم في ذلك هو راس المال وليس عملية الانتاج للقيم الاستعمالية ، وذلك تكمن في مدى قوة الاستثمار .

كما يلاحظ كذلك ان اليد العاملة داخل الاقتصاد الماركسي هي مجموعة من القابليات البدنية والفكرية التي يحتاج اليها الانسان في عمليات انتاج الخيرات المادية ، وتتحدد قيمة اليد العاملة بمجموع الحاجات الحيوية الضرورية لتعويض القوى التي يصرفها العامل (كالتغذية ، اللباس ، السكن ، التدفئة.... الخ) وبالحاجات الحيوية الضرورية للعناية بأسرة العامل وتربية ابنائه وتعليمهم لضمان تجديد اليد العاملة في المجتمع تجديدا دائما ومستمرًا .

كما يمكن استخدام اليد العاملة بطريقة تقليص العمل اللازم وهو ما يسمى " فضل القيمة النسبية " فماركس يعتقد انه يصعب تراكم راس المال في المجتمع الرأسمالي دون الحصول على فائض قيمة عمل العمال ، فالعمال لا يأخذون بالضبط القيمة الحقيقية لإنتاجيتهم بل يأخذون فقط ما يكفي بقائهم .

1 على غربي وآخرون . تنمية المجتمع من التحديث الى العولمة ، مصر : دار الفجر للنشر والتوزيع ، 2003 ، ص 119 .
 2 سعدية قصاب . تحليل برامج التشغيل بين النظرية والتطبيق ، رسالة ماجستير ، معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة الجزائر 3 ، 1994 ، ص 10 .
 3 خالد حامد . مدخل الى علم الاجتماع ، الجزائر : جسور للنشر والتوزيع ، 2008 ، ص 78 .

اما الباقي يكون على عاتق راس المال ¹ ، من خلال تراكمات راس المال التي تكون مصحوبة بانخفاض نسبي في الطلب على اليد العاملة على الرغم من التكاثر العددي للبروليتاريا الذي يزداد مع نمو الرأسمالية فلا تجد اليد العاملة فرصة لكي تعمل ، وهكذا يؤدي تراكم راس المال الى تجميع الثروات وحصرها في ايد قليلة ².

كما ان للبعد الايديولوجي ، الاقتصادي ، الاجتماعي لماركس ان يجعل من نظريته الاقتصادية ان تقوم على انفاض الرأسمالية ، الا انه بسبب الاضطرار الى التعطل عندما يرغب الفرد في الانتقال من عمل الى عمل اخر ، لهذا لا بد ان يوجد في اي وقت من السنة وفي اي دولة قدر معين من البطالة وهي التي تسمى بالبطالة الاحتكاكية ³ ، ويتضح ذلك من المقولة التي مفادها انه " كلما زاد رأس المال في الاستثمار ادى ذلك الى انخفاض معدلات التشغيل " ، فكل النظريات الاقتصادية على اختلاف من وجهات نظر مفكريها ومنظريها ، فمنها من تقر بدور الاستثمار في ارتفاع معدل التشغيل ، ومن جهة اخرى اهمال ماركس رضا العمال عن العمل الذي يؤديه ، من خلال مدى فعالية ذلك في ارتفاع الانتاج والاستثمار ، ومن هنا لا يمكن تسوية الجهد المبذول والأجر المدفوع لموظفي وشباب الادماج المهني فالموظف غير راض عن ظروف العمل او علاقات العمل مع الاخرين مما يبين اهمال العلاقات الانسانية بالمؤسسة العمومية .

3.2. التشغيل عند المدارس الادارية .

ان الجهود التي بذلت من اجل اكتشاف القواعد التي يمكن ان تحكم الادارة والأبحاث والمحاولات التي استهدفت توضيح اسسها العلمية ترجع الى منتصف القرن 18 على اثر اختراع الآلات المختلفة وتطور وسائل النقل التي فتحت اسواق جديدة امام المنتجين ، والتحول من النظام الاسري الى المصانع الكبرى ، وبدا فصل الملكية عن الادارة وما ترتب عن ذلك من مشكلات وتعقيدات وخلافات تطلبت ضرورة ايجاد حلول علمية وعملية حتى يتمكن التغلب عليها بما يحقق الزيادة الانتاجية من خلال اتلاف الطريقة المثلى في الاداء للحد من ضياع الجهد والوقت والمال ⁴.

1 شحاتة صيام . النظرية الاجتماعية من المرحلة الكلاسيكية الى ما بعد الحداثة ، القاهرة : مصر العربية للنشر والتوزيع ، 2009 ، ص 128 .

2 الياس فرح . تطور الفكر الماركسي ، بيروت : دار الطليعة ، د س ، ص ص 77.75

3 عبد العزيز فهمي . موسوعة المصطلحات الاقتصادية و الاحصائية ، دار النهضة العربية ، 1980 ، ص ص 219 ، 220 .

4 هدى سيد لطيف . الاسس العلمية للإدارة ، الشركة العربية للنشر والتوزيع ، 1996 ، ص 38 .

تعتبر حركة الادارة العلمية نموذج من نماذج المدرسة الكلاسيكية ، حيث يرجع ظهورها الى بداية القرن 19 ، اذ انه كان هناك نقص في العمالة الماهرة في الولايات المتحدة الامريكية ، وهدفها الاول يكمن في زيادة الانتاجية ، الامر الذي ادى الى البحث عن طرق لرفع كفاءة العمال .

وفي هذا الصدد وضع المفكر الامريكي فريدريك تايلور Frederick Taylor (1856-1915) مجموعة من المبادئ التي هي جوهر هذه الادارة وارتكزت اهمها فيما يلي .

- الاختيار العلمي للعمال .

- تدريب وتنمية العمال بطريقة علمية .

- الاخلاص والصدقة والتعاون بين الادارة وقوة العمل ¹ .

وبالرغم من اهتمامه على وتركيزه على ثورة فكرية سادت بين الادارة والعمال لزيادة الانتاجية والأرباح ، الا انه لقي بعض الانتقادات من طرف العمال وأرباب العمل ، لان طريقته تؤدي الى تسريح العمال ² .

كما يعد النموذج البيروقراطي من بين المدارس الكلاسيكية التي تناولت التنظيم الاداري ، من خلال اهمية تقسيم العمل ومركزية السلطة واتباع سياسة رشيدة تتعلق بشؤون الافراد داخل المنظمة ، ففي البيروقراطية يتم وضع المعايير الموضوعية للعمل بحيث يتم اختيار من تنطبق عليهم هذه المعايير .

ويرجع ظهور المدرسة السلوكية الى عدم نجاعة المنهج الكلاسيكي في تحقيق الكفاءة والإنتاجية والاستقرار والانسجام ، ومن ابرز نماذج هذه المدرسة حركة العلاقات الانسانية التي جاءت كرد فعل على المدارس الكلاسيكية ، حيث كان تركيزها على القوة المشتركة بين اعلى درجات الكفاءة والاهتمام بالجوانب الانسانية للعمال والاستقطاب الفعال والتدريب ³ .

4.2. نظرية البحث عن العمل .

استطاعت هذه النظرية ان توفر اضاءة مهمة لمختلف مظاهر سوق العمل ، حيث تسعى الى ادخال بعض الحقائق في النموذج النظري لسوق العمل ، وكذا محاولة اكتشافهم للمؤسسات التي تعرض

1 محمد عبد الله عبد الرحيم . اساسيات الادارة والتنظيم ، الشركة العربية للنشر والتوزيع ، 1996 ، ص ص 60 - 61 .

2 علي الشراوي . العملية الادارية " وظائف الاداريين " ، الاسكندرية : دار الجامعة الجديدة للنشر ، 2002 ، ص 90 .

3 ابراهيم الغمري . الادارة والسلوك التنظيمي ، القاهرة : دار الجامعات المصرية ، 1979 ، ص 54 .

مناصب عمل مع تحديد مستوى الاجر الملائم لنوعية العمل المقترح¹، وقد عملت على اسقاط النظريات التالية :

- التفرغ الكامل للأفراد لجمع المعلومات اللازمة .
- الباحثون على علم بالتوزيع الاحتمالي للأجور المختلفة .
- هناك حد ادنى للأجور ولن يقبل الباحث الحصول على اقل منه ويقبل اجرا اعلى منه .

بالرغم مما قدمته هذه النظرية من تحليلها لمجموعة من العناصر التي تتعلق بالإدارات والمؤسسات حول التشغيل وأجهزة برامجها من خلال تركيزها على فئات معينة ، ولقد وجه لهذه النظرية مجموعة من الانتقادات تمثلت اهمها في²:

- الفرد يكون لديه القدرة في البحث عندما يكون موظفا ، والفرد هنا يمثل موظفو الادماج المهني بالمؤسسة العمومية عند حصوله على منصب دائم .
- عجز الفرد عن تفسير المحددات الاساسية للبطالة واستمرارها في الاجل الطويل .
- من الصعب ارجاع الارتفاع المستمر للبطالة في اي مجتمع لرغبة الفرد في جمع المعلومات عن سوق العمل .
- البطالة السائدة هي اختيارية ولكن الواقع العملي غير ذلك .

5.2. المدرسة الكنزوية .

لقد احتلت مسألة التشغيل مكانة جد بارزة في تحليلات المدرسة الكنزوية التي تبناه جون ماينارد كينز Jon Maynard Keynes (1883 – 1946) صاحب كتابه المشهور والموسوم ب " النظرية العامة في التوظيف وسعر الفائدة والنقود " الذي تضمن افكاره وآراءه العلمية التي تدور حول كيفية انقاذ النظام الراسمالي من تفاقم ظاهرة البطالة وضمان تحقيق التشغيل الكامل ، وقد اعتمد في تفسيره لمسألة التشغيل على ثلاث متغيرات (الادخال ، الاستثمار ، الطلب على اليد العاملة) ، فإذا زاد حجم

1 مليكة يحيات . اشكالية البطالة والتضخم في الجزائر خلال الفترة 1970 – 2005 ، اطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراء ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، امعة الجزائر ، 2006 – 2007 ، ص 37 .

2 على عبد الوهاب نجا . مشكلة البطالة واثر برامج الاصلاح الاقتصادي عليها " دراسة تحليلية تطبيقية " مصر : الدار الجامعية للنشر والتوزيع ، 2005 ، ص 46 .

الادخال وأصبح اعلى من حجم الاستثمار فان الطلب الكلي الفعّال سوف يقل عن العرض الكلي ، وبالتالي ستزداد اعداد العاطلين عن العمل مما يؤدي الى احداث مشكلة البطالة .

وفي المقابل اذا كان حجم الاستثمار كبير عن حجم المدخلات ، فان الطلب يكون اكبر من العرض ، وبالتالي ترتفع معدلات التشغيل ، كما ان كينز kinze ركز في تحليلاته على التحليل الاقتصادي الكلي وذلك حتى تتضح معالم السياسة المالية والنقدية بشكل كلي .

ولذا فقد افترض الكلاسيكيون ان العمال ليسوا موضعاً لظاهرة الخداع النقدي فهم دائماً يقارنون بين اجورهم النقدي وبين مستوى الاسعار ولا تخدعهم الزيادات النقدية في اجورهم ، اذ قابلتها زيادة كبيرة في الاسعار ، مما يعني انخفاض في الاجور الحقيقية¹ .

بينما يرى كينز ان العمال هم من يخضعون للخداع النقدي ، كما انه يعرف بوجود تنظيمات عمالية وتأثيرها على تحديد الاجور الخاصة بالعمال .

ومن خلال ما تم عرضه من نظريات حول التشغيل فان حركاتها الفكرية التي تناولت التنظيمات الادارية قد انحصرت على اهداف معينة تمثلت اغلبها في زيادة الانتاجية وتحقيق الارباح في حين ان الكثير من دول العالم كانت تحت السيطرة والاستغلال من جهة واختلاف الثقافات والذهنيات والوعي الطبقي والعمالي من جهة اخرى ، فكلا من التيارين سواء كان الكلاسيكي الذي يعتمد على الدور التقني والعلمي وإهماله للجانب الانساني ، او التيار الثاني الذي كان تركيزه كله على الجانب الانساني إلا ان هذه المعطيات في جميع مجالاتها تجعل من هذه الافكار عاجزة كل العجز لتحقيق اهداف موظفو وشباب الادمج المهني داخل المؤسسات العمومية .

3. واقع وتطور سياسة التشغيل في المؤسسة الجزائرية .

1.3. الابعاد الرئيسية لسياسة التشغيل .

تؤول سياسة التشغيل إلى عدة جوانب والتي تحكمها ظروف وعوامل تختلف حسب الأهداف الرامية إليها ، فهي جزء لا يتجزأ من التنمية الاقتصادية والاجتماعية في الجزائر ، بحكم انه لا يمكن الاهتمام بالجوانب المادية دون الجوانب البشرية ، فالهدف هو توفير مناصب شغل وعمل لشباب وموظفو الادمج المهني حسب المؤهلات والخبرات التي يكتسبونها ، ولذا فان لسياسة التشغيل مجموعة من

1 نعمة الله نجيب ابراهيم . نظرية اقتصاد العمل ، الاسكندرية : مؤسسة شباب الجامعة ، 2002 ، ص 197 .

الابعاد منها الاجتماعي و الاقتصادي وأخرى تتعلق بجوانب تنظيمية وهيكلية ، نذكرها على النحو التالي .

1.1.3. البعد الاجتماعي : يركز هذا البعد على ضرورة القضاء على مختلف الآفات الاجتماعية الناتجة عن آفة البطالة ، لاسيما بالنسبة للشباب عامة وذوي المؤهلات الجامعية والمتوسطة خاصة والعمل على توفير الظروف المناسبة لإدماج هؤلاء الشباب في المجتمع وإبعادهم عن كل ما يجعلهم عرضة لليأس و التهميش والإقصاء ، وما يترتب على ذلك من أفكار وتصرفات أقل ما يقال عنها تضر بهؤلاء الشباب أولا وبالبلاد ثانيا¹ ، ونقصد بها اللجوء إلى الهجرة السرية وما يترتب عن ذلك من مخاطر الموت والإدمان على المخدرات وما ينتج عنه من مظاهر إجرامية متعددة الأوجه بما فيه الجرائم الإرهابية والانتحار والتمرد على قيم وتقاليد وقوانين البلاد ، وما إلى ذلك من الانعكاسات السلبية المتعددة المظاهر التي تفرزها ظاهرة البطالة.²

2.1.3. البعد الاقتصادي : ويركز على ضرورة استثمار القدرات البشرية لاسيما المؤهلة منها في خلق الثروة الاقتصادية عن طريق توظيفها في مختلف المجالات وقطاعات النشاط ، بما يسمح بإحداث التنمية الاقتصادية والاجتماعية للبلاد وتطوير أنماط الإنتاج وتحسين النوعية والمردودية ومنافسة المنتج الأجنبي وربح المعركة التكنولوجية السريعة التطور.

3.1.3. البعد التنظيمي والهيكلية : ويرمي إل تحقيق مجموعة من الأهداف يمكن استخلاصها من خلال أهداف مخطط النشاط لترقية العمل ، ومكافحة البطالة المعتمد من قبل الحكومة الجزائرية سنة 2008 والتي تمثلت فيما يلي:

- محاربة البطالة من مقاربة اقتصادية.
- ترقية يد عاملة مؤهلة على المدى القصير والمتوسط.
- تنمية روح المبادرة المقاوالاتية .

1 زكريا مسعودي . واقع سياسة التشغيل من خلال الاصلاحات الاقتصادية خلال الفترة ما بين 1990-2010 ، مذكرة ماجستير في علوم التسيير ، تخصص اقتصاد تطبيقي وادارة المنظمات ، معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، المركز الجامعي بالوادي ، الجزائر: 2011-2012 ، ص 179 .

2 سرير عبد الله رابح . سياسة التشغيل في الجزائر ومعضلة البطالة ، ملتقى حول سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، يومي 13 ، 14 افريل 2011 ، ص 13 .

- تكيف الشعب مع التخصصات والتكوين حسب احتياجات سوق العمل.
 - دعم الاستثمار الإنتاجي المولد لمناصب العمل.
 - إنشاء هيئات تنسيقية مابين القطاعات.
 - عصرنه آليات المتابعة والمراقبة والتقييم.
 - تحسين وتدعيم الوساطة في سوق العمل.
 - تدعيم ترقية تشغيل الشباب وتحسين نسبة التوظيف بعد فترة الإدماج.¹
- مما سبق يتبين أن سياسة التشغيل في الجزائر في السنوات الأخيرة أصبحت تركز على مجموعة من الأبعاد الاجتماعية والاقتصادية والتنظيمية والهيكلية الأمر الذي يجعلها تعتمد في تحقيق هذه الأهداف على مجموعة من البرامج والآليات والمخططات العملية .

2.3.2. مراحل تطور سياسة التشغيل .

لقد واجهت الجزائر مشاكل تشغيل جديّة في ظل الظروف الاقتصادية والاجتماعية والديموغرافية خصوصا تلك المتعلقة بظاهرة البطالة بكافة أشكالها وما يترتب عنها من مشاكل، وتحاول الجزائر من خلال سياسة التشغيل تأمين فرص عمل بالنسبة للبطالين من جهة وللأعداد المتزايدة التي تتدفق على سوق العمل من جهة أخرى ، وقد عرف التشغيل في الجزائر مراحل تطويرية هامة تلخصت من خلال أهم الترتيبات التي وضعتها الدولة الجزائرية لمعالجة مشكل البطالة.

1.2.3. المرحلة الأولى : التشغيل عبر المخططات التنموية (1962 - 1989) .

1.1.2.3. مرحلة التحضير والتحليل : (1962 - 1966) . ماهو معروف أن ظاهرة البطالة في الجزائر تمتد جذورها منذ الفترة الاستعمارية إلى غاية السنوات الأولى من الاستقلال ، وبعدها أين ورثت الجزائر وضعا اجتماعيا واقتصاديا متقلبا بالمشاكل الذي أدى إلى غياب الإطارات والأشخاص القادرة على إدارة المؤسسات وبالتالي انهيارها² .

وبهذا حاولت الجزائر وضع إستراتيجية تنموية تقوم على بناء جهاز إنتاجي وطني لحل المشاكل الاجتماعية المختلفة والعاجلة للمواطنين ، ومن أجل تعزيز الاقتصاد الوطني اعتمدت الجزائر في استراتيجياتها ابتداءً من 1962 في عملية تصنيع واسعة ولتحقيق ذلك وجب توفير مبالغ مالية ، وأول

1 سليمان أحمية . السياسة العامة في مجال التشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر، الملتقى العلمي حول السياسات العامة ودورها في بناء الدولة وتنمية المجتمع ، جامعة الطاهر مولاي ، سعيدة ، الجزائر: 26- 27 أبريل 2009، ص 03.

2 محمد الصغير بعلي . تنظيم القطاع العام في الجزائر، الجزائر : ديوان المطبوعات الجامعية ، 1992، ص10.

ما قامت به الدولة هو الإعلان عن أملاك المعمرين دون مالك ومنح إدارتها للجهاز الإداري أو إلى العمال الذين يشتغلون بها ، بالإضافة إلى تأميم جميع المناجم في 08 ماي 1966 وشجعت البحث والتقيب لاستثمار باطن الأرض في خدمة التصنيع والتنمية في البلاد.¹

2.1.2.3. المرحلة التخطيطية الأولى: (1967 - 1979). وضع ابتداءً من 1967 برنامج تصنيع واسع انتهجت فيه الدولة الثورة الصناعية كسياسة رئيسية للتنمية الاقتصادية ، حيث أصبح من الممكن ذلك بتأميمات 1969 وتأميم كافة الشركات النفطية سنة 1971 فكانت للجزائر إيرادات مالية ضخمة تضاعفت بارتفاع أسعار البترول ، وقد سمحت هذه الإستراتيجية منذ البداية إلى بعث استثمارات في القطاع الصناعي أساسا ، بحيث خصصت لهذه المرحلة مقدار إجمالي يبلغ 247 مليار دينار أي 45.5 % من المبلغ الإجمالي للاستثمارات هذا المستوى المرتفع من الاستثمارات قد سمح خلال الفترة المعنية (1967 - 1978) من تقدم في ميدان التشغيل بمتوسط 44% سنويا أي ما يعادل 100 ألف منصب شغل سنويا وكانت النسبة خلال المخططات التنموية الثلاث في ارتفاع مستمر ، وقدرت على التوالي 9.8 % في المخطط الثلاثي ، 15.3% في المخطط الرباعي الأول و 21.4 % في المخطط الرباعي الثاني.

• **المخطط الثلاثي (1967 - 1969)**: اعتمدت الجزائر في اقتصادها على تقويم المحروقات ، حيث قفز إنتاجها من 22800 طن سنة 1962 إلى 50800 طن سنة 1969 وبلغت الاستثمارات المخصصة للفروع الصناعية بما فيها المحروقات 5.4 مليار دج، وقد جاءت أهداف هذا المخطط القضاء على البطالة عن طريق سياسة ناجحة تخلق مناصب شغل جديدة للشباب الذين بلغوا سن العمل بإتباع سياسة صناعية تلعب دورا هاما في التشغيل يكون عند مستوى تحدي البطالة.²

• **المخطط الرباعي الأول (1970 - 1973)**: في هذه الفترة تم تخصيص 20.8 مليار للصناعة من أصل 36.31 مليار للاستثمار الكلي فالسياسة التنموية كانت تهدف إلى تشغيل كل الذين هم في سن العمل ، فعلى القطاع الصناعي أن يشغل في سنة 1970 ، 120 ألف شخص ، وكذلك توفير ما نسبته 40 % من مناصب الشغل خارج قطاع الفلاحة في العشرية القادمة والتشغيل العام يجب أن يصل إلى مليون منصب شغل وتقرر في المخطط الرباعي الأول خلق 265 ألف منصب شغل جديد منها 170 ألف منصب شغل في قطاع الخدمات والإدارة ، وفي هذه المرحلة قدرت نسبة تغطية طلبات

1 كريم شويبات ، مرجع سابق ، ص 50.

2 عبد العزيز وطبان . اقتصاد الجزائري ماضيه وحاضره ، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية ، 1991، ص 299.

العمل لعروض العمل بحوالي 35.7 % سنة 1971 و 31.91 % سنة 1972 و 30.95 % سنة 1973.¹

قد كانت مهام هذا المخطط هو إيجاد إستراتيجية ومواصلة عملية استيعاب البطالة، وقد عرفت هذه المرحلة عملية تكوين الجماعات العمالية على مستوى الوحدات الصناعية التي يتم تشييدها سواء أكان ذلك على المستوى الوطني أم على المستوى الخارجي.²

• **المخطط الرباعي الثاني (1974 - 1977):** هذا المخطط ركز على أهمية التصنيع في خلق مناصب الشغل فنقرأ في الميثاق الوطني أن الثورة الصناعية تتدرج في عملية رفع مستوى العيش لكل مواطن فهي ليست مجرد أسلوب إنمائي اقتصادي وتراكم رأسمال، بل أنها تهدف إلى القضاء على البطالة وتحسين الظروف الحياتية للعمال وإعادة توزيع الدخل القومي من أجل ترقية الجماهير وعرفت هذه المرحلة ارتفاع في عروض العمل نتيجة تطبيق المخطط الرباعي الأول وانطلاق الرباعي الثاني ، إضافة إلى الرخاء النسبي الذي استوجب عائدا مباشرا للاستثمارات في هذا المخطط بلغ حجم الاستثمار الكلي 110.22 مليار دج خصص منها للتصنيع 48 مليار اتسمت هذه الفترة بإيرادات مالية معتبرة.

3.1.2.3. المرحلة التخطيطية الثانية (1980 - 1989). تختلف هذه المرحلة عن المرحلة السابقة من حيث أهدافها ومميزاتها إلى جانب السياسة المطبقة فيما يخص التشغيل باعتبارها مرحلة تنقسم إلى فترتين خماسيتين تمثلتا في المخطط الخماسي الأول والمخطط الخماسي الثاني.

• **المخطط الخماسي الأول (1980 - 1984):** وقد وضع أهداف تطور مستوى إنتاجية العمل ومواصلة خلق فرص للعمل وذلك من أجل تلبية الطلب المتزايد واتضح ذلك من خلال الدور المتزايد للدولة في سوق تنظيم العمل من خلال الإجراءات التي ترمي إلى:

- تقليص ظواهر عدم استقرار اليد العاملة ، وذلك بتوحيد الممارسات الأجرية عن طريق استخدام نسق لترقيم مناصب العمل في إطار القانون الأساسي للعمل وتوحيد الامتيازات الاجتماعية الممنوحة للعمال بالإضافة إلى تطوير مفهوم التكوين وإعطائه أكثر أهمية مما سبق.

- العمل على عقلانية استخدام اليد العاملة كضبط الهياكل التنظيمية.

1 كريم شويبات . مرجع سابق ، ص53.

2 مدني بن شهرة . الاصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل " التجربة الجزائرية " ، ط1، عمان : دار الحامد للنشر والتوزيع ، 2008 ، ص165.

وعليه نجد أن مصالغ التشغيل سجلت خلال الفترة 1981 - 1984 معدلا سنويا لطلبات العمل قدره 157943 طلبا ومعدلا سنويا لعروض العمل قدره 149064 عرضا.¹

كما عرف القطاع الفلاحي استمرار انخفاض أعداد المشتغلين فيه ، ونجد أيضا أن معدلات البطالة قد انخفضت من 33% سنة 1966 إلى 17% سنة 1985 وكان مبرمج إنشاء حوالي 1175000 منصب جديدة لكن لم يتحقق منها إلا نسبة 59.8% ، وذلك لتراجع إيرادات البترول نتيجة الانخفاض الذي عرفه سعر البترول في الأسواق العالمية ابتداءً من سنتي 1982 - 1983 ، ونشير كذلك إلى ضعف تأهيل اليد العاملة في هذه الفترة بحيث نجد أن 71.8% من السكان العاملين بدون تأهيل بالإضافة إلى 45.4% منهم أميون وهو ما يفسر ضعف الإنتاجية في القطاعات الاقتصادية الوطنية.²

• **المخطط الخماسي الثاني (1985 - 1989)**: عرفت الجزائر خلال هذه الفترة وضعاً اقتصادياً متميزاً ، حيث ضعف معدل النمو وزيادة عدد السكان القادرين على العمل مما أدى إلى زيادة البطالة وما يميز هذه الفترة الأزمة الاقتصادية العالمية التي أثرت في الاقتصاد الجزائري خاصة من خلال انخفاض قيمة الدولار باعتباره العملة الرئيسية في المعاملات التجارية مع الخارج مما انعكس على مختلف القطاعات والأنشطة الاقتصادية والاجتماعية ، بحيث أصبح مناصب العمل المنشأة في انخفاض مستمر بحيث كانت تقدر سنة 1985 بـ 122 ألف وسنة 1986 بـ 116 ألف ومن المتوقع خلق 110 ألف منصب عمل سنة 1987 أما عدد الشباب الذين سوف يلتحقون بسوق العمل خلال الفترة 1985-1989 فيقدرون بـ 900 ألف بمعدل 180 ألف سنويا ، هذا ما يعكس الفرق الهام المتواجد في السنوات الثلاثة الأولى من المخطط الخماسي الثاني بين عرض العمل والطلب الجديد للعمل إذا ثبت هذا الاتجاه فإن أكثر من 300 ألف شاب طالب للعمل سيلتحقون في نهاية المخطط بالعاطلين عن العمل.³

وأول مرة تتم عملية تسريح العمال إثر غلق بعض الوحدات الصناعية أو تقليص المسرحين بـ 30 ألف وهذا ما أدى طبعاً إلى ارتفاع البطالة بشكل رهيب في أقل من 05 سنوات بحيث انتقل عدد البطالين من 435 ألف سنة 1985 إلى 1156000 سنة 1990.

1 المرجع السابق ، ص 167.

2 كريم شويمات، مرجع سابق ، ص 54.

3 مدني بن شهرة ، المرجع السابق ، ص 171.

• كما انه يمكن تلخيص نتائج المخططات التنموية في الجدول التالي:

جدول رقم 01 : سندات مناصب العمل مقابل المعدلات السنوية حسب كل سنة .

السنة	69-67	73-70	77-74	79-78	84-80	89-85
سندات مناصب العمل	107750	329700	521300	29000	725000	434800
المعدلات السنوية	35917	82425	130325	145000	145000	69600

المصدر : مدني بن شهرة ، الاصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل " التجربة الجزائرية " .

الملاحظ من خلال هذا الجدول أن مناصب الشغل المستحدثة تزداد من خطط تنموية إلى أخرى حتى سنة 1984 تبدأ هذه المناصب في الانخفاض نتيجة للتغيرات الاقتصادية التي حدثت في منتصف الثمانينات ، وفي سنة 1990 لأول مرة في الجزائر كان الرصيد الصافي لخلق مناصب العمل سالب حيث خيرت الجزائر 150.000 منصب عمل بالمقارنة مع سنة 1989 ، حيث انتقل عدد المشتغلين من 4432000 عامل إلى 4283000 عامل حسب إحصاء الديوان الوطني للإحصاء.¹

2.2.3. المرحلة الثانية : التشغيل في مرحلة التحول إلى اقتصاد السوق (1990 - 1999) .

من بين نتائج الأزمة التي مرت على الجزائر تضخم الديون وارتفاع خدمة الديون ونشوب أزمة المديونية وهذه الوضعية جعلت الجزائر غير قادرة على تمويل الاستثمارات الجديدة واستيراد التجهيزات والمواد الأولية والمواد النصف المصنعة وقطع الغيار ، مما أدى إلى تراجع في معدلات النمو والاختلال في التوازنات الداخلية والخارجية وتسجيل معدل عالمي من البطالة ، حيث بات من الضروري إعادة النظر في السياسات الاقتصادية القائمة والشروع في انتهاج سياسات اقتصادية أكثر نجاعة وصرامة وأكثر انفتاحا على الاقتصاد العالمي ، وذلك بتطبيق برامج استعجاليه للتخفيف من حدة البطالة والتقليل من حدة الفقر فكان ذلك بتطبيق برنامج الاستقرار والتصحيح الهيكلي المدعوم من طرف المؤسسات المالية العالمية والاستعداد النفسي للدخول في نظام اقتصاد السوق من خلال تعميق الإصلاحات حيث تعززت التشريعات الاقتصادية مجموعة من القوانين الهدف منها تعبيد الطريق للاتجاه نحو اقتصاد السوق من بين هذه الإجراءات نجد:

- تنظيم السوق المالي من خلال إصدار قانون النقد والقرض بحيث تم الترخيص بإنشاء بنوك ومؤسسات مالية جزائرية وأجنبية وفتح مكاتب تمثيل للبنوك والمؤسسات المالية الأجنبية كما يمكن

1 المرجع السابق ، ص 174.

تنظيم الأسواق النقدية وتحديد كفاءات المعاملة فيها، وكذلك من أجل خلق مناصب للعمل وخاصة للطبقة المتعلمة ومنها خريجي الجامعات.

- تعميق إجراءات الاستثمار سواء كانت محلية أو أجنبية وهذا لدفع الاستثمار الخاص نحو المشاركة الفعلية في التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

ومن خلال الامتيازات الواسعة التي أعطاها المرسوم للمستثمرين خاصة الأجانب من أجل توفير عروض العمل في هذه الفترة أبرمت الجزائر مجموعة من الاتفاقيات مع صندوق النقد الدولي.¹

1.2.2.3. حالة الشغل عند الاتفاق الأول : إن مشكلة انخفاض أسعار الصادرات من المحروقات وارتفاع أسعار وارداتها من الحبوب والمواد الغذائية الاستهلاكية ، جعلت الجزائر تطلب تمويلا من صندوق النقد الدولي لتعالج الاختلال في ميزان المعاملات الاقتصادية هذا التمويل قدر بحوالي ما يعادل 584 مليون دولار أمريكي كقرض وبالمقابل قدمت الجزائر برنامجا اقتصاديا يمتاز بتنوع أهدافه لتدعيم الهيكلة الجبائية والنقدية والمالية ليساعدها على استبعاد قدراتها مستقبلا في هذه الفترة تقلصت عروض العمل وازدادت نسبة البطالة.

2.2.2.3. حالة الشغل عند الاتفاق الثاني والثالث : بعد انتهاء الاتفاق الأول لجأت الجزائر مرة أخرى إلى صندوق النقد الدولي من خلال خطاب النوايا الذي من خلاله تعهدت الجزائر بإجراء الإصلاحات التالية:

- ترقية النمو الاقتصادي وتخلي الدولة عن مساعدة بعض المؤسسات العمومية وفتح المجال أكثر أمام المؤسسات الخاصة.

- إعادة النظر في أسعار السلع والخدمات ، معدلات الصرف وأسعار الفائدة.

- تحرير التجارة الخارجية وتطبيق إصلاح التعريفات الجمركية ورفع نظام رخص الاستيراد وتشجيع الصادرات.

وقد زاد حجم الدعم ب 400 مليون دولار مقسمة إلى أربع دفعات لمدة 10 أشهر وتمت الاستفادة من ثلاث دفعات أما الدفعة الرابعة تم توقيفها نتيجة عدم التزام الجزائر ببنود الاتفاق ومن نتائج هذا الاتفاق زيادة عدد البطالين.

3.2.2.3. حالة الشغل في مرحلة التعديل الهيكلي : اعتمدت الجزائر على التدفقات المالية الأجنبية في شكل منح وقروض تستخدم لدعم الاستثمار المحلي الذي ارتكز على قطاع النفط فقط ، وبالتالي

1 المرجع السابق ، ص 175.

لعبت المحروقات دور في حياة الاقتصاد الجزائري لتغطية بعض الديون الخارجية ومنها ظهر العجز المالي في الجزائر ، وفي خضم هذه الأوضاع لجأت الجزائر إلى تبني سياسات على مستوى الاقتصاد الكلي تهدف إلى تحقيق توازن اقتصادي ومالي ونقدي ، وقد عرف ذلك ببرنامج الإصلاح الاقتصادي الذي نفذ في مارس 1994.¹

وقد تميزت فترة التعديل الهيكلي بما يلي :

- خمس طالبي العمل من فئة النساء حيث مست البطالة 47800 امرأة سنة 1996 بعد ما كان عدد البطالين 125000 سنة 1992 من نفس الفئة.
- 75.4% من طالبي العمل لأول مرة من فئة الشباب.
- أغلب البطالين يوجدون في المناطق الحضرية.
- نسبة 26.7% من هم في سن العمل لا يبحثون عن العمل ويعود ذلك لأسباب اجتماعية.
- نسبة 45% من فئة البطالين فقدوا مناصب عملهم نتيجة تطبيق الإصلاحات الاقتصادية.²

3.2.3. المرحلة الثالثة : مرحلة الإصلاحات الاقتصادية (2000 - 2014) .

شهد وضع التشغيل خلال هذه الفترة تحسنا ملحوظا وما تركه من نتائج على تراجع البطالة ، حيث انتقل معدل التشغيل من 72.7% عام 2001 إلى 82.3% عام 2004 هذا نتيجة تطبيق مختلف البرامج الفئوية والجهوية والقطاعية المتمثلة في:

- المخطط الوطني للتنمية الفلاحية والتنمية الريفية الذي شرع في تنفيذه سنة 2000.
- برنامج الإنعاش الاقتصادي (2001 - 2004) .
- برنامج دعم النمو الاقتصادي (2005 - 2009) .
- البرنامج الخماسي الأخير (2010 - 2014) .

1.3.2.3. برنامج الإنعاش الاقتصادي (2001 - 2004) : جاءت ملامح هذا البرنامج في الجزائر من خلال برنامج رئيس الجمهورية الانتخابي ثم ظهر كمحور ثالث في برنامج حكومي وكهدف استراتيجي لتحسين مستوى معيشة المواطنين وتعميم التطور الاقتصادي والتوزيع العادل لثمار النمو، كما أنه يدفع بالأنشطة الاقتصادية عبر كل التراب الوطني وعلى وجه الخصوص في المناطق

1 المرجع السابق ، ص 179.

2 نفس المرجع ، ص 183.

الأكثر حرمانا كما ترمي تلك الأنشطة إلى خلق مناصب شغل وتحسين القدرة الشرائية، وقد أقر هذا البرنامج في أبريل 2001 وهو عبارة عن مخصصات مالية موزعة على طول الفترة 2001-2004 بنسب متفاوتة وتبلغ قيمته الإجمالية حوالي 525 مليار دج أي ما يقارب 7 مليار دولار، وهو يعتبر برنامجا ضخما قياسيا باحتياطي الهدف الذي سجل قبل إقراره سنة 2000 والمقدر ب 11.9 مليار دولار.

ويهدف برنامج الإنعاش الاقتصادي إلى تحقيق ثلاث أهداف رئيسية منها:

1. الحد من الفقر وتحسين مستوى المعيشة.

2. خلق مناصب عمل والحد من البطالة.

3. دعم التوازن الجهوي وإعادة تنشيط الفضاءات الريفية.

وقد تمحورت أهم الدوافع التي أدت إلى تطبيق هذا البرنامج في ضعف معدلات النمو الاقتصادي، ارتفاع معدل البطالة، ارتفاع نسبة الفقر وانخفاض المستوى المعيشي للسكان.¹

2.3.2.3. برنامج دعم النمو (2005-2009): جاء هذا البرنامج مكمل لسياسة الإنعاش الاقتصادي والهدف منه هو وضع أكبر قدر ممكن من الاستثمارات المحلية والأجنبية لتسريع وتيرة النمو.

وبالتالي التقليل من ظاهرة البطالة وتضييق فجوة الفقر عن طريق إنشاء مناصب الشغل في مختلف القطاعات ، بمعنى الوصول إلى مستوى خلق القيمة المضاعفة من خلال النتائج والإنتاجية.² وقد سطر هذا البرنامج أهدافاً واضحة تمثلت في:

1. العمل على رفع معدلات النمو إلى حدود تفوق ما تم تحقيقه خلال الفترة السابقة.

2. العمل على إتباع أنجح السبل للقضاء على آفة الفقر وذلك من خلال تخفيض معدلات البطالة وتحسين مستوى معيشة الأفراد وظروف حياتهم وإرساء آليات حقيقية لتجسيد التنمية البشرية.

3. العمل على تحقيق التوازن الجهوي بين مختلف أقاليم الوطن خاصة الريفية منها والمتضررة من آفة الإرهاب .

1 زكرياء مسعودي . سياسات التشغيل وفعالية برامج الإصلاحات الاقتصادية بالجزائر منذ 2001، المؤتمر الدولي لتقييم آثار برامج الاستثمارات العامة وانعكاساتها على التشغيل والاستثمار والنمو الاقتصادي خلال الفترة (2001-2004)، جامعة سطيف، 2013، ص ص 3-4.

2 عبد المجيد قدي. المدخل إلى السياسات الاقتصادية الكلية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، 2009 ، ص 31.

إن القائمين على البرنامج اعتمدوا في تسطيرهم لأهداف البرنامج على أمرين هامين:

- العمل على خلق تواصل بين الأهداف المسطرة حاليا ، وبين ما تم تسطيره سابقا لجعلها جزءا من إستراتيجية واضحة ومتكاملة مما يسهل ضمان تحقيقها.

- أن التنبؤات التي تضمنها البرنامج بنيت أساسا على المعطيات والمؤشرات الاقتصادية المتنوعة التي عرفتتها سنة 2004 ، وهي بذلك قد شكلت محركا ومنطلقا رئيسيا للبرنامج.¹

3.3.2.3. البرنامج الخماسي (2010-2014): هو إستراتيجية تكاملية مع البرامج السابقة ويهدف إلى تحديث الاقتصاد وخلق توازن بخصوص التجهيزات العمومية والاستجابة للاحتياجات الاقتصادية والاجتماعية للمواطن، وهو يدخل في إطار ديناميكية التنمية الوطنية المباشر فيها بداية سنة 2000 وهو لا يتضمن تحديد المشاريع ومنح الموارد الضرورية لتنفيذ برنامج السيد رئيس الجمهورية ، بل يشكل أيضا القاعدة والمحرك لرؤية وسياسة تنموية محددين من قبل رئيس الدولة.

رصدت ضمن هذا البرنامج مبالغ مالية هامة بلغت 286 مليار دولار وهو ما يمثل 21214 مليار دينار وهو يشمل:

1. برنامجا جاريا إلى نهاية 2009 بمبلغ 9680 مليار دينار ما يعادل 130 مليار دولار.
 2. وبرنامجا جديدا بمبلغ 11534 مليار دينار ما يعادل 155 مليار دولار.
- وتستهلك مشروعات التنمية البشرية التعليم ما قبل الجامعي: 50 ألف معلم جديد ، التعليم الجامعي ، محاولة الوصول إل 28 ألف باحث و 4500 باحث دائم، الصحة : تكوين حوالي 110 آلاف تقني شبه طبي ، وفي إطار هذا البرنامج سخرت السلطات 350 مليار دج من القيمة المالية الإجمالية للبرنامج لتأطير سوق العمل ومرافقة الإدماج المهني لخريجي الجامعات ومراكز التكوين المهني ودعم إنشاء
- المؤسسات المصغرة وتمويل آليات إنشاء مناصب التشغيل ، كل ذلك سيسمح بتحقيق الهدف المتمثل في إنشاء ثلاثة ملايين منصب شغل خلال الخمسة سنوات التي يمتد فيها البرنامج الخماسي (2010 - 2014) ، وبالنسبة إلى المبلغ المالي المخصص لمكافحة البطالة وزيادة فرص التشغيل قدر بـ 360 مليار دينار فيوزع على برامج مدعمة للتشغيل واستحداث مناصب شغل منها:

1 زكرياء مسعودي ، سياسات التشغيل وفعالية برامج الإصلاحات الاقتصادية بالجزائر منذ 2001 ، مرجع سابق ، ص 12.

- 150 مليار دينار موجهة لدعم إدماج حاملي شهادات التعليم العالي والتكوين المهني في إطار برامج التكوين والتأهيل.
- 80 مليار دينار لدعم استحداث مؤسسات ونشاطات مصغرة.
- 130 مليار موجهة لترتيب التشغيل المؤقت.¹

1 زكرياء مسعودي ، سياسات التشغيل وفعالية برامج الإصلاحات الاقتصادية بالجزائر منذ 2001 ، مرجع سابقه ، ص ص 15-16.

3.3. برامج واليات سياسة التشغيل .

أنشئت السلطات العمومية في الجزائر أجهزة متنوعة لدعم الشباب مهنيا ولوضع حد لتفاقم مشكلة البطالة ويمكن إجمال هذه الأجهزة في الجدول التالي:

جدول رقم 02 : يبين خصائص مختلف الأجهزة و البرامج التي تتعلق بفئات افراد العينة .

الأجهزة	الوصاية	المهمة	فئات الأفراد المعنية	النصوص
الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM) أنشئت سنة 1990	وزارة العمل والتشغيل والتضامن الاجتماعي.	تنظيم سوق العمل ووضع برامج خاصة بالتشغيل.	جميع الأفراد الذين يعرضون خدمات عملهم.	DAIP : 1. CID. 2. CIP. 3. CFI 4. CTA
وكالة التنمية الاجتماعية (ADS)	وزارة العمل والتشغيل والتضامن الاجتماعي + محافظة من الحكومة.	*مساعدة الفئات المحرومة. *ترقية وتطوير التشغيل.	الفئات المسنة (60 سنة فأكثر وبدون دخل). *الأفراد النشطين وبدون دخل. *الطلبة الجامعيين والذين يبحثون عن عمل لأول مرة.	الشبكة الاجتماعية AFS. LAIG الشبكة الجماعية التساهمية "القرض المصغر". برنامج TUPHIMO الجزائر البيضاء. برنامج عقود ما قبل التشغيل "CPE". مناصب الشغل الموسمية ذات المبادرة المحلية " ESIL".
الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ أنشئت سنة 1996	وزارة العمل والتشغيل والتضامن الاجتماعي + محافظة من الحكومة.	المساعدة على خلق نشاطات في صالح الشباب العاطلين عن العمل.	طالبي العمل ضمن فئة السن 19- 35 سنة مع إمكانية التمديد حتى سن 40.	مؤسسات مصغرة لا تتجاوز تكاليف إنتاجها 10 ملايين دينار.
الصندوق الوطني للتأمين على البطالة CNAC أنشئت سنة 1994	وزارة العمل والتشغيل والتضامن الاجتماعي	المساعدة على إعادة تسجيل العاطلين عن العمل للتأمين عن البطالة.	الأفراد العاطلين بين 35 و 50 سنة و المسجلين خلال 6 أشهر على الأقل لدى الوكالة الوطنية للتشغيل	*مراكز البحث عن عمل *الإعادة إلى الوضعية السابقة *التمويل لخلق النشاطات
جهاز تسيير القرض المصغر ANGEM أنشئت سنة 2004.	وزارة العمل والتشغيل والتضامن الاجتماعي	تسيير القرض المصغر.	الشباب، المرأة التي تمارس العمل المنزلي الحرف الصغيرة...	قرض مصغر تتغير قيمته.

المصدر : مدني بن شهرة ، الاصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل " التجربة الجزائرية " .

1.3.3. الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM): الوكالة الوطنية للتشغيل مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص خاضعة لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 06-77 المؤرخ في 19 محرم عام 1427 الموافق ل 18 فبراير 2006، وتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي وهي تعمل تحت وصاية الوزير المكلف بالعمل، وقد عرفت قبلا باسم الديوان الوطني لليد العاملة الذي تم إنشاؤه بموجب المرسوم التنفيذي 99/62 المؤرخ في 29 نوفمبر 1962 ليتغير الاسم إلى الوكالة الوطنية للتشغيل بموجب المرسوم التنفيذي 259/90 المؤرخ في 08 سبتمبر 1990، وبذلك نلاحظ أن الوكالة تعتبر من أقدم الهيآت العمومية للتشغيل في الجزائر ومهمتها الأساسية هي تنظيم سوق الشغل وتسيير العرض والطلب ، وتلعب في هذا الشأن دورا أساسيا في التقريب بين طالبي العمل وهم البطالين من كل الفئات وأصحاب العمل وهم كل المؤسسات التابعة للقطاعين العمومي والخاص.

وحتى تواكب الوكالة التطورات والتغيرات الاجتماعية والاقتصادية وحتى تقوم بدورها في توفير فرص العمل حسب معايير العمل الدولية ولإضفاء أكثر مرونة في تسييرها جاء المرسوم التنفيذي رقم 06-77 المذكور سابقا ليحدد مهام الوكالة وتنظيمها وسيرها ، وهو المرسوم الذي كرس تصنيف الوكالة كمؤسسة عمومية ذات تسيير خصوصي EPGS ونقلها تحت وصاية وزارة العمل والضمان الاجتماعي ، وتزود الوكالة من أجل أداء مهامها بما يأتي:

* مديريات جهوية للتشغيل يمتد اختصاصها الإقليمي إلى حدود الولاية.

* وكالات محلية للتشغيل يمتد اختصاصها الإقليمي إلى عدة بلديات.

ويحدد التنظيم الداخلي للوكالة وكذا عدد المديريات الجهوية والوكالات الولائية والوكالات المحلية بقرار من الوزير المكلف بالعمل.¹

2.3.3. وكالة التنمية الاجتماعية (ADS): ويضم هذا الجهاز:

*التعويض مقابل نشاطات ذات المنفعة العامة (LAIG): بالإضافة إلى المنحة الجزافية للتضامن (AFS) الموجهة للأشخاص عديمي الدخل والغير القادرين على العمل والغير المستفيدين من برامج المساعدة الاجتماعية الأخرى ، تساهم الوكالة أيضا في إدماج الفئات السكانية التي تعيش حالة هشاشة وعدم استقرار على مستوى النسيج الاجتماعي وهذا عن طريق القيام بنشاطات الإدماج الاجتماعي والتنمية الجماعية في إطار برنامج التعويض مقابل نشاطات ذات المنفعة (LAIG)، يتعامل هذا الجهاز مع الأشخاص الذين بلغوا السن القانونية للعمل وكذا العاطلين عن العمل، ويتم تشغيل هؤلاء الأشخاص

1 وثائق من الوكالة الولائية للتشغيل بالجلفة، 2015/03/15، على 9.30.

في النشاطات ذات المنفعة العامة في ورشات البلديات ضمن نفس شروط التشغيل العادي فيما يخص المدة القانونية للشغل والاستفادة من الحماية الاجتماعية.

*برنامج الأشغال ذات المنفعة العامة للاستعمال المكثف لليد العاملة TUPHIMO :

أنشأ هذا الجهاز سنة 1997 ويهدف إلى المعالجة الاقتصادية للبطالة خاصة بطالة الشباب والذين لا يتوفرون على أي تأهيل خاص والمساعدة الاجتماعية لفئات المجتمع المحرومة، ويهدف هذا البرنامج إلى تحقيق إدماج اجتماعي من خلال توفير مناصب شغل مؤقتة على مستوى ورشات صيانة المنشآت القاعدية المحلية وإنشاء عدد كبير من مناصب الشغل المؤقتة من خلال تنظيم ورشات عمل وتخص العناية بشبكات الطرقات والري والمحافظة على البيئة والغابات وغير ذلك.¹

3.3.3. الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ENSEJ): أسست الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في 1996 بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 08/09/1996 المتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وتحديد قانونها الأساسي،² وهي عبارة عن هيئة وطنية ذات طابع خاص تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، وتسعى لتشجيع كل الصيغ والمبادرات المؤدية لإنعاش قطاع تشغيل الشباب من خلال إنشاء أو توسعة مؤسسات مصغرة لإنتاج السلع والخدمات مقرها في الجزائر العاصمة ولها فرع في كل ولاية من ولايات الوطن حيث وضعت في البداية تحت سلطة رئيس الحكومة ، وفي السادس الثاني من سنة 2006 تم إلحاقها تحت وصاية وزارة التشغيل والتضامن الوطني ،³ وهي عبارة عن جهاز موجه للمقاولين الشباب الذين تتراوح أعمارهم ما بين 19 و40 سنة .

*مهام الوكالة:

- تدعيم وتقديم الاستشارة وتزويج الشباب ذوي المشاريع في إطار تطبيق مشاريعهم الاستثمارية.
- تبليغ الشباب ذوي المشاريع بمختلف الإعانات التي يمنحها الصندوق الوطني لدعم وتشغيل الشباب وبالامتيازات الأخرى التي يتحصلون عليها.

1 محمد دحماني ادرويش. إشكالية التشغيل في الجزائر "محاولة تحليل"، شهادة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية ، جامعة أبو بكر بلقايد - تلمسان - الجزائر، 2012-2013، ص222.

2 فضيلة عاقل. "سياسة التشغيل في الجزائر" مداخلة بعنوان البطالة (تعريفها أسبابها وأثارها الاقتصادية) ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، دس ، ص11.

3 محمد قوجيل . تقييم أداء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في إنشاء ومرافقة المؤسسات المصغرة والمتوسطة ، دراسة ميدانية لعينة من المؤسسات المصغرة والمنشأة في إطار فرع ورقلة ، رسالة ماجستير ، كلية الحقوق ، جامعة ورقلة ، ص130.

- متابعة الاستثمارات الأخرى التي ينجزها الشباب ذوي المشاريع مع الحرص على احترام بنود دفاتر الشروط التي تربطهم بالوكالة ومساعدتهم عند الحاجة لدى المؤسسات والهيئات المعنية بانجاز الاستثمارات.¹

- تشجيع كل شكل آخر من الأعمال والتدابير الرامية إلى ترقية وإحداث الأنشطة وتوسيعها.

▪ ويجب أن تتوفر في المقاول الجديد شروط معينة نذكر منها:

* أن يتراوح سنه ما بين 19 و35 سنة استثنائيا إلى 40 سنة في حالة ما ينشئ ثلاثة مناصب شغل دائمة.

* أن يكون حائزا على شهادة أو مهارة مثبتة.

* توفير إسهام شخصي تحت شكل أموال خاصة تتغير قيمتها وفقا لمبلغ الاستثمار المخطط.

4.3.3. الصندوق الوطني للتأمين على البطالة (CNAC): إن ارتفاع مستوى البطالة نتيجة تطبيق سياسة الاستقرار الاقتصادي الذي نتج عنه ضعف مستوى الاستثمار وبخاصة العمومي وزيادة الطلب على العمل بوصول بطالين جدد والتقليص المتزايد للعاملين مضافا إليه البطالة التقنية الناجمة عن غلق المؤسسات العمومية ، مما أدى بالجزائر إلى إنشاء الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة سنة 1994 كمؤسسة عمومية لضمان اجتماعي تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي تعمل على تخفيف الآثار الناجمة عن تسريح العمال لأسباب اقتصادية² وهو جهاز موجه للبطالين الذين تتراوح أعمارهم ما بين 30- 50 سنة كما يجب أن يكون المستفيد ذو مؤهلات مهنية لها علاقة مع المشروع وأن يكون بدون عمل أو نشاط وأن يقدم مساهمة شخصية بالمستوى المحدد حسب قيمة المشروع ، حيث يوجد هناك مستويان للتمويل الثنائي ويكون بين صاحب المشروع والوكالة، التمويل الثلاثي ويكون بين الوكالة والبنك وصاحب المشروع.

***مهام الصندوق الوطني للتأمين على البطالة:**

- يساعد ويدعم بالاتصال مع المصالح العمومية للتشغيل وإدارتي البلدية والولاية وإعادة انخراط البطالين المستفيدين قانونيا من آداءات التأمين عن البطالة في الحياة النشطة.

- يؤسس ويحفظ صندوق الاحتياط حتى يمكنه من مواجهة التزاماته إزاء المستفيدين في جميع الظروف.

1 الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، الجريدة الرسمية ، المرسوم التنفيذي رقم 96- 296، العدد 54، 2003، ص6.

2 مدني بن شهرة ، مرجع سابق ، ص 294.

- يساهم الصندوق في إطار مهامه بالاتصال مع المؤسسات المالية والصندوق الوطني لترقية التشغيل في تطوير إحداث أعمال لفائدة البطالين الذين يتكفل بهم لاسيما من خلال ما يلي:
- التكفل بالدراسات التقنية والاقتصادية للمشاريع وأحداث العمال الجديدة لفائدة البطالين الذين يتكفل بهم ويتم ذلك بالاتصال مع المصالح العمومية للتشغيل.
- تقديم المساعدات للمؤسسات التي تواجه صعوبات في الأعمال من أجل المحافظة على مناصب الشغل حسب الأشكال والصيغ المقررة بموجب الاتفاقية.¹

5.3.3. جهاز تسيير القرض المصغر (ANGEM): تشكل الوكالة إحدى الوسائل الفعالة لتجسيد

سياسة الحكومة فيما يخص التخفيف من حدة البطالة في المناطق الحضرية والريفية عن طريق تشجيع العمل الذاتي والمنزلي وخاصة لدى فئات الإناث وتنمية روح المقاولات التي تساعد الأفراد في اندماجهم الاجتماعي² ويسير من طرف الوكالة الوطنية للتنمية الاجتماعية (ANDS)، ودخل هذا البرنامج حيّز التنفيذ في شهر نوفمبر من سنة 1999، وهو موجه للأشخاص الذين ليس لهم منصب شغل والذين تتراوح أعمارهم بين 18 و 60 سنة ويتمثل أساسا في منح قرض بنكي للمساعدة في إنشاء نشاط يختاره طالب القرض المصغر، ويتراوح المبلغ الذي يمكن منحه بين 5000 و 350000 دينار، وللحصول على هذه المساعدة يتعين على طالبها لزوما أن يتوفر من ماله الخاص ما لا يقل عن 5% من مبلغ القرض المطلوب وتقدم هذا القرض البنوك لمدة تمتد من سنة إلى خمس سنوات وفقا لمبلغ القرض المطلوب وتتولى الخزينة تخفيض سعر الفائدة على هذا القرض حيث لا يدفع المستفيد سوى 2% من الفوائد البنكية.³

6.3.3. جهاز الإدماج المهني : أسس هذا الجهاز مع مطلع التسعينات ويهدف إلى إزالة وتصحيح

النقائص التي أظهرها برنامج تشغيل الشباب، وتركيز الشراكة المحلية نحو مشكل التكفل بالإدماج المهني للشباب، وتتمثل أهم أهداف الجهاز في تشجيع الشباب على إنشاء نشاطات لحسابهم الخاص، وقد اشتمل جهاز الإدماج المهني للشباب على ثلاث نشاطات:

1 رياض ريمي وعقبة ريمي . إستراتيجية سياسة التشغيل لمواجهة البطالة في الجزائر ، دراسة مقارنة بين الفترتين 1998 و 1999 ، الملتقى الدولي إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة ، 15-16 نوفمبر 2011 ، ص 17.

2 ناصر مغني . القرض المصغر كإستراتيجية لخلق مناصب شغل في الجزائر ، الملتقى الدولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة ، جامعة المسيلة ، 2011 ، ص 6.

3 عبد القادر دبون والسويسي هواري . أثر الخصوصية في الجزائر على وظيفة تسيير الموارد البشرية في المؤسسة ، مجلة الباحث ، العدد الثالث ، 2005 ، ص 111.

- الوظائف المؤجرة بمبادرة محلية : وهي مناصب عمل مؤقتة أنشأتها الجماعات المحلية مدتها من سنة إلى ثمانية عشر شهرا ويستفيد منها الشباب العاطل عن العمل الذي لا يتمتع بمؤهلات كبيرة¹.
- الإعانة على إنشاء نشاطات على أساس مشاريع يقترحها الشباب على شكل قانوني يتمثل في تعاونية فردية أو جماعية.
- تكوين مستثمري التعاونيات لمدة ستة أشهر داخل مؤسسات التكوين المتخصصة ، ويرتكز هذا التكوين أساسا في توضيح شروط تشغيل المشاريع المقترحة².

4.3. اهداف وأسس سياسة التشغيل .

- 1.4.3. يمكن حصر أهم الأهداف الأساسية لسياسة التشغيل فيما يلي:
 - زيادة حجم الناتج القومي ورفع مستوى الفعالية الصناعية والاقتصادية.
 - رفع مستوى معيشة الشعب عن طريق زيادة دخل الأفراد.
 - توفير حرية اختيار العمل لكل فرد من أفراد القوة العاملة الراغبة في العمل والباحثة عنه.
 - تحقيق استقرار العمل ، ويقصد به دوام استخدام العامل في عمله وتقليص التغيرات التي تحدث إلى أدنى حد ممكن عن طريق حماية العامل من الفعل التعسفي.
 - ضبط و تنظيم أساليب ومواعيد إدخال التحسينات التقنية بحيث لا تؤثر على القوى العاملة بعد تعيينها³.
 - السعي إلى الاستفادة المثلى من الموارد عبر تصحيح اختلالات سوق العمل الهيكلية بين العرض والطلب على العمالة.
 - خلق مناصب أكثر إنتاجية مما يحقق زيادة في مداخيل المجموعات المحرومة واستخدام أكفأ لقدرات العمال وكذا إشراك كل فرد في الحياة الاقتصادية للمجتمع⁴.
 - رفع عدد مناصب الشغل.

1 مدني بن شهرة ، مرجع سابق ، ص 275.

2 أحمد خير . تطور التشغيل " إشكالية البطالة بالجزائر في ظل الإصلاحات الاقتصادية " ، شهادة ماجستير ، قسم العلوم لاقتصادية ، جامعة الجزائر ، الجزائر ، 2005-2006 ، ص ص 84-85.

3 عبد اللطيف بن اشنهو . التجربة الجزائرية في التنمية والتخطيط - 1962 - 1980 ، ديوان المطبوعات الجامعية ، ص 125.

4 لخضر مولاي عبد الرزاق . تقييم أداء سياسات الشغل في الجزائر ، كلية العلوم الاقتصادية ، جامعة قاصدي مرباح ، ورقلة ، الجزائر ، 2012 ، ص 192.

- الاعتماد على أسلوب التنبؤ والتقدير المستقبلي للوظائف التي يمكن إنشاؤها بالنظر إلى عاملي الاستثمار والإنتاج من حيث احترام آجال تنفيذ برامج الاستثمار .
 - التكفل بالانعكاسات التي تمس حالة التشغيل باستعمال سياسة مناسبة للتكوين تتجه باستمرار لخلق التكيف مع الاتجاهات الجديدة لسوق أي استهداف مناصب الشغل الجديدة.¹
 - القضاء على الفقر والآفات الاجتماعية من سرقة وإجرام وبالتالي التحلي بالطمأنينة والاستقرار النفسي لدى الأفراد.
 - إظهار المواهب الكامنة في الأفراد وهو ما يساعد على زيادة عرض الأشخاص المبتكرين والمبدعين في شتى المجالات.²
 - توفير فرص العمل ، و هذه العملية تخضع الى عنصر تخطيط القوى العاملة من أجل تحديد الاحتياجات الكمية و النوعية لليد العاملة .
 - تكوين و إعداد القوى العاملة ، أي تنمية مهاراتها و قدراتها ، التدريب يمثل عملية تتم عن طريقها تنمية وزيادة المهارة لدى موظفو الادماج المهني ، من اجل تحقيق الهدف الذي يتمثل في تأهيل مهني ومهارة عالية من الدقة والأداء.³
 - تنظيم علاقات العمل من خلال الإطار القانونية و التشريعي و الذي تحدده قوانين و تشريعات العمل ، من اجل تنظيم علاقة ارباب العمل بقوة العمل ضمن اطار قانوني يضمن الحقوق والواجبات .
وللإشارة فإن أهداف السياسة العامة للتشغيل تختلف حسب الجهة المسؤولة عن التشغيل ، خاصة كانت أو عامة ، فالمشاريع والاستثمارات الخاصة هدفها تحقيق أعلى ربحية للمشروع وتعظيم الربح سواء عن طريق تعظيم الإنتاج أو تدنية التكاليف ، أما المشاريع العامة للمجتمع فتتسم بوفرة كبيرة لليد العاملة فهدفها هنا توفير أكبر عدد ممكن من الوظائف الجديدة والمتزايدة حتى وان زادت كلفة الإنتاج وحتى وان كانت هذه المشاريع تشتغل بخسارة⁴.
- 2.4.3. اسس سياسة التشغيل . أما من حيث أسس سياسة التشغيل فيمكن إجمالها فيما يلي:

1 رقية بشرى لعبيدي ، مرجع سابق ص 53.

2 سعدية قصاب ، مرجع سابق ، ص 48.

3 إلهام نايت سعدي ، آليات تفعيل و نجاح سياسة التشغيل في الجزائر ، مداخلة ضمن الملتقى الوطني " حول سياسة التشغيل و دورها في تنمية الموارد البشرية " ، جامعة بسكرة ، الجزائر ، 13-14 أبريل 2011 ، د ص.

4 ناصر داددي عدون . عبد الرحمان العايب ، البطالة واشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد من خلال حالة الجزائر ، ديوان المطبوعات الجامعية ، 2001 ، ص 167 .

1.2.4.3. التشغيل الكامل : ويقصد به توفير فرص العمل لجميع الأفراد والأشخاص في العمر الإنتاجي والقادرين على العمل والراغبين فيه والذين لا عمل لهم، وقد حدد الميثاق الوطني المقصود بالتشغيل الكامل فيما يلي : " التشغيل الكامل بمعنى انتهاج سياسة متواصلة لإحداث مناصب العمل وتكوين العمال لتحقيق التنمية الاقتصادية " والمقصود بالتشغيل الكامل في الجزائر يتمثل في:

- استخدام القوى العاملة المتوفرة بأكملها والقضاء على البطالة.
 - عملية استخدام مستمرة ومتواصلة تتم بواسطة إحداث مناصب عمل وتكوين العمال.
 - توفير مناصب عمل وفق ما تحتاجه عملية التنمية الاقتصادية.
- وقد تم تبني التشغيل الكامل في الجزائر بموجب التوصية 122 التي اتخذها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 17/06/1964 والتي اعتبرته هدفا أساسيا ، حيث نصت التوصية على ما يلي : " توفير عمل لكل العمال المتاحين الذين يبحثون عن عمل " .¹

2.2.4.3. التشغيل الإنتاجي : لقد قرر الميثاق الوطني 1986 ما يلي: " أن الهدف هو توفير مناصب عمل منتجة تفيد التنمية الاقتصادية والاجتماعية فائدة ملموسة ولا يتعلق الأمر بإحداث مناصب عمل بمجرد التشغيل " والعمل المنتج هو أساس عملية التنمية الاقتصادية ، إذ أنه يؤدي إلى زيادة الثروة المالية للمجتمع وارتفاع مستوى المعيشة فيه ومن هنا جاء التركيز على ضرورة توجيه التشغيل نحو الأعمال المنتجة وهذا ما تبناه أيضا مؤتمر منظمة العمل الدولية في 17 جوان 1964 أن تكون الأعمال المتوفرة أعمال منتجة بقدر الإمكان.²

3.2.4.3. التشغيل المستمد على حرية الاختيار : يتعلق الأمر بحرية الإنسان في اختيار العمل الذي يؤديه بدون إرغام ، وقد تم الاتفاق عليه من قبل الهيئات العالمية فقد نص الميثاق العالمي لحقوق الإنسان على أن : " من حق كل فرد الحصول على عمل وأن يختار العمل بحرية وفي ظروف عمل عادلة ومرضية وفي حماية ضد البطالة "، ومن هنا يتضح أنه يحق لكل فرد اختيار الوظيفة التي يرغب فيها والتي تتفق مع مهاراته ومؤهلاته ولهذا يجب تزويد الأشخاص الموجودين في سوق العمل بالمعلومات اللازمة عن الأعمال المتوفرة ، وأن تقدم إليهم النصائح والتوجيهات وإرشادهم إلى أحسن الوسائل لاستخدام مواهبهم وما تحصلوا عليه من علم ومعرفة وتكوين.

1 عمار رواب ، غربي صباح، مرجع سابق، ص 70

2 صليحة بوهلال، مرجع سابق ، ص16.

4.2.4.3. كفاءة الاستقرار : ومعنى ذلك أنه ينبغي على سياسة التشغيل أن تتولى ضمان الاستقرار في حجم الاستخدام لكل عامل بقدر الإمكان وذلك بحصر التغيرات غير المناسبة للعمل إلى أدنى حد مستطاع وضمان الاستقرار في العمل يتطلب:

- التحكم في البطالة التكنولوجية أو الانتقالية وذلك عن طريق إلحاق العاطلين عن العمل بسبب التكنولوجيا المستوردة بمعاهد التكوين (التدريب) أو بدورات التطوير.
- اختيار التكنولوجيا المناسبة عند استيرادها لأنها تؤدي أحيانا إلى تقليص العمل في العملية الإنتاجية.
- إحداث التوازن في نوعية القوى العاملة في القطاعات الإنتاجية وتوزيع القوى العاملة في مختلف مناطق البلاد.
- وضع قوانين وترتيبات وفرض إجراءات تمنع أرباب العمل من القيام بالفصل التعسفي أو القيام بعمليات الفصل الجماعي دون مبرر.¹

5.3. تحديات ومعوقات سياسة التشغيل .

1.5.3. التحديات التي واجهت سياسة التشغيل .

تعاني سياسة التشغيل مجموعة من التحديات لا سيما في مجال تشغيل الشباب ، باعتبار ان الجزائر من المجتمعات التي تشكل فيها شريحة الشباب اكثر من ثلثي المجتمع ، وخاصة في اطار برنامجها الخاص بجهاز الادماج المهني بالمؤسسات العمومية ، الامر الذي ادى بصعوبة اليات سياسة التشغيل ضمن هذا القطاع العمومي ، لا سيما انه في الاونة الاخيرة تراجع في انجاز المشاريع المنشئة الخاصة بمناصب العمل والدائمة واستمرار التوجه نحو المزيد المؤسسات العمومية الى القطاع الخاص ، والتقليص من عدد موظفو الولاية التي راح ضحيتها موظفو الادماج المهني بالتخلي عنهم بعدم تجديدهم لعقد الادماج لعقد ثالث ، ويمكن حصر جملة من التحديات التي واجهت سياسة التشغيل من خلال برامجها والياتها فيما يلي :

- * عجز في اليد العاملة المؤهلة وضعف التطور .
- * عدم التوافق بين مخرجات التكوين و احتياجات السوق .
- * ضعف الوساطة في سوق وعالم الشغل مما ادى الى وجود اختلالات في مجال التشغيل .
- * عدم توفير شبكة وطنية لجمع المعلومات الكاملة حول التشغيل .

1 عمار رواب ، غربي صباح. مرجع سابق، ص 71.

- * ضعف قدرة المؤسسات على التكيف مع المستجدات وصعوبة الحصول على القروض البنكية .
- * ضعف روح المبادرة المقاولاتية لاسيما عند الشباب المؤهل ، وضعف العامل الاجتماعي الثقافي الذي يدفع الى تفضيل العمل المأجور¹ .
- * وجود اختلالات بالنسبة لتقريب العرض من الطلب في مجالات التشغيل وبرامج الياته .
- * عدم توافق قوى العرض مع قوى الطلب .
- * انعدام المرونة في المحيط الاداري والمالي الذي يشكل عائقا امام الاستثمار .
- * ترجيح النشاط التجاري - الذي لا ينشئ مناصب شغل كبيرة - على حساب الاستثمار المنتج المولد لمناصب الشغل .

- * عدم التحكم في الاليات القانونية التي تتولى تنظيم سوق العمل² .
- * ضعف الحركية الجغرافية والمهنية الخاصة باليد العاملة ، التي نتج عنها عدم تلبية بعض عروض العمل الخاصة في المناطق المحرومة ، وخص بالذكر المناطق الجنوبية والهضاب العليا ، وتعتبر ولاية الجلفة كأبسط مثال على ذلك .

وتعتبر هذه التحديات بمثابة صعوبات واجهت سياسة التشغيل والتي ادت الى احباط استراتيجيات عالم العمل والشغل في الجزائر ، وتمّ تطبيقها بعد الاستقلال مباشرة الى غاية اقتراح برنامج الادمج المهني **Daip** الذي واجه العديد من الصعوبات والمشاكل ، ومن بينها عدم كفاية مدة التوظيف باعتباره عقد مؤقت وليس دائم ، اضافة الى الاجر المنخفض لموظفي وشباب الادمج المهني داخل المؤسسات العمومية ، بغض النظر عن التداخل الملحوظ في المناصب الممنوحة بين خريجي الجامعات الاكثر كفاءة **Cid** و خريجي التكوين المهني **Cfi** .

2.5.3. معوقات سياسة التشغيل في الجزائر .

ومن ابرز المعوقات لتي واجهت الحكومة الجزائرية في مجال عالم الشغل والعمل الغير منظور ، اي هو البديل الحتمي للعديد من الشباب القادم الى سوق العمل ، وهذا النوع من العمل يشكل بؤرة

1 رندة شاوي . واقع التشغيل بعقود الادمج المهني لخريجي الجامعة : دراسة ميدانية على عينة من الخريجين الجامعيين العاملين بعقود ادمج في المؤسسات التربوية و الخدماتية ، مذكرة ماجستير ، شعبة علم الاجتماع ، تخصص تنظيم وعمل ، جامعة محمد لمين دباغين ، سطيف ، الجزائر ، 2015-2016 ، ص 132 .

2 سرير عبد الله رابح ، مرجع سابق ، ص 13 .

- استغلال فاحشة للعديد من الشباب الذي عادة ما يكون عرضة للاستغلال ، سواء في مجال ظروف العمل او مجال الاجور ، اضافة الى مختلف الحقوق الفردية والجماعية للعامل¹ .
- ومما يعرقل نجاح التجارب العديدة للجهود المعتبرة التي تمّ القيام بها ، يعود ذلك الى :
- ارتفاع ظاهرة الافات الخطيرة في اوساط الشباب الجزائري الغير عامل .
 - وضعف وعدم تكيف برامج واليات التكوين والتعليم العالي في الجزائر ، مع متطلبات سوق العمل مما يجعل شباب وموظفو الادمج المهني المتخرجين من الجامعات ومراكز التكوين المهني عرضة للبطالة الحتمية عند تخرجهم .
 - اعتماد سياسة التشغيل في الجزائر اعتماد كلي على القطاع العمومي بسبب انقطاع القطاع الاقتصادي الذي يعتبر المستوعب الاكبر للبطالة في اي بلد .
 - سياسة التوظيف عن طريق عقود ما قبل التشغيل من خلال برامجها والياتها التي يمثل اخرها في جهاز المساعدة على الادمج المهني لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد بموافقة المستخدم .²

6.3 . نتائج سياسة التشغيل في الجزائر .

- يعود تحقيق نتائج سياسة التشغيل في الجزائر بفضل العديد من العوامل ، تتمثل ابرزها فيما يلي³:
- تنفيذ برنامج دعم الانعاش الاقتصادي الذي سمح باستكمال العديد من المشاريع العالقة .
 - تحسين كلا من مستوي الاستثمار الوطني و الاجنبي .
 - نتائج أجهزة التشغيل المؤقت وأجهزة خلق النشاطات التي تدخل في إطار ترقية تشغيل الشباب .
 - النمو الاقتصادي خارج قطاع المحروقات ، والمستخلص من القطاعات المولدة للشغل لاسيما قطاع البناء والأشغال العمومية والخدمات والفلاحة .

1 غالب عبد الله ، حمزة قيسوش . اجراءات وتدابير لدعم سياسة التشغيل في الجزائر " ملتقى دولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة ، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة ، الجزائر ، يومي 15-16 نوفمبر 2011 ، ص 11 .

2 عبد الحميد قومي ، حمزة عابد ، مرجع سابق ، ص 10 .

3 المجلة السداسية للمفتشية العامة للعمل ، رقم 23 ، الجزائر ، جوان 2010 ، ص3.

• خلاصة الفصل

من خلال ما تم عرضه حول الاطر النظرية لسياسة التشغيل بهدف اندماج الشباب المدمج بالمؤسسة العمومية ، عرفت سياسة التشغيل في الجزائر عدة مراحل متطورة بتطور الاوضاع الاجتماعية والاقتصادية ، ومنها سياسة خلق مناصب العمل من طرف الدولة في اطار السياسة الاقتصادية القائمة على الشركات الوطنية الكبرى في الستينيات والسبعينيات حتى الثمانينيات التي دعت الى انشاء وكالات وأجهزة للشغل مساعدة للشباب المدمج على التشغيل والاستثمار او الادمج المهني ، وفقا للقوى العاملة وتطورها عبر الوطن الجزائري بناءً على الاتجاهات والأطر النظرية التي اعتمدها الدولة مقارنة بالجوانب التي تحكمها مختلف الظروف حسب الاهداف القائمة التي تأتي في مجملها توفير مناصب شغل وعمل لموظفي وشباب الادمج المهني حسب مؤهلات وخبرات كل موظف مستفيد من هذا الجهاز ، الذي يعتبر الية من اليات سياسة التشغيل التي اعتمدها الجزائر مؤخرا لمساعدة خريجي الشباب بالحصول على وظيفة مؤقتة للوصول الى وظيفة دائمة بعد مرور سنوات تعتبر بمثابة خبرة تؤهله ان يكون موظف كغيره من الموظفين الدائمين بالمؤسسة العمومية والحصول على منصب دائم .

الباب الثاني

الجانب الميداني

الفصل الرابع : ميدان الدراسة وعينة البحث**• تمهيد .****1. تقديم ميدان الدراسة**

1.1 . المجال الجغرافي للدراسة

2.1 . المجال البشري للدراسة

3.1 . المجال الزمني للدراسة

2. عرض وصفي لهياكل وأجهزة الولاية

1.2 . الوالي وديوانه

2.2 . الامانة العامة

3.2 . مديرية الادارة المحلية

4.2 . مديرية التنظيم والشؤون العامة

3. العينة وخصائصها

1.3 . العينة وكيفية اختيارها

2.3 . خصائص العينة

• تمهيد

بعد الدراسة التي أجريناها من خلال الفصول السابقة والتي تمحورت في مجملها حول ظاهرة العمل والية من اليات سياسة التشغيل التي تتمثل في برنامج الادماج المهني **DAIP** * ، وتأثيره على الاندماج التنظيمي لموظفي هذا الجهاز ، سوف نحاول في هذا الفصل الذي يعتبر امتدادا له وتجسيديا لما طرح من أهداف التطرق إلى مجالات الدراسة والعينة وخصائصها.

1. مجالات البحث

1.1. المجال الجغرافي

وهو النطاق الذي يجري فيه الدراسة الميدانية و الذي تمثل في مقر ولاية الجلفة التي تعد من إحدى المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري التي أنشأت ولاية الجلفة بمقتضى الامر رقم 69-74 المؤرخ في 12 جمادى الثانية 1394 الموافق ل 02 يوليو 1974 والذي يتعلق بإصلاح التنظيم الاقليمي للولايات ، اذ انها فيما سبق وبالضبط ما بين 1830 و 1848 كانت تابعة لإقليم الجزائر ، وما بين 1956 و 1974 الى الاقليم التيطري (المدية) حاليا ، تتكون اداريا من 36 بلدية تتكوّن من 12 دائرة .

➤ الولاية هي جماعة عمومية اقليمية تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي ، وتشكل مقاطعة ادارية للدولة وتنشأ بقانون ، فالولاية لها اقليم واسم ومقر ولها مجلس منتخب يسمى المجلس الشعبي الولائي¹ ، وتتكون الولاية من هئتين هما .

- الوالي
- المجلس الشعبي الولائي .

2.1. المجال البشري

ويقصد به عدد أفراد العينة التي أجريت عليها الدراسة وهم موظفو جهاز المساعدة على إدماج المهني **DAIP**. بمقر الولاية لولاية الجلفة .

* Dispositif d'aide a l'insertion professionnelle.

1. قانون رقم 90-09 - المؤرخ في 12 رمضان 1410 الموافق ل 07 ابريل 1990 المتعلق بالولاية .

- جهاز المساعدة على الإدماج المهني: DAIP

تأسس هذا الجهاز منذ بداية التسعينيات بهدف التشغيل المؤقت للشباب المدمج داخل المؤسسات ، وذلك بإنشاء مناصب عمل مأجورة بمبادرة محلية ، والإعانة على انشاء نشاطات على اساس مشاريع يقترحها الشباب في شكل تعاونيات فردية او جماعية بهدف ازالة وتصحيح النقائص والتركيز على المبادرة والشراكة المحلية .

كما يهدف ايضا الى جعل الشباب يكتسبون خبرة مهنية داخل وحدة انتاجية¹ و يعد هذا الجهاز من بين الأجهزة المحدثة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 126/08 المؤرخ في 19 أفريل 2008² المعدل والمتمم بغرض تسيير و متابعة و تقييم و مراقبة هذا الجهاز الذي تتكفل به الوكالة الوطنية للتشغيل بالتعاون مع المديريات الولائية للتشغيل ، كما ان هذا المرسوم يهدف الى تشجيع الشباب المدمج طالبي العمل المبتدئين ، اضافة الى كافة اشكال النشاط والتدابير الاخرى الرامية الى ترقية تشغيل الشباب عبر برامج تكوين ، تشغيل ، توظيف ، ويوجه هذا الجهاز إلى ثلاث فئات من طالبي العمل المبتدئين:

- ❖ الشباب حاملي شهادات التعليم العالي والتقنيين الساميين خريجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني.
- ❖ الشاب خريجي التعليم الثانوي للتربية الوطنية ومراكز التكوين المهني.
- ❖ الشباب الذين بدون تكوين ولا تأهيل.

*** ويهدف هذا الجهاز إلى :**

- تسيير و متابعة و تقييم و مراقبة هذا الجهاز الذي تتكفل به الوكالة الوطنية للتشغيل بالتعاون مع المديريات الولائية للتشغيل .
- تشجيع الإدماج المهني لطالبي الشغل المبتدئين.
- ازالة وتصحيح النقائص والتركيز على المبادرة والشراكة المحلية .
- تشجيع الشباب المدمج طالبي العمل المبتدئين وكافة اشكال النشاطات والتدابير الاخرى الرامية الى ترقية تشغيل الشباب عبر برامج تكوين ، تشغيل ، توظيف .
- جعل الشباب يكتسبون خبرة مهنية داخل وحدة انتاجية .

1 مدني بن شهرة ، مرجع سبق ذكره ، ص 275 .

2 المرسوم التنفيذي 08-126 المؤرخ في 19 افريل 2008 ، الجريدة الرسمية ، العدد 22 ، الصادر في 30 افريل 2008 .

* شروط التأهيل :

- للاستفادة من عقود الإدماج يجب على طالبي العمل المبتدئين أن يكونوا:
- ذوي جنسية جزائرية.
- بالغين من 18 إلى 35 سنة .
- يمكن تخفيض شرط السن إلى 16 سنة بالنسبة للشباب طالبي العمل المبتدئين شريطة أن يقبلوا متابعة تكوين في الفروع أو التخصصات التي تعرف عجزا في سوق التشغيل.
- نسخة من شهادة اثبات تبيين و ضعيتهم إزاء الخدمة الوطنية .
- حائزين على الشهادات و مثبتين لمستواهم التعليمي و التأهيلي و المؤهلات المهنية.
- مسجلين كطالبي عمل لدى الوكالات المحلية للتشغيل.*

* أنواع عقود الإدماج :_إدماج الشباب في هذا الجهاز يتم عن طريق:

- عقد إدماج حاملي الشهادات **CID** : لدى الهيئات و الإدارات العمومية و المؤسسات العمومية و الخاصة.
- عقد الإدماج المهني **CIP** : لدى الهيئات و الإدارات العمومية و المؤسسات العمومية و الخاصة.
- عقد تكوين - إدماج **CFI** : لدى الورشات التي تبادر بها الجماعات المحلية أو متابعة التكوين لدى حرفين معلمين
- عقد العمل المدعم **CTA** : لدى الهيئات و المؤسسات الخاصة ، وهو مشترك بين الهيئة العمومية والمستخدم.

* مدة العقد :

- 03 سنوات قابلة للتجديد لدى الهيئات و الإدارات العمومية .
 - سنة واحدة قابلة للتجديد لدى القطاع الاقتصادي .
 - مدة الأشغال في ورشات الجماعات المحلية و مختلف الورشات .
- * الأجر والمنح:
- يتقاضى المستفيدون من عقود إدماج حاملي الشهادات أجره شهرية صافية تحدد كما يأتي:
 - 15.000 دج بالنسبة لحاملي شهادات التعليم العالي.
 - 10.000 دج بالنسبة للتقنيين السامين.
 - يتقاضى المستفيدون من عقود الإدماج المهني أجره شهرية صافية تقدر بـ 8.000 دج.

* وثائق من الوكالة الولائية للتشغيل بالجلفة ، بتاريخ 2016/05/19 على 14.30.

- يتقاضى المستفيدون من عقود تكوين - إدماج أجره شهرية تقدر قيمتها بـ: 12.000 دج للشباب المدمج في إطار الورشات المختلفة المبادر بها من طرف القطاعات والبلديات.
- * امتيازات جهاز المساعدة على الإدماج المهني:
- تتكفل الدولة بالأجر الشهري و كذا التكاليف الاجتماعية للمستفيدين من جهاز المساعدة على الإدماج المهني.
- الاستفادة من التدابير المحفزة ذات الطابع الجبائي مدة عقد الإدماج و عقد العمل المدعم طبقاً للقانون المعمول به (قانون 06-24 المؤرخ في 26-12-2006).
- مساهمة الدولة في أجور عقد العمل في إطار توظيف الشباب لدى المؤسسات العمومية و الخاصة و كذا الحرفيين المعلمين. **

3.1. المجال الزمني

يمتد المجال الزمني لدراستنا بشقيها النظري والتطبيقي على مدار 03 سنوات ، ابتداءً من شهر نوفمبر 2015 الى غاية مارس 2016 كانت كلها عبارة عن دروس نظرية جاءت على كل بحوث يقوم بإعدادها الطلبة ليتم عرضها من طرفهم ، ومنذ بداية شهر افريل 2016 اي بعد عطلة الربيع مباشرة إلى غاية أواخر ماي وبداية جوان 2018 ، مرت الدراسة عبر ثلاث مراحل تمثلت في ما يلي :

المرحلة الأولى : بدأت في شهر افريل 2016 حيث بدأنا في تجميع المادة العلمية من خلال جمع المراجع المختلفة من كتب وأطروحات ماجستير ودكتوراه ، وكذا مجلات وملتقيات عبر المكتبات ومواقع الانترنت التي تعرضت لموضوع دراستنا ، بالإضافة إلى المتابعة الميدانية حيث بدأت زيارتنا الأولى لمديرية التشغيل أين التقينا مع بعض المسؤولين الذين أفادونا ببعض المعلومات حول سياسات التشغيل وما تضمنه من برامج واليات ، وعلى ضوء هذه المعلومات تم التوجه بعدها إلى الوكالة الولائية للتشغيل لجمع أهم المعلومات التي لها علاقة مباشرة بموضوع بحثنا ، وأعطت هذه العملية صورة مبدئية عن سير العمل داخل الولاية مقر العمل ، حيث ركزنا من خلالها على فئة معينة تمثلت في موظفو جهاز المساعدة على الإدماج المهني DAIP.

المرحلة الثانية : بدأت من جوان 2016 الى غاية مارس 2017 ، وفيها تم تقديم العمل كمشروع بحث ساعدنا على التوسع في مختلف أجزاء هذا البحث والاستقرار على مكان إجراء الجانب الميداني من الدراسة ، كما تم في هذه المرحلة تحديد محتوى الجانب النظري الذي يخدم الموضوع من خلال المراجع التي تم تحصيلها والاستقراء على خطة بحث مناسبة.

** وثائق من الوكالة الولائية للتشغيل بالجلفة ، بتاريخ 31/05/2016 على 10.00.

المرحلة الثالثة : وكانت بداية من شهر نوفمبر 2017 حيث تم فيها عرض الاستمارة اولية وإرسالها الى الاستاذ المشرف ، ثم تحكيمها من خلال عدة اساتذة ضمن التخصص ، حيث تمّ تعديلها لأكثر من مرة ، وصولا لتوزيعها على موظفو جهاز المساعدة على الإدماج المهني DAIP في المؤسسة العمومية - مقر الولاية - بالإضافة الى الدوائر التابعة لها وعددهم 12 دائرة وهم كالأتي :الجلفة ، عين وسارة ، مسعد ، بحبح ، عين الابل ، الادريسية ، دار الشيوخ ، فيض البطمة ، سيد لعجال ، البيرين ، حد الصحاري ، الشارف ، وقد استغرقت هذه العملية 20 يوم. وبعد استلام الاستثمارات تم الشروع في عملية التفريغ وبناء الجداول التي كانت مصحوبة بالقراءة الإحصائية والتحليل السوسيولوجي وكذا النتائج المتوصل إليها.

2. عرض وصفي لهياكل وأجهزة الولاية

1.2. الوالي وديوانه

1.1.2. والي الولاية

حسب المادة 92 من القانون رقم 09/90 المؤرخ في 07 افريل ، والمتعلق بالولاية بحيث ان الوالي هو ممثل الدولة ومندوب الحكومة على مستوى الولاية ، ويتخذ قرارات الحكومة زيادة على التعليمات التي يتلقاها من كل وزير من الوزراء وبذلك فله اختصاصات كممثل للدولة واختصاصات اخرى كممثل للولاية ، كما يتم تعيين الوالي بمرسوم رئاسي يتخذ في مجلس الوزراء وباقتراح من وزير الداخلية والجماعات المحلية والتهيئة العمرانية ، وتندرج وظائفه ضمن الوظائف السامية في الدولة .

* الوالي كممثل للدولة

يمثل في هذه الصفة سلطة عدم التركيز ولذلك فهو مكلف سياسيا ، لانه يعتبر وسيط بين الادارة المحلية والادارة المركزية ، كما يكلف بتنفيذ القوانين والتنظيمات والقرارات ، كما هو مطالب بالمحافظة على الامن العمومي والسكينة العامة بمساعدة مصالح الامن الموضوعية تحت تصرفه¹ ، ومن الناحية الادارية فهو ضابط اداري يراقب عمل مصالح الدولة ، كما يقوم بتمثيل الدولة امام القضاء وهو المسؤول عن اجراءات الدفاع والحماية المدنية .

1 القانون رقم 09/90 المؤرخ في 09/04/1990 المتعلق بالولاية (ج ر رقم 15) ، المواد من 42 الى 102 .

* الوالي كـممثـل للولاية

يكلف الوالي بتنفيذ المهام التالية

- تنفيذ قرارات المجلس الشعبي الولائي ، بصفته الهيئة الثانية في الولاية وتقديم تقرير عن هذه العملية عند افتتاح كل دورة للمجلس الشعبي الولائي .
- نشر مداولات المجلس والسهر على حسن سير مصالح الولاية .
- يعتبر الامر بالصرف في الولاية ، وهو الذي يعد مشروع الميزانية ويقوم بتنفيذها بعد مصادقة المجلس الشعبي الولائي عليها .
- يدير املاك الولاية ويمثلها امام القضاء¹ .

2.1.2. ديوان والي الولاية

يوضع الديوان تحت سلطة الوالي مباشرة يتكون من 05 الى 10 مناصب للملحقين بالديوان ، يتم تحديدها بقرار وزاري مشترك بين وزير الداخلية والجماعات المحلية والتهيئة العمرانية و وزير المالية ومدير الوظيف العمومي ، ويقوم رئيس الديوان بمهمة تنسيق وتنشيط ورقابة نشاطات ملحق الديوان ، كما يستفيد من تفويض التوقيع من الوالي .

يكلف ديوان الوالي بالمهام التالية .

- العلاقات الخارجية والتشريفات .
- العلاقات مع اجهزة الصحافة والاعلام .
- أنشطة مصلحة الاتصالات السلكية واللاسلكية .

1 القانون رقم 09/90 المؤرخ في 07/04/1990 المتعلق بالولاية (ج ر رقم 15) ، المواد من 42 الى 102 .

* يحتوي ديوان والي ولاية الجلفة على 06 ملحقين بالديوان مكلفين بمساعدة الوالي في اداء مهامه وهم كالتالي :

- ملحق بالديوان مكلف بالتشريفات والعلاقات الخارجية

مكلف ببرمجة الاستقبالات والتحضيرات للزيارات التي تقوم بها الوفود الوزارية ، وتنظيم الخرجات الميدانية للوالي ، كما يبرمج مقابلات للمواطنين مع الوالي ، بالاضافة الى ذلك تضاف اليه مهام ظرفية مثل التحضير من الناحية البروتوكولية للفعاليات الثقافية .

- ملحق بالديوان مكلف بالشؤون الاجتماعية

مكلف بمتابعة السكنات الاجتماعية ، وذلك بمتابعة المشاريع السكنية على مستوى الولاية من حيث الاحصائيات ، محاولات للترقية ومراقبة بعض الانجازات على مستوى دوائر وبلديات الولاية ، وذلك بالتعاون على مستوى مديريات الولاية ، كما انه مكلف بملف التضامن مثل عملية جمع القطع النقدية الصغيرة مع وزارة التضامن الوطني ، وكذلك العمليات التضامنية بمناسبة شهر رمضان والمخيمات الصيفية .

- ملحق بالديوان مكلف بملفات الشباب والرياضة والثقافة والسياحة والحركة الجمعوية .

تتمثل مهامها فيما يلي :

* متابعة ومعالجة ملفات الشباب والرياضة والثقافة والسياحة والحركة الجمعوية .

* متابعة تطبيق قرارات الوالي في هذا الميدان .

* تمثيل الوالي لدى الجمعيات .

* تقديم تقارير تتضمن اقتراحات لمعالجة المشاكل المواجهة ويرفعها الى الوالي .

- ملحق بالديوان مكلف بالملفات التقنية

تتمثل الملفات التقنية في ملفات السكن ، المياه ، الاشغال العمومية ، اما مهامها تتمثل في :

* العمل على التطوير المحلي كالاشراف على عملية تجهيز البلديات

* معالجة ومتابعة بعض المشاكل التي يشهدها هذا الميدان ، وتقديم تقارير للوالي تتضمن اقتراحات لحل المشكل مثل مشكلة توزيع المياه للشرب ... الخ .

- ملحق بالديوان مكلف بالشؤون الخاصة .

يتكلف بعدة أنشطة تتمثل في الاتصالات السلوكية واللاسلكية ، والعلاقات مع الأحزاب والجمعيات في جانبها السياسي .

- ملحق بالديوان مكلف بالعلاقات مع أجهزة الصحافة و الاعلام

يقوم بتلخيص المقالات الصحفية وتقديمها للوالي للاطلاع عليها ، حيث يمكن اعتبارها همزة وصل بين الوالي و الصحافة المحلية¹ .

2.2. الامانة العامة

يديرها الامين العام تحت اشراف وسلطة الوالي ويعد الشخص الثاني بعد الوالي لذلك يدرج ضمن قائمة الوظائف السامية وتتمثل مهامه فيما يلي :

* السهر على استمرارية عمل الادارة ومتابعة كل اعمال مصالح الدولة المتواجدة على مستوى الولاية

* تنسيق اعمال المدراء الولائيين وتنشيطهم ، كما ان يرأس لجنة الصفقات العمومية في الولاية .

* تنسيق ومتابعة اعمال الهياكل المكلفة بالأرشفيف ، التوثيق .

يساعد الامين العام في اداء مهامه امانة خاصة تكلف باستقبال المكالمات الهاتفية ، تسجيل البريد الوارد وترتيبه ، استقبال الاشخاص وبذلك فانه للأمانة العامة للولاية دور محوري يتمثل في التنسيق بين الوالي وبين السلطات الادارية المركزية من جهة ، وبينه وبين مختلف المصالح الخارجية للوزارات على المستوى المحلي من جهة اخرى ، وذلك من خلال التنسيق وإعداد التقارير ومتابعة الملفات وضمان إيصال المعلومات الى الجهات المعنية .

1 المرسوم التنفيذي رقم 215/94 المؤرخ في 1994/07/23 ، المحدد لأجهزة الادارة العامة في الولاية وهيكلها (ج ر - رقم 48) .

- وتنظم الامانة العامة في ثلاث مصالح وهي :

1.2.2.1. مصلحة التنسيق والتنظيم : وتنقسم الى ثلاث مكاتب

أ/ مكتب التنسيق : يقوم بتوجيه المراسلات باختلاف انواعها التي تصدرها او تتلقاها الولاية من السلطات المركزية الى المعنيين بها ، ثم متابعة تنفيذ هذه القرارات ، كما يسهر هذا المكتب على تحضير اجتماعات اللجان التي تعود رئاستها للوالي او الامين العام ، ويعمل ايضا على تنفيذ قرارات مجلس الولاية .

ب/ مكتب التنظيم : مكلف بما يلي :

- دراسة واقتراح كل ما يمكن ان يساهم في العمل الحسن لمديريات الولاية خاصة في مجال تبسيط الاجراءات وتحسين شروط وظروف العمل وترقية كل الاعمال التي تتجه الى عقلنة استعمال الوسائل البشرية والمادية الموضوعية التي بحوزتهم .

- يتلقى الاقتراحات المتعلقة بتنظيم تسيير الشؤون العامة في الولاية لغرض دراستها وتحليلها ثم توجيهها الى السلطات المركزية .

ج/ مكتب الصفقات : يتلقى مشاريع الصفقات العمومية التي تبرمها جميع المديريات في الولاية ليقوم بمراقبتها مراقبة اولية ، ثم تقديمها للجنة الصفقات للولاية التي يراسها الامين العام ، كما يقوم بمتابعة تنفيذ قرارات هذه اللجنة .

2.2.2.2. مصلحة التلخيص والتوثيق : تتكون من مكاتبين

أ/ مكتب التلخيص : يقوم هذا المكتب بـ :

- الجمع والتحليل والتنسيق بين البرامج السنوية لاعمال مختلف المديريات وضمان سير المعلومات بين جميع الهياكل المعنية .

- استقبال وجمع التقارير الميزانيات وحصيلة النشاطات الخاصة بالمديريات الولاية وتلخيصها .

- التنسيق مع المجلس الشعبي الولائي .

- تطبيق البرامج التي تضعها الدولة في الميدان وتقديم تقارير دورية تبين ذلك .

ب/ مكتب التوثيق : يقوم هذا المكتب بـ :

- الحصول على كل الوثائق والمعلومات والقطع الاشهارية القادرة على اعطاء فائدة لمديريات الولاية وتكوين وتسيير وثائق الولاية من اجل استغلالها احسن استغلال .

- حفظ وتنظيم الوثائق الداخلية للولاية ، وتنظيم ايام دراسية بالتعاون مع الهياكل المعنية ، وكذلك حلقات دراسية .

- التحديث المتواصل للمعلومات في الولاية .

3.2.2. مصلحة الارشيف : تتكون من قاعة للمطالعة واخرى للعرض ، وقاعتين للحفظ ، اضافة الى مكتبين هما :

أ/ مكتب الاعلام والمساعدة : يقوم هذا المكتب على :

- نشر وتبليغ جميع القواعد المتعلقة بمعالجة حفظ وتسيير الارشيف والسهر على تطبيقها على المستوى الولائي .

ب/ مكتب الحفظ : مكلف بـ :

- تلقي وحفظ كل الوثائق والمراسلات الادارية الولائية التي يفوق عمرها 05 سنوات .

- تحويل الوثائق الى التنظيمات المختصة المكلفة بتسيير الارشيف¹ .

3.2. مديرية الادارة المحلية

حسب المادة الخامسة من المرسوم التنفيذي رقم 265/95 السالف الذكر .

تكلف مصالح مديرية الادارة المحلية على الخصوص بما يلي :

* تعد مع المصالح الاخرى لميزانية التسيير وميزانية التجهيز في الولاية ، كما تسهر على تنفيذها حسب الكيفيات المقررة .

1 منشور وزير الداخلية رقم 499 المؤرخ في 05 جوان 1993 المعدل للمنشور رقم 224 المؤرخ في 01/09/1992 ، المتضمن تنظيم مصالح الامانة العامة للولاية .

- * تدرس وتقترح وتصنع كفاءات تسيير المستخدمين المعنيين لدى المصالح المشتركة في الولاية .
- * تدرس تطور كل عمليات تحسين مستوى المستخدمين وتكوينهم .
- * تجميع كل الوثائق الضرورية لسير مصالح البلديات سيرا منتظما وتحللها وتوزيعها .
- * تقوم بكل دراسة وتحليل يمكنان الولاية والبلديات من دعم مواردها المالية وتحسينها .
- * تضبط باستمرار الوثائق المتعلقة بتسيير ممتلكات الولاية .
- * تدرس الميزانيات والحسابات الادارية في البلديات والمؤسسات العمومية ، وتوافق عليها وبذلك فان مهمتها الاساسية هي تسيير الموارد البشرية والمالية وممتلكات الولاية ، وكذا ممارسة الوصاية على اعمال البلديات في مجالات المالية ، الممتلكات ، الموظفين .
- وعلى هذا الاساس فهي مقسمة على ثلاث مصالح .

1.2.3. مصلحة التنشيط المحلي والصفقات والبرامج : وتنقسم الى مكتبين

أ/ مكتب المالية المحلية : ونجد فيه فرعين هما :

- فرع ممتلكات البلدية : يشرف عليه مستشار تقني لدى الجماعات المحلية ، ويقوم بتسيير الاملاك المنقولة وغير المنقولة للولاية ، حيث نصت المادة 86 من قانون الولاية ان الوالي يؤدي كل اعمال ادارة الاملاك والحقوق التي تتكون منها ممتلكات الولاية باسمها ، وتحت مراقبة المجلس الشعبي الولائي ، ومن اجل ذلك يقوم المكتب بجرد هذه الاملاك النهائية من كل سنة ، واعداد مستحقات الايجار ، كما يقوم المكتب بالمصادقة ومتابعة الملفات المتعلقة بعقود الكراء والصفقات المقدمة من طرف البلديات وفي نفس الوقت تسيير ممتلكاتها ، كما يقوم هذا الملف بمتابعة ملف الخوصصة (خوصصة المحلات ، اماكن الوقوف ، المقاهي ...) ، اضافة الى متابعة ميزانية مؤسسات تسيير المياه والسهر على تطبيق النصوص القانونية المتعلقة بالاحتياطات العقارية للبلدية لمتابعة عملياتها الخاصة بتنفيذها .

- فرع المالية المحلية : ويقوم هذا المكتب بـ :

. تذكير البلديات بقواعد التسيير الخاصة بالميزانية وبالممتلكات ، وبهذا الهدف اعدت مديرية الادارة

المحلية منشورا ولائيا يهدف الى تذكير مسؤولي البلديات بالتنظيمات الواجب اتباعها .

. متابعة ميزانية بعض المؤسسات مثل : مؤسسة تسيير المنطقة الصناعية ...

. انجاز ملفات مختلفة كطلب تعويض القيمة المنخفضة للايرادات الجبائية للبلديات طبقا للقرار

الوزاري المشترك المؤرخ في 14/02/1995 .

. طلب المنحة الاستثنائية لتوازن الميزانيات الاضافية العاجزة .

ب/ مكتب الصفقات والبرامج : ويشرف هذا المكتب على :

- متابعة ملفات البرامج التنموية والبرامج القطاعية المسجلة لصالح الولاية .

- متابعة الصفقات المبرمجة من طرف البلديات او الولاية

- تحرير تقرير دوري يتعلق بتنفيذ برامج التجهيز والاستثمار في الولاية .

- ضبط فهرس العمليات المسجلة في برامج التجهيز والاستثمار .

2.2.3. مصلحة الميزانية وممتلكات الولاية

تشير المادة 88 من قانون الولاية ان الوالي يعد على المستوى التقني مشروع الميزانية ويتولى تنفيذها

بعد مصادقة المجلس الشعبي الولائي ، كما تشير المادة 136 بان الميزانية تشمل على قسمين متوازيين

للارادات والنفقات ، قسم للتسيير وقسم للتجهيز .

و ضمنا للسير الحسن لمصلحة الميزانية فقد وزعت مهامها على ثلاث مكاتب .

أ/ مكتب ميزانية الولاية

يتولى مع المصالح المعنية تحضير وتنفيذ الميزانية وحسابات الولاية قصد تقديمها للوالي ولجنة

الاقتصاد والمالية الذي يعد تقريرا يقدم للمجلس للمصادقة عليه ويرتكز على ثلاث مستويات :

- على مستوى الميزانية الاولية التي يتم المصادقة من طرف المجلس الشعبي ، وقبل 31 اكتوبر من العام السابق لاعتماد الميزانية .
- على مستوى الميزانية الاضافية التي يتم المصادقة عليها قبل 15 جوان من السنة الجارية .
- على مستوى الحسابات الادارية الذي يتم اعداده للسنة السابقة اثناء اختتام المدة التكميلية لتنفيذ الميزانية الخاصة به .

ب/ مكتب ميزانية الدولة

يقوم هذا الاخير بتسيير الاملاك المنقولة وغير المنقولة للولاية ، حيث تنص المادة 86 ان الوالي يؤدي كل اعمال ادارة الاملاك والحقوق التي تتكون منها ممتلكات الولاية باسمها وتحت مراقبة المجلس الشعبي الولائي ، وفي هذا الاطار يقوم هذا المكتب :

- عمليات الصيانة سواء بالنسبة للعقارات او المنقولات .
- عمليات تقدير الارادات بالنسبة للممتلكات المنتجة ومتابعتها .
- عملية جرد الممتلكات نهاية كل سنة .

3.2.3. مصلحة المستخدمين . وتضم هذه المصلحة مكاتبين .

أ/ مكتب مستخدمي الولاية . ب/ مكتب مستخدمي البلديات .

ويلاحظ على العموم تشابه مهام المكاتبين ، غير ان مكتب مستخدمي البلديات يتقيد بأحكام المرسوم التنفيذي رقم 26/91 المؤرخ في 1991/06/02 المتضمن القانون الخاص بالعمال المنتمين الى قطاع البلديات وإجمالاً تقوم المصلحة بـ :

- السهر على تطبيق القوانين الاساسية للمواطنين التابعين للمصالح العمومية ، ومتابعة العمليات الخاصة بالتسيير الاداري للموظفين .
- مسك فهرس متكامل وجداول احصائية بالموظفين التي تسمح بمعرفة تطورهم باستمرار تبعاً لاحتياجات المصالح المشغلة .
- السهر على السير العادي للجان المتساوية الاعضاء المحلية والمقدرة بـ 56 لجنة .
- القيام بكل نشاط لتحسين مستوى الموظفين التابعين للمصالح العمومية .

- القيام بمهام دورية لتنشيط تفتيش المصالح البلدية .
- اعداد وتنفيذ المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية .

4.2. مديرية التنظيم والشؤون العامة

يسيرها مدير معين بموجب المرسوم التنفيذي طيقا للمرسوم 127/90 ، ويلاحظ الشطر الكبير فيما يخص توزيع المهام الملقى على عاتقه ، خاصة فيما يخص النزاعات ، نزع الملكية ، تسوية الماضي العقاري ... الخ . وحسب المادة الرابعة من المرسوم التنفيذي 265/95 فإنها تكلف مصالح التقنين والشؤون العامة على الخصوص ما يأتي :

- تسهر على التقنين العام واحترامه .
 - تضمن مراقبة شرعية التدابير التي تقرر على المستوى المحلي .
 - تنظم بالاتصال مع الاجهزة والمصالح المعنية للعمليات الانتخابية وتتولى التسيير للمنتخبين البلديين والولائيين .
 - تسهر على تبليغ القرارات الادارية الولاية .
 - تطبيق التنظيم المتعلق بتنقل الاشخاص .
 - تدرس منازعات الدولة والولاية ومتابعتها .
 - تسهر على قيام البلديات بنشر القرارات التي يجب اشهارها .
 - تتخذ اجراءات الشطب ونزع الملكية او الوضع تحت حماية الدولة وتتابع ذلك .
- ومنه فهي منظمة مكونة من ثلاث مصالح .

1.4.2. مصلحة الشؤون القانونية والمنازعات . وتضم ثلاث مكاتب .

أ/ مكتب العقود الادارية والمداولات البلدية : ويقوم هذا المكتب بـ :

- مراقبة مدى شرعية التدابير التنظيمية التي تقوم على مستوى البلديات .
- تسجيل مداولات البلديات ومراقبة شرعيتها .
- اعداد مجموع العقود الادارية للبلدية وتحضيرها ونشرها .
- مهمة استثنائية تتمثل في عملية تصفية الماضي العقاري .

ب/ مكتب العقود الادارية والمداولات الولاية : وتتمثل مهام هذا المكتب في :

- مراقبة مدى مطابقة قرارات الولاية للقانون وهي القرارات الصادرة عن مختلف المديرين .

- ممارسة رقابة ذاتية على مشاريع القرارات الصادرة من الوالي والشاملة لجميع تراب الولاية ، وتمتيز هذه الرقابة بانها قبلية على مشروعية القرار من ناحيتين هما ك
- * من ناحية الشكل : رقابة صحة حيثيات القرار ، تأسيسه ... الخ .
- * من ناحية الموضوع : مدى مطابقة موضوع القرار وأهدافه التي اتخذ من اجل تحقيقها .
- يتكفل هذا المكتب بإعداد جميع القرارات للولاية ونشرها .
- ج/ مكتب المنازعات ونزع الملكية .
- * بالنسبة لنزع الملكية : تكون في هذه الحالة استحالة التسوية الودية وتكزن في ثلاث مراحل هي التصريح بالمنفعة العامة ثم فتح تحقيق من اجل المصلحة العامة ثم يتم تقرير التعويض ، ويدفع نزع الملكية والمصلحة لم تتم بعملية نزع الملكية .
- * بالنسبة للمنازعات : فالمصلحة تقوم على :
- دراسة الطعون والتنظيمات المسبقة للرد عليها .
- دراسة القضايا المتصلة بالنزاع العام للادارة وذلك بالتعاون مع الجهات القضائية ، وتحقيقا لذلك تتعاقد الولاية مع مجموعة من المحامين توكلهم مهمة الدفاع عن الولاية .
- ارشاد البلديات في القضايا التنازعية التي تهمها ومساعدتها على ذلك .
- تقديم مذكرات للدفاع .
- متابعة تنفيذ الاحكام القضائية .
- 2.4.2. **مصلحة تنقل الاشخاص** : تتولى هذه المصلحة كل القضايا المتعلقة بالهوية وحالة الاشخاص وتنقلاتهم ، وتسهر على تطبيق التنظيم ، وتشمل ثلاث مكاتب .
- أ/ مكتب حالة الاشخاص وتنقلاتهم : وهو مكلف بالملفات التالية .
- تزويد مصالح الهوية بجميع التعليمات الجديدة الخاصة بالهوية ، والسهر على حسن سيرها .
- جوازات السفر الدولية والتكفل التام بموسم الحج (جوازات الحج ... الخ) .
- مراقبة المقابر وكذا الجنائز والدفن ، وكذا تحويل الجثث سواء كانوا مواطنين او اجانب .
- قرارات ايداع المجانين في مستشفيات الامراض العقلية .
- رخص خروج الاحداث .

- شهادة الوقاية ، الإقامة الجبرية¹.
- ب/ مكتب الاجانب : وهو مكلف بتطبيق التنظيم المتعلق بإقامة الاجانب وتنقلاتهم ، ويتولى بهذه الصفة ما يلي :
- يسلم بطاقات الإقامة وبطاقات التجار والحرفيين والصناعيين وتأشيرات تمديد الإقامة والخروج ورخص زواج الاجانب وسندات سفر اللاجئين والسياسيين وعديمي الجنسية .
- يمكسك الفهرس الخاص بالأجانب .
- يتابع الاجراءات الخاصة بهم .
- يدرس القضايا التي تثيرها السلطات القضائية .
- ج/ مكتب الحالة المدنية والخدمة الوطنية : ويقوم بالمهام التالية :
- عمليات متابعة مصالح البلدية من خلال السجلات لمتابعة المواطنين من الميلاد الى الزواج حتى الوفاة .
- تفويض ضباط الحالة المدنية على مستوى البلديات مع مراعاة العدد .
- تزويد البلديات بمختلف وثائق الحالة المدنية وعددها 28 وثيقة .
- عمليات الاحصاء للخدمة الوطنية وذلك بإمداد البلديات بقوائم التسجيل للخدمة الوطنية .
- السهر على امانة اللجنة الجهوية للإعفاء من الخدمة الوطنية والتي يرأسها الوالي .
- 3.4.2. مصلحة التنظيم العام . وتشمل هذه المصلحة ثلاث مكاتب .
- أ/ مكتب الانتخابات والجمعيات .
- ✓ في مجال الجمعيات .
- يهتم بتطبيق التنظيم المتعلق بالجمعيات بكل انواعها وذلك بمتابعة الاجراءات الخاصة بها ، وذلك على ضوء القانون 31/90 المتعلق بالجمعيات ، وكذا المنشور 46/99 ، ويتم ذلك بدءاً من طلب الترخيص الى منح الاعتمادات لنشاط جمعية ما ، وملخص هذه الاجراءات يتمثل فيما يلي :
- طلب ترخيص بعقد جمعية عامة .
- دراسة الطلب وإرساله الى الادارة المختصة لإيداع الرأي فيه ، وفي حالة الرأي الموافق يتم الترخيص ، وتبلغ مصالح الامن .

1 الامر 26/74 المؤرخ في 1947/02/20 ، المتعلق بتكوين الاحتياطات العقارية للبلديات والذي تم تعديله بموجب الامر 25/90 المؤرخ في 1990/11/18 ، المتضمن التوجيه العقاري .

- تكوين ملف يتكون من القانون الاساسي للجمعية ، محضر التصيب ، قائمة اعضاء المكتب التنفيذي ، قائمة المؤسسين ، الجمعية العامة ، وثيقة اثبات المقر ، تصريح شرفي من طرف الرئيس .
 - عقد تأسيس الجمعية في الجريدة ثم منح الاعتماد .
 - و الجدير بالذكر ان ولاية الجلفة تشهد نشاطا معتبرا لهاته الجمعيات على الصعيد الثقافي ، وهو ما يترجمه عدد هذه التنظيمات .
 - ✓ في مجال الانتخابات : لقد اوكل لهذا المكتب في مجال الانتخابات المهام التالية :
 - اعداد العمليات الانتخابية وتنظيم اجرائها .
 - مسك فهرس المنتخبين ومتابعة ملفاتهم الادارية .
 - تطبيق الاحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بممارسة المنتخبين مهامهم .
 - ورغم ان المكتب في اهتمامه بقضايا الانتخاب والمنتخبين ذات البعد السياسي ، إلا انه يتعامل معها من جانبها الاداري فقط .
- ب/ مكتب تنقل السيارات .

يقوم هذا المكتب بتطبيق التنظيم المعمول به في مجال تنقل السيارات ، ويقوم بتسليم الوثائق المعدة طبقا لهذا التنظيم .

وهو بذلك ينظم بالاتصال مع المصالح المعنية عملية السير في الطرق وتسجيل السيارات ومنح رخص السياقة والبطاقات الرمادية .

ج/ مكتب المؤسسات المصنفة والمهن المنظمة : يقوم بالمهام التالية :

- يعمل على تطبيق القوانين والتنظيمات فيما يخص بيع وحمل السلاح والذخيرة .
- يعمل على تطبيق القوانين والتنظيمات الخاصة بالمتفجرات .
- السهر على احترام التنظيم الخاص بالمنشآت المصنفة .
- منح التراخيص بمحلات بيع المشروبات والحرف المنظمة .

3. العينة وخصائصها

1.3. العينة وكيفية اختيارها

العينة هي جزء من المجتمع الذي تمثله ، ويتم اختيارها بطرق مختلفة بغرض دراسة هذا المجتمع وهي تعتبر من أهم الخطوات الهامة للباحث الاجتماعي ، فهي تحمل كل الخصائص والمميزات التي تمثل المجتمع المدروس ، لأنه كلما كانت العينة مختارة بشكل جيد ودقيق أدى ذلك للوصول إلى نتائج

أكثر دقة ووضوح. وبما أن مجتمع بحثنا هو حول موظفو جهاز المساعدة على الإدماج المهني الذين يعملون في المؤسسة عمومية بمقر الولاية ودوائرها ، المقدر عددهم الاجمالي على مستوى مقر الولاية ودوائرها هو 180 موظف في اطار جهاز المساعدة على الادماج المهني ، ونظرا لصعوبة الوصول إليهم فقد كان لزاما علينا أن تكون المعاينة غير احتمالية ، وبالتالي فإن عينة الدراسة التي اخترناها هي المسح الشامل لمجتمع الدراسة التي استدعت منا التوجه إلى كل الدوائر التابعين الى مقر الولاية ، وترقب كل وافد عليها ينتمي إلى الجهاز الذي ذكر سابقا وتسليمه استمارة البحث للإجابة عنها وهذا طبعا بعد موافقة رئيس الدائرة ، ولأن هذه العملية تتطلب وقتا طويلا ولضيق الوقت الخاص بالدراسة لزم علينا التنقل إلى الادارات المعنية بذلك التي تضم هذا النوع من الموظفين وبالتالي توزيع الاستمارات فيها ، وبعد مرور حوالي 22 يوما تم استلام ما يقارب 167 استمارة قمنا بإلغاء البعض منها لعدم إفادتها لنا بمعطيات أو تفاصيل قد تخدم موضوع الدراسة ، فمنهم من كان في عطلة مرضية اضافة الى بعض الفتيات اللواتي كن في مرحلة الولادة مما ادى الى صعوبة الوصول اليهن وذلك لضيق الوقت الذي هو في غير صالحنا ، وبعد فرزها استقرينا على 160 استمارة قامت عليها الدراسة الميدانية .

وتتم عملية تفرغ الاستمارة في شكلها النهائي بواسطة برنامج SPSS نسخة 22 .

2.3. خصائص العينة

تشكل البيانات الشخصية الخلفية العملية التي تنطلق منها لتفسير العلاقات القائمة بين متغيرات الدراسة على اعتبار أن تحديد خصائص وسمات المجتمع المدروس يعطينا نظرة شاملة عن مدى تجانسه وتنوعه ومدى ارتباطه بالأسئلة وعلى هذا الأساس نشرع في التحليل الكمي للبيانات الشخصية بناء على المعطيات التي جمعناها من خلال توزيعنا للاستمارة والتي ضمت موظفو جهاز المساعدة على الإدماج المهني DAIP .

الجدول رقم 03: توزيع أفراد العينة حسب الجنس.

الجنس	التكرار	النسبة
ذكر	82	% 51.2
انثى	78	% 48.8
المجموع	160	% 100

من خلال الجدول يتبين أن اتجاه الأغلبية من المبحوثين يميل إلى فئة الذكور والمقدرة ب 51.2%. التي تمثل موظفو جهاز المساعدة على الإدماج المهني ، بالمقابل نجد النسبة المتبقية من ذلك والمقدرة ب 48.8% فهي تمثل فئة الاناث.

الملاحظ من هذه النتائج أن النسبة الأكثر تمثيلا لجنس الموظفين تتجسد في الذكور وهذا ما يبين لنا أن الذهنيات التقليدية التي كانت ضد عمل المرأة قد تم تجاوزها وأن العمل اليوم أصبح يقاس بالمؤهلات والكفاءات وليس بالجنس ، بالإضافة إلى أن الأغلبية من الذكور موافقين على هذا العمل باعتباره الطريقة الوحيدة لتلبية احتياجاتهم المادية في ظل غياب فرص التشغيل أمامهم ، عكس فئة الاناث اللواتي لديهن بعض الحظوظ في العمل حتى وان كان خارج نطاق المؤسسة .

الجدول رقم 04: توزيع أفراد العينة حسب السن.

السن	التكرار	النسبة
[25 - 28 سنة]	35	% 21.9
[29 - 32 سنة]	56	% 35.0
[33 - 36 سنة]	37	% 23.1
[37 - 40 سنة]	32	% 20.0
المجموع	160	% 100

من خلال هذا الجدول يتبين لنا أن أغلبية المبحوثين يمثلون الفئة التي يتراوح سنها ما بين [29- 32 سنة] وذلك بنسبة 35.0 % تليها الفئة التي يتراوح سنها ما بين [33- 36 سنة] بنسبة 23.1 % بالمقابل نجد الفئة التي يتراوح سنها ما بين [25 - 28 سنة] بنسبة 21.9 % تليها الفئة التي يتراوح سنها ما بين [37- 40 سنة] بنسبة 20.0 %.

ومن خلال هذه النتائج يتبين أن النسبة الأكثر تمثيلاً لسن موظفو جهاز المساعدة على الإدماج المهني تكمن في الفئة التي يتراوح سنها ما بين [29-32 سنة] وذلك راجع إلى أن هذا الجهاز يشترط سن محدد يتراوح من 18 إلى 36 سنة للاستفادة منه ، بالإضافة إلى أن أغلبية المبحوثين هم من حاملي الشهادات الذين يفوق سنهم 25 سنة وهي الفترة التي يكون فيها الفرد أكثر قدرة على العطاء وكذا التفكير في تكوين أسرة ، ويعتبر هذا الجهاز المجال المفتوح أمامهم للتشغيل بعد التخرج وتحقيق البعض من أهدافهم .

الجدول رقم 05: توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية.

النسبة	التكرار	الحالة العائلية
45.0 %	72	أعزب
51.9 %	83	متزوج
1.9 %	03	مطلق
1.2 %	02	أرمل
100 %	160	المجموع

يبين هذا الجدول أن اتجاه الأغلبية من المبحوثين تمثل فئة المتزوجين بنسبة 51.9 % وبالمقابل لذلك نجد فئة العزاب بنسبة 45.0 %، أما عن حالات الطلاق والأرامل فإن العينة المختارة لا تحتوي إلا على حالات ضئيلة .

ولعل السبب في ذلك راجع لكون أن فئة الموظفين في هذا الجهاز لتواجههم في مناصب عمل غير دائمة والذي يؤثر على استقرارهم الاجتماعي ، الأمر الذي جعل البعض منهم يبتعد كل الابتعاد الكلي عن فكرة الزواج في هذه المرحلة إلى غاية حصولهم على عمل دائم ، ولكن مع مرور السنين التي تجاوزت عند أغلبهم إلى سبعة سنوات فاكثرت لدى ذلك إلى الخروج من هذه الحالة والدخول مرحلة جديدة تتمثل في الحياة الزوجية ، وكانت النتيجة أن أغلب موظفو جهاز الإدماج المهني قد أصبحوا متزوجين ، بالإضافة إلى تأثير الظروف الاجتماعية كإنخفاض المستوى المعيشي وأزمة السكن على قراراتهم.

الجدول رقم 06: توزيع أفراد العينة حسب نوع العقد.

نوع العقد	التكرار	النسبة
عقد ادماج حاملي الشهادات CID	112	70.0 %
عقد الادماج المهني CIP	38	23.8 %
عقد تكوين / ادماج CFI	10	6.2 %
المجموع	160	100 %

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن أغلبية الباحثين يمثلون نوع العقد CID بنسبة 70.0 % تليها مباشرة النسبة 23.8 % والتي تمثل نوع العقد CIP وبالمقابل نجد نوع العقد CFI بنسبة 6.2 % . من خلال هذه النتائج يتبين أن النسبة الأكثر تمثيلاً لموظفي جهاز المساعدة على الإدماج المهني تكمن في الفئة التي تنتمي إلى نوع العقد CID الذي يمثل خريجي شهادات التعليم العالي والبحث العلمي وذلك راجع لارتفاع نسبة التخرج في كل موسم جامعي وازدياد الطلب على العمل لتلبية رغبات الموظفين والرغبة في تحقيق الذات والحصول على وظيفة دائمة بعد عناء طويل من الدراسة .

الجدول 07: توزيع أفراد العينة حسب مدة العقد .

مدة العقد	التكرار	النسبة
مرة	17	10.6 %
مرتين	68	42.5 %
أكثر	75	46.9 %
المجموع	160	100 %

من خلال هذا الجدول يتبين لنا أن اتجاه الأغلبية من الباحثين يميل إلى تمديد العقد إلى أكثر من مرتين وذلك بنسبة 46.9 % ، وبالمقابل نجد النسبة 43.5 % التي تمثل فئة الباحثين الذين جددوا العقد مرتين ، في حين أن الفئة التي جددت العقد مرة واحدة بنسبة 10.6 % .

من خلال هذه النتائج يتضح لنا أن أغلبية الباحثين قد جددوا عقد عملهم أكثر من مرة وهذا راجع لكون أن جهاز المساعدة على الإدماج المهني جهاز حديث النشأة بدأ الالتحاق به بصفة رسمية ابتداء من سنة 2011 ، الأمر الذي يبين أن أقلهم لديهم ستة سنوات اقدمية في العمل ، وهذا ما يفسر أن أغلبية الموظفين قد تم تجديد عقودهم أكثر من مرتين ، أي ما يقارب (06) ستة سنوات عمل تعد

كخبرة وأقدمية في العمل ، ويعود ذلك لعدم توفر مناصب شاغرة داخل المؤسسات العمومية التي تجعلهم يتحصلون من خلالها على مناصب دائمة.

الجدول رقم 08: توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي .

النسبة	التكرار	المستوى التعليمي
0.6 %	01	متوسط
18.1 %	29	ثانوي
78.8 %	126	جامعي
2.5 %	04	دراسات عليا
100 %	160	المجموع

من خلال هذا الجدول يتبين لنا أن اتجاه الأغلبية من المبحوثين يميل إلى المستوى التعليمي عند موظفو الإدماج المهني الذين لديهم مستوى جامعي وذلك بنسبة 78.80 % ، تليها نسبة 18.10 % مستوى التعليمي الثانوي ، بالمقابل نجد النسبة 2.50 % التي تمثل فئة المبحوثين الذين لديهم دراسات عليا ، تليها نسبة 0.6 % عند الشباب الذين لديهم مستوى متوسط .

من خلال هذه النتائج يتضح لنا أن أغلبية المبحوثين لديهم مستوى جامعي وهذا مما أدى إلى توظيفهم وحصولهم على مناصب دائمة من خلال العدد الهائل لهذه الفئة ، وهو ما تعاني منه المؤسسة العمومية في إيجاد حل لهم لأن الأمر ليس بيدها فقط وإنما لمديرية التوظيف العمومي دخل في ذلك ، وكل موظف يريد التوظيف بالشهادة التي تحصل عليها خلال موسمها الدراسي ، ويعود كثرة خريجي الجامعات للعدد الهائل من كل سنة الذي يتم احصائه من طرف جامعات الوطن ، فنجد مئات الآلاف من خريجي الجامعات طالبين العمل والشغل من المؤسسات الجزائرية التي تأتي في مقدمتها وكالات التشغيل بالولاية عبر مديرياتها المتعددة وفق فروع موجودة في الدوائر والبلديات للحصول على عقد إدماج بإحدى المؤسسات ومنها الحصول على وظيفة دائمة أو منصب دائم بمكان عملهم .

الجدول رقم 09 : توزيع أفراد العينة حسب الاقدمية في العمل .

النسبة	التكرار	الاقدمية في العمل
%11,3	18	سنوات [3-1]
%41,3	66	سنوات [6-4]
%47,5	76	7 سنوات فما فوق
% 100	160	المجموع

من خلال هذا الجدول يتبين لنا أن أغلبية المبحوثين يمثلون الفئة التي يتراوح اقدميتها سبعة سنوات فما فوق وذلك بنسبة 47.5 % تليها الفئة التي يتراوح الاقدمية في العمل [4- 6 سنة] بنسبة 41.3 % بالمقابل نجد الفئة التي يتراوح لأقدمية في العمل عند [1- 3 سنة] بنسبة 11.3 % .

ومن خلال هذه النتائج يتبين أن النسبة الأكثر تمثيلا لمعيار الاقدمية في العمل لدى موظفو جهاز المساعدة على الإدماج المهني تكمن عند الذين لديهم اقدمية في العمل لاكثر من سبعة سنوات عمل ويعود ذلك لعدم توفر مناصب شاغرة بالمؤسسة العمومية وهو ما ادى بالفترة تطول وتدوم ، وذلك راجع إلى عددهم الكثير وعادة المؤسسة تتم الاعلان عن منصب او منصبين لا اكثر ، بالإضافة إلى أن أغلبية المبحوثين هم من حاملي الشهادات وخاصة خريجي الجامعة المتحصل على شهادات ليسانس الذي يقابلها في التوظيف رتبة متصرف وهي جد قليلة في المؤسسات العمومية ، مما يؤدي عدم الاعلان عنها الا في حالات نادرة كالتقاعد لأحد الموظفين الدائمين او الوفاة .

• خلاصة الفصل

يتبين من خلال هذا الفصل ان تم تقديم حوصلة حول ميدان الدراسة وعينة البحث التي اجريت عليها الدراسة وذلك بعرض مجمل اجهزة الولاية وهياكلها ، وصولا الى العينة وكيفية اختيارها من خلال التطرق الى تحليل البيانات الشخصية لاستمارة البحث بواسطة جداول بسيطة ، وبينت النتائج التي كانت حول موظفو جهاز المساعدة على الادمج المهني بهدف اندماجهم بصفة نهائية ورسمية بالمؤسسة العمومية ، وجاءت بالخصائص التالية .

- وجود نسبة كبيرة لجنس الذكور حول برنامج جهاز المساعدة على الادمج المهني . (الجدول رقم 03) .
- سنهم يتراوح ما بين 29 سنة الى 32 سنة ، ولديهم مستوى تعليمي جامعي الذين لديهم عقد ادمج حاملي الشهادات **Cid** ، اضافة انه تم تجديد عقودهم لأكثر من مرتين اي لديهم سبعة سنوات فما فوق بخصوص اقدمية العمل داخل المؤسسة العمومية ومن دون وظيفة دائمة او منصب دائم .
(الجدول رقم 04) .
- يتضح ان اغلب المبحوثين متزوجون كما هو موضح في الجدول رقم 05 ، ومنهم من لديهم اولاد ويعيشون مع العائلة الكبيرة لصعوبة الحياة وتدهور المستوى المعيشي مقابل منحة لا تكف لقضاء الحاجات الاساسية .

الفصل الخامس :

" الادماج والاندماج التنظيمي للشباب المدمج "

• تمهيد

1. رضا الشباب المدمج مقابل مناصب دائمة
2. المناصب الشاغرة وانتماء الشباب المدمج
3. الاهتمام و المتابعة مقابل الشفافية التامة للشباب المدمج

• الاستنتاج .

• تمهيد

لأجل اختبار الفرضية الاولى التي تنص على معايير وأساليب الاستقطاب تؤدي الى الرفع من مستوى الانتماء الشباب المدمج بالمؤسسة العمومية ، من خلال تحليل ثلاث ابعاد ، يتعلق البعد الاول حول : رضا الشباب المدمج مقابل مناصب دائمة ، والبعد الثاني : المناصب الشاغرة وانتماء الشباب المدمج ، والبعد الثالث : الاهتمام والمتابعة مقابل الشفافية التامة ، وذلك بهدف الكشف عن المعايير التي ادت بجذب موظفو الادماج المهني والسعي من الرفع من مستواهم ، الامر الذي ادى الى انتمائهم بالمؤسسة العمومية ، وذلك من خلال محاولة الحصول على عدد المناصب الشاغرة ليتم الاعلان عنها عن طريق مسابقة نمطها يكون على اساس الشهادة ، الامر الذي ادى بنا الى تحليل الفرضية الاولى التي يتحقق رضاهم من خلال حصولهم على مناصب دائمة .

1. رضا الشباب المدمج مقابل مناصب دائمة .

يكمن رضا الشباب المدمج في وجود وتوفير المؤسسة العمومية لمناصب شاغرة ليتم استقطابها والإعلان عنها بأساليب ومعايير معينة تناسب مؤهلات وقدرات هؤلاء المدمجين ، كي يكونوا مطمأنين على مستقبلهم بهدف الحصول على وظيفة دائمة بالمؤسسة التي يعملون بداخلها والبقاء فيها وعدم التفكير في التحويل الى مؤسسة اخرى .

الجدول رقم 10: العلاقة بين وجود مناصب و فرصة التحويل مقابل الحصول على وظيفة دائمة

التحويل مقابل الحصول على منصب دائم	التحويل من دون تفكير	الخوف من التسرع في الامر	التريث والاستفسار عن الامر	المجموع
فكرة وجود مناصب شاغرة في المؤسسة العمومية	23	1	7	31
عن طريق الإعلانات	%74,2	%3,2	%22,6	%100,0
عن طريق الأصدقاء	62	4	19	85
	%72,9	%4,7	%22,4	%100,0
عن طريق وكالات التشغيل	21	1	13	35
	%60,0	%2,9	%37,1	%100,0
مجهودات فردية	8	1	0	9
	%88,9	%11,1	%0,0	%100,0
المجموع	114	7	39	160
	%71,3	%4,4	%24,4	%100,0

من خلال الجدول اعلاه يتبين أن الاتجاه العام لأغلبية أفراد العينة يميل إلى النسبة 71.30% من الذين اجازوا فرصة التحويل مقابل الحصول على منصب دائم ولا يهتم المؤسسة او مكان العمل ، المهم التخلص من موظف مؤقت في اطار جهاز المساعدة على الادماج المهني ، ويتدعم هذا الاتجاه بنسبة 88.90% ذات مجهودات فردية ، تليها نسبة 74.20% عن طريق الاعلانات ، بالمقابل يتدعم ذلك بنسبة 72.90% عن طريق الاصدقاء ، تليها نسبة 60.00% عن طريق وكالات التشغيل .

وبالمقارنة نجد نسبة 4.40% من الأفراد الذين كان خوفهم مسيطر عليهم من خشية الندم والوقوع في خطأ يصعب تصحيحه ، ويتدعم هذا الاتجاه بنسبة 11.10% كانت مجهودات فردية ، تليها نسبة 4.70% كانت عن طريق الاصدقاء ، بالمقابل يتدعم ذلك بنسبة 3.20% عن طريق الاعلانات ، تليها نسبة 2.90% كانت عن طريق وكالات التشغيل .

من خلال القراءة الاحصائية يتضح ان معظم الذين لجئوا الى فكرة التحويل مقابل دوام المنصب في مؤسسة اخرى ، تعتبر في نظرهم بمثابة فرصة لا يمكن التفريط فيها لان الوقت الذي نعيشه حاليا استحال فيها التوظيف ، وأصبحت عائق لكل خريجو الجامعات والتكوين المهني ، ويعود ذلك الى ما تسببه سياسة التقشف في كل المجالات التي جعلت من شباب وموظفو الادماج المهني عاجز لتحقيق متطلباته الاساسية ، والاستعانة بعقود الادماج المهني كحل مؤقت ، حيث اننا نجد من منهم في هذا الجهاز بصفته موظف في اطار الادماج المهني لأكثر من 10 سنوات في نفس المؤسسة التي يعمل بها وهو الامر الذي دفع بأكثرهم الى فكرة التحويل الى مؤسسة اخرى تقوم بمسابقات متعددة بإعلانها من كل سنة ، وهناك من فضل البقاء في نفس المؤسسة التي يعمل بها لكن بصفة عامل مهني متعاقد محدودة المدة اي تتم تجديد الملفات من كل سنة ، وتتمثل هذه المعلومات وفقا للمجهودات الفردية التي قام بها موظفو وشباب الادماج المهني من خلال تفسيراتهم المتعددة عبر المؤسسات العمومية التي تقوم بإعلان مسابقات التوظيف على اساس الشهادة المناسبة لمؤهلاتهم العلمية وشهاداتهم المتحصل عليها كل مستفيد في اطار جهاز المساعدة على الادماج المهني .

اضافة الى تلك الاعلانات المتحصل عليها التي كانت كلها تتصح بعملية التحويل الى مؤسسة اخرى ، وان هدف الحصول على منصب دائم ومستقر لبناء حياة جديدة يكون هدفها تكوين عائلة ، مع العلم ان هذه المعلومات جاءت عن طريق احتكاك موظفو الادماج المهني بالمحيط الخارجي للمؤسسة التابعين لها ومن خلال استشارات بعض الاصدقاء وتقديم النصيحة لهذه الفئة بالإسراع بعملية التحويل الى مؤسسة يكون فيها نسبة التوظيف اوفر ، فالمؤسسة التي يفوق مستفيدوها لأكثر من 7 سنوات ، فالتوظيف في هذه الحالة شبه مستحيلة ، وعليه اتخاذ اجراءات اخرى بأسرع وقت .

الجدول رقم 11: الرضا بمعايير الاستقطاب مقابل الحصول على منصب دائم .

المجموع	التريث والاستفسار عن الأمر	الخوف من التسرع في الأمر	التحويل من دون تفكير	التحويل مقابل الحصول على منصب دائم الرضا عن المعايير لاستقطاب الشباب المدمج
23	6	0	17	راض
%100,0	%26,1	%0,0	%73,9	
92	27	7	58	راض نوعا ما
%100,0	%29,3	%7,6	%63,0	
45	6	0	39	غير راض
%100,0	%13,3	%0,0	%86,7	
160	39	7	114	المجموع
%100,0	%24,4	%4,4	%71,3	

من خلال هذا الجدول يتضح لنا أن الاتجاه العام لأغلبية أفراد العينة يميل إلى النسبة 71.30% من الذين صرحوا بأن حصولهم على منصب دائم خارج المؤسسة التي يعملون بها ضمن جهاز المساعدة على الإدماج المهني يؤدي بهم الى التحويل من دون تفكير من خلال المعايير التي تقوم عليها المؤسسة لجذب الشباب المدمج بالمؤسسة ، ويتدعم هذا الاتجاه بنسبة 86.70% ممن كان رأيهم غير راض للمعايير التي تتخذها المؤسسة في استقطاب موظفو الادماج المهني ، تليها نسبة 73.90% كان رضاهم يناسب المعايير التي تتعلق بجهاز الادماج المهني بالمقابل يتدعم ذلك بنسبة 63.0% ممن كان رأيهم نوعا ما راض .

وبالمقارنة نجد نسبة 4.40% من الأفراد الذين صرحوا بأن الخوف من التسرع في الامر جعلهم لا يقدمون اي امر بغية التسرع فيه والندم في اخر المطاف ، ويتدعم هذا الجهاز بنسبة 7.60% ممن كانوا جد مترددين في اتخاذ قراراتهم من خلال رضاهم نوعا ما ليس الا ، بالمقابل يتدعم ذلك بنسبة معدومة المقدرة ب 0.00% عند كل ممن كان رأيهم راض وأخرى راض نوعا ما .

يتبين من خلال الجدول اعلاه ان موظفو الادماج المهني غير راضين عن المعايير التي تعتمد على المؤسسة العمومية لاستقطاب الشباب المدمج ، وذلك بمجرد حصول اياً منهم على وظيفة دائمة في مؤسسة اخرى فانه لا يتوالى عن التحويل من دون تفكير ، لان سنوات العمل التي قضاها موظفو الادماج المهني لا تحتسب لدى صندوق الوطني للتقاعد ، وبهذا فإنها تعب وإرهاق من دون نتيجة ملموسة ، ولذا كان لابد من السعي للحصول على وظيفة دائمة تناسب مؤهلات ومستوى كل موظف مستفيد من هذا الجهاز .

بينما الذين كان رضاهم يناسب المعايير التي اتخذها المؤسسة لجذب الشباب المدمج نلمسه في العلاقة الجيدة التي بين الموظف والمسؤول المباشر ، وذلك لعدم حضورهم اليومي فأصبح يجد كل منهم الراحة التامة بالمؤسسة حيث ان اغلبهم لا يبالي لها ، بالإضافة لعدم تكليفهم بعض المهام الشاقة لبعض الملفات الحساسة ، وهذا ما جعل رأيهم الشخصي حول المعايير التي اتخذها المؤسسة ايجابية مما دفع البعض منهم يصرحون ان مجيئهم للمؤسسة التي يعملون بها مجرد مجيء روتيني فقط ، في حين اذا توفرت وظيفة دائمة وتم الحصول عليها ، فانه يعمل ويكد ويجتهد حتى وان كان خارج المؤسسة التي يعمل بها .

ومع ذلك فإننا نجد عند الذين صرحوا بالخوف من التسرع في الامر كان رضاهم نوعا ما عن المعايير المتخذة ، حيث يعود ذلك للضغوطات الي يعيشوها موظفو الادماج المهني من ترددات حول المستقبل المجهول الذي ينتظر كل مستفيد من هذا الجهاز ، مما دفع القلق يتمكن منهم ويجعلهم يراجعون انفسهم جيدا ، بالإضافة الى تلك التهديدات التي يتلقاه كل واحد منهم جراء المهام الموكلة اليهم ، الامر الذي بهم في بداية الامر الى فكرة التحويل الى مؤسسة اخرى بغية التوظيف بشكل نهائي ، ولكن ريثما كان الخوف اكثر تمسكا في قراراتهم ، فجعل رضاهم يكون نوعا ما عن المعايير التي اتخذتها المؤسسة واعتمدها لاستقطاب الشباب المدمج بداخلها .

الجدول رقم 12: الرضا بمعايير الاستقطاب مقابل الاستفادة من عدمها في اطار الادماج المهني

المجموع	لم يستفيد	استفاد	الاستفادة من العمل في إطار جهاز المساعدة الرضا عن المعايير لاستقطاب الشباب المدمج
23	17	6	راض
%100,0	%73,9	%26,1	
92	71	21	راض نوعا ما
%100,0	%77,2	%22,8	
45	28	17	غير راض
%100,0	%62,2	%37,8	
160	116	44	المجموع
%100,0	%72,5	%27,5	

من خلال هذا الجدول يتضح لنا أن الاتجاه العام لأغلبية أفراد العينة يميل إلى النسبة 72.50% من الذين كان رفضهم رفضا قاطعا بخصوص العمل في مؤسسة اخرى ضمن جهاز المساعدة على الإدماج المهني ، وفضلوا البقاء في المؤسسة التي يعملون بداخلها حتى يتم توظيفهم بصفة رسمية ، ويتدعم هذا الاتجاه بنسبة 77.20% ممن كان رضاهم عن المعايير التي تتخذها المؤسسة نوعا ما ، تليها نسبة 73.90% التي تمثل موافقة موظفو الادماج المهني عن رضاهم للمعايير التي تتخذها وتعتمدها المؤسسة ، بالمقابل يتدعم هذا الاتجاه بنسبة 62.20% ممن كان رأيهم مناقض وغير راض بما اتخذته المؤسسة من معايير لجذب الشباب المدمج بالمؤسسة العمومية .

وبالمقارنة نجد نسبة 27.50% من الأفراد الذين صرحوا بان الخوف من التسرع في الامر جعلهم لا يقدمون اي امر بغية التسرع فيه والندم في اخر المطاف ، ويتدعم هذا الجهاز بنسبة 37.80% ممن كانوا رضاهم غير مقبول ، تليها نسبة 26.10% الذين كان رأيهم راض بما تقدمه وتعرضه المؤسسة ، بالمقابل يتدعم هذا الاتجاه بنسبة 22.80% رضاهم نوعا ما .

من خلال القراءة للجدول اعلاه ، يتبين ان البقاء كموظف في اطار جهاز المساعدة على الادماج المهني في المؤسسة المعنية يجعل حظوظ التوظيف اوفر بالحصول على وظيفة دائمة ، وذلك افضل من السعي وراء التحويل الى مؤسسة اخرى وبنفس الهيئة اي كموظف مؤقت في اطار جهاز المساعدة على الادماج المهني .

ومما يبين عدم موافقة موظفو الادماج المهني بالانتقال الى مؤسسة اخرى بناءً على النسب الكبيرة الواضحة في الجدول اعلاه ، والتي ادت الى رفضهم بالانتقال لأي مؤسسة ومهما كان نوعها رغم ان رضاهم كان نوعا لعدم وجود سياسة استقطاب بالمؤسسة وإنما يتم ذلك عن طريق الوساطة التي انتشرت في الونة الاخيرة بقوة .

اما بالنسبة لإفراد عينة الدراسة الذين كانت موافقتهم بالعمل في مؤسسة اخرى يعود لعدم الارتياح بالمؤسسة التي يعملون بها ، اضافة اننا نجد معظمهم يشغلون بمهام لا تتناسب مؤهلاتهم وليست لها ادنى علاقة بتكوينهم النظري ، فكيف لخريجي الجامعات ان يكلفوا بنسخ بعض الاوراق او ارجاع بعض الوثائق الى ملفاتها الاصلية ، ومنهم من وضعوا في مكاتب الاستقبال لتسويتهم مع ذلك الحاجب الذي هو من دون مستوى حتى انه لا يعرف القراءة والكتابة ، مما دفع بموظفو الادماج المهني بالإحساس بالملل وأنهم عالة على المجتمع وان تعبهم الذي دام سنوات في الدراسة ذهب هباءً منثوراً اضافة ان اغلبهم لم يحض بفرصة التوظيف بصفة رسمية بالمؤسسة الي يعملون بها ، الامر الذي ادى بهم الى فكرة التغيير بالعمل في مؤسسة اخرى ، بغية الحصول على فرص اخرى للتوظيف

الجدول رقم 13: الرضا بمعايير الاستقطاب وتوسيع العلاقة بين الموظفين الدائمين .

المجموع	عدم وجود علاقة بين الموظفين	وجود علاقة بين الموظفين	توسيع علاقتك مع العمال الرضا عن المعايير لاستقطاب الشباب المدمج
23	6	17	راض
%100,0	%26,1	%73,9	
92	34	58	راض نوعا ما
%100,0	%37,0	%63,0	
45	18	27	غير راض
%100,0	%40,0	%60,0	
160	58	102	المجموع
%100,0	%36,3	%63,8	

من خلال هذا الجدول يتضح لنا أن الاتجاه العام لأغلبية أفراد العينة يميل إلى النسبة 63.80% التي تمثل الشباب المدمج الذين يفكرون في توسيع العلاقة مع الموظفين الدائمين بغرض الحصول على منصب دائم يضمن لهم الاستقرار بالمؤسسة ، ويتدعم هذا الاتجاه بنسبة 73.90% راضيين عن المعايير وبدورها تناسب في توسيع العلاقات بين الموظفين ، تليها نسبة 63.0% رضاهم كان نوعا ما بالمقابل يتدعم ذلك بنسبة 60.0% غير راضيين .

وبالمقارنة نجد نسبة 36.30% من الأفراد الذين رفضوا اي نوع من الاحتكاك بين موظفو الادماج المهني بذلك الموظف الدائم ، لانه من دون نتيجة ايجابية ، ويتدعم هذا الجهاز بنسبة 40.00% غير راضين تمام ، تليها نسبة 37.0% رضاهم كان قليل ونوعا ما ، بالمقابل يتدعم ذلك بنسبة 26.10% ممن كان رضاهم مقبول لإقامة علاقة تؤدي الى توسيع العلاقة بين الموظفين .

يتضح من خلال القراءة الاحصائية ان عملية الاحتكاك بالموظفين الدائمين تجعل الصداقة قوية بينهم وان عملية التواصل بينهم تكون مستمرة ، وذلك بهدف تحصيل معلومات مهنية اكثر وتحقيق مجموعة

من المصالح الشخصية ، اضافة الى ذلك اكتساب اكبر قدر ممكن من الخبرة مع اكتشاف بعض الامور الادارية ، من اجل الحصول على منصب دائم .

ومما لفت الانتباه ان توسيع العلاقات بين موظفو الادماج المهني والموظفين الدائمين تجعل جو العمل في حماس شديد لإتمام الاعمال على احسن وجه ، ومنها لكي يتعلم كل ما يتعلق بالعمل في ايجابية تامة ليجعله دوما يسعى للمزيد .

ومن جهة اخرى نجد عند الذين صرحوا ان هذه العلاقات هي مجرد مضيعة للوقت وزيادة في الالتزامات اليومية التي يقوم بها موظفو الادماج المهني ، وهناك من اعتقد ان كثرتها تؤدي الى المشاكل وعليه تفاديها افضل ومنها ما يجلب التشويش بين الموظفين ، حيث ان عملية التقرب هناك من يفهمها التقرب اكثر لمعرفة اسرار الادارة التي لا يمكن الاطلاع عليها الا الموظف الدائم ،

اما عند الجنس اللطيف ولكونهم نسوة فلا يريدون كثرة الاختلاط ، خاصة تلك التي متزوجة لتفادي المشاكل العائلية فمنهن من تعملن مع ازواجهن في نفس المؤسسة ، وكلنا يعرف مدى قساوة الرجل على المرأة ، لذا اغلبهن يحسن اداء مهامهن من دون انشاء علاقات مع الموظفين بالمؤسسة .

الجدول رقم 14: قبول العمل في مؤسسة اخرى مقابل الحصول على وظيفة دائمة .

فرصة التحويل مقابل منصب دائم	التحويل من دون تفكير	الخوف من التسرع في الامر	الترث والاستفسار عن الامر	المجموع
العمل في مؤسسة اخرى	36	2	6	44
العمل بالمؤسسة	%81.8	%4.5	%13.6	%100,0
العمل في مؤسسة اخرى	78	5	3	116
العمل في مؤسسة اخرى	%67.2	%4.3	%28.4	%100,0
المجموع	114	7	39	160
المجموع	%71.3	%4.4	%24.4	%100,0

من خلال هذا الجدول يتضح لنا أن الاتجاه العام لأغلبية أفراد العينة يميل إلى النسبة 71.30% من الذين صرحوا بأن حصولهم على منصب دائم خارج المؤسسة التي يعملون بها ضمن جهاز المساعدة على الإدماج المهني يؤدي بهم إلى التحويل من دون تفكير ، ويتدعم هذا الاتجاه بنسبة 81.80% من الذين قالوا اشادوا بايجابية التحويل مقابل الحصول على منصب دائم ولا يهم مكان العمل بالمقابل يتدعم ذلك بنسبة 67.20% من الذين كانت اراهم سلبية نوعا ما من خلال رفضهم للفكرة .

وبالمقارنة نجد نسبة 4.40% من الأفراد الذين صرحوا بان الخوف من التسرع في الامر جعلهم يترثون اكثر في اتخاذ القرار المناسب ، ويتدعم هذا الجهاز بنسبة 4.50% من فئة المبحوثين الذين اشادوا بالحصول على منصب مهما كانت الظروف ، بالمقابل يتدعم ذلك بنسبة 4.30% من الذين اعتبروا عدم المجازفة بهذه الخطوة التي ممكن تؤدي بهم الى الهاوية .

من خلال هذه القراءة الإحصائية نجد أن هدف موظفو جهاز المساعدة على الإدماج المهني من خلال هذا العمل هو الحصول على وظيفة دائمة مهما كانت الظروف ، لأن سنوات الاقدمية لكل موظف في اطار الادماج المهني فاقت 07 سنوات ، وأصبح يستحيل ان يظل موظف مؤقت يجدد عقده كل 03 سنوات ، ومع واكتساب الخبرة المهنية التي ساعدتها على إيجاد عمل دائم مستقبلا لكونهم يعملون في مناصب عمل مؤقتة بحيث أصبحت المؤسسات العمومية اليوم تطلب بالدرجة الأولى العمال ذوي الخبرة في العمل وهذا ما يحققه العمل ضمن برنامج جهاز المساعدة على الادماج المهني .

لقد اصبح العمل في اطار موظف في اطار جهاز المساعدة على الادماج المهني يقلق الكثير من الموظفين ويسبب لهم ارتفاع في ضغط الدم ، ومنها ما يسبب امراض جد مزمنة وأخرها مست احد موظفو الادماج اذ انه تشاجر مع رئيسه المباشر لما قام هذا الاخير باستفساره لعدة مرات حتى وصلت الى الخصم لأكثر من اسبوع ، مع ان المعني لم يتغيب سوى يوما واحدا في اخر الاسبوع وذلك بيوم الخميس لأخذ المريض للعلاج في ولاية اخرى ، مما ادى بالأخير الى مواجهة مسؤوله واتهامه بعدم العدل بين موظفو الادماج وكان ذلك امام الملأ ، فكانت النهاية مؤلمة وذلك بفسخ العقد نهائيا لهذا الموظف البسيط المستفيد من هذا البرنامج كان القصد به الادماج والحصول على وظيفة دائمة ، إلا ان هذا القرار ادى به الى الاتلاف والضياع وخسارة المريض بشكل نهائي ، ولكن هذا الاخير سعى ولم يفشل اذا انه قام بتحويل ملفه من المؤسسة التي كان يعمل فيها الى مؤسسة عمومية اخرى .

لذا فالعمل في مؤسسة اخرى اذا كان يكسبني منصب دائم فعلمية التحويل لا بد منها و لا رجعة فيها ومن دون اي مقدمات لان اي موظف بصفة الترسيم تكون لديه مجموعة من الامتيازات تأتي في مقدمتها احتساب السنوات العمل في صندوق الوطني للتقاعد والزيادة في الاجر وله الاحقية في الترقية الداخلية التي يتميز كل موظف بالمؤسسة التي يعمل بها ، اضافة انه يكون محمي من كل المخاطر التي يمكن ان يتعرض لها اثناء العمل حتى سن التقاعد الذي يمنحه الخروج من المؤسسة وتحويل ملفه الى الصندوق الوطني للتقاعد فتتكفل به من كل الجوانب والاتجاهات .

الجدول رقم 15: المعايير المعتمدة من طرف المؤسسة وعلاقتها بالجنس .

الجنس	الرضا عن المعايير لاستقطاب الشباب المدمج	راض	راض نوعا ما	غير راض	المجموع
ذكر	11	44	27	82	
	%13,4	%53,7	%32,9	%100,0	
أنثى	12	48	18	78	
	%15,4	%61,5	%23,1	%100,0	
المجموع	23	92	45	160	
	%14,4	%57,5	%28,1	%100,0	

من خلال هذا الجدول يتضح لنا أن الاتجاه العام لأغلبية أفراد العينة يميل إلى النسبة 57.50% التي تمثل رضاهم نوعا ما عن المعايير التي تعتمدها المؤسسة في استقطاب الشباب المدمج بداخلها ، ويتدعم هذا الاتجاه بنسبة 61.50% عند الاناث ، بالمقابل يتدعم ذلك بنسبة 53.70% عند الذكور .

وبالمقارنة نجد نسبة 14.40% من الأفراد الذين كان رضاهم مقبول عن المعايير التي تستقطب الشباب المدمج ببالمؤسسة العمومية ، ويتدعم هذا الاتجاه بنسبة 15.40% عند الاناث ، بالمقابل نجد نسبة 13.40% نجدها عند فئة الذكور .

يتضح من خلال الجدول اعلاه ان المعايير التي اعتمدها المؤسسة لجذب الشباب المدمج بهدف استقطابه اكثر ، يعود لتلك الاساليب التي كان رضا الشباب عنها نوعا ما ، فنجد الاناث اكثر تفاعلا وانسجاما بالمعايير التي تعتمدها المؤسسة بناءً عن النسب الواردة على الجدول اعلاه ، وهو ما يفسر ان الاناث هن اكثرهن تحكما من الذكور من خلال المهام المسندة اليهن ، وعادة اكثر الفتيات يكن متفطنات للعمل الذي يقمن فيه من خلال انجازه بإتقان ، ويعود ذلك الى الانضباط الذي يتمتعن به من خلال الدخول والخروج في الوقت وهو ما لا نجد عند الذكور فكثرت الغياب عن العمل جعلتهم يقصرون في اداء مهامهم .

وأما رضى موظفو الادماج المهني عن المعايير التي تعتمدها وتتخذها المؤسسة لجذب الشباب واستقطابهم بداخلها فهو يمس الفئة المقربة للهيئة المستخدمة ، حيث يكلف كل منهم بالقيام والسهر على احدى الملفات الحساسة ، اذ يظن هنا انه اهل للثقة ومقابل الثقة التي منحها له المسؤول المباشر يرى انه يستحق وظيفة دائمة ومنصب دائم .

وبالنسبة للذين غير راضيين عن المعايير التي تعرضها المؤسسة العمومية فهم يعتبرون غير ملائمة ولا تتناسب مؤهلاتهم العلمية والعملية ، لان موظفو الادماج المهني لا يستقطنون وإنما يهملون ويمنع عنهم التدخل والاستفسار عن الوثائق الادارية وهو ما يردده اصحاب المسؤوليات بقولهم بالعامية " هذي اسرار المهنة ولا يمكن البوح بها " فهي خروج عن القانون الداخلي للمؤسسة العمومية وحسابها عسير، حيث يكون على عاتق الموظف البسيط اما بتحويله او بفسخ عقده ان اقتضى الامر .

وعدم رضاهم يعود الى عدم تمسكهم بالثقة اللازمة التي زودت اغلبهم الجرأة والشجاعة لتحمل المصاعب وهو ما لا نلمسه عن البعض الاخر فتجده دائما مرتبك حتى في قضاء اهم حاجاته الخاصة والأساسية التي تعد من ضروريات الحياة ، كما يحتاجها ولا يمكن الاستغناء عنها ، وابسط مثال ذلك في امضاء وثيقة شخصية تتمثل في مزاولة الدراسة الخاصة بأحد الاطوار الثلاث او لما بعد التدرج مما يؤدي الى اللجوء الى عملية الوساطة بين موظفو الادماج المهني واحد الموظفين الدائمين للوصول الى صاحب الهيئة المستخدمة التي يمثلها المدير المعني بالأمر بصفته الامر بالصرف ، هذا كله فقط لإمضاء وثيقة بسيطة لمزالة الدراسة وهي اصلا لا تحتاج كل هذه الاجراءات لان في قانون الوظيفة العمومية الخاص بالمؤسسات العمومية هناك مادة تمنح الحق في 04 ساعات في الاسبوع لمزالة الدراسة لجميع الموظفين التابعين للأسلاك المشتركة .

الجدول رقم 16: فرصة التحويل والحصول على منصب عمل حسب الجنس .

الجنس	فرصة التحويل مقابل منصب دائم	التحويل من دون تفكير	الخوف من التسرع في الامر	التريث ولاستفسار عن الامر	المجموع
ذكر	63	2	17	82	
	%76,80	%2,40	%20,70	%100,00	
انثى	51	5	22	78	
	%65,40	%6,40	%28,20	%100,00	
المجموع	114	7	39	160	
	%71,30	%4,40	%24,40	%100,00	

من خلال هذا الجدول يتضح لنا أن الاتجاه العام لأغلبية أفراد العينة يميل إلى النسبة 71.30% التي فضلت فكرة التحويل دون اي تفكير مقابل الحصول على منصب دائم ، ويتدعم هذا الاتجاه بنسبة 76.80% عند الذكور ، بالمقابل يتدعم ذلك عند الاناث بنسبة 65.40% .

وبالمقارنة نجد نسبة 4.40% من الأفراد الذي جعل الخوف يتمكن منهم خوفا من التسرع في الامر ، ويتدعم هذا الاتجاه بنسبة 60.40% عند الاناث ، بالمقابل نجد نسبة 2.40% نجدها عند فئة الذكور .

نلاحظ من خلال القراءة الاحصائية للجدول اعلاه ان موظفو الادماج المهني انهم فقدوا الامل من خلال توظيفهم بصفة رسمية بالمؤسسة التي يعملوا بداخلها ، فلجأ كل مستفيد من هذا الجهاز الى فكرة التحويل الى مؤسسة اخرى ومهما كانت الظروف ، ونجد هذا الرأي بقوة عند فئة الذكور الذي دام بهم عقد الادماج هذا لأكثر من 07 سنوات من دون فائدة ، وخاصة ان اغلبهم يعيش حالة مستعصية بناءً على الحالة العائلية ، وكثرة المشاكل الاجتماعية ، ناهيك عن ذلك الذي يريد فتح بيت كي يستقر في حياته الزوجية بالإضافة على ذلك لاحظنا ان البعض من موظفو الادماج المهني وخاصة خريجي الجامعات الذين تحصلوا على شهادات ليسانس سعوا الى المشاركة في مسابقات التوظيف لرتبة ادنى من شهاداتهم المتحصل عليها وهذا لصعوبة الصنف الذي يحدده التوظيف العمومي وقلة المناصب المعلن عنها في رتبة المتصرفين ، الامر الذي ادى بهم سلك هذا الطريق .

ومما يلفت الانتباه اكثر هو استغلال موظفو الادماج المهني بصفته موظف مؤقت والبقاء على حالته وذلك لخدمة المؤسسة وقضاء مصالحها ، فلو نفترض انه نال منصب دائم ، فبطبيعة الحال سيتغير ويصبح مكلف بملف معين ، مما يحدث عجز بالمؤسسة العمومية في انجاز المهام البسيطة التي هي على عاتق الموظف المتعاقد .

ونلاحظ من خلال الجدول ان فكرة التحويل عند الذكور بنسبة اكبر عند الاناث ، لان اغلبهم اصبح يفكر في المستقبل وبناء اسرة سعيدة والعيش بأمان واستقرار ، لذا كان الحل الافضل هو الخروج من هذه الحالة ، فالى متى يظل موظفو الادماج موظف مؤقت يمكن الاستغناء عليه في اي لحظة ، وهو كما يطلق عليه البعض جملة مفادها " انما موظفو الادماج المهني مجرد جملة مكتوبة بالطبشور على السبورة يمكن لأي كان وفي اي وقت مسحها "

وأما بالنسبة للإناث فأصبحن يرون هذه الحالة مجرد وقت مؤقت لشعورهم بالملل ، وجعلهن يضعن بين أعينهن ان مستقبل اي فتاة زوج يسترها وبيت تقوم عليه والسهر على تربية اولاد احسن تربية وترك العمل للرجال فهم من عليهم مسؤوليات لا بد من تحملها والقيام بها .

الجدول رقم 17: استفادات موظفو الادماج المهني بالعمل الموكل اليهم حسب السن

المجموع	الراتب	معرفة الحياة المهنية	تكوين علاقات اجتماعية جديدة	اكتساب الخبرة	الاستفادة من برنامج
					الادماج المهني
35	2	6	4	23	28 - 25
%100,00	%5,70	%17,10	%11,40	%65,70	
56	6	6	7	37	32 - 29
%100,00	%10,70	%10,70	%12,50	%66,10	
37	6	12	6	13	36 - 33
%100,00	%16,20	%32,40	%16,20	%35,10	
32	3	7	4	18	40 - 37
%100,00	%9,40	%21,90	%12,50	%56,30	
160	17	31	21	91	المجموع
%100,00	%10,60	%19,40	%13,10	%56,90	

من خلال هذا الجدول اعلاه يتضح أن الاتجاه العام لأغلبية أفراد العينة يميل إلى النسبة 56.90% من الذين كانت لهم استفادة في الخبرة المهنية من برنامج الادماج المهني ، ويتدعم هذا الاتجاه بنسبة 66.10% حسب الفئة العمرية 25-28 ، تليها نسبة 65.70% حسب الفئة العمرية 29-32 ، بالمقابل يتدعم هذا الاتجاه بنسبة 56.30% حسب الفئة العمرية 37-40 تليها نسبة 35.10% ونجدها عند الفئة العمرية 33-36 .

وبالمقارنة نجد نسبة 10.60% من أفراد العينة الذين كانت استفاداتهم من اجل الراتب فقط ، ويتدعم هذا الاتجاه بنسبة 16.20% حسب الفئة العمرية 33-36 ، تليها نسبة 10.70% حسب الفئة العمرية 33-36 ، بالمقابل يتدعم ذلك بنسبة 9.40% حسب الفئة العمرية 37-40 ، تليها نسبة 5.70% ونجدها عند الفئة العمرية 25-28 .

من خلال ما سبق يتبين ان الاستفادة من برنامج الادماج المهني كانت بالدرجة الاولى اكتساب خبرة مهنية تساعد موظفو وشباب الادماج على المشاركة في مسابقات التوظيف ، وذلك لجمع اكبر قدر ممكن من عدد النقاط ، بهدف فرصة التوظيف بشكل نهائي . ونلاحظ ان اصحاب الفئتين الاولى والثانية هما الاكثر اهتماما بهذا البرنامج بناءً على النسب المرتفعة والمتقاربة بينهما وهذا يعود الى اقتناعهما في بداية مشوارهم العملي انه كلما اكتسب موظفو الادماج اكثر كلما كانت حظوظهم في التوظيف اوفر ، ولكن مع مرور السنوات تبين لهم انها لا تكف ، وعلية ان يضيف لها ما يزيد قوتها في استكمال الدراسة لكي تكون دراسة مكملة وتحسب في سلم التنقيط الخاص بالتوظيف العمومي ، اضافة الى نشر على الاقل مقالين في احدى المجالات العلمية التابعة لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي .

وبهذا يكون قد اكتسب خبرة يمكن ان تؤهله الى الحصول الى وظيفة دائمة تستدعي به الى التثبيت بصفة موظف بالمؤسسة العمومية التي يعمل بداخلها ، والخروج من فئة موظف مؤقت في اطار جهاز المساعدة على الادماج المهني يتم تجديده كل ثلاث سنوات .

كما تستدعي الضرورة الى الاهتمام الى معرفة الحياة المهنية التي ساعدت موظفو الادماج المهني على الاستفادة من بعض علاقات العمل بالمؤسسة لاكتشاف بعض الامور التي يجب على موظفو هذا الجهاز معرفتها والأخذ بها في حياته العملية كموظف مؤقت وبسيط لا يمكنه حتى الدفاع عن حقوقه اذا لزم الامر ، مما يجعل موظفو الادماج المهني يحسون بالفشل والملل وعدم الاستقرار .

وأما بخصوص الراتب الذي اصبح امر روتيني لدى موظفو الادماج المهني ، حيث ان الشهر الحالي لا يتم صبه في حواسبهم البريدية بل الشهر الذي قبله ، الامر الذي ادى الى اهماله وعدم الاكتراث به بالإضافة الى قلة الاجر الخاص بهذه العقود ، فأكثرهم لا يفوق 15000 دج ، هذا الاخير يمثل خريجي الجامعات من شهادات كلها ليسانس من شعب وتخصصات مختلفة .

2. المناصب شاغرة وانتماء الشباب المدمج .

للحفاظ على هؤلاء الشباب المدمج ، على المؤسسة العمومية توفير لهم مناصب شاغرة والابتعاد على اذهانهم فكرة التحويل الى مؤسسة اخرى ، لأنها بحاجة ماسة لمثل هؤلاء الذين هم في اطار الادماج المهني ، والهدف يكمن في توسيع العلاقة بين جميع الموظفين سواء كان موظف دائم ومرسّم او كان موظف في اطار جهاز المساعدة على الادماج المهني .

الجدول رقم 18: وجود مناصب شاغرة مقابل العمل بالمؤسسة والبقاء فيها

المجموع	عدم وجود رغبة	الرغبة في الممارسة	الرغبة في ممارسة العمل حتى التوظيف بصفة رسمية فكرة وجود مناصب شاغرة في المؤسسة
31	4	27	عن طريق الإعلانات
%100,0	%12,9	%87,1	
85	22	63	عن طريق الأصدقاء
%100,0	%25,9	%74,1	
35	7	28	عن طريق وكالات التشغيل
%100,0	%20,0	%80,0	
9	2	7	مجهودات فردية
%100,0	%22,2	%77,8	
160	35	125	المجموع
%100,0	%21,9	%78,1	

من خلال هذا الجدول يتضح لنا أن الاتجاه العام لأغلبية أفراد العينة يميل إلى النسبة 78.10% من الذين صرحوا على ممارسة العمل بالمؤسسة التي يعملون بها والبقاء فيها حتى يتم توظيفهم بصفة رسمية والحصول مناصب دائمة ، ويتدعم هذا الاتجاه بنسبة 87.10% من الذين كانت معرفتهم حول وجود مناصب شاغرة عن طريق الاعلانات التي تحصلوا عليها عبر الجرائد والمنشورات ، تليها نسبة 80.00% من الذين كانت معرفتهم عبر وكالات التشغيل من خلال الاعلانات التي يتم الصاقها

على الجدران ، بالمقابل نجد نسبة 77.80% التي تمثل مجهودات فردية يقوم بها موظفو وشباب الادمج المهني للحصول على عدد المناصب الشاغرة في المؤسسة التي يعمل بها ، تليها نسبة 74.10% التي جاءت من خلال احتكاكهم عن طريق الاصدقاء من خلال المحيط الذي يعيشه كل موظف .

وبالمقارنة نجد نسبة 21.90% من الأفراد الذين صرحوا بعدم ممارسة العمل لان البقاء فيها يجعلني دائما موظف مؤقت والحصول على منصب دائم شبه مستحيل ، ويتدعم هذا الاتجاه بنسبة 25.90% من الذين كانت معرفتهم حول وجود مناصب شاغرة عن طريق احتكاكهم بالأصدقاء تليها نسبة 22.20% من الذين كانت معرفتهم من خلال مجهودات فردية ، بالمقابل يتدعم ذلك بنسبة 20.00% التي جاءت عن طريق وكالات التشغيل ، اخيرا نسبة 12.90% كانت عن طريق مجموعة من الاعلانات .

من خلال القراءة الاحصائية تبين ان رغبة موظفو الادمج المهني بممارسة العمل في المؤسسة التي يعملون بداخلها حتى يتم توظيفهم بصفة رسمية والحصول على مناصب دائمة ، ومما جعل تمسكهم بمكان عملهم هو مشاركتهم في عدة مسابقات خارج مؤسساتهم دون حصولهم على وظيفة دائمة ، لان الاولوية لشباب وموظفو الادمج المهني للإدارة المعنية ، ونجد عند معظم موظفو هذا الجهاز لما يشاركوا في مسابقات التوظيف وتكون ملفاتهم جيدة من خلال اقدمية الشهادة و الخبرة التي يتمتع بها كل موظف في اطار هذا الجهاز ، ولما كانت المسابقة على اساس الشهادة فهناك بطبيعة الحال مقابلة يتم من خلالها تقييم كل المشاركين وفقا للجنة التي يتم تعيينها من طرف الادارة المعنية ، وهنا تيم اعطاء لموظفي جهاز المساعدة على الادمج المهني النقاط كاملة والمقدرة ب 03 نقاط ، اما الباقي الذي يمثلوا خارج المؤسسة او الادارة فأحسنهم لا يتجاوز 02 فقط ، لكي يتسنى للموظفين المستفيدين النجاح وبجدارة على منصب دائم .

اضافة الى امر مهم يجعل من موظفي الادمج المهني التابعين للمؤسسة المعنية التي قامت بإعلان مسابقات التوظيف يتغلبون على موظفي الادمج المهني الخارجيين هو الخبرة المتمثلة في شهادة العمل فبالنسبة لموظفي المؤسسة التابعين لها يتم تنقيطهم من 0 الى 6 نقاط ، اما الخارجيين من 0 الى 4 نقاط ، وذلك حسب المنشور رقم 07 المؤرخ في 2011 الخاص بمسابقات التوظيف على اساس الشهادة .

الامر الذي ادى بعدم الرغبة وممارسة اي عمل في مؤسسة اخرى ، والتمسك بالإدارة المعنية حتى تتم عملية التوظيف لشباب و موظفو جهاز المساعدة على الادماج المهني بصفة رسمية والحصول على منصب دائم ، وهو الهدف الذي يسعى اليه كل مستفيد في هذا الجهاز .

الجدول رقم 19: وجود مناصب شاغرة بالمؤسسة وعلاقتها بالعمل في مؤسسة اخرى بصفة موظف في اطار الادماج المهني .

المجموع	العمل في مؤسسة اخرى	العمل بالمؤسسة	الموافقة على العمل في مؤسسة أخرى
			فكرة وجود مناصب شاغرة في المؤسسة
31	19	12	عن طريق الإعلانات
%100,0	%61,3	%38,7	
85	65	20	عن طريق الأصدقاء
%100,0	%76,5	%23,5	
35	26	9	عن طريق وكالات التشغيل
%100,0	%74,3	%25,7	
9	6	3	مجهودات فردية
%100,0	%66,7	%33,3	
160	116	44	المجموع
%100,0	%72,5	%27,5	

يتضح في الجدول اعلاه أن الاتجاه العام لأغلبية أفراد العينة يميل إلى النسبة 72.50% من الذين رفضوا وبشدة العمل في مؤسسة اخرى كموظف في اطار الادماج المهني ، لأنه في هذه الحالة يفقد اولوية التوظيف مقارنة بالمستفيد الذي قبله ويعمل بالمؤسسة ذاتها ، ويتدعم هذا الاتجاه بنسبة 76.50% كانت عن طريق الاصدقاء ، تليها نسبة 74.30% كانت حصولهم على المعلومة عبر وكالات التشغيل عند دفع كشوف الحضور من كل شهر ، بالمقابل يتدعم ذلك بنسبة 66.70% تمثلت

في مجهودات فردية يقوم بها موظفو وشباب الادماج المهني للحصول من خلال استفساراتهم حول العمل في مؤسسة او ادارة اخرى ، تليها نسبة 61.30% عن طريق مجموعة من الاعلانات .

وبالمقارنة نجد نسبة 27.50% من الأفراد الذين صرحوا بموافقة العمل خارج المؤسسة المعنية ، لعل وعسى فيها خير ، ويتدعم هذا الاتجاه بنسبة 76.50% كانت معظمها عن طريق الاصدقاء تليها نسبة 74.30% كانت عن طريق وكالات التشغيل ، بالمقابل يتدعم ذلك بنسبة 66.70% كانت كلها مجهودات فردية ، تليها نسبة 61.30% كانت عن طريق من الاعلانات .

من القراءة اعلاه يتضح ان اغلب استفسارات موظفو جهاز المساعدة على الادماج المهني حول الانتقال او التحويل الى مؤسسة اخرى والبقاء كموظف مستفيد في اطار جهاز الادماج المهني باءت بالرفض وعدم الموافقة لأي ظرف من الظروف ويعود ذلك معادلة مفادها كلما دامت خبرة المستفيد بالمؤسسة التي يعمل بها ، كانت حظوظه أوفر في التوظيف ، مما دفع كل مستفيد في هذا الجهاز التمسك اكثر والقيام بكل المهام الموكلة اليه ، لان اولوية التوظيف لذلك المستفيد الذي يعمل بالمؤسسة التي ينتمي اليها ، ويرجع ذلك بناءً على نصائح وإرشادات التي وجهها مجموعة من الاصدقاء الذين لديهم تجربة من ذي قبل ، فمنهم من سعى الى التحويل الى مؤسسة اخرى بغية الحصول على منصب دائم والخروج من هذا الجهاز الذي دام لأكثر من 07 سنوات ، ولكن النتيجة جاءت لأغلبهم صادمة ووجدوا انفسهم قد ارتكبوا خطأ لا يمكن تصحيحه ، ووجدوا الاولوية لمن ينتمي الى المؤسسة التي يعمل بداخلها وهو في نظرهم يبقى دخيل ويفقد فرصة التوظيف بشكل دائم ، وأصبح يحن الى المؤسسة التي كان يعمل فيها .

ويتضح من خلال الجدول ان اغلب الذين سعوا الى فكرة التحويل اصحاب طلبة النظام الكلاسيكي الذي كانت معدلاتهم لا تفوق 11.00 ، حيث ان المأجور انذاك لا يفوق معدله 13.00 ، بينما طلبه النظام الجديد المسمى " ل م د " فاقل معدل نسجله في اغلب الجامعات ب 14.00 ، وأعلاه نجده يصل حتى الى المعدل 17.00 كمعدل عام لكل السداسيات ، الامر الذي ادى بأصحاب النظام الجديد يتفوقون على طلبة النظام الكلاسيكي الذي طال بهم الانتظار لتسوية وضعيتهم والحصول على منصب دائم ، وهو ما لم يتقبله خريجو الجامعات ذو النظام الكلاسيكي وجعلهم يتساءلون من بينهم من قالها بالعامية وفي لحظة غليان وغضب بقوله " كيفاش واحد تخرج البارح يصلحوا الترسيم وأنا لي عندي سنوات متخرج وعندي اكثر من 6 سنوات ولازلت موظف في اطار جهاز المساعدة على الادماج المهني "

فمن كثرت الضغوطات التي اثرت عليهم نفسيا و احساسهم بالملل وفقدانهم فرصة التوظيف ، فلجئوا اكثرهم وفي لحظة تسرع ومن دون تفكير جيد الى فكرة التحويل الى مؤسسات اخرى كتجربة ثانية لعلها تكون ناجحة ، لكن جاءت بالفشل والذي استفادة الذين تحملوا وصبروا في اماكن عملهم فكانت النتيجة توظيفهم بصفة رسمية وأصبح لكل منهم قيمة وشأن وخروجه من موظف مؤقت او في اطار الادماج المهني تابع لمديرة التشغيل ، الى موظف دائم ومرسم تابع للمؤسسة العمومية التي كان يعمل بها بشكل مؤقت .

الجدول رقم 20: وجود مناصب شاغرة بالمؤسسة وعلاقتها بفكرة توسيع العلاقات مع الموظفين الدائمين بالمؤسسة .

المجموع	عدم وجود أي علاقة بين الموظفين	وجود علاقة بين الموظفين	توسيع علاقتك مع العمال
			فكرة وجود مناصب شاغرة في المؤسسة
31	11	20	عن طريق الاعلانات
%100,0	%35,5	%64,5	
85	26	59	عن طريق الاصدقاء
%100,0	%30,6	%69,4	
35	15	20	عن طريق وكالات التشغيل
%100,0	%42,9	%57,1	
9	6	3	مجهودات فردية
%100,0	%66,7	%33,3	
160	58	102	المجموع
%100,0	%36,3	%63,8	

من خلال الجدول اعلاه يتبين أن الاتجاه العام لأغلبية أفراد العينة يميل إلى النسبة 63.80% من الذين لجئوا الى فكرة توسيع العلاقات مع موظفو الادماج المهني والموظفين الدائمين والتقرب منهم اكثر فأكثر بهدف التعلم ومعرفة كل ما يتعلق بملفات المؤسسة كي يصبح موظفو الادماج المهني الاعتماد

على انفسهم ومنها ايصال فكرة للمسؤول المباشر انه اهل وكفاء ليصبح موظف دائم ، ويتدعم هذا الاتجاه بنسبة 69.40% كانت كلها عن طريق الاصدقاء المقربين والذين لهم دراية واسعة في الجوانب الادارية ، تليها نسبة 64.50% عن طريق مجموعة من الاعلانات المتعلقة بالمراسيم الرئاسية والتنفيذية ، اضافة الى تلك التعليمات التي يستعان بها لتدعيم البرقيات والمراسلات الادارية ، بالمقابل يتدعم ذلك بنسبة 57.10% كانت من داخل وكالات ومديرية التشغيل من خلال استخراج بعض الوثائق التي يحتاجها موظفو الادماج المهني وأبرزها شهادة العمل والأجر ، تليها نسبة 33.30% ضمت مجهودات فردية ولكنها لم تأت بنتيجة لصعوبة البحث كحالة انفرادية .

وبالمقارنة نجد نسبة 36.30% ممن كانوا لا يبالوا اي اهتمام لتوسيع علاقاتهم مع الموظفين الدائمين ، ويعتبرون ان هذا الجهاز مجرد مضيعة للوقت ولا يؤدي بهم الى نقطة ايجابية تمنحهم فرصة التوظيف مما ادى بهم الى الاهمال وعدم تنفيذ المهام المطلوبة منهم من طرف المسؤول المباشر ، ويتدعم هذا الاتجاه بنسبة 66.70% ذات مجهودات فردية تليها نسبة 42.90% تمت عن طريق وكالات ومديرية التشغيل التابعة لولاية الجلفة ، بالمقابل يتدعم ذلك بنسبة 35.50% عن طريق من الاعلانات تليها نسبة 30.60% كانت عن طريق الاصدقاء .

من خلال هذه القراءة الاحصائية يتضح ان توسيع دائرة علاقات بين موظفو الادماج المهني والموظفين الدائمين يجلب نتيجة ايجابية من خلال اكتسابهم معارف تتعلق بالمجال العملي الخاصة بملفات المؤسسة العمومية والتوسع في مصالحها في احدى مكاتبها ، لكي يتمتع موظفو الادماج المهني بقدرات عالية تجعله اكثر تمسكا وانسجاما بالملف الذي يمسكه هذا الاخير .

ويعود الفضل للأصدقاء المقربون الذين اشادوا انه من الافضل لموظفي جهاز الادماج المهني الاحتكاك بالموظفين الدائمين اذا كانوا يريدون ان تكون لديهم دراية كافية بالملف الذي هو بين ايديهم ، فذلك الموظف الدائم لديه خبرة وأقدمية في العمل يستطيع ايصال المعلومات بشكل جيد لموظفي الادماج المهني ، وعلية استغلالها وعدم التفريط في هذه الفرصة ، التي يمكن من خلالها يتم تزكيته امام المسؤول المباشر بأنه يستحق ان يكون لديه منصب دائم ، وبدوره يمكن ان كون حلقة وصل بينه وبين المدير بصفته الامر بالصرف صاحب الهيئة المستخدمة بالمؤسسة العمومية مقر ولاية الجلفة .

وعلى موظفي الادماج المهني ان يسعى كي يتمكن اكثر علاقاته اكثر والتوسع فيه ، وذلك من خلال الاعلانات التي يتم جمعها عبر مواقع التواصل الاجتماعي ، التي اصبحت بدورها حديث الساعة لتوعية عقلانية شباب اليوم موظفو الادماج المهني ، ويعود ذلك الى التحريات التي يقوم بها بالحصول دوما على اخر عدد من صدور الجريدة الرسمية بصفته موظف في اطار جهاز المساعدة على الادماج المهني .

الجدول رقم 21: علاقات التوظيف والبقاء بالمؤسسة .

المجموع	عدم البقاء	الرغبة في البقاء	البقاء في المؤسسة حتى التوظيف
			نسج العلاقات من اجل التوظيف
104	17	87	ينسج علاقة
%100,0	%16,3	%83,7	
56	18	38	لا ينسج علاقة
%100,0	%32,1	%67,9	
160	35	125	المجموع
%100,0	%21,9	%78,1	

من خلال الجدول اعلاه يتبين أن الاتجاه العام لأغلبية أفراد العينة يميل إلى النسبة 78.10% من الذين اصروا على البقاء في المؤسسة التي يعملون بداخلها حتى يتم توظيفهم بصفة رسمية ، ويتدعم هذا الاتجاه بنسبة 83.70% من الذين كانت علاقاتهم واسعة عن باق الموظفين ، بالمقابل يتدعم ذلك بنسبة 67.90% ممن كانت علاقاتهم غير متفتحة مع المسؤول المباشر .

وبالمقارنة نجد نسبة 21.90% ممن كان رفضهم رفضا قاطعا وبشدة لفكرة البقاء في المؤسسة ، ويتدعم هذا الاتجاه بنسبة 32.10% في عدم التفكير في ربط اي علاقة مع المسؤول المباشر ، بالمقابل يتدعم ذلك بنسبة 16.30% تمثل نسج ولو القليل من العلاقات بين موظفي الادماج المهني مع المسؤول المباشر .

تعتبر نسج العلاقات وطيدة بين موظفي الادماج المهني وبين الموظفين الدائمين القصد منها الرفع من الحظوظ في التوظيف ، ومنها اكتشاف كل الثغرات التي تتعلق بملفات المؤسسة او الادارة المعنية ، وعلى موظفي هذا الجهاز الصبر وان لا يفقد الامل حتى وان طال بهم لسنوات عدة ونلاحظ شدة واصرار البقاء بالمؤسسة عند الذكور اكثر من الاناث ، ويعود ذلك الى التطوع الى المستقبل وتحمل المسؤولية لان الرجال ليسوا مثل النساء في مثل هذه الحالات ، ولان الرجل بطبعه يحب التفوق والنجاح وان يكون له شأن ، خاصة انه تعلم عرف جو المؤسسة من خلال احتكاكه بكافة المسؤولين واخذ عنهم كل ما يحتاجه ان وفقه الله واصبح يوما من الايام ان يكون موظف دائم ، فالبقاء في المؤسسة يلزم موظفو الادماج المهني الاصرار والسعي دوما الى الامام ، لذا تعتبر ربط العلاقة بين موظفي الادماج المهني والموظفين المترسمين من بين الشروط الواجب اتخاذها والعمل عليها قصد الرفع من حظوظ التوظيف داخل الادارة التي يعملون بداخلها ، ولا يتحقق ذلك الا بالبقاء والتمسك جيدا بالمؤسسة حتى يتم حصولهم على وظيفة دائمة تناسب مؤهلات كل شباب وموظفو الادماج المهني بناءً على الخبرة التي اكتسبها كل موظف ومستفيد من هذا الجهاز .

كما ان لكل موظفو الادماج المهني طريقته الخاصة للتقرب من المسؤول المباشر والاحذ منه كل كبيرة وصغيره على كافة الوضعيات المهنية لكل ملف من خلال وثائقه الادارية ، ومنها يكون قد استفاد من هذا الجهاز حتى يتسنى له استخلاف اي موظف بكل اريحية ، وبالنسبة التي يستخلفه في مكانه يقضي عطلته وهو مرتاح ، فهناك البعض منهم بمجرد خروجه يقوم باطفاء هاتفه النقال حتى لا يحدث له ازعاج من احد الموظفين او من الهيئة المستخدمة التي يتراسها المدير ، ولذا فعلى الموظف الدائم اذا كان سيتترك مكانه احد موظفو الادماج المهني ، عليه ان يختاره يكون ذو كفاءة عالية ، وله خبرة دامت على الاقل خمس سنوات ، وان يكون ذو معاملة جيدة مع المواطنين كي يستطيع انجاز كل يمكن انجازه واتخاذ كل التدابير اللازمة التي تجعل من موظفي وشباب الادماج المهني اكتساب الثقة من طرف كل مسؤول مباشر عن هؤلاء الموظفين المستفيدين من هذا الجهاز .

بالاضافة ان اغلب الاناث نجدهن يفضلن الاستقرار في حياتهن والعيشة بسلام فور حصولهن على فرصة كالزواج مثلا الذي يجعلها تتخلى عن المؤسسة التي تعمل بداخلها والاهتمام بالعائلة الصغيرة ، الامر الذي يجعلها تبدأ حياة جديدة وكانها تحصلت على شهادة عليها استغلالها على اكمل وجه ، مما

نجد اكثرهن ميلا للحياة والعيش بسلام في بيت مستقر عليها واجبات ولها حقوق كلها داخلية تتمثل في الاهتمام في زوجها وتربية اولادها احسن تربية .

كما تبين نسبة 65.0% من الجدول اعلاه على موافقة موظفو الادماج المهني على ابرام علاقات خارجية واخرى داخلية بهدف التوظيف بشكل نهائي وذلك بنسبة 83.70% تمثل بقاءهم بالمؤسسة حتى يتم توظيفهم وحصولهم على مناصب دائمة ، و مما يؤكد ذلك تجديد الشباب المدمج لعقد الادماج لعدة سنوات والبقاء بالمؤسسة بغية الظفر بمنصب دائم ولو بعد حين وهو ما لا حظناه في مجتمع دراستنا اذا نجد بعضهم صبروا لسنوات عدة وفي اخر المطاف نال كل منهم بما كان يتوقع

بالمقابل نجد 35.0% تعارض تماما فكرة بقاء موظفو الادماج المهني بالمؤسسة العمومية ، لاعتقادهم ان فكرة التوظيف شبه مستحيلة ، مما ادى بالأغلبية الى نسج علاقات تكون اكثرها خارجية تمكنه من التعرف على بعض المعلومات التي يجهلها بالمؤسسة العمومية وهي نفسها متوفرة في مؤسسة خارجية ، تدفعه الى التحويل من دون تفكير بغية حصوله على وظيفة دائمة مستقرة وثابتة .

الجدول رقم 22: انشاء العلاقات ومدى توسيعها داخل محيط العمل .

المجموع	عدم وجود علاقة بين الموظفين	وجود علاقة بين الموظفين	التفكير في توسيع علاقتك مع العمال نسج العلاقات من اجل التوظيف
104	18	86	ينسج علاقة
%100,0	%17,3	%82,7	
56	40	16	لا ينسج علاقة
%100,0	%71,4	%28,6	
160	58	102	المجموع
%100,0	%36,3	%63,8	

من خلال الجدول اعلاه يتبين أن الاتجاه العام لأغلبية أفراد العينة يميل إلى النسبة 63.80% من الذين فضلوا التفكير في توسيع علاقاتهم اكثر مع العمال والموظفين الدائمين ، ويتدعم هذا الاتجاه بنسبة 82.70% تمثل لنسج العلاقات وربطها بين موظفي الادماج المهني والموظفين الدائمين ، بالمقابل

يتدعم ذلك بنسبة 28.60% الذين راو الى عدم وجود علاقة ترابطية بين موظفو الادماج المهني و الموظفين الدائمين .

وبالمقارنة نجد نسبة 36.30% الى نفي اي علاقة تكون مدرجة بين موظفي الادماج المهني والموظفين الدائمين ، ويتدعم هذا الاتجاه بنسبة 71.40% تمثلت في عدم انشاء اي علاقة داخل محيط لعمل ، بالمقابل يتدعم ذلك بنسبة 17.30% ممن كانت روابطهم مع الموظفين الدائمين في حدود معينة .

يتبين من خلال القراءة للجدول اعلاه ان التوسيع في العلاقات بين الموظفين الدائمين يكون له اثر ايجابي من اجل عملية التوظيف وهذا بحكم انه متقف ولديه شهادة تم الحصول عليها خلال مساره العلمي ، حيث ان هذه العلاقة تجعل من موظفي الادماج المهني التأقلم اكثر في محيط العمل ، ومن هنا يتضح انه لا بد من امتصاص كل ما يعرفه عن ذلك الموظف الدائم والتعلم منه كل ما يتعلق بالملفات الخاصة بالعمل ، وعلى موظفي الادماج المهني ان يكن له كل الاحترام والتقدير لما قدمه من خير لأجل اكتسابه خبره تفيدته في المستقبل ، وان ينفذ كل ما يطلب منه ومهما كان نوع الطلب كي يكتسب الثقة اللازمة التي تجعله اكثر حظوظا لاقتناء وظيفة دائمة ، وذلك بالعمل بكل جد ونشاط ويعود ذلك الى تشجيعه الدائم والمستمر ، لأنه فكلما كانت علاقة موظفو الادماج المهني جيدة كان المقابل في ذلك التمسك به وعدم التخلي عنه وهو ما يجعل من موظفي الادماج المهني ان يبذل كل جهوده وعليه تقديم العطاء اللازم للمؤسسة التي يعمل بها كي يبين للجميع انه اهل للثقة ويستحق ان يكون ضمن احدى الموظفين الدائمين ، وانه لا فرق بين موظفي الادماج المهني والموظفين الدائمين سوى عاملي الاقدمية في العمل و الخبرة التي اكتسبها طيلة السنوات التي عمل بها بالمؤسسة .

كما يعد انشاء العلاقات داخل محيط العمل من بين العلاقات الناجحة والناجمة عن انسجام الموظفين مع بعضهم البعض وتمسك اكثر يجعل من علاقاتهم اكثر قوة وذلك بإعطاء كل ذي حق حقه الامر الذي ادى بكل موظف ان يعطي لنفسه قيمة تجعله امام زملائه اكثر شجاعة وأكثر مرونة كي تكون لديه حظوظ اوفر في التوظيف ، لان الوقت الراهن لا يمكن قضاء اي مصلحة من دون وساطة لتسهيل المهمة وتحقيقها ولو بأقل الاضرار ومهما كانت الظروف ، فأصبح التقرب من المسؤولين لتوسيع العلاقة اكثر بهدف الوصول تحقيق الهدف وهو حصول موظفو الادماج المهني على مناصب دائمة .

الجدول رقم 23: .الموافقة على العمل في مؤسسة اخرى حسب الجنس .

الجنس	الموافقة على العمل في مؤسسة أخرى	العمل بالمؤسسة	العمل في مؤسسة اخرى	المجموع
ذكر	27	55	82	
	%32,9	%67,1	%100,0	
أنثى	17	61	78	
	%21,8	%78,2	%100,0	
المجموع	44	116	160	
	%27,5	%72,5	%100,0	

من خلال الجدول اعلاه يتبين أن الاتجاه العام لأغلبية أفراد العينة يميل إلى النسبة 72.50% من الذين رفضوا الانتقال الى مؤسسة اخرى والموافقة على العمل في نفس المؤسسة التي كانت بدايتهم فيها بصفتهم موظفين في اطار جهاز المساعدة على الادماج المهني ، ويتدعم هذا الاتجاه بنسبة 78.20% تمثلها موظفات الادماج المهني ، بالمقابل يتدعم ذلك بنسبة 67.10% من جنس الذكور .

وبالمقارنة نجد نسبة 27.50% ممن فضلوا الانتقال من المؤسسة الحالية لاتخاذ تجربة ثانية في مؤسسة اخرى ، ويتدعم هذا الاتجاه بنسبة 32.90% عند موظفو الادماج المهني الذكور ، بالمقابل يتدعم ذلك بنسبة 21.80% عند فئة الاناث من موظفات الادماج المهني .

اتضح من خلال القراءة الاحصائية ان الاناث هن من نزعن فكرة التحويل عن عقولهن لان فيها مشقة وتعب وعادة ما نلاحظه عند الجنس النسوي دائما متخوف لما سيحصل في المستقبل ومما ينقصهن الشجاعة التي يتميز بها الذكور عن باق الاناث ، لكن الامر الذي اعطى فشلا مفرطا في عملية التحويل وحذف الفكرة اطلاقا من اذهان الاناث هو التوقف عند النقطة 04 بخصوص جمع النقاط بالنسبة لمسابقات التوظيف ، مما ينتج عنه عدم وجود اولوية لأي موظفو في اطار ادماج المهني اذا لجأ الى فكرة التحويل من المؤسسة التي يعمل فيها الى مؤسسة اخرى ، وتبقى دائما الحظوظ من نصيب القانطين بالمؤسسة الاصلية التابعين اليها منذ التحاقهم لأول مرة بصفة موظف في اطار جهاز المساعدة على الادماج المهني .

اما بخصوص الذكور ، فالمدة التي اطالت بهم في هذا البرنامج التي دامت لأكثر من 06 سنوات ، ادت بهم الى التسرع واللجوء الى فكرة التحويل والبحث على مؤسسات اخرى بهدف الحصول على مناصب دائمة ، لان اغلبهم عان الامرين ، الاول تمثل في عدم الاعلان عن مسابقات التوظيف للرتب الشاغرة بالمؤسسة التي يعملون بها ، بغرض ترقية الموظفين الدائمين الى رتب اعلى من الرتب التي هم فيها وفقا لشهادات متحصل عنها بعد توظيفهم ، فقط ليتفادى الاعلان عنها بصفة خارجية من طرف مصلحة المستخدمين بناءً على الهيئة المستخدمة التي يمثلها مدير الادارة المحلية بصفته الامر بالصرف ، ويعود عدم اعلانها الى الضغوطات الخارجية التي يعاني منها من طرف المسؤولين والإطارات فلكل منهم ابن او ابنه او احد الاقارب يريد ادخاله مرسوم بشكل مباشر دون اي تجاوزات .

اما الامر الثاني فتمثل في صعوبة الحياة التي يعيشها ويعاني منها موظفو الادماج المهني ، فمنهم من هو مسؤول عن حالي بيته وأهله ، والدخل الشهري عبر عقوده المتعددة ، الذي لا يتجاوز 15000 دج لا يكفي تماما ، ناهيك عن اساليب الاهمال والتهميش التي جعلت من موظفي الادماج المهني يحسون بالملل حتى انهم اصبحوا لا يتقنون عملهم وفق المتطلبات المطلوبة منهم ، الامر الذي ادى بهم الى السعي في فكرة التحويل ومن دون اي مقدمات ن مما نتج عنه خسائر تمثلت في عدم تحقيق الهدف وهو الحصول وظيفة دائمة .

هذا مما ادى الى للبعض منهم التريث والصبر في اماكن عملهم حتى يتم توظيفهم بشكل مبار وكان لهم ما ارادوه بحصولهم وظائف دائمة حتى وان كان ذلك بعد مرور سنين عدة ، ويعود ببذل كل الجهود للقيام بالمهام الموكلة اليهم وكسب الثقة اللازمة من المسؤول المباشر على انه يستحق ادماجه ضمن احدى المناصب الدائمة المناسبة حسب الشعبة والتخصص المتحصل عنه .

الجدول رقم 24: الاستفادة من العمل في جهاز الادماج المهني حسب الجنس .

المجموع	الراتب	معرفة الحياة المهنية	تكوين علاقات اجتماعية جديدة	اكتساب الخبرة	الاستفادة من العمل في إطار جهاز المساعدة الجنس
82	7	11	13	51	ذكر
%100,0	%8,5	%13,4	%15,9	%62,2	
78	10	20	8	40	أنثى
%100,0	%12,8	%25,6	%10,3	%51,3	
160	17	31	21	91	المجموع
%100,0	%10,6	%19,4	%13,1	%56,9	

من الجدول اعلاه يتبين أن الاتجاه العام لأغلبية أفراد العينة يميل إلى النسبة 56.90% من الذين استفادتهم في العمل من اجل الخبرة التي يحتاجها موظفو الادماج المهني في مسابقات التوظيف ضمن اطار جهاز المساعدة على الادماج المهني خلال المسار المهني لهذا المستفيد ، ويتدعم هذا الاتجاه بنسبة 62.20% سجلت عند الذكور ، بالمقابل يتدعم ذلك بنسبة 51.30% نجدها عند الإناث .

وبالمقارنة نجد نسبة 10.60% الذين كانت استفادهم من اجل الراتب ، ويتدعم هذا الاتجاه بنسبة 12.80% عند الإناث ، بالمقابل يتدعم ذلك بنسبة 8.50% سجلت عند الذكور .

تعد استفادة موظفو الادماج المهني بالدرجة الاولى الى الخبرة التي يكتسبونها في العمل كما هو مبين بالنسبة للنسب في الجدول اعلاه ، لان الخبرة تساعده في مسابقة التوظيف اذا كانت على اساس الشهادة فهي تمنح لكل سنة نقطة في رصيده في حدود ستة نقاط ، هذا اذا كان نمط المسابقة داخلي ، اما اذا كانت خارجية فتكون في حدود اربع نقاط فقط ، واستعمل هذا المعيار كي تكون الاولوية لمن يعملون بالمؤسسة ، فنجد عند الذكور مثلا اعطائها اهمية بالغة ويرون ان الوصول الى ستة نقاط يعطيهم فرصة التوظيف بسرعة وبأحقية تامة بصفتهم تابعين الى المؤسسة التي يعملون بداخلها .

وتعتبر استفادة موظفو الادماج المهني تجعلهم اكثر انتماءً للمؤسسة وذلك من خلال وفرة المناصب الشاغرة واستغلالها حيث يتم الاعلان عنها ويكون نمطها على اساس الشهادة بمعنى دراسة ملفات المترشحين للمسابقة وفق معايير تضعها المديرية العامة للتوظيفة العمومية والإصلاح الإداري تأتي في

مقدمتها معيار الخبرة المهنية التي لا بد على موظفي الادماج المهني تحقيقها وجمع نقاطها كاملةً كي تعطي له حافزا ايجابيا بمنحه فرصة التوظيف والظفر بمنصب دائم ، ومما يبين من خلال النسب اعلاه ان الذكور اكثر اصرارا وحماسةً عن الاناث ، وذلك بوضع مجموعة من الاستفسارات والأسئلة والبحث عن الاجابة عنها بكل الطرق ومن بينها التي وضعت عن الخبرة اذ توصلوا على انها اهم معيار لمن اراد الحصول على وظيفة دائمة ، التي هي هدف كل موظفو الادماج المهني .

اما بالنسبة للذين كانت استفادتهم ترجع اولوياتها للراتب لأنه الوسيلة الوحيدة التي تجعله يتناسى انه مجرد موظف مؤقت في اطار الادماج المهني ذو عقد يتم تجديده كل ثلاث سنوات ، اضافة انه هناك من يرى هذا المبلغ هو منحة من طرف الدولة الجزائية لطالبي العمل مقابل تعبهم الذي طال لسنوات طبقا للشهادة المتحصل عليها خلال المسار العلمي او التكويني .

وهناك ممن كانت استفادتهم معرفة للحياة المهنية التي منحتم حنكة في التعامل مع المواطنين واخذ العبرة من الذين سبقوهم وذلك بكل ما يتعلق بالعمل وكيفية التجاوب من خلال الاخذ والعطاء سواءً كان اتجاه الموظفين والعاملين الذين معه او مع المواطنين فمنهم الامي والجاهل فاغلبهم يكون سريع الغضب والانفعال .

فعلى موظفي الادماج المهني ان تكون استفادتهم لها فائدة يتمسك بها طيلة مساره المهني كي تكون نهايتها ايجابية ونتيجتها حيث تكمن في رضى المسؤول المباشر عليه على كل ما يفعله وما يقوم به من خلال اجتهاده المتواصل على العمل المطلوب منه والحفاظ على مكانته ، مما يدفع هذا الاخير السعي بكل الوسائل كي يكون احد موظفو المؤسسة الدائمين مثله مثل اي موظف مرسم بالمؤسسة العمومية التي يعمل بداخلها .

3. الاهتمام والمتابعة مقابل الشفافية التامة للشباب المدمج .

اهتمام المؤسسة العمومية بموظفي الادماج المهني يمنحهم اكثر رغبة بالبقاء فيها ، وذلك من خلال تقديم مجموعة من التوضيحات حول العمل المطلوب تنفيذه ، وهذا يتطلب بذل جهد للظفر بالمناصب الشاغرة لصالحهم ، مما يساهم في زيادة الرغبة في البقاء والعمل اكثر بجدية تامة لضمان الحصول على مناصب دائمة .

الجدول رقم 25: الاهتمام من قبل الادارة وتوسيع العلاقات في العمل .

المجموع	عدم وجود علاقة بين الموظفين	وجود علاقة بين الموظفين	التفكير في توسيع علاقتك مع العمال ووجود اهتمام من قبل الإدارة
46	18	28	غالباً
%100,0	%39,1	%60,9	
80	24	56	أحياناً
%100,0	%30,0	%70,0	
34	16	18	نادراً
%100,0	%47,1	%52,9	
160	58	102	المجموع
%100,0	%36,3	%63,8	

من خلال الجدول اعلاه يتبين أن الاتجاه العام لأغلبية أفراد العينة يميل إلى النسبة 63.80% من الذين فضلوا التفكير في توسيع علاقاتهم اكثر مع العمال والموظفين الدائمين ، ويتدعم هذا الاتجاه بنسبة 70.0% احيانا ما يكون هناك اهتمام من قبل الادارة المعنية ، تليها نسبة 60.90% والتي هي غالباً ما يكون فيها اهتمام ومتابعة من قبل المؤسسة المعنية او الادارة ، بالمقابل يتدعم ذلك بنسبة 52.90% التي مثلت بالنفي التام لعدم وجود اهتمام خاص بموظفي الادماج المهني بالمؤسسة العمومية .

وبالمقارنة نجد نسبة 36.30% تنفي وجود اي تفكير الذي يؤدي الى توسيع العلاقات بين الموظفين الدائمين وموظفو الادماج المهني ، ويتدعم هذا الاتجاه بنسبة 47.10% كانت نادرة ، تليها نسبة

39.10% ايدت انه غالبا ما يكون هناك اهتمام بالمؤسسة بين موظفيها سواء كانوا دائمين او موظفين في اطار الادماج المهني ، بالمقابل يتدعم ذلك بنسبة 30.0% ممن توصلوا الى انه بين الحين والحين الاخر نجد اهتمام يجمع بين الموظفين الدائمين مع موظفو الادماج المهني .

يتضح من الجدول المبين اعلاه انه كلما كانت العلاقة متسعة بين موظفو الادماج المهني والموظفين الدائمين كان الاهتمام من قبل الادارة بشكل اوضح ، ويظهر ذلك جليا في التفاعل الذي يراود به شمل موظفي المؤسسة ككتلة واحدة للحفاظ على نسقتها ، فالمؤسسة مجموعة من الانساق تتخللها عدة فروع تتمثل في مصالح للتسيير ولتجهيز شؤونها ومنها ما يتطلب من كل موظف دائم في أي مصلحة ان لا يخف المعلومات على موظفي الادماج المهني واطلاعه عليها يكون تدريجيا كي لا يقع في خلط اثناء قيامه باحدى المهام الموكلة اليه كي يتم ترسيخها في الذهن ، الا اننا لاحظنا البعض من الموظفين يعاملون بجدية تامة مع موظفو الادماج المهني وادلائهم بكل معلومة التي يرون انهم يحتاجونها وتتفهم في اتجاه المهام الموكلة اليهم ، اما البعض الاخر فنجدهم يتجاهلون اعطاء المعلومة لموظفي الادماج المهني بسبب انه ليس لديه الوقت الكافي وهذا فقط لانه يخشاه في المستقبل .

ومن الافضل لموظفي الادماج المهني ان لا يكون تفكيرهم محدود فكلما كان اوسع واشمل كان تمسك عمال وموظفو المؤسسة بهم اكثر ، اذ ينتج عنها اهتمام من قبل الادارة للاحتفاظ بهم والسعي لهم بكل الطرق وجميع الوسائل لنيلهم وظائف تمنحهم مناصب دائمة وفق كل رتبة ، وذلك حسب الشهادة المتحصل عليها ، خاصة اذا كان المسئول المباشر عليهم يتابعهم دوما ويضعهم نصبى اعينه كي لا يظلم احد عند الاعلان عن مسابقة داخلية بالمؤسسة العمومية ، والظفر بالمناصب الشاغرة يكون حسب ما تم تقديمه خلال المسار المهني لموظفي الادماج المهني .

وهذا الاهتمام يكون متبوعا بمتابعة خاصة تجعل من موظفي الادماج المهني لبذل جهودا كثيرة تتمثل في اعطاء صورة جيدة امام كل مسئول للاعتماد عليه في كل المهام وخاصة السرية منها . لأنه احيانا ما يحس انه مجرد الة يتم استغلالها لقضاء مصالح المؤسسة بهم ، ومع ذلك فعلى موظفي الادماج المهني ان لا يستسلم وان لا يضعف فمثل هذه الامور تجعله يفشل ويهمل تفكيره بصفته موظف مؤقت يسعى الى الاندماج كغيره من الموظفين الدائمين ، لذا عليه الاستمرار بشتى الطرق كي يظهر للجميع انه اهل للثقة وفي حالة اعلان اي مسابقة الاولوية تكون لأحد موظفو الادماج المهني بحكم انهم تابعين للمؤسسة التي يعملون بداخلها ، كي يكون المقابل لذلك اهتمام من طرف الادارة المعنية .

والعلاقة بين قمة التفكير وبين مدى الاهتمام بموظفي الادماج المهني يعود الى المتابعة الدورية لكل موظف في اطار هذا الجهاز ، فكلما كانت العلاقة بين الموظفين متماسكة وكلهم سواسية فيما بينهم ، كلما كان الحاصل له قيمة إلا وهو رضى المسئول عن العمل المطلوب يكون على الجميع وذلك من خلال الهيئة المستخدمة التي يمثلها المدير بصفته الامر بالصرف بالمؤسسة العمومية .

الجدول رقم 26: الاهتمام من قبل الادارة والرغبة في ممارسة العمل حتى الادماج .

المجموع	عدم وجود رغبة	الرغبة في الممارسة	الرغبة في ممارسة العمل حتى التوظيف وجود اهتمام من قبل الإدارة
46	8	38	غالباً
%100,0	%17,4	%82,6	
80	15	65	أحياناً
%100,0	%18,8	%81,3	
34	12	22	نادراً
%100,0	%35,3	%64,7	
160	35	125	المجموع
%100,0	%21,9	%78,1	

من الجدول اعلاه يتبين أن الاتجاه العام لأغلبية أفراد العينة يميل إلى النسبة 78.10% ممن كانت لديهم الرغبة الكافية في ممارسة العمل والإصرار عليه حتى الادماج ، ويتدعم هذا الاتجاه نسبتيين متقاربتين حيث قدرا ب : 82.60% و 81.30% الاولى تمثل انه غالبا ما يكون هناك اهتمام ، والثانية احيانا ما يكون اهتمام ومتابعة من الادارة المعنية ، بالمقابل يتدعم ذلك بنسبة 64.70% انه نادرا جدا ما تكون هناك مراقبة من قبل الادارة حول موظفو وشباب الادماج المهني .

وبالمقارنة نجد نسبة 21.90% مفادها عدم الاستمرارية في ممارسة العمل لان الادماج يعتبر من المستحيلات ، ويتدعم هذا الاتجاه بنسبة 35.30% كانت نادرة ، تليها كلا النسبتين 18.80% و 17.40% حيث ان كلاهما يقودانا الى انه ليس هناك مراقبة يومية تتعلق بموظفي الادماج المهني .

من القراءة اعلاه يتضح ان الرغبة موجودة بين موظفو الادماج المهني في مواصلة مشوارهم في اطار هذا البرنامج الذي اعدته الدولة الجزائرية ، لأنهم عرفوا جيدا النظام الذي تدير عليه الادارة المعنية ، مما جعلهم يتعلمون بما يكفي من امور ادارية التي تتعلق بملفات جد حساسة واغلبها ملموسة ذات طابع ميداني ، مما يعني انه يتم دراسة الملف من طرف العون المكلف ويكون الى جانبه موظفي الادماج المهني ليرى ويتعلم ، وبهذا يكون قد اكتسب خبرة تنفعه في مساره المهني و ثقة تجعله ينوب اي موظف شريطة ان يكون يعمل معه في نفس المكتب ، ومنها يكون يستطيع ان ينفذ ويطبق لوحده لان المدة التي استغرقها دامت لسنوات مما جعل رغبته اكبر في ممارسة العمل حتى يتم ادماجه وترسيمه بصفة نهائية كموظف دائم طبقا للشهادة المتحصل عنها .

ان الذي احدث ضجة بالمؤسسة العمومية يكمن في عدم وجود العدالة والمساواة بين موظفو الادماج المهني من خلال المعاملة بينهم ، مما نتج عنه صراع داخلي ادى الى التفرقة بين الزملاء في العمل بعدما كانوا اصدقاء في الدراسة ، وهذا يعود الى القرابة التي تقرب اي موظف مستفيد من مسئوله المباشر التي تجعله اكثر رغبة في ممارسة العمل معه وتحت امرته ينفذ ل ما يطلب منه بالحرف الواحد ، وهو بدوره يقابله بالاهتمام الذي يشعره بالانضمام الكامل للمصلحة التي يعمل فيها ، حيث يحس بنفسه صاحب الملف في حد ذاته لدرجة يصبح يخفي اسرار ما يفعله وما يقوم به اضافة الى بعض المعاملة التي كانت تربطه بزميله الماضي اي في بداية المشوار بصفة موظف في اطار مساعدة على الادماج المهني ، ناهيك عن تلك الفئة التي تتكبر وتتجبر من دون اي فائدة الا انه يجد نفسه في اخر المطاف وحيدا يتمنى لاحد ما ان يرد عليه السلام فقط .

الجدول رقم 27: تقديم توضيحات حول العمل والرغبة في ممارسة العمل حتى الاندماج

المجموع	عدم وجود رغبة	الرغبة في الممارسة	الرغبة في ممارسة العمل حتى التوظيف
			تقديم توضيحات حول العمل
84	14	70	نعم
%100,0	%16,7	%83,3	
76	21	55	لا
%100,0	%27,6	%72,4	
160	35	125	المجموع
%100,0	%21,9	%78,1	

من الجدول اعلاه يتبين أن الاتجاه العام لأغلبية أفراد العينة يميل إلى النسبة 78.10% من الذين كان رغبتهم في مواصلة العمل الذي يشغلونه بالمؤسسة التي يعملون بداخلها وممارسته حتى ادماجهم بشكل نهائي ، ويتدعم ذلك بنسبة 83.30% تمثلت في استفادات توضيحية في الواقع العمل استغلت بطريقة جيدة وصحيحة ، بالمقابل يتدعم ذلك بنسبة 72.40% توضيحات تمثلت في بديهيات العمل البسيطة الذي يتم الشغل فيه .

وبالمقارنة نجد نسبة 21.90% لم تكن لديهم رغبة في مواصلة العمل بالمؤسسة العمومية ، ويتدعم هذا الاتجاه بنسبة 27.60% لم تكن هناك اي توضيحات او شروحات حول طبيعة العمل الذي يشغله موظفو الادماج المهني ، بالمقابل نجد نسبة 16.70% ممن اقرؤا ان التوضيحات جاءت بنتيجة اجابية حول العمل الذي كان منسوب لكل موظف على حدى .

من خلال القراءة الاحصائية للجدول اعلاه تبين ان لدى موظفو الادماج المهني اصرار على البقاء بالمؤسسة حتى تتم لهم عملية الاندماج بالادارة المعنية ، ويظهر ذلك في الرغبة التامة على مواصلة المشوار الذي كان في بداية الامر موظف مؤقت في اطار جهاز الادماج المهني حتى يتم لهم التوظيف بصفة رسمية ، ولا يتحقق هذا الا بالبقاء وممارسة العمل المطلوب منه بتنفيذه على اكمل وجه بهدف الادماج مع بقية الموظفين الدائمين لهم واجبات وعليهم حقوق يقومون بها .

ولا تتم عملية الاندماج لموظفي الادماج المهني إلا بالحصول على كافة التوضيحات والشروحات حول طبيعة العمل المطلوب منهم ومحاولة الحصول عليها باي طريقة ، وإذا اقتضى الامر اللجوء الى مؤسسات اخرى للاحتكاك بموظفيها والأخذ منهم كل ما يحتاجه موظفو الادماج المهني كي يتمكن ويكون قادر على اتخاذ الاجراءات اللازمة لمواجهة الصعوبات المتعلقة بإحدى الملفات الحساسة بالمؤسسة التي يعمل بداخلها ، لان كل ما تقدمه المؤسسة العمومية لا بد ان يحتفظ به ويكون في سرية تامة ، ولا يتم ذلك الا بالبقاء فيها والرغبة في ممارسة العمل من خلال التمسك لما تقدمه المؤسسة من توضيحات حول طبيعة العمل المطلوب من موظفي الادماج المهني ، مما يدفع الى الاهتمام والمتابعة من قبل الادارة المعنية ، الامر الذي يؤدي الى الاستفادة من هذه جميع التوضيحات في الواقع العملي فكلما استفاد موظفو الادماج المهني بما قدمته المؤسسة من شروحات كلما كانت الرغبة اكثر تماسكا في العمل وصولا الى عملية التوظيف بصفة رسمية ، وهو مبتغى اي موظف في الحصول على وظيفة دائمة .

وعادة ما يتم تقديم عدة ملاحظة تكون غامضة وعليه لا بد ان يقوم بعمليات بحثية تتطلب تحليلها لكل ما قدمته المؤسسة من توضيحات وفقا لتعليمات خاصة يجدها في المجالات الرسمية او القوانين والمناشير ، وذلك من خلال اعطاء صورة شاملة وواضحة تتضمن مجموعة من التفسيرات لكل التوضيحات التي تم جمعها وتحليلها من طرف شباب وموظفو الادماج المهني .

الجدول رقم 28: الاهتمام والمتابعة من قبل الادارة حسب الجنس .

الاهتمام والمتابعة من قبل الإدارة الجنس	غالبا	أحيانا	نادرا	المجموع
ذكر	17	47	18	82
	%20,7	%57,3	%22,0	%100,0
أنثى	29	33	16	78
	%37,2	%42,3	%20,5	%100,0
المجموع	46	80	34	160
	%28,75	%50,0	%21,25	%100,0

من الجدول اعلاه يتبين أن الاتجاه العام لأغلبية أفراد العينة يميل إلى النسبة 50.0% من الذين يعبرون على انه احيانا ما يكون اهتمام ومتابعة من قبل الادارة المعنية والخاصة بموظفي الادماج المهني حتى يتم عملهم بطريقة جيدة وعلى اكمل وجه ، ويتدعم هذا الاتجاه بنسبة 57.30% من الذكور الذين كانت لهم اهتمام ومتابعة بالمؤسسة ، بالمقابل يتدعم ذلك بنسبة 42.30% نجدها عند الاناث اللاتي احيانا ما يكون لديهن نوع من الاهتمام والمتابعة .

وبالمقارنة نجد نسبة 21.25% الذين يرون انه نادرا جدا ما تكون هناك متابعة واهتمام من قبل للإدارة المعنية لموظفي الادماج المهني مما يخلق نوع من الاهمال للمؤسى التي يعملون بداخلها ، ويتدعم هذا الاتجاه بنسبة 22.0% عند الذكور ، بالمقابل يتدعم ذلك بنسبة 20.50% سجلت عند الاناث .

من خلال القراءة الاحصائية للجدول اعلان اتضح ان الادارة تسعى لتوفير الاهتمام والمتابعة للشباب المدمج بالمؤسسة من اجل ضمان بقائهم بداخلها ومنها تحقيق فعالية المؤسسة من خلال تطوير قدراتهم وفق ما هو متاح من اساليب ومعايير الاستقطاب المختارة للرفع من انتمائهم بالمؤسسة .

فالمتابعة من طرف ادارة المؤسسة تساهم بشكل واسع وبدرجة كبيرة لتعزيز الثقة لتكون هناك زيادة في رغبة موظفو الادماج المهني بالبقاء بالمؤسسة العمومية ، الامر الذي له التأثير الايجابي على كل مستويات المؤسسة ، اضافة انه يعمل على حركية الشباب المدمج من مستوى لآخر وذلك يكون

بأريحية تامة تعمل على ضمان الحصول على التثبيت في العمل وتحقيق رغباتهم في الاندماج بالمؤسسة في اماكن عملهم وحصولهم على مناصب دائمة ، وهو ما يسعى اليه كل موظف مستفيد من هذا البرنامج الذي هو في اطار جهاز المساعدة على الادماج المهني .

• استنتاج الفرضية الاولى .

انطلاقاً من تحليلنا للجدول المتعلقة بالفرضية الاولى التي مفادها ان المعايير والأساليب الخاصة بالاستقطاب تؤدي الى الرفع من مستوى انتماء الشباب المدمج بالمؤسسة ، فانه اتضح لنا انه هناك رغبة في البقاء بالمؤسسة العمومية من قبل موظفو الادماج المهني ، نتيجة بالاهتمام بمختلف اساليب الاستقطاب التي تساهم بدورها في انتماء الشباب المدمج بالمؤسسة العمومية بصفة نهائية وثابتة يضمن لهم الاستمرار والاستمرارية بداخلها .

ويعود انتقاء طرق الاستقطاب وفق اساليب ومعايير محددة تساهم بدرجة كبيرة في انتقاء الشباب المدمج بالمؤسسة وفق وفرة المناصب الشاغرة المتاحة لهم في اطار جهاز المساعدة على الادماج المهني (الجدول رقم 10) . وهذا ان دلّ على شيء انما يدل على ان الاهتمام بكيفية توظيف موظفو الادماج المهني يعمل على تحقيق انتمائهم بالمؤسسة ، وذلك من خلال ممارسة مهامهم وأدائها وفق ما هو متفق عليه طبقاً لهيكل المؤسسة ونظامها الداخلي .

كما نجد رضا الشباب المدمج لا يتحقق إلا وفق شروط موضوعية من اجل الحصول على منصب دائم يضمن له الاستمرار والاستمرارية بالمؤسسة ، فكلما كانت بيئة العمل سليمة ومهياً لأداء الوظيفة وفق معايير الاستقطاب ، لأنه ساهم ذلك في تحقيق رضا موظفو الادماج المهني وسعيه في الحصول على منصب دائم مقابل تأديته لعمله بصفة جيدة تسمح له بالاندماج النهائي بالمؤسسة للحصول على التثبيت (الجدول رقم 11) .

فالعمل على بقاء الشباب المدمج بالمؤسسة العمومية يكون بالحرص على توفير منصب شاغر يضمن له التثبيت فيه بصفة نهائية ، والحصول على وظيفة دائمة ، بهدف زيادة الثقة في نفوسهم وتعزيزها نتيجة للانتقاء الجيد لمعايير الاستقطاب التي تتحكم بدرجة كبيرة في رضا الشباب المدمج لتحقيق انتمائه بالمؤسسة في ان واحد .

كما ان المتابعة لكافة موظفي الادماج المهني الذين يعملون بالمؤسسة لها الدور الهام في نظريه العلاقات العمالية والحرص على الشفافية التامة للشباب المدمج من ناحية ادائهم الوظيفي والانضباط في العمل يضمن لهم الرفع من مستوى انتماء الشباب المدمج بالمؤسسة (الجدول رقم 26) ، مما يساهم في زيادة الرغبة للبقاء بالمؤسسة العمومية ، والعمل اكثر بجدية تامة لضمان الحصول على

منصب دائم ، حيث يتميز جو العمل بالتوتر والتصدع في العلاقات بسبب الاستراتيجيات الخاصة بكل موظف مستفيد في الفوز بالمنصب الدائم وكسب ولاء الموظفين املاً في التوظيف الدائم ، وتكمن الاولوية في التوظيف للظفر بمنصب دائم للشباب المدمج في اكتسابه خبرة مهنية ، وهذا على حساب الراتب الضئيل الذي لا يضمن ولا يغني من جوع ، اضافة الى الضجر الذي يعاني منه موظفو الادماج المهني من المهام التي لا تتناسب مع تكوينهم النظري ، كما ان شباب الادماج المهني يعيش ضغوطات شتى ، مما دفع كل منهم برسم استراتيجية تناسب وضعه اتجاه الموظفين الدائمين والمسؤولين والزملاء ، ويعود ذلك الى قلة فرص العمل في المحيط الذي يعيشه الشباب المدمج ، وخاصة في شدة المنافسة بسبب النمو الديمغرافي وفقر المنطقة من حيث الموارد الاقتصادية لكسب المكانة الاجتماعية على المستوى المحلي .

الفصل السادس :

" التحفيز والاندماج التنظيمي للشباب المدمج "

• تمهيد

1. الدخل الشهري والشعور بالثبات التام اثناء العمل
2. نوعية الحوافز ومدى استجابة الشباب المدمج لها
3. زيادة الولاء وارتباط الشباب المدمج بالثبات في العمل

• الاستنتاج

• تمهيد

لاختبار الفرضية الثانية التي تنص على ان اليات التحفيز تساعد على زيادة الاستقرار لدى الشباب المدمج بالمؤسسة العمومية ، من خلال تحليل ثلاث ابعاد ، يتعلق البعد الاول حول الدخل الشهري والشعور بالثبات التام اثناء العمل ، يليها البعد الثاني حول نوعية الحوافز ومدى استجابة الشباب المدمج لها ، ثم البعد الثالث حول زيادة الولاء وارتباط الشباب بالثبات في العمل .

تعتبر الحوافز من بين احدى الاليات لسياسة التشغيل التي تؤدي بالشباب المدمج الى زيادة الاستقرار والشعور بالثبات اثناء ممارستهم لعملهم بالمؤسسة العمومية ، بهدف زيادة ولائهم بها وارتباطهم بداخلها ، مما يبين ذلك تمسكهم بالبقاء داخلها ، ومنه فقد انصب اهتمامنا على تحليل الفرضية الثانية التي تفترض انه كلما كانت اليات التحفيز موجودة ومتوفرة كان للشباب المدمج زيادة في الاستقرار والبقاء بالمؤسسة العمومية لتثبيتهم وحصولهم على مناصب دائمة .

1. الدخل الشهري والشعور بالثبات التام اثناء العمل .

يعد الدخل الشهري لموظفي الادمج المهني جد ضئيل مقارنة بما يبذله هؤلاء الشباب المدمج من جهود مما دفع الاقلية منهم الى السعي والبحث عن مصدر ثاني يأويهم ، والبعض الاخر لجأ الى الصبر والتريث لنيل منصب دائم ، لان اغلبهم مكلف بملفات جد حساسة ولا يمكن للمؤسسة العمومية الاستغناء عنهم ، الامر الذي منحهم استقرار تام وجعلهم يشعرون بالثبات اثناء قيامهم بالأعمال الموكلة اليهم .

الجدول رقم 29: الدخل الشهري للموظف وعدم توافقه مع الجهد المبذول .

المجموع	عدم القبول	الموافقة على الدخل	توافق الدخل مع الجهد المبذول الدخل الشهري
10	4	6	كاف
100,0%	40,0%	60,0%	
40	17	23	كاف نوعا ما
100,0%	42,5%	57,5%	
110	78	32	غير كاف
100,0%	70,9%	29,1%	
160	99	61	المجموع
100,0%	61,9%	38,1%	

من خلال هذا الجدول يتضح لنا أن الاتجاه العام لأغلبية أفراد العينة يميل إلى النسبة 61.90% من الذين صرحوا ان الدخل الشهري الذي يتقاضاه موظفو الادمج لا يتناسب مع الجهد المبذول ، ويتدعم هذا الاتجاه بنسبة 70.90% من الذين قالوا ان الدخل الشهري الذي يتقاضاه موظفو الادمج المهني غير كاف ، تليها نسبة 42.50% من الذين كانت ارائهم ان الدخل الشهري المتحصل عليه كاف نوعا ما ، ما يقابل ذلك نجد نسبة 40.00% الذين قالوا الدخل الشهري كاف .

وبالمقارنة نجد نسبة 38.10% من الأفراد الذين صرحوا ان الدخل الشهري الذي يتقاضاه موظفو الادمج المهني يتناسب مع الجهد المبذول ويتدعم هذا الاتجاه بنسبة 60.00% من الذين قالوا ان الدخل الشهري الذي يتقاضاه موظفو الجهاز كاف لقضاء مستلزماتهم وحوائجهم الضرورية ، تليها نسبة 57.50% من الذين صرحوا ان الدخل الشهري هو كاف نوعا ما ، بالمقابل نجد نسبة 29.10% بان الدخل الشهري لا يكف تماما

ويتضح من خلال القراءة الاحصائية للجدول اعلاه ان الدخل الشهري الذي يتقاضاه موظفو هذا الجهاز غير كاف ولا يتناسب مع الجهد المبذول للموظف وهو ما جعله يحس بالظلم والذل ، لان معظمهم لم

يكونوا كلهم يقومون بأكثر مما يقوم ذلك الموظف الدائم ، مما أدى بعضهم الى الملل لأنهم يعملون لأكثر من 8 ساعات في اليوم الواحد مما يعني ان هناك من يعمل ساعات اضافية دون ان يأخذ مبلغ عليه لأنه ليس موظف دائم وغير تابع للمؤسسة العمومية مقر الولاية ، والأمر الذي دفعه لكي يلفت النظر من خلال المسؤول المباشر عليه لي يتم تركيته وشكره للهيئة المستخدمة حين اعلان مسابقة توظيف وبأنه يستحق منصب دائم مقارنة بما يقوم به من عمل .

ونجد ان اغلب الموظفين الدائمين لا يقومون بكل وظائفهم كما ينبغي واستنادا لذلك الموظف المؤقت وهو لا يرفض لعدة اسباب من اهمها كي يتعلم لدرجة ان يستطيع ان يستخلف احد الموظفين الدائمين بكل اريحية ، والسبب الاخر الذي يبين نفسه امام كل مسؤول انه يستحق ان يكون دائم وله الاولوية التامة كي يصبح احدى اطارات المؤسسة التي يعمل بها خاصة اذا كان خريجي الجامعة وله شهادة ليسانس مما يعادل رتبه متصرف صنف 12 وان يكلف بأحد الملفات الحساسة التي تليق بمؤهلاته ومهاراته العلمية والعملية .

كما تبين نسبة 68.75% من الجدول اعلاه على ان الدخل الشهري الذي يتقاضاه موظفو الادمج المهني غير كاف تماما وذلك بنسبة 70.90% تمثل عدم توافق الدخل مع الجهد المبذول ، خاصة ان سنوات العمل غير محسوبة ضمن صندوق الضمان الاجتماعي وهو ما يؤدي بهم الى الفشل و الاحباط الذي يقابله الاهمال وعدم الحضور اليومي للعمل ، فعلى السلطات المعنية اعادة النظر في هذه الفئة بعين الاعتبار وخاصة خريجو الجامعات ، فليس من السهل ان يكون الشباب المدمج قد قضى جل حياته في الدراسة في جميع الاطوار وصولا الى تخرجه من الجامعة وحصوله على شهادة بعد جهد وتعب لسنوات ليجد نفسه موظف في اطار جهاز المساعدة على الادمج المهني بعقد يتم تجديده كل ثلاث سنوات بمنحة شهرية لا تتجاوز 15.000 دج ، وهو ما اثار استياء لدى الشباب المدمج مطالبوا زيادتها على الاقل 20.000 دج .

بالمقابل نجد نسبة 6.25% يرون ان الدخل الشهري كاف مع انها نسبة ضئيلة جدا ، خاصة عندما نقارنها بتوافق الدخل مع الجهد المبذول للشباب المدمج والمقدرة ب 60.0% ، مما يؤكد عدم حضور موظفو الادمج المهني الى مكان العمل واهمالهم للمهام الي من المفروض تنفيذها على اكمل وجه ،

ويعود سبب ذلك عدم مراقبتهم من طرف المسؤول المباشر وكي نتفادى هذا على الادارة المعنية ان تطبق جدول الحضور اليومي ويكون عملية الامضاء صباحاً ومساءً .

الجدول رقم 30: الدخل الشهري للموظف ومدى استقراره اثناء ممارسة عمله .

المجموع	عدم وجوده	يوجد استقرار	الشعور بالاستقرار أثناء ممارسة العمل الدخل الشهري
10	3	7	كاف
100,0%	30,0%	70,0%	
40	13	27	كاف نوعا ما
100,0%	32,5%	67,5%	
110	50	60	غير كاف
100,0%	45,5%	54,5%	
160	66	94	المجموع
100,0%	41,3%	58,8%	

من خلال هذا الجدول يتضح لنا أن الاتجاه العام لأغلبية أفراد العينة يميل إلى النسبة 58.80% من الذين صرحوا انهم يشعرون بالاستقرار اثناء العمل الذي يقومون به ، ويتدعم هذا الاتجاه بنسبة 70.0% من الذين قالوا ان الدخل الشهري الذي يتقاضاه موظفو الادمج المهني كاف ، تليها نسبة 67.50% من الذين قالوا ان الدخل كاف نوعا ما ، بالمقابل يتدعم ذلك نسبة 54.50% الذين قالوا الدخل الشهري غير كاف .

وبالمقارنة نجد نسبة 41.30% من الأفراد الذين صرحوا بعدم الاستقرار بالمؤسسة التي يعملون بداخلها بناءً للضغوطات والمشاكل المحيطة بهم ، ويتدعم هذا الاتجاه بنسبة 45.50% من الذين قالوا ان الدخل الذي يتقاضاه موظفو الجهاز غير كاف ، تليها نسبة 32.50% من الذين صرحوا ان الدخل الشهري هو كاف نوعا ما ، بالمقابل نجد نسبة 30.0% بان الدخل الشهري كاف تماما .

من خلال القراءة الاحصائية للجدول اعلاه يتضح ان موظفو الادمج المهني يعيشون عدة مراحل مختلفة بناءً للمصالح التي يعملون بها فهناك من يتمتع بالاستقرار التام من جميع النواحي وكل المجالات ، فيحس موظفو الادمج المهني انه في ملكية خاصة يعمل كما يحلو له ، كما انه يدخل ويخرج في الوقت الذي يساعده ، ومجيئه ليس به اي عراقيل ، ومن خلال هذه الاجراءات تجعله لا يعط اي اهتمام للتدريب او السعي بهدف الحصول على وظيفة دائمة لأنه فاقد للأمل ويعتقد انه من المستحيل ان يحضا بمنصب دائم ، فعلى الاقل يكون مرتاح ومطمئن في اداء العمل الذي يقوم به .

بينما نجد بعض موظفو الادمج المهني يعملون في مصالح يعاملون فيها مع ذلك الموظف الدائم سواسية من حيث الحضور اليومي من خلال وضع كشف الحضور اليومي لدى الأمانة الخاصة برئيس المصلحة ويتم الامضاء عليها من طرف جميع الموظفين - الدائم ، المؤقت ، المستفيد من جهاز الادمج المهني - قبل نصف ساعة من الدوام ، وهو الامر الذي اظهر اشمئزازا لدى موظفو الادمج المهني وجعلهم يتساءلون كيف يتعاملون نفس المعاملة فهو في نظرهم ظلم وحقرة وتهميش ، لان موظفو الادمج المهني يتم صب المبالغ الخاص بهم من كل شهر من طرف مديرية التشغيل التابعة للولاية . لأنه عند فرض عقوبة معينة لأحد الموظفين التابعين للمؤسسة العمومية فيمكن وضع استفسار او اعدار او خصم فيتم الاجابة عنه من طرف الموظف الدائم ثم يوضع في ملفه الاصلي وتحتسب عليه نقطة سلبية ، اما موظفو الادمج المهني فلا يضره اي شيء مما تم ذكره لانه لا يمر بهذه المراحل بل يتم توقيفه مباشرة لأنه مجرد عقد ويمكن فسخه في اي لحظة .

اما بالنسبة لموظفي الادمج المهني الذي يشعرون باستقرار اثناء ممارسة العمل فقط لأنه هناك علاقة وطيدة وجيدة بينه وبين المسؤول المباشر له ، ويعود ذلك الى بعض الاساليب التي كان يعتمد عليها موظفو الادمج المهني وتأتي في مقدمتها بما يسمى بالمعريفة التي انتشرت بقوة في الالونة الاخيرة خاصة في بعض الولايات والجلفة من بينهم ، التي افسدت المجتمع بأكمله مما ادى الى انتشار ظاهرة الفساد في كل انحاء الوطن ، الامر الذي ادى بموظفي الادمج المهني عدم الاكتراث بالدخل الشهري مادام انهم يشعرون بالاستقرار ، ولا يعاني ايًا منهم من اي اضطرابات اتجاه الحقل العملي الذي لا يعطه اي اهتمام ويرى انه كاف ، لأنه لا يتعب في الحصول عليه ولا يبذل اي جهد ، اضافة انه لما يعاتب احدهم في اي امر ما ، يكون رده وبكل جرأة هذه مجرد منحه من طرف الدولة مقابل الشهادة

التي تحصلت عليها حتى يتم توظيفي بشكل مباشر وعندها سأعمل ليلا نهارا كي يكون عملي صالحا والمبلغ الذي اتحصل عليه حلالا .

بمعنى ادق انه من الافضل اعطاء اهمية بالغة في حق موظفو الادمج المهني ويجب المساواة بينهم والاهتمام بهذه الفئات وعدم التفضيل موظف على موظف لتفادي الصراع مع بعضهم البعض .

الجدول رقم 31: الدخل الشهري للموظف مع امكانية مصدر ثان يسد الحاجات اليومية .

المجموع	غير مناسب	الدخل مناسب	مصدر آخر للدخل الدخل الشهري
10	8	2	كاف
100,0%	80,0%	20,0%	
40	33	7	كاف نوعا ما
100,0%	82,5%	17,5%	
110	93	17	غير كاف
100,0%	84,5%	15,5%	
160	134	26	المجموع
100,0%	83,8%	16,3%	

من خلال هذا الجدول يتضح لنا أن الاتجاه العام لأغلبية أفراد العينة يميل إلى النسبة 83.80% من الذين صرحوا انه ليس هناك مصدر ثان يسد الحاجات اليومية للموظف المستفيد من جهاز الادمج المهني وذلك لضيق الوقت ، ويتدعم هذا الاتجاه بنسبة 84.50% من الذين قالوا ان الدخل الشهري الذي يتقاضاه موظفو الادمج المهني غير كاف ، تليها نسبة 82.50% من الذين كانت ارائهم ان الدخل المتحصل عليه كاف نوعا ما ، بالمقابل يتدعم ذلك نسبة 80.0% الذين قالوا الدخل الشهري كاف ، فنلاحظ ان كل النسب متقاربة لبعضها البعض .

وبالمقارنة نجد نسبة 16.30% من الأفراد الذين صرحوا ان لا بد من السعي والبحث عن مصدر اخر يسد به موظفو الادمج المهني قوت يومه ، مما لجأ البعض منهم الى اعمال اخرى خارج نطاق

المؤسسة العمومية ويتدعم هذا الاتجاه بنسبة 20.0% من الذين قالوا ان الدخل الشهري الذي يتقاضاه موظفو الجهاز كاف لقضاء مستلزماتهم وحوائجهم الضرورية ، تليها نسبة 17.50% من الذين صرحوا ان الدخل الشهري هو كاف نوعا ما ، بالمقابل نجد نسبة 15.50% بان الدخل الشهري غير كاف تماما .

من القراءة الاحصائية يتضح بان اغلب المبحوثين ليس لهم مصدر اخر يسد حاجاتهم اليومية وهو ما يظهر ان موظفو جهاز الادمج المهني يرغبون في تثبيت منصب عملهم بالمؤسسة العمومية . ومما دفع المبحوثين الى السعي والبحث الى مصدر ثاني يكمن في عدم اكتفائهم للدخل الشهري ، هذا الاخير احدث ضجة كبيرة بالمؤسسة العمومية من طرف موظفو الادمج المهني الذين اصبحوا لا يحتملون شدة الضغوطات من طرف كل مسؤول ، ناهيك عن اساليب السب والشتم التي يعتمدها للإطاحة من احترام موظفو الادمج المهني ، وذلك بمقابل دخل شهري جد قليل ، يكون مدفوع من خارج المؤسسة التي يعمل بها موظفو هذا الجهاز .

ومن ناحية العلاقة التي تربط بين الدخل الشهري لموظفي الادمج المهني ووجود نشاط اخر للدخل الشهري الذي يسد الحاجات اليومية ، فيتضح ان موظفو الادمج المهني يسعى لتثبيت منصب عمله في وظيفته الحالية من خلال عدم بحثه عن عمل اخر يسد حاجياته اليومية .

فهناك نسبة ضعيفة من المبحوثين الذين لهم الرغبة في ممارسة عمل اخر خارج وظيفة الادمج المهني ، فكلما كان الدخل الشهري كاف ويسد حاجات الموظف في اطار جهاز المساعدة على الادمج المهني ، ادى ذلك الى عدم البحث عن مصدر اخر للعمل ، والأمر ليس ذلك في حالة عدم الحصول على التثبيت في منصب عمل وعدم الشعور بالارتياح التام اثناء العمل .

الجدول رقم 32: الدخل الشهري حسب الجنس .

المجموع	غير كاف	كاف نوعا ما	كاف	الدخل الشهري
				الجنس
82	71	7	4	ذكر
100,0%	86,6%	8,5%	4,9%	
78	39	33	6	أنثى
100,0%	50,0%	42,3%	7,7%	
160	110	40	10	المجموع
100,0%	68,8%	25,0%	6,3%	

من خلال هذا الجدول يتضح لنا أن الاتجاه العام لأغلبية أفراد العينة يميل إلى النسبة 68.80% من الذين صرحوا ان الدخل الشهري غير كاف ، ويتدعم هذا الاتجاه بنسبة 86.60% تمثلها فئة الذكور الذين يرون ان الدخل الشهري لا يقارن بما يقومون به من مهمات ومهام ادارية ، بالمقابل يتدعم ذلك نسبة 50.0% وتمثلها فئة الاناث لعدم قناعتهم للدخل الشهري الذي يتقاضهن من كل شهر .

وبالمقارنة نجد نسبة 6.30% من الذين صرحوا ان الدخل الشهري الذي يتقاضاه موظفو الادمج المهني كاف ويكفي ولا يستدعي لعملية القرض من احد الزملاء او الاصدقاء ويتدعم هذا الاتجاه بنسبة 7.70% عند الاناث ، بالمقابل نجد نسبة 4.9% عند الذكور .

يتبين من خلال القراءة اعلاه ان الدخل الشهري لموظفي الادمج المهني عبر فئاته المعددة غير كاف تمام والكل يشكو من قلته لعدم اكتفائه للحاجات الاساسية التي يحتاجها الشباب المدمج بالمؤسسة ، فمنهم الذي لا زال يزاول دراسته لما بعد التدرج وبطبيعة الحال لا بد له من مصاريف تتمثل في النقل وشراء الكتب المهمة ونسخ العديد من الوثائق سواء كانت مذكرات او محاضرات ، ومنهم من له عائلة وهو القائم عليها اذ هي في نظره مسؤولية كبيرة على عاتقه عليه تحملها ولا بد له ان يقاوم هذه الضغوطات التي تتمثل اغلبها في صعوبة المعيشة وكثرة متطلبات الحياة اليومية التي لا يمكن الاستغناء عن ضرورياتها ، اضافة انه هنا من يكون كفيلا عن عائلة بأكملها تجعله يحس بالفشل

والإحباط وفقدان اي شيء يتعلق بالمستقبل الذي كان يحلم به اي شاب سعى وتعب حتى يتحصل على الشهادة التي كان يعتقد انها ستعوضه اتعابه مقابل منصب او وظيفة دائمة تكون بداية مشواره المهني ولكن كانت البداية ان يقوده القدر الى دفع ملف في وكالات التشغيل ليتحصل على عقد عمل في احدى المؤسسات العمومية يتجدد كل ثلاث سنوات بصفته كموظف في اطار جهاز المساعدة على الادمج المهني الذي اقرته الدولة الجزائرية للشباب خريجي الجامعات والتكوين المهني .

وعلى الدولة الجزائرية اعادة النظر في هذه النقطة بالعودة الى قطاع العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي بتعديل الجريدة الرسمية الخاصة برنامج الادمج المهني وفق مرسوم تنفيذي يكون من طرف الوزير نفسه يحدد فيه منحة مقدرة على تزيد عن 15.000 دج وأدناه 12.000 كدخل شهري لكل مستفيد من هذا البرنامج ، لان الوعود كثيرة من طرف المسؤولين خاصة في اوقات الانتخابات سواء كانت محلية او تشريعية .

حيث اننا لاحظنا اغلب تصريحات وخطابات كانت مسلطة الضوء حول فئة الشباب وما يعاناه من بطالة وكثرة الشهادات المتحصل عليها لكنها من دون فائدة ، فيجد نفسه يقوم بالواجب الوطني فقط لانه على دراية تامة انها مجرد وعود كاذبة الغاية منها قضاء مصالحهم الشخصية والفردية ليس إلا وهو ما نلمسه من السلطات المحلية ان تنظر الى موظفو الادمج المهني بعين الاعتبار بخصوص الدخل الشهري الذي يتقاضاه كل موظفو في اطار جهاز المساعدة على الادمج المهني ، ونحن على ابواب الانتخابات الرئاسية التي تكون فيه الدولة الجزائرية بحاجة الى كل اصوات الشعب الجزائري بحكم ان فئة الشباب هي الاكثر نسمة في عدد السكان عبر كامل ولايات الوطن الجزائري ، والجلفة من بين الولايات التي تتغنى بكثرة شبابها الذين هم اليوم مجرد موظفين بعقود ما قبل التشغيل بعقود مختلفة داخل مؤسسات عدة ، فعلى الدولة الجزائرية والسلطات المحلية ان تتدارك هذه الفئة ومنحها اولوية في التوظيف داخل المؤسسات التي يعملون بداخلها والحصول على مناصب دائمة .

الجدول رقم 33: الدخل الشهري حسب الحالة العائلية .

الدخل الشهري / الحالة العائلية	كاف	كاف نوعا ما	غير كاف	المجموع
اعزب	5	26	41	72
	6,9%	36,1%	56,9%	100,0%
متزوج	4	12	67	83
	4,8%	14,5%	80,7%	100,0%
مطلق	1	1	1	3
	33,3%	33,3%	33,3%	100,0%
ارمل	0	1	1	2
	0,0%	50,0%	50,0%	100,0%
المجموع	10	40	110	160
	6,3%	25,0%	68,8%	100,0%

من خلال هذا الجدول يتضح لنا أن الاتجاه العام لأغلبية أفراد العينة يميل إلى النسبة 68.80% من الذين صرحوا ان الدخل الشهري غير كاف ، ويتدعم هذا الاتجاه بنسبة 80.70% من موظفي الادمج المهني المتزوجين ، تليها نسبة 56.90% من الذين هم عزاب ، بالمقابل يتدعم ذلك نسبة 50.0% عند الارامل ثم تليها نسبة 33.30% يمثلون الحالة العائلية المطلقين .

وبالمقارنة نجد بنسبة 6.30% ممن قالوا ان الدخل الشهري الخاص بفئة موظفي الادمج المهني كاف لمن يحسن التصرف فيه ، ويتدعم هذا الاتجاه بنسبة 33.30% تمثلها فئة المطلقين ، تليها نسبة 6.90% نجدها عند العزاب ، بالمقابل يتدعم ذلك نسبة 4.80% عند المتزوجين ثم تليها بنسبة معدومة عند الارامل والتي قدرت ب 0.00% .

يتبين ان الدخل الشهري غير كاف تماما ونجده بقوة عند المتزوجين لتعدد المسؤوليات فمنها الذي له عائلة فيكون عليه لزاما مجموعة من الواجبات القيام بها كي يحافظ على المحيط العائلي ، ومنها من

نجده كفيلا لمجموعة من الافراد متكون من الاصول والإخوة والزوجة ، فالمتزوج في هذه الحالة لا يمكن له ان يكمل حياته او ان يعيش في اطار جهاز الادمج المهني بملغ جد زهيد لا يوفر له ادنى حاجيات الحياة الضرورية ، والأمر الذي يجعله يحس بالفشل اكثر ان متحصل على شهادة ولم يفعل بها اي شيء سوى انها معلقة في احدى جدران البيت الذي يسكنه .

وبالنسبة لفئة العزاب فالأمر يختلف حيث ان موظفو الادمج المهني ظلوا على هذه الحالة لسنوات عدة مما ادى بهم الافراط والإهمال في الدخول الى القفص الذهبي ويعود ذلك لعدم خروجهم من اطار عقود الادمج المهني وأصبح الموظف متخوف وكأنه مكتوب على السبورة بالطباشير يمكن مسحه في اي لحظة ، بعنى ان السنوات تمر بسرعة وتجديد العقد كل ثلاث سنوات ، فيمر العقد الاول ويليه الثاني ثم الثالث فيجد نفسه في مدة دامت لسنوات عدة ومن دون اي انجازات قام بها وهذا ما يؤدي الى الملل والإكراه الشديدين حتى يصل به الى الفشل التام .

وأما الذين صرحوا بان الدخل الشهري هو كاف نلمسه عند الذين يحسنون كيف يسيرون امورهم وفق نظام اداري يغلب عليه كل الاحترام والتقدير لفائدة المسؤول المباشر ، فالقضية قضية تنظيم وقت وتوزيع لائق ومنظم للبرنامج الاسبوعي والشهري بالنسبة لموظفي الادمج المهني اثناء قيامهم بالمهام الموكلة اليهم بالمؤسسة التي يعملون بداخلها .

الجدول رقم 34: توافق الدخل مع الجهد المبذول حسب الجنس .

الجنس	توافق الدخل مع الجهد المبذول	الموافقة على الجهد	عدم القبول	المجموع
ذكر	23	59	82	
	28,0%	72,0%	100,0%	
أنثى	38	40	78	
	48,7%	51,3%	100,0%	
المجموع	61	99	160	
	38,1%	61,9%	100,0%	

من خلال هذا الجدول يتضح لنا أن الاتجاه العام لأغلبية أفراد العينة يميل إلى النسبة 91.90% من الذين صرحوا ان الجهد المبذول لا يتوافق مع الدخل الممنوح من كل شهر ، ويتدعم هذا الاتجاه بنسبة 72.0% نجدها عند فئة الذكور الذين هم ملزمون بالمجيء كل يوم ، بالمقابل يتدعم ذلك نسبة 51.30% عند الاناث اللاتي رفضن بشدة قساوة العمل من خلال الجهد المبذول وفق دخل زهيد .

وبالمقارنة نجد نسبة 38.10% من الذين قالوا ان الدخل يتوافق مع الجهد المبذول ، ويتدعم هذا الاتجاه بنسبة 48.70% عند الاناث لعدم اقبالهن اليومي للمؤسسة ، بالمقابل نجد نسبة 2.0% عند الذكور الذين مجيئهم مجرد دورات استثنائية للتفقد والسلام ليس الا .

يتبين من خلال الجدول ان الذين كانوا يبذلون جهودا كبيرة كانوا يطمحون بترسيمهم وفق مناصب دائمة ، ولا يهم الرتبة المهم التثبيت بالمؤسسة ، ولكن الذي اتضح ان الذي يبين انه يعمل بشكل جيد تكون عليه كل الانظار فقط لأنه يحسن العمل ويتقنه على اكمل وجه وهذا لقضاء مصالحهم ومصالح المؤسسة ، وهو ما ادى بموظفي الادمج المهني ينتفضون على شدة و قساوة المعاملة التي من طرف كل مسؤول ، لذا كان عليهم لزاما ان يناشدوا السلطات المحلية مبتدئين بالوالي كونه الرجل الاول في الولاية وصولا الى الوزير بمجموعة من المراسلات التي تضمنت اساسها احقيتهم في التوظيف وان

لهم الاولوية في الحصول على مناصب دائمة ، مقارنة بما يقومون به من اعمال ومهام ادارية ينفذونها مقابل منحة لا تقدر بثمن اعلاه نجدها عند خريجي الجامعات المقدرة 15.000 دج المتحصلون على شهادات ليسانس في عدة تخصصات .

لازال ليومنا هذا ممن نجدهم صامدون ومتحملون هذه الضغوطات التي يعاني منها موظفو الادمج المهني وهذا بغض النظر عن قلة المبلغ والمنحة الممنوحة لهم من طرف مديريات التشغيل وفي نفس الوقت لديهم امال وأحاسيس بأنه سوف يحضاً لكل منهم بمنصب دائم في المستقبل القريب ، فنجد عند الذكور انه لا توجد لديه اوقات فراغ سوى يومي السبت والجمعة للراحة مما دفعهم يطالبون القليل من الراحة ما دامت حالتهم مجرد انهم مستفيدون من عقد يمكن ان يفسخ في لحظة ، ومن الاجدر ان تكون العمل يوم بعد يوم او الفترة الصباحية فقط ، وهنا لا يشعر موظفو الادمج المهني بقلة الدخل الشهري ولا يكون عليهم جهودات مبدولة كثيرة ، وحين يتم توظيفهم وحصولهم على مناصب دائمة فان شاءت المؤسسة ان تحتسب كل ايام الاسبوع عمل بما فيها يومي السبت والجمعة فان موظفو الادمج يقبلون بكل ما تطلبه المؤسسة من شروط فقط تلبية الترسيم الذي يحلم به كل مستفيد من هذا الجهاز ، وسوف يعمل ان اقتضى الامر ليلا نهارا .

ونلاحظ من ان الجهد المبذول اكبر بكثير من الدخل المقابل وهو ما لا حضناه من خلال النسب العالية لدى فئة الذكور لأنه لا يستطيع ان يساعد نفسه بعمل اخر يسد قوت نفسه باعتبار ان العمل يوميا وبتوقيت من الثامنة صباحا حتى الرابعة زوالا ناهيك عن فترة الفطور التي تقدر بساعة لا اكثر ، فمن خلال هذه الضغوطات جعلت من موظفي الادمج المهني يشكون من قلة الدخل الذي لا يناسب مؤهلاتهم من جهة ولا يحقق رغباتهم من جهة ثانية .

اما بالنسبة للذين صرحوا ان الدخل الشهري يناسب ويوافق الجهد المبذول لهؤلاء ليس لهم مسؤوليات ولا عليهم واجبات يقومون بها ، اضافة ان القليل منهم ينحدرون من طبقات برجوازية ومنهم من اولياؤهم اطارات مما ينفعهم الى عدم الاكتراث الى المبلغ الممنوح لهم من طرف وكالات التشغيل سوى انهم يستفيدون من خبرة على شكل شهادة عمل منذ بداية التحاقهم بالمؤسسة العمومية الى غاية الاعلان عن مسابقة التوظيف في حدود ستة سنوات ، وأقدمية في العمل منذ تخرجهم من الدراسة

وحصولهم على الدبلوم او الشهادة ممضية من طرف المدير في حدود الثمانية سنوات ، التي تعطيهم الاولوية في والحصول على وظيفة دائمة ومنصب دائم بالمؤسسة التي يعملون بها .

الجدول رقم 35: مصادر اخرى حسب الجنس .

الجنس	مصدر آخر للدخل	الدخل مناسب	غير مناسب	المجموع
ذكر		21	61	82
		25,6%	74,4%	100,0%
أنثى		5	73	78
		6,4%	93,6%	100,0%
المجموع		26	134	160
		16,3%	83,8%	100,0%

من خلال هذا الجدول يتضح لنا أن الاتجاه العام لأغلبية أفراد العينة يميل إلى النسبة 83.80% من الذين صرحوا الى وجود مصدر اخر يسود قوت موظفو الادماج المهني ، ويتدعم هذا الاتجاه بنسبة 93.60% عند الاناث اللاتي يعملن في البيت كمهنة الخياطة او صنع الحلويات ، بالمقابل يتدعم ذلك نسبة 74.40% وذلك عند الذكور الذين يمارسون الاعمال الليلة كالحراسة مثلا او اعمال حرة عند احد المقاولين .

وبالمقارنة نجد نسبة 16.30% من الذين صرحوا انه لا يوجد وقت لاقتناء مصدر اخر يساعد به الموظف نفسه بحكم ان النهار شاق بالعمل ، ويتدعم هذا الاتجاه بنسبة 25.60% نلتسمه عند الذكور ، بالمقابل نجد نسبة 6.40% عند الاناث ، والذي يلاحظ من خلال الجدول ان اغلب المبحوثين والمقدرة نسبتهم ب 83.80% ليس لديهم مصدر اخر للدخل ، بينما نسبة 16.30% لديهم مصدر ثان للدخل زيادة عن عملهم ضمن اطار جهاز المساعدة على الادماج المهني .

يتضح من خلال القراءة الاحصائية للجدول اعلاه ان اغلب المبحوثين ليس لديهم مصدر اخر للدخل ، وهو ما يظهر رغبتهم في التثبيت في مناصب عملهم ، وان المبحوثين بحاجة الى هذه الوظيفة حتى يحققون ما يرغبون فيه لإشباع حاجياتهم الضرورية .

فالعلاقة التي تربط بين وجود مصدر اخر للدخل والمبحوثين من ذكور وإناث (الجنس) ، تتضح ان عدم الرغبة في البحث عن مصدر اخر للدخل سواءً من طرف الذكور او الاناث ، فذلك دليل عن السعي وراء التثبيت في منصب العمل الذي يشغلونه حالياً .

وذلك ما يساعدهم على الاندماج اكثر في العمل والشعور بالثبات اثناء العمل مع تكوين علاقات داخل العمل تجعلهم يضمنون تثبيتهم في ذلك المنصب او الوظيفة .

بالمقابل فان عملية البحث عن مصدر ثان للدخل من طرف المبحوثين ، يعود ذلك الى عدم كفاية الدخل الشهري بما يشبع احتياجاته كموظف مؤقت في اطار جهاز المساعدة على الادماج المهني .

وعليه فان عدم الحصول على مصدر اخر للدخل يعبر عن مدى رغبة الموظفين في اطار جهاز الادماج المهني في الحصول على التثبيت في العمل .

الجدول رقم 36: نوع العقد ومدى توافق الدخل مع الجهد المبذول

المجموع	عدم القبول	الموافقة على الدخل	توافق الدخل مع الجهد المبذول نوع العقد
112	72	40	عقد ادماج حاملي الشهادات CID
100,0%	64,3%	35,7%	
38	22	16	عقد الادماج المهني CIP
100,0%	57,9%	42,1%	
10	5	5	عقد تكوين / ادماج CFI
100,0%	50,0%	50,0%	
160	99	61	المجموع
100,0%	61,9%	38,1%	

من خلال هذا الجدول يتضح لنا أن الاتجاه العام لأغلبية أفراد العينة يميل إلى النسبة 61.90% بعدم موافقتهم للدخل الشهري مقابل الجهد المبذول من طرف موظفو الاندماج المهني ، ويتدعم هذا الاتجاه بنسبة 64.30% من موظفي الاندماج المهني الذين لديهم عقد ادماج حاملي الشهادات ، تليها نسبة 57.90% من الذين لديهم عقد الاندماج المهني ، بالمقابل يتدعم ذلك نسبة 50.0% عند الشباب الذين لديهم عقد تكوين / ادماج .

وبالمقارنة نجد بنسبة 38.10% ممن قالوا ان الدخل الشهري الخاص بفئة موظفي الاندماج المهني كاف ويتوافق مع الجهد المبذول ، ويتدعم هذا الاتجاه بنسبة 50.0% عند الذين لديهم عقد تكوين ومن دون مستوى ، تليها نسبة 42.10% نجدها الشباب ذو عقد ادماج مهني ، بالمقابل يتدعم ذلك نسبة 35.70% عند موظفو الاندماج المهني الذين لديهم شهادات عليا بعقد ادماج حاملي الشهادات .

من خلال القراءة للجدول اعلاه يتضح عدم موافقة موظفو الاندماج المهني على الدخل الذي يتقاضونه عند مقارنته بالجهد الذي يبذلونه ، خاصة ان اغلبهم من الشباب خريجي التعليم العالي وذو شهادات عليا بما يسمى عقد ادماج حاملي الشهادات CID ، مما يؤكد ان لديهم قدرة كافية تجعلهم قادرين على تحمل المسؤوليات ، واكتسابهم لخبرة جعلت لهم اقدمية في العمل دامت لأكثر من سبعة سنوات ، وما يقوم به خريجي الجامعات اكبر بكثير ما يقوم به الموظف الدائم مقابل مبلغ شهري زهيد جدا ، خاصة عندما يقارن بالجهود التي هي على عاتق موظفو الاندماج المهني ، مع العلم انه مجرد موظف مستفيد من جهاز المساعدة على الاندماج المهني ، الامر الذي جعلهم يناشدون السلطات المعنية بتسوية وضعيتهم المهنية وإعادة النظر في ها البرنامج الذي يعد فيه اجحافا لدى الشباب المدمجين بالمؤسسة العمومية .

كما ان موظفو الاندماج المهني الذين بعقد الاندماج المهني CIP فقد صرحوا انهم يعانون التهميش والحقرة لما يقابله من كل مسؤول مباشر عليهم لأنه يرى نفسه اقل منهم مستوى لعدم حصولهم على شهادة تناسب مؤهلاتهم العلمية ، في حين نجد عند موظفو الشباب المدمج لهذه الفئة كلهم حائزين على شهادات تجعلهم اكثر كفاءة وفعالية في المجال العملي ، بغض النظر عن مستواهم العلمي الذي اكسبهم خبرة مهنية وشهادة عمل تساعد على الاندماج بشكل نهائي وثابت بالمؤسسة العمومية وحصولهم على وظيفة دائمة حسب مؤهلات كل موظف في اطار جهاز المساعدة على الاندماج المهني.

اما بالنسبة لموظفي عقد التكوين/ادماج CFI الذي يتم حصولهم على شهادة مهنية من خلال تمهين مهني لأحد الحرف معينة لمدة زمنية محددة تمدد ما بين ستة اشهر الى سنتين وهذا حسب نوع التمهين فتصبح لديهم خبرة مهنية تجعلهم يتمتعون بشجاعة وجرأة كبيرة في المهمة التي طلبت منهم تنفيذها ، وعلى هذا ، فمهما كان نوع العقد فان الدخل الذي يتقاضاه موظفو الادمج المهني لا يتوافق مع المجهودات المبذولة .

لذا فنحن نلمس من الهيئات المتخصصة والسلطات المعنية النظر في مثل هذه الفئات كي تحقق المؤسسات الجزائرية نجاحا في شتى مجالاتها ومنها تحقيق التنمية بهدف التطور والازدهار ، وهذا لا يكون إلا من خلال توفير مناصب شغل دائمة لموظفي الادمج المهني .

2. نوعية الحوافز ومدى استجابة الشباب المدمج لها .

للحوافز دور مهم في رفع معنويات الشباب المدمج ، مما يساهم ذلك في رفع اداء موظفو الادمج المهني لتعزيز الثقة والتحلي بالانضباط وروح المسؤولية ، بهدف تقديم الافضل للمؤسسة العمومية التي يعملون بداخلها ، وذلك لزيادة ولائهم لها .

الجدول رقم 37: الحوافز المعنوية لرفع المستوى وعلاقتها بنوعيتها لموظفي الادمج المهني .

المجموع	ليس لها دور	لها دور	دور الحوافز المعنوية في رفع مستواك
			نوعية الحوافز المفضلة لديك
105	17	88	الزيادة في الأجر
100,0%	16,2%	83,8%	
16	5	11	علاوات
100,0%	31,3%	68,8%	
25	5	20	مكافآت
100,0%	20,0%	80,0%	
14	3	11	التثبيت في المنصب
100,0%	21,4%	78,6%	
160	30	130	المجموع
100,0%	18,8%	81,3%	

من خلال هذا الجدول يتضح لنا أن الاتجاه العام لأغلبية أفراد العينة يميل إلى النسبة 81.30% من الذين يعتبرون ان الحوافز المعنوية لها دور في رفع مستوى الاداء بالمؤسسة العمومية ، ويتدعم هذا الاتجاه بنسبة 83.80% الذين يفضلون ان تكون نوعية الحافز في زيادة الاجر ، تليها نسبة 80.0% الذين اعتبروا ان المكافآت هي من الحوافز المفضلة ، بالمقابل يتدعم ذلك نسبة 78.60% الذين يريدون التثبيت في المنصب من الحوافز المعنوية المناسبة لرفع المستوى ، تليها نسبة 68.80% من المبحوثين الذين فضلوا ان تكون نوعية الحوافز علاوات .

وبالمقارنة نجد نسبة 18.80% الذين صرحوا ان الحوافز المعنوية ليس لها اي دور في رفع مستوى الدخل بالمؤسسة مكان العمل ، ويتدعم هذا الاتجاه بنسبة 31.30% لا يفضلون ان تكون نوعية الحوافز علاوات ، تليها نسبة 21.40% لا يريدون التثبيت لأنه ليس بالأمر الهين ، بالمقابل نجد نسبة 20.0% كحافز مفضل خاص بالمكافآت ، تليها نسبة 16.20% لا يعتبرون ان الزيادة في الاجر من الحوافز المفضلة لديهم .

انطلاقاً من القراءة الاحصائية للجدول اعلاه يتضح ان تفضّل نوع من الحوافز على نوع اخر ، انما يدل على رغبة المبحوثين في البقاء بالمؤسسة التي يعملون بها والاندماج فيها من خلال تحسين الاداء الوظيفي لفائدة موظفي جهاز المساعدة على الادمج المهني ، والتعرف على تفاصيل العمل بدقة والاهتمام به اكثر .

فنجد ان الاهتمام معنويا بالشباب المدمج في اطار جهاز الادمج المهني يساهم في رفع المستوى للأداء الوظيفي لهم وتقديم الافضل للمؤسسة ، بالرغم من تفضيل نوع على نوع اخر من الحوافز ، الا ان الحافز المعنوي له التأثير المباشر على نفسية موظفو الادمج المهني ، الامر الذي يساهم في كسب انتمائهم بالمؤسسة ، وذلك من خلال السعي وراء التثبيت في منصب عمل يكون دائم .

وبالتالي كلما كان الاهتمام بالحوافز بشكل واسع داخل نطاق عمل المؤسسة وبين كل الموظفين الذين هم في اطار الادمج المهني ، فان فرص التثبيت في مناصب العمل تزيد ويتحسن مستوى الاداء الوظيفي لموظفي الادمج المهني ، وكلما كان العكس من ذلك فان الرغبة في العمل تنقص وينعدم التثبيت في منصب العمل .

وعليه فان للحوافز المعنوية دور كبير في رفع مستوى موظفو الادمج المهني في تأدية مهامهم المتعلقة بدراسة كل ملف دراسة جيدة ومعقدة تجعله يكتسب ثقة جميع الموظفين الدائمين وعلى رأسهم المسؤول المباشر على فئة الشباب المدمج ، ويعود هذا حسب نوعية الحوافز وأفضلها لدى موظفو الادمج المهني ، ونذكر منها المدح ، الشكر ، الثناء ، التي تمنحه قوة وشجاعة لتنفيذ كل ما يطلب منه بغية حصوله على منصب دائم ، وهو هدف كل موظفو الادمج المهني ن وان كانت صعوبة في تحقيق هذا الهدف الا بعد مرور سنين لاكتساب خبرة وأقدمية في العمل ، فعلى الاقل تكون مقابل هذه الحوافز التي يطرحها كل مسؤول زيادة في الاجر او الدخل الشهري لكل مستفيد من هذا البرنامج ،

وذلك بإرسال مراسلة او برقية للهيئات العليا والقطاعات الكبرى ، فهي من لها الحق في تغيير او تعديل المراسيم والقوانين الموجودة في الجريدة الرسمية .

الجدول رقم 38: الحوافز المعنوية وزيادة الولاء بالمؤسسة .

المجموع	عدم زيادته	زيادة الولاء	دور التحفيز في زيادة الولاء لمؤسستك
			دور الحوافز المعنوية في رفع مستواك
130	15	115	نعم
100,0%	11,5%	88,5%	
30	15	15	لا
100,0%	50,0%	50,0%	
160	30	130	المجموع
100,0%	18,8%	81,3%	

من خلال هذا الجدول نلاحظ أن الاتجاه العام لأغلبية أفراد العينة يميل إلى النسبة 81.30% حيث يعتبرون ان التحفيز له دور في زيادة الولاء بالمؤسسة ، ويتدعم هذا الاتجاه بنسبة 88.50% يؤكدون ان للحوافز المعنوية دور في رفع المستوى وذلك ما يزيد في نسبة الولاء بالمؤسسة ، بالمقابل يتدعم ذلك نسبة 50.0% من المبحوثين الذين صرحوا ان الحوافز المعنوية لا تساهم في رفع مستوى الاداء وبالمقارنة نجد نسبة 18.80% ممن قالوا ان التحفيز ليس له دور لزيادة الولاء بالمؤسسة ، ويتدعم هذا الاتجاه بنسبة 50.0% ليست هناك اي مساهمة للحوافز المعنوية لرفع المستوى ، بالمقابل نجد نسبة 11.50% كحوافز معنوية لها دور في رفع مستوى الاداء لموظفي الادمج المهني بالمؤسسة

من هذه القراءة الاحصائية للجدول اعلاه نجد ان اغلبية المبحوثين يؤكدون على توفير الحوافز المعنوية بالمؤسسة امر ضروري وهو ما يظهر انهم يريدون التثبيت في مناصب عمل دائمة من خلال الزيادة في الولاء والبحث عن الاستقرار بالمؤسسة التي يعملون بها ، وذلك بتوفير الحافز المعنوي

الذي يؤثر بشكل ايجابي على نفسية موظفو الادمج المهني ، وذلك مما يضمن الارتياح التام اثناء ممارسة العمل والقيام بما هو مطلوب منهم وفق القوانين الداخلية للمؤسسة .

حين تتوفر المؤسسة على بيئة عمل خالية من الضغوطات فان مجال الحوافز هو الدافع الوحيد لاستقرار موظفو الادمج المهني داخل محيط العمل والسعي وراء الانتماء بشكل افضل بداخلها .

فكلما كان الحرص على توفير الحوافز المعنوية بالمؤسسة يؤدي ذلك الى الرغبة في زيادة الولاء والبقاء بالمؤسسة ، والأمر ليس كذلك في حالة اذا حدث العكس فهو لا ينعف المؤسسة من حوافز معنوية وغيرها ، او اخفائها بطرق لا تليق بالقوانين الداخلية للمؤسسة المعمول بها عن موظفو الادمج المهني .

ومنه فان الحوافز تساعد على زيادة الولاء التنظيمي لموظفو الادمج المهني بالمؤسسة العمومية التي يعملون بداخلها ، مما يؤدي الى رفع مستوى كل موظف خاصة في جانبها المعنوي كالمدح والشكر لهم بشتى الطرق ، الامر الذي سهل استجابة الشباب المدمج للحوافز بكل انواعها بالمؤسسة .

الجدول رقم 39: الحوافز المفضلة حسب الجنس .

المجموع	الشيئت في المنصب	مكافآت	علاوات	الزيادة في الاجر	نوعية الحوافز المفضلة لديك الجنس
82	11	6	12	53	ذكر
100,0%	13,4%	7,3%	14,6%	64,6%	
78	3	19	4	52	أنثى
100,0%	3,8%	24,4%	5,1%	66,7%	
160	14	25	16	105	المجموع
100,0%	8,8%	15,6%	10,0%	65,6%	

من خلال هذا الجدول يتضح لنا أن الاتجاه العام لأغلبية أفراد العينة يميل إلى النسبة 65.60% من الذين يفضلون ان تكون نوعية الحوافز في زيادة الاجر الذي هو بمثابة منحة تعطى لموظفي جهاز

المساعدة على الادمج المهني ، ويتدعم هذا الاتجاه بنسبة 66.70% عند الاناث اللاتي يعتقدن ان الاجر هو الحافز الوحيد الذي يمكنهن من بذل جهود معتبره للعمل المطلوب منهن ، بالمقابل يتدعم ذلك نسبة 66.40% سجلت عند الذكور الامر الذي يؤكد الدور الهام للأجر الممنوح لموظفي الادمج المهني مما دفعهم يناشدون السلطات المعنية بزيادة الاجر .

وبالمقارنة نجد نسبة 8.80% من الذين صرحوا ان التثبيت هو الحافز المفضل لديهم وهو هدف جميع موظفو الادمج المهني بالاندماج والتثبيت في اماكن عملهم ، ويتدعم هذا الاتجاه بنسبة 13.40% عند الذكور الذين يرون ان التثبيت ليس بالشكل الهين ، بالمقابل نجد نسبة 3.80% عند الاناث اللواتي صرحن على ان استحالة ان يكون هناك تثبيت بالمؤسسة .

من خلال القراءة الاحصائية اتضح ان اغلب موظفو الادمج المهني يناشدون السلطات المعنية بتحسين الدخل الشهري لهذه الفئات حتى يقدموا الافضل في العمل كي تزيد رغبتهم في البقاء بالمؤسسة ، فنجد موظفو الادمج المهني بحاجة ماسة لعوامل التحفيز ، وذلك ما وضحه الجدول من نسب مقارنة بين الذكور والاناث حول تفضيل نوعية الحوافز لدى الشباب المدمج ، حيث كان تركيزهم على الزيادة في الاجر من اجل الحصول على دخل شهري يضمن لهم سد حاجياتهم الاساسية والضرورية في حياتهم اليومية ، وذلك لضمان تثبيتهم في العمل وحصولهم على منصب دائم يزيد من استقرارهم بالمؤسسة والعمل بجدية تامة تتناسب مع متطلبات الوظيفة في اطار جهاز المساعدة على الادمج المهني الخاص بالهيكل التنظيمي للمؤسسة .

ووفقا لما تم عرضه نستنتج ان نوعية الحوافز لها تأثير نسبي على مدى استجابة الشباب المدمج لعملهم بالمؤسسة وفق جهاز الادمج المهني للموظف المستفيد من هذا البرنامج . اضافة الى ذلك اننا نجد عند الذكور رغبة في زيادة الاجر ، لان اغلبهم متزوجون ولهم مسؤوليات واحتياجات يجب توفيرها ، فإذا كان الحصول على منصب دائم اصبح من المستحيلات في الفترة الحالية ، فعلى الاقل تكون هناك زيادة في الاجر او المنحة التي يتقاضاه موظفو الادمج المهني بالمؤسسة العمومية .

وما يفسر اكثر هو ان الذكور اكثر رغبة من الاناث في التثبيت لان همهم الوحيد يكمن في ضمان مستقبل يكون مزدهر لحياة افضل ، اما بالنسبة للاناث فرغبتهم تكمن في المقابل المادي وهمهن الوحيد في تجهيز انفسهن للزواج من خلال زيادة الاجر او المنحة الممنوحة لموظفي الادمج المهني .

الجدول رقم 40: الحوافز المعنوية ودورها في رفع المستوى حسب الجنس .

المجموع	ليس لها دور	لها دور	دور الحوافز المعنوية في رفع مستواك
			الجنس
82	20	62	ذكر
100,0%	24,4%	75,6%	
78	10	68	أنثى
100,0%	12,8%	87,2%	
160	30	130	المجموع
100,0%	18,8%	81,3%	

من خلال هذا الجدول نلاحظ أن الاتجاه العام لأغلبية أفراد العينة يميل إلى النسبة 81.30% يؤكدون ان للحوافز المعنوية دور كبير في رفع المستوى ، ويتدعم هذا الاتجاه بنسبة 78.20% من الاناث ، بالمقابل يتدعم ذلك نسبة 75.60% نجدها عند الذكور .

وبالمقارنة نجد نسبة 18.80% من المبحوثين يؤكدون على ان الحوافز ليست لها دور ي رفع مستوى موظفو الادمج المهني بالمؤسسة ، ويتدعم هذا الاتجاه عند الذكور بنسبة 24.40% ، بالمقابل نجد نسبة 12.0% عند الاناث .

انطلاقا من القراءة الاحصائية للجدول اعلاه يتضح ان اغلبية المبحوثين من اناث وذكور يؤكدون على دور الحوافز المعنوية في رفع مستوى وأداء موظفو جهاز المساعدة على الادمج المهني بالمؤسسة العمومية ، وذلك ما يدل على اهمية الحوافز وقيمة التحفيز المعنوي وضرورة توفيره بالمؤسسة العمومية ، لما له من اثار مباشرة تنعكس على اداء الشباب المدمج بالمؤسسة ، حيث ان الاهتمام بالجانب المعنوي للموظف او الشباب المدمج يساهم في تحسين الاداء الوظيفي ويظهر تفاعلا للموظفين الدائمين مع موظفو الادمج المهني اثناء ممارسة العمل المطلوب انجازه ، وهنا يظهر الانعكاس الايجابي للتحفيز المعنوي ومساهمته في ارتفاع معنويات المبحوثين وتجاوزهم مع متطلبات الوظيفة ،

والسعي من خلال ذلك للوصول الى التثبيت في احدى المناصب الدائمة التي تتناسب مؤهلات كل موظف في اطار جهاز المساعدة على الادمج المهني .

وهذا لا ينفي ان نجد البعض من المبحوثين الذين ينفون دور الحوافز المعنوية في رفع مستوى الاداء الوظيفي لدى شباب وموظفو الادمج المهني بالمؤسسة التي يعملون بداخلها .

فكلما كان الاداء جيد وساهم في رفع المستوى اكثر ، كانت الحوافز المعنوية لها مؤثرات على الجانب الفردي للموظف المستفيد من جهاز الادمج المهني او على المؤسسة (بشكل علم) .

الجدول رقم 41: الحوافز المادية ودورها في بذل الجهد حسب السن .

المجموع	ليس لها زيادة	زيادة الجهد	دور الحوافز المادية في دفعك لمزيد من الجهد السن
35	7	28	28 - 25
100,0%	20,0%	80,0%	
56	9	47	32 - 29
100,0%	16,1%	83,9%	
37	10	27	36 - 33
100,0%	27,0%	73,0%	
32	6	26	40 - 37
100,0%	18,8%	81,3%	
160	32	128	المجموع
100,0%	20,0%	80,0%	

من خلال هذا الجدول اعلاه يتضح أن الاتجاه العام لأغلبية أفراد العينة يميل إلى النسبة 80.0% من الذين اكدوا على اهمية الحوافز المادية وما تحققه من ايجابيات للمؤسسة العمومية ، ويتدعم هذا الاتجاه بنسبة 83.90% حسب الفئة العمرية 29-32 ، تليها نسبة 80.0% حسب الفئة العمرية

25-28 ، بالمقابل يتدعم هذا الاتجاه بنسبة 81.30% حسب الفئة العمرية 37-40 تليها نسبة 73.30% نجدها عند الفئة العمرية 33-36 .

وبالمقارنة نجد نسبة 20.0% من أفراد العينة الذين لم تكن لهم اي اهتمام بالحوافز المادية انها فقط لرفع من معنويات موظفو الادمج المهني بغرض حاجات المؤسسة لتحقيق اهدافها ، ويتدعم هذا الاتجاه بنسبة 27.0% حسب الفئة العمرية 33-36 ، تليها نسبة 20.0% حسب الفئة العمرية 25-28 بالمقابل يتدعم ذلك بنسبة 18.80% حسب الفئة العمرية 37-40 ، تليها نسبة 16.10% ونجدها عند الفئة العمرية 29-32 .

يتضح من خلال القراءة الاحصائية ان كل النسب متقاربة لبعضها البعض فيما يخص اهمية الحوافز المادية التي تدفع من موظفي الادمج المهني المزيد من الجهود كي تعطيمهم حظوظ اوفر وتمكنهم بالحصول على احدى المناصب الدائمة ، لان زيادة الحوافز المادية تؤدي الى الشعور بالاستقرار التام للشباب المدمج بالمؤسسة وهو ما نلتمسه عند الفئة العمرية التي يتراوح سنهم ما بين 29-32 حيث اننا نجدهم يتمتعون بحماسة وجدية اثناء ممارسة عملهم كي يثبتوا بقائهم بالمؤسسة التي يعملون بداخلها ، اضافة ان هذه الفئة تبذل الكثير من الجهود الفكرية التي تتلاءم مع مؤهلاته كل موظف في اطار جهاز المساعدة على الادمج المهني .

اما الفئة العمرية التي يتراوح سنها ما بين 25-28 فنجد ان موظفو الادمج المهني في هذه المرحلة يعملون وفق ما تتطلبه متطلبات منصب العمل لان في بداية مشوارهم ينفذون فقط ما يطلب منهم ولا يعرفون بالضبط الوظيفة التي تناسب كل موظف مستفيد من هذا الجهاز ، ومع مرور السنين اصبح هذا المستفيد يعرف ما عليه وما له من حقوق وواجبات .

وبخصوص الفئة العمرية عند موظفو الادمج المهني التي يتراوح سنها ما بين 37-40 فنسجل ان لهذه افئة اصبحت تبذل قصارى جهدها كي تحضا برضا المسؤول المباشر عليهم ، وهو بدوره يقوم بإيصال جهودهم المبدولة لمن له الفصل في اعلان المناصب الشاغرة كي يتم تعيين من تتوفر فيهم شروط التوظيف حتى يعلن عنها من خلال مسابقة تكون فيها الاولوية للموظف المستفيد من جهاز المساعدة على الادمج المهني الذي يعمل بالمؤسسة ، ويعد هذا بمثابة حافز مادي له يجعله يساهم في نجاح الادارة المعنية في جميع مجالاتها ، وبهذا تكون الوظيفة من نصيب الشباب المدمجين الامر

الذي ادى بهم الى التركيز على الحوافز المادية والعمل على ادتهم المميز والحفاظ على استقرارهم المهني وفق المتطلبات المطلوبة منهم بالمؤسسة والبقاء فيها حتى يتم توظيفهم بصفة رسمية .

الجدول رقم 42:التفرقة بين الموظفين من ناحية المعاملة ودورها في اضعاف الولاء بالمؤسسة

المجموع	عدم زيادته	زيادة الولاء	دور التحفيز في زيادة الولاء للمؤسسة
			وجود فرق بين العمال الدائمين من ناحية المعاملة
80	17	63	توجد
%100,0	%21,3	%78,8	
80	13	67	لا توجد
%100,0	%16,3	%83,8	
160	30	130	المجموع
%100,0	%18.75	%81.25	

من خلال هذا الجدول نلاحظ أن الاتجاه العام لأغلبية أفراد العينة يميل إلى النسبة 81.25% ممن صرحوا على اهمية التحفيز ودوره في زيادة ولاء الشباب المدمج للمؤسسة ، ويتدعم هذا الاتجاه بنسبة 83.80% يفنون انه يوجد فرق بين العمال والموظفين الدائمين ، بالمقابل يتدعم ذلك نسبة 78.80% من المبحوثين الذين صرحوا بوجود نوع من التفرقة بين الموظفين الدائمين وموظفو الادمج المهني من ناحية العمل

وبالمقارنة نجد نسبة 18.75% ممن صرحوا بعدم وجود اي تحفيز يؤدي الى زيادة ولاء الشباب المدمج بالمؤسسة ، ويتدعم هذا الاتجاه بنسبة 21.30% على وجود نوع من التفرقة بين الموظف الدائم والموظف المؤقت الذي في اطار الادمج المهني ، بالمقابل نجد نسبة 16.30% لا توجد تفرقة بين موظفو الادمج المهني وبق الموظفين الدائمين .

من خلال القراءة للجدول اعلاه يتضح ان التحفيز بكل انواعه له دور مهم في نشاط موظفو الادمج المهني للمؤسسة التي يعمل بها ، فمن خلال اليات التحفيز يتضح انها تساهم في زيادة ولاء الشباب

الدمج للمؤسسة بناءً على النسب المرتفعة في الجدول التي تبين اهتمامهم بعمليات التحفيز وذلك من خلال العلاقة الحميمة والمنسجمة بين الموظف الدائم والموظف الذي في اطار الادمج المهني بمساعدته على اتمام جميع المهام على النحو الجيد والمناسب .

كي يتم تحقيق العمل بالشكل المطلوب ، على المسؤول المباشر ان تتخذ مجموعة من العمليات التحفيزية لموظفي الادمج المهني بالشكر والمدح وتفضيل احدهم عن الاخر ، فقط لتحقيق متطلبات العمل ، حتى انه في بعض المصالح يتم اعطاء وعود لبعض موظفي الادمج المهني بانه سيبدل قصارى جهده كي تتم عملية توظيفهم بشكل مباشر وحصولهم على وظيفة دائمة .

بالنسبة لوجود التفرقة بين الموظفين ، فنجدها عند موظفو الادمج المهني الذين لا يباشرون عملهم بإتقان وذلك بكثرة غياباتهم المتكررة التي من دون سبب مقنع ، وهو ما ادى الى نشوء بعض الصراعات بينهم ادت الى التخلي على بعضهم ، اما عند موظفو الادمج المهني الذين يكون الاحترام والتقدير لمن علمهم ودربهم ، فإنه يزيد من وقته كي يرضى عنه مسؤوله المباشر ولا يتحقق هذا الا ببعض الحوافز التي تجعله ينسى تعبته وإرهاقه ولو كانت بالكلمة الطيبة . الامر الذي يمّ استنتاجه بعدم وجود فرق بين الموظفين الدائمين وموظفو الادمج المهني في مثل هذه الحالات .

وعلى العموم فان عمليات التحفيز لها دور كبير في زيادة ولاء موظفو الادمج المهني في تأدية العمل الموكل اليهم بكل اتقان وأريحية تامة ، الامر الذي يجعل من اليات التحفيز تساعد على زيادة الولاء التنظيمي الذي يقدمه الشباب المدمج للمؤسسة التي يعمل بداخلها ، بغية تحقيق هدفه بالدرجة الاولى المتمثل في حصوله على منصب دائم ، ومن جهة اخرى يفعل كل ما يستطيع فعله حتى يرضى مسؤوله المباشر بغض النظر بتلك الحوافز التي يقدمها له ويقترحها عليه ، الا انه يعلم انها من دون فائدة ، ولكن موظفو الادمج المهني يتمتعون بحنكة تجعلهم يكتسبون ثقة كل مسؤول بسهولة وببساطة اضافة ان لديهم استمرارية في العمل والبقاء بالمؤسسة حتى يتم توظيفهم بشكل مباشر ونهائي .

كما يلاحظ في الجدول اعلاه نسب متساوية مقدرة ب 50.0% توضح الفرق الذي بين الموظفين الدائمين وموظفو الادمج المهني وكانت الاجوبة بالتساوي من خلال نوعية الفرق بينهم ، في حين نجد عدم توازن بين المحفزات التي تساهم في زيادة الولاء للمؤسسة العمومية ، وذلك بنسبة 83.8% ممن كانت اجوبتهم تنفي وجود فرق بين الموظفين وأنهم كلهم سواسية ، مما دفع موظفو الادمج المهني

المطالبه بالمساواة في الحقوق والواجبات خاصة في جانبها العملي اثناء ممارسة العمل المطلوب منهم الذي هو نفسه مطلوب من الموظف الدائم تنفيذه .

كما توضح نسبة 50.0% التي ترى انه لا فرق بين الموظفين من ناحية المعاملة اذا تدعمها نسبة 74.80% ، وإنما يكمن في الحوافز التي تمنحها المؤسسة العمومية للموظفين الدائمين من حقوق وواجبات ، وشعور الشباب المدمج بضياع في حقوقه وإتلاف واجباته من دون مقابل تجعله يُحس انه موظف كغيره من الموظفين الدائمين .

3. زيادة الولاء وارتباط الشباب المدمج بالثبات في العمل .

يعتبر ولاء الشباب المدمج بمثابة حافز قوي يمنحهم استقرار تام بالمؤسسة ، وذلك من خلال تقديمهم الافضل وفق متطلبات الوظيفة اثناء ممارسة العمل ، لتحقيق الهدف وهو الحصول على وظيفة دائمة تساعدهم على التثبيت والاستقرار من خلال توفيرهم على منصب عمل دائم .

الجدول رقم 43: التفرقة بين الموظفين الدائمين وموظفو الادمج المهني والشعور بالاستقرار اثناء العمل .

المجموع	عدم وجوده	يوجد استقرار	الشعور بالاستقرار التام اثناء ممارسة العمل
			وجود فرق بين العمال الدائمين من ناحية المعاملة
80	37	43	توجد
%100,0	%46,3	%53,8	
80	29	51	لا توجد
%100,0	%36,3	%63,8	
160	66	94	المجموع
%100,0	%41,3	%58,8	

من خلال هذا الجدول نلاحظ أن الاتجاه العام لأغلبية أفراد العينة يميل إلى النسبة 58.80% يشعرون بالاستقرار التام اثناء ممارسة العمل ، ويتدعم هذا الاتجاه بنسبة 63.80% بانه لا وجود لنوع من التفرقة بين الموظفين ، بالمقابل يتدعم ذلك نسبة 53.80% من المبحوثين الذين صرحوا بوجود نوع من التفرقة بين الموظفين الدائمين وموظفو الادمج المهني من ناحية العمل

وبالمقارنة نجد نسبة 41.30% ممن صرحوا بأنه ليس هناك شعور متبادل بين الموظفين اثناء ممارسة عملهم ، ويتدعم هذا الاتجاه بنسبة 46.30% على وجود فرق كبير بين الموظف الدائم

والموظف المؤقت الذي في اطار الادمج المهني ، بالمقابل نجد نسبة 36.30% ليس هناك اي فرق بين جميع الموظفين .

من خلال القراءة للجدول اعلاه يتضح ان موظفو الادمج المهني يشعرون باستقرار تام بالمؤسسة العمومية اثناء قيامهم بالعمل الموكل اليهم بهدف توفير اكبر قدر ممكن من اساليب التحفيز من اجل تعزيز الثقة بين موظفو الادمج المهني ومنحهم فرصة المشاركة في العمل بأريحية حتى لا تكون بينهم نوع من التفرقة ، وأنهم بمثابة كتلة واحدة يسعون لتحقيق هدفهم الرئيسي الذي يكمن في الثبات والتثبيت بشكل نهائي ، من خلال زيادة ولأهم بالمؤسسة وهذا ان توفرت شروط الاندماج كالتحفيز الذي يساعد على الارتباط بالعمل من اجل الحصول على منصب دائم .

ان عدم التفرقة بين الموظفين سواء كانوا دائمين او في اطار جهاز الادمج المهني يساهم في زيادة الرغبة والبقاء بالمؤسسة ، والبحث عن اساليب وطرق تساهم في اندماجهم التنظيمي بصفة رسمية . فارتباط الشباب المدمج بالثبات من ناحية العمل يجعلهم يشعرون بالاستقرار اثناء تأديتهم للعمل المطلوب منهم تنفيذه ، وهذا دليل على سعيهم للحصول على منصب دائم لكل منهم حسب المؤهل الذي بحوزة كل مستفيد من برنامج الادمج المهني بالمؤسسة التي يعملون بها ، ولا يتحقق ذلك إلا في ظل توفير شروط التحفيز والعمل على تكثيفها وفق هيكل المؤسسة من ناحية قانونها الداخلي وقواعدها المحيط بها ، فالاهتمام له الدور المباشر في مدى استجابة موظفي الادمج المهني لتقديم ما هو افضل في العمل وفق متطلبات الوظيفة .

الجدول رقم 44: العمل في اطار جهاز الادمج المهني والشعور بالاستقرار اثناء ممارسة العمل .

المجموع	عدم وجوده	يوجد استقرار	الشعور بالاستقرار التام أثناء ممارسة العمل
			مساهمة جهاز الإدمج في انتمائكم بالمؤسسة
93	29	64	توجد مساهمة
%100,0	%31,2	%68,8	
67	37	30	لا توجد
%100,0	%55,2	%44,8	
160	66	94	المجموع
%100,0	%41,3	%58,8	

من خلال هذا الجدول نلاحظ أن الاتجاه العام لأغلبية أفراد العينة يميل إلى النسبة 58.80% يؤكدون يشعرون بالاستقرار اثناء ممارسة عملهم ، ويتدعم هذا الاتجاه بنسبة 68.80% يؤدون على ان جهاز الادمج المهني يساهم في الانتماء بالمؤسسة ، بالمقابل يتدعم ذلك نسبة 44.80% مما يدل عدم مساهمة جهاز الادمج المهني في السعي لاندمج الشباب المدمج بالمؤسسة .

وبالمقارنة نجد نسبة 41.30% لا يشعرون بأي استقرار اثناء تأدية مهامهم العملية والمهنية ، ويتدعم هذا الاتجاه بنسبة 55.20% ، يرون ان الجهاز لا يحقق انتماء بالمؤسسة ، بالمقابل نجد نسبة 31.20% كمساهماتهم ايجابية حول جهاز الادمج المهني انه يحقق انتماءً للموظف بالمؤسسة .

انطلاقاً من القراءة الاحصائية للجدول اعلاه تبين ان اغلبية المبحوثين يسعون الى تحقيق الانتماء بالمؤسسة التي يعملون بداخلها ، وهو ما يظهر ان هناك نوع من الاستقرار بالمؤسسة ، وان موظفو الادمج المهني يعملون وفق قواعد المؤسسة انطلاقاً من النظام الداخلي لها لتحقيق الهدف المبتغى وهو السعي بالحصول على مناصب دائمة واستقرارهم على الثبات اثناء العمل الذي يقومون به ، وهو ما استدعى الى تحقيق انتمائهم من خلال تحين ادائهم الوظيفي والتفاعل مع بقية الموظفين بالمؤسسة

وكما يتضح ان الشعور بالاستقرار اثناء ممارسة العمل يساهم في زيادة الولاء والانتماء بالمؤسسة بشكل واضح بحيث يسعى المبحوثين لتحسين ادائهم من خلال المهام المفتوحة لهم في اطار الهيكل التنظيمي للمؤسسة ، وفي حدود القانون الداخلي لها ، وهو الامر الذي ساعدهم على تحديد مجال تفاعلهم وارتباطهم بعملهم المطلوب انجازه .

ومما يثبت ان جهاز المساعدة على الاندماج المهني في اضعاف الولاء وانتماء الشباب المدمج بالمؤسسة العمومية هو سعيهم بالحصول وظيفة دائمة تساعدهم على التثبيت والاستقرار التام ، وذلك من خلال توفير منصب عمل دائم ، مما يؤدي بموظفي جهاز الاندماج المهني الى الشعور بالاستقرار بالمؤسسة التي يعملون بها .

وهذا لا ينفي نفيًا قاطعًا ان جهاز الاندماج المهني ليس له دور في شعور الشباب المدمج بالثبات في العمل اثناء ممارسة العمل الذي يقومون به او الاستقرار فيه .

الجدول رقم 45: الشعور بالاستقرار اثناء العمل ممارسة العمل حسب الجنس .

المجموع	عدم وجوده	يوجد استقرار	الشعور بالاستقرار التام اثناء ممارسة العمل
			الجنس
82	41	41	ذكر
%100,0	%50,0	%50,0	
78	25	53	أنثى
%100,0	%32,1	%67,9	
160	66	94	المجموع
%100,0	%41,25	%58,75	

من خلال هذا الجدول نلاحظ أن الاتجاه العام لأغلبية أفراد العينة يميل إلى النسبة 58.75% يشعرون بالاستقرار اثناء ممارسة العمل ، ويتدعم هذا الاتجاه بنسبة 67.90% عند فئة الاناث ، بالمقابل يتدعم ذلك نسبة 50.0% عند الذكور .

وبالمقارنة نجد نسبة 41.25% لا يشعرون بالاستقرار بالمؤسسة ، ويتدعم هذا الاتجاه بنسبة 50.0% نجدها عند الذكور ، بالمقابل نجد نسبة 32.10% من الاناث .

يتضح من القراءة اعلاه ان اغلبية المبحوثين الذين يمثلون الشباب المدمج في اطار ما يسمى بجهاز المساعدة على الادمج من فئتي الذكور و الاناث ، حيث نجد شعورهم يكمن في الاستقرار والثبات اثناء ممارسة العمل المطلوب منهم ، وهذا دليل على رغبتهم بالبقاء بالمؤسسة التي يعملون بها لان ادماجهم لا يكف وإنما لا بد من السعي بشتى الطرق لاندماجهم بغرض الحصول على فرص التثبيت في مناصب عمل دائمة ، بهدف تحقيق الانتماء والولاء للمؤسسة العمومية .

كما يتبين مدى استمرارية الاستقرار بالمؤسسة من الجدول اعلاه ، ويظهر ذلك جليا عند فئة الاناث اللواتي برهن ذلك من خلال حضورهن المستمر بهدف زيادة ولائهن للمؤسسة وفقا لمتطلبات العمل المطلوب منهن تنفيذه . وهو ما جعلهن يشعرن بالاستقرار التام اثناء ممارستهن للعمل بالمؤسسة .

بالنسبة لفئة الذكور فنجدهم في حيرة من امرهم حتى انهم اصبحوا لا يعرفوا اذا كانوا يعيشون استقرار ام عدمه بالمؤسسة ، فتظهر من خلال الجدول اعلاه تساوي النسبتين ، فهناك من اكد على وجود استقرار اثناء العمل ، بينما هناك من يرفض ذلك ويصفه بعدم وجود استمرارية ولا بد من التغيير من خلال اجراء تحويل داخلي من مصلحة الى مصلحة اخرى او خارجي يكون من مكان العمل الى مؤسسة اخرى كي يحضا ولو بفرصة واحدة متمثلة في تثبيت موظفو الادمج المهني بمناصب دائمة

اضافة انهم يعملون وفق قواعد المؤسسة بشكل عادي يسمح لهم ممارسة عملهم وفق المهام المتاحة لهم لانجازها وفق ما هو مطلوب منهم .

الجدول رقم 46: الشعور بالاستقرار اثناء ممارسة العمل حسب الحالة العائلية .

المجموع	عدم وجوده	يوجد استقرار	الشعور بالاستقرار التام اثناء
			الحالة العائلية ممارسة العمل
72	26	46	أعزب
%100,0	%36,1	%63,9	
83	36	47	متزوج
%100,0	%43,4	%56,6	
3	2	1	مطلق
%100,0	%66,7	%33,3	
2	2	0	ارمل
%100,0	%100,0	%0,0	
160	66	94	المجموع
%100,0	%41,3	%58,8	

من خلال هذا الجدول يتضح لنا أن الاتجاه العام لأغلبية أفراد العينة يميل إلى النسبة 58.80% من الذين يصرحوا بشعورهم بالاستقرار التام اثناء ممارسة العمل وذلك باختلاف الحالة العائلية لكل موظفو الادمج المهني ، ويتدعم هذا الاتجاه بنسبة 63.90% من موظفي الادمج المهني الذين هم عزاب ، تليها نسبة 56.90% عند المتزوجين ، بالمقابل يتدعم ذلك نسبة 33.30% عند المطلقين ثم تليها بنسبة معدومة مقدرة بـ 0.0% يمثلون الحالة العائلية الارامل .

وبالمقارنة نجد بنسبة 41.30% ممن صرحوا بعدم شعورهم بالاستقرار التام اثناء ممارسة العمل لوجود ضغوطات تمنع حريتهم في اداء العمل الموكل اليهم ، ويتدعم هذا الاتجاه بنسبة 100.0% تمثلها فئة الارامل ، تليها نسبة 66.70% نجدها عند المطلقين ، بالمقابل يتدعم ذلك نسبة 43.40% عند المتزوجين ثم تليها نسبة 36.10% عند فئة العزاب .

يتضح من خلال الجدول اعلاه ان غالبية المبحوثين من موظفي الادمج المهني صرحوا بشعورهم بالاستقرار التام اثناء ممارسة عملهم ، وذلك دليل على عدم وجود عمل اخر يمارسونه خارج نطاق المؤسسة العمومية الا الممنوح لهم في اطار جهاز المساعدة على الادمج المهني ، وهو ما يبين وفاء الشباب المدمج للوظيفة التي هي على عاتقهم وإعطائها جو من الحماسة لاثراء عملية التنافس فيما بينهم ، وما يؤكد اكثر وارتباط الشباب بالعمل والرغبة في البقاء بالمؤسسة من خلال السعي وراء الحصول على منصب دائم ومهما كانت الطريقة ، وذلك من خلال عملية التحفيز التي تؤدي الى زيادة الولاء والانتماء بالمؤسسة .

وتعتبر فئة العزاب ممن يشعرون بالاستقرار لعدم وجود مسؤولية عليهم ، لقول البعض منهم "انا لا زوجة لي ولا ابناء ينتظرونني ، ولا مصروف ولا قسيان " وهو ما يبين عدم تفكيرهم في مشاكل الحياة اليومية وتحسين المستوى المعيشي لهم ، لان اكثرهم يعيشون تحت سقف الابوين حيث يجد كل شيء موجود ولا يبذل اي مجهود سواء جسدي او عقلي ، وهو عكس ما نجده عند فئة المتزوجين الذين نلمس عدم شعورهم بالاستقرار بالمؤسسة لأنهم مجرد موظفو ادمج مهني غير مرسمين ، والمنحة التي يتقاضونها لا تكف حتى لقضاء الحاجات الاساسية ، فعلى السلطات المعنية اعادة النظر في مثل هذه الفئات وإعطائها اولوية التوظيف المباشر ، على الاقل احتساب سنوات العمل ضمن التقاعد وان يكون كل منهم مؤمن كي يحفظ لأهله حياة مستقرة ان جاءت ساعة القدر ، فيكون مطمئن ومستقر على زوجه وأبنائه .

وعليه كلما كانت اساليب التحفيز بالمؤسسة العمومية ، زاد ولاء الشباب المدمج بداخلها وازداد ارتباطهم بالثبات في العمل اكثر ، فالواجب عليهم الاهتمام بكل هذه الطاقات البشرية التي لها الرغبة في العمل والحصول على منصب دائم يضمن لهم الاستقرار التام بالمؤسسة العمومية

الجدول رقم 47: الشعور بالاستقرار اثناء ممارسة العمل حسب الاقدمية في العمل .

الشعور بالاستقرار التام اثناء ممارسة العمل الاقدمية في العمل	يوجد استقرار	عدم وجوده	المجموع
1 - 3 سنوات	16	2	18
	%88,9	%11,1	%100,0
4 - 6 سنوات	41	25	66
	%62,1	%37,9	%100,0
7 سنوات فما فوق	37	39	76
	%48,7	%51,3	%100,0
المجموع	94	66	160
	%58,8	%41,3	%100,0

من خلال هذا الجدول نلاحظ أن الاتجاه العام لأغلبية أفراد العينة يميل إلى النسبة 58.80% الذين يميلون ان الاقدمية في العمل لها تأثير على مدى شعور بالاستقرار التام اثناء ممارسة العمل ، ويتدعم هذا الاتجاه بنسبة 88.90% حسب اقدمية العمل الخاصة بالفئة من 1 الى 3 سنوات ، تليها نسبة 62.10 حسب الفئة التي يتراوح سنها ما بين 4 سنوات الى 6 سنوات ، بالمقابل يتدعم ذلك نسبة 48.70% كأقدمية في العمل من 7 سنوات فما فوق .

وبالمقارنة نجد نسبة 41.30% انها لا تؤثر في الشعور بالاستقرار اثناء ممارسة العمل المطلوب ، ويتدعم هذا الاتجاه بنسبة 31.30% ، نجدها عند 7 سنوات فما فوق ، تليها نسبة 37.90 عند الذين لديهم اقدمية في السنوات تتراوح ما بين 4 سنوات الى 6 سنوات ، بالمقابل نجد نسبة 11.10% حسب الفئة العمرية اتي تمتد ما بين سنة اي 3 سنوات .

وانطلاقا من القراءة للجدول اعلاه يتبين ان اغلبية موظفو الادمج المهني من الشباب المدمج حسب اقدميتهم في العمل يشعرون بالاستقرار اثناء ممارسة عملهم اليومي وذلك باستمرار وبحنكة جيدة ، مما يمكننا القول ان ولاء الشباب المدمجين في عملهم الذين هم في اطار جهاز الادمج المهني يتوقف على

اقتديتهم في العمل حتى يشعرون بالاستقرار مما يدفعهم الى زيادة رغبتهم في البقاء بالمؤسسة التي يعملون بها .

وهو ما يظهر ان المبحوثين يرغبون في التثبيت في اماكن عملهم بالحصول على مناصب دائمة ، وذلك ما قد يساهم في تحسن ادائهم الوظيفي ، وتقديم دوما ما هو افضل ، فلما كانت اقدمية العمل قليلة في العمل ، فان شعور السباب المدمج بالاستقرار يتزايد وبقوة وذلك يكون حسب الاقدمية ، والعكس من ذلك صحيح .

من هذا المنطلق فان الاقدمية في العمل لها دور في شعور الشباب المدمج بالاستقرار اثناء ممارسة عمله وتأديته له على اكمل وجه في اطار المهام الموكلة اليه ، حيث نستنتج انه كلما زادت الاقدمية زاد القلق لدى موظفو الادمج المهني ، اذ نجد لهم الرغبة التامة بالبقاء بالمؤسسة العمومية من خلال منح ولائهم للإدارة المعنية ، وهذا مما يدل على انهم بحاجة للعمل بهدف اشباعهم رغباتهم بهدف تحقيق ذواتهم داخل المجتمع .

• استنتاج الفرضية الثانية .

من خلال تحليل جداول الفرضية الثانية ، يمكننا القول بان اليات التحفيز تساعد على زيادة الاستقرار لدى شباب الادمج المهني بالمؤسسة العمومية ، وهذا بناءً على اجابات المبحوثين التي اظهرت انه لا وجود لمصدر اخر يسد حاجاتهم اليومية (الجدول رقم 31) ، وذلك ما يدل على التمسك بالعمل في اطار جهاز المساعدة على الادمج المهني والمحافظة على الثبات التام اثناء ممارسة العمل بهدف تحسين اداء موظفو الادمج المهني رغبة منهم في الحصول على منصب دائم يضمن لهم الاستقرار والاستمرارية بشكل نهائي بالمؤسسة العمومية ، الامر الذي يفتح امامهم فرصة الاندماج اكثر مع باقي موظفو المؤسسة الدائمين ، وذلك من خلال تكوين علاقات تسمح لهم فهم طبيعة العمل جيدا ، فعدم الرغبة في البحث عن عمل اخر غير العمل الذي هو في اطار الادمج المهني ما هو الا دليل يعبر عن مدى البقاء في المؤسسة والعمل بداخلها والاستقرار فيها بهدف الحصول على منصب دائم او وظيفة دائمة (الجدول رقم 30) ، تضمن لهم التثبيت والثبات اثناء ممارسة عملهم .

كما ان طبيعة الحوافز لها الدور الهام في مدى استجابة الشباب المدمج للعمل المطلوب منهم ، (الجدول رقم 37) وعليه فالاهتمام بتحفيز موظفو الادمج المهني خاصة من الناحية المادية والمعنوية فإنها تزيد من الشعور بالرغبة في البقاء بالمؤسسة والعمل بأريحية تامة مع بقية الموظفين سواء كانوا دائمين او مؤقتين ، فيصبح التفاعل والاندماج اكثر بداخلها مع مختلف مستويات هيكل المؤسسة التنظيمي . (الجدول رقم 38)

كما ان اجابات المبحوثين بينت ان اعتماد المؤسسة على توفير الحوافز وخاصة المعنوية منها التي ساهمت في تعزيز الثقة مع مسؤولي العمل والتخلي بالانضباط وروح المسؤولية والتركيز على تحسين اداء موظفو الادمج المهني ، فكلما توفرت الحوافز اكثر ، ارتفعت درجة استجابة الشباب المدمج للارتباط اكثر بالمؤسسة والبقاء فيها للحصول على منصب دائم ومرسم يضمن لهم الاستقرار بالمؤسسة العمومية . (الجدول رقم 40)

وأما الثبات في العمل وفق ما هو متاح في اطار الهيكل التنظيمي للمؤسسة ، فانه يزيد من ولاء وارتباط الشباب المدمج بوظيفته الحالية ضمن جهاز المساعدة على الادمج المهني ، لان آليات

التحفيز المختارة تسمح بممارسة المهام المطلوبة بثبات تام ، (الجدول رقم 42) وان دل ذلك انما يدل على ان التحفيز له دور فعّال ومركزي في مدى استقرار الشباب المدمج بالمؤسسة العمومية وهذا ما تحققه صحة الفرضية الثانية التي مفادها ان اليات التحفيز تساعد على زيادة الاستقرار للشباب المدمج بالمؤسسة (الجدول رقم 41) ، فبالرغم من تفضيل نوع على نوع اخر في الحوافز (مادية وأخرى معنوية) إلا ان الحافز المعنوي " الشكر ، المدح ، الثناء " له الاثر الايجابي والمباشر في نفسية موظفو الادمج المهني ومدى ارتباطها لأداء العمل المطلوب منهم وفق شروط المؤسسة من قواعد و قوانين داخلية تتعلق بنظامها الداخلي ، لذلك نجد نوعية الحوافز تؤثر على مدى ارتباط الشباب المدمج بالثبات في العمل والاستقرار عليه . (الجدول رقم 43)

وعليه فان تطبيق او توفير اليات التحفيز بالمؤسسة من بين اهم العوامل التي تساعد على زيادة فرصة التثبيت في المنصب ، ومنه الى زيادة الاستقرار بالمؤسسة . (الجدول رقم 44) .

اضافة الى ان عدم التجانس في مطالب شباب الادمج المهني الذي يضعف قوتهم في الضغط عن الادارة ويربك طموحاتهم إن كان مُرادهم الظفر مناصب دائمة ، لأنه ليس لهم الحق في حوافز اخرى بصفتهم غير دائمين مقارنة بالموظف الدائم ، حيث نلاحظ نصفهم اناث ولا يهتمن إلا المصلحة الخاصة كزواجهن على سبيل المثال والتخلي عن هذا الجهاز ، وذلك مما يوضح نوع من التمييز بين الموظفين الدائمين وموظفو الادمج المهني ، وهذا يؤثر على الانسجام الداخلي للمؤسسة بين العمال .

الفصل السابع :

" التدريب والأداء التنظيمي للشباب المدمج "

• تمهيد

1. عمليات التدريب وانسجامها مع متطلبات العمل
2. كيفية التدريب والزيادة في ولاء الشباب المدمج
3. المتابعة والاستمرارية مقابل الانضباط والمداومة

• الاستنتاج

• تمهيد

لاختبار الفرضية الثالثة التي تنص على ان برامج التدريب تعمل على زيادة اداء الشباب المدمج بالمؤسسة العمومية ، من خلال تحليل ثلاث ابعاد ، يتعلق البعد الاول حول عمليات التدريب وانسجامها مع متطلبات العمل ، يليها البعد الثاني حول ماهية التدريب وزيادة ولاء الشباب المدمج ، وصولا الى البعد الثالث حول : المتابعة والاستمرارية مقابل الانضباط والمداومة ، حيث تعد البرامج التدريبية من بين اهم البرامج التي يحتاجها موظفو الادماج المهني بالمؤسسة العمومية ، بهدف تدريبهم على زيادة اداء الشباب المدمج لمساعدتهم على التوافق والانسجام مع متطلبات العمل بغية زيادة ولائهم للمؤسسة التي يعملون بداخلها ، وهذا يعود الى المتابعة والاستمرارية المستمرة من خلال عمليات التدريب التي تجعل من شباب وموظفو الادماج المهني بذل قصارى جهودهم ليتم ادماجهم بصفة رسمية وحصولهم على مناصب دائمة ، وهو ما ادى بنا الى التعرف على البرامج التدريبية التي تعمل على زيادة اداء موظفو الادماج المهني بالمؤسسة العمومية .

1. عمليات التدريب وانسجامها مع متطلبات العمل .

تعمل برامج التدريب على زيادة اداء الشباب المدمج لتجعلهم اكثر انسجام مع متطلبات العمل المطلوب منهم تنفيذهم ، وان عدم الاستغناء عنهم دليل على اهميتهم الكبيرة في محيط العمل ، كما ان التدريب المستمر ساهم في زيادة ولاء موظفو الادمج المهني للمؤسسة العمومية والسعي نحو تحسين الاداء ، لتقديم دوما الافضل بخصوص المهنة الموكلة اليهم ، بهدف اكتساب خبرة والتحكم اكثر بغية الحصول على وظيفة دائمة .

الجدول رقم 48 : تأدية العمل المطلوب وعلاقته بعمليات التدريب المستمرة .

المجموع	نادرا	أحيانا	غالبا	تأدية العمل وفق المتطلبات
				الفائدة من عملية التدريب المستمر
25	0	6	19	تقديم المساعدة فيما يخص الوظيفة
100,0%	0,0%	24,0%	76,0%	
47	2	22	23	السعي وراء الادمج النهائي
100,0%	4,3%	46,8%	48,9%	
88	0	16	72	لاكتساب الخبرة والتحكم أكثر
100,0%	0,0%	18,2%	81,8%	
160	2	44	114	المجموع
100,0%	1,3%	27,5%	71,3%	

من خلال هذا الجدول يتضح لنا أن الاتجاه العام لأغلبية أفراد العينة يميل إلى النسبة 71.30% من الذين صرحوا ان تأدية العمل كانت غالبا وفق المتطلبات المطلوبة ، ويتدعم هذا الاتجاه بنسبة 81.80% من اجل اكتساب خبرة والتحكم في الامور اكثر ، تليها نسبة 76.0% هدفهم تقديم مساعدات فيما يتعلق الوظيفة المكل بها ، بالمقابل نجد نسبة 48.90% للسعي وراء الادمج والحصول على وظيفة دائمة .

وبالمقارنة نجد نسبة 1.30% من الأفراد الذين صرحوا ان تأدية العمل نادرا ما تكون وفق متطلبات العمل المطلوبة لأسباب عدة ، ويتدعم هذا الاتجاه بنسبة 4.30% لا يهتمهم فقط السعي وراء الادمج فقط ، بالمقارنة نجد نسب معدومة ضمت عدم تقديم اي مساعدات فيما يخص الوظيفة ، اضافة ان قلتهم لا يعطون للخبرة اي اهتمام .

من خلال القراءة الاحصائية للجدول اعلاه يتبين ان موظفو الادمج المهني يؤدون المهام المطلوبة منهم على الوجه المطلوب ، وذلك وفق متطلبات العمل بغرض اعطاء صورة لكل مهتم ببرنامج هذا الجهاز على انه يساعد على اداء موظفو الادمج المهني من خلال اكتساب خبرة تساعده على جمع اكبر عدد ممكن من النقاط بهدف الادمج والحصول على منصب دائم ، وان تأدية العمل وفق العمل المطلوب تجعله اكثر اصرارا على تقديم مساعدات بخصوص المهنة التي يقوم بها وان لا يبخل بأي معلومة تحصل عليها هي تفيد غيره في المسار العملي .

كما يتضح من الجدول ان تلبية كل الاوامر الذي يقوم بها موظفو الادمج المهني وينفذها حرفيا ليس خوفا وإنما يقوم بها طوعا منه ، بهدف اكتساب خبرة والتحكم اكثر بغية الحصول على وظيفة او منصب دائم ويكون مثله مثل ذلك الموظف الدائم ، بحيث تكون له واجبات وعليه حقوق في الحياة والمجال العملي الذي يحيط به ، بصفته احد الموارد البشرية له الافضلية في الدور الايجابي لتأدية العمل بشكل مقبول وعلى اكمل وجه ، وهو الامر الذي ينتظره كل مسئول من موظفيه سواء كان دائما او في اطار جهاز المساعدة على الادمج المهني ، مما دفع اصحاب هاته العقود المؤقتة المطالبة من الهيئات المختصة بمناصب دائمة والسعى بإدماجهم في اماكنهم وداخل المؤسسات التي يعملون بداخلها لأنه احيانا ما نجد تماطل في تأدية العمل المطلوب ويعود ذلك لعدم وجود تسوية بين الموظفين ، فيحدث نوع من التخاذل والتكاسل ، حتى ان هناك من يمنع نفسه من المساعدة التي تقدم له من طرف احد زملائه الدائمين كي لا يرمى على عاتقه العمل او بتكليفه مهمة معينة تجعله مجبر على الحضور يوميا وإلزاميا عليه القيام بما يطلب منه ، فنجد ان موظفو الادمج المهني يفضلون الابتعاد لأنها لا تجلب سوى المشاكل مادامت المعاملة كانت سواسية بين جميع الموظفين خاصة في جانبها العملي المطلوب من كل موظف ، ولما تحقق مع احدهم يقول جملة مفادها " انا مجرد موظف في اطار الادمج المهني فكيف لي ان احاسب مثل ذلك الموظف الدائم في الحضور الدائم و القيام بالعمل المطلوب وعليه تحمل لما يغضب المسؤول المباشر " ومنه نرى ان كل هذا لا يجعل من موظفي

الادماج المهني الشعور بالاستقرار التام بالمؤسسة لعدم مساواته بين الموظف الدائم وهو الامر الذي ادى به الى اكتساب الخبرة التي يسعى من خلالها الى الادماج والحصول على منصب دائم تجعله يستطيع ان يقاوم وان يواجه كل الصعوبات ومهما كان نوعها ، حيث انه لا يمكن له ان يتراجع ولا ان يسمح ان يداس على كرامته كونه احد موظفو المؤسسة العمومية التي يسهر على تحقيق اهدافها .

الجدول رقم 49: التدريب المستمر مقابل العقوبة المتعرض لها .

المجموع	التوزيع	التحويل الى مصلحة اخرى	انذار كتابي	الحصم	انذار شفهي	استفسار	نوعية العقوبة التي تعرضت لها منذ التحاقك بالمؤسسة الفائدة من عملية التدريب المستمر بالمؤسسة
25	0	3	0	2	5	15	تقديم المساعدة فيما يخص الوظيفة
100,0%	0,0%	12,0%	0,0%	8,0%	20,0%	60,0%	
47	0	2	2	1	10	32	السعي وراء الادماج النهائي
100,0%	0,0%	4,3%	4,3%	2,1%	21,3%	68,1%	
88	1	4	0	1	24	58	لاكتساب الخبرة والتحكم اكثر
100,0%	1,1%	4,5%	0,0%	1,1%	27,3%	65,9%	
160	1	9	2	4	39	105	المجموع
100,0%	0,6%	5,6%	1,3%	2,5%	24,4%	65,6%	

من خلال هذا الجدول يتضح لنا أن الاتجاه العام لأغلبية أفراد العينة يميل إلى النسبة 65.60% من الذين صرحوا على نوعية العقوبة التي تحصل عليها كل موظفو الادماج المهني عبر مسارهم المهني ويتدعم هذا الاتجاه بنسبة 68.10% كانت لأجل السعي وراء الاندماج ، تليها نسبة 65.90% لاكتساب الخبرة اللازمة والتحكم اكثر ، بالمقابل نجد نسبة 60.0% لتقديم المساعدة فيما يتعلق بالعمل المطلوب من موظفي الادماج المهني .

وبالمقارنة نجد نسبة 0.60% من الأفراد الذين تحصلوا على توبيخ منذ التحاق موظفو الادماج المهني بالمؤسسة العمومية ، ويتدعم هذا الاتجاه بنسبة 1.10% لاكتساب خبرة والتحكم امكثر في زمام

الأمور، بالمقارنة نجد نسب معدومة ضمت عدم تقديم أي مساعدات فيما يخص الوظيفة ، إضافة ان البعض منهم أصبحوا يحسون بالفشل ، حيث ان السعي وراء الادماج بشبه المستحيلات في نظرهم .

تتضح من القراءة للجدول اعلاه ان العقوبات لم تعرقل موظفو الادماج المهني وانها زادتهم قوة لتدارك الاخطاء المرتكبة ، فقولهم لعبارة " ان العيب ليس في الخطأ وإنما في اعادة الخطاء " و عبارة " مكاش لي خرج من بطن امه متعلما " هذا ممّا يبين ان اللخطأ المرتكب ليس متعمدا وإنما لإصرارهم على التعلم من خلال تبادل المعلومات مع بعضهم البعض ، وصولا الى التقيد بالخطوات المتخذة على البرامج التدريبية التي تعمل على زيادة اداء موظفو الادماج المهني بالمؤسسة العمومية .

والاستفسار ما هو الإحافز للشباب المدمج كي يمد الكثير ويبدل جهود اكبر كي لا يفسد ملفه الاداري ويكون عليه مستقبلا نقطة سوداء اي بعد التثبيت ، وهو ما يجعله دائما يتفادى كل ما يسيء له في الايام القادمة ، وفيما يتعلق بالإنذارات الشفوية فهي تقريبا يوميا لزرع الخوف وبدوره يكون على موظفو الادماج المهني الثبات والاستقرار وعدم التهور والتسرع في الامور التي لا تجدي نفعا ، واقلها ضررا هي عملية التحويل من مكان العمل والتقل الى مصلحة اخرى او لا لتغيير جو العمل وثانيا كي تكون بمثابة تجربة لاكتساب خبرات جديدة وقدرات كافية تجعل من حظوظ التوظيف اوفر ، اخيرا التعرف على موظفين وعمال جدد ، لعل وعسى ان تكون هذه خطوة ينبع منها الخير ، فكثيرا ممن سعوا الى التحويل ووجدوا الراحة التي طالما انتظرها موظفو وشباب الادماج المهني وهي الحصول على وظيفة دائمة وثابتة تكون مستقرة وخالية من جميع الشبهات التي تجلب المشاكل للشباب المدمج .

كما ان الترسيم او التثبيت يعد الفائدة الكبرى التي يسعى لها موظفو الادماج المهني لتحقيقها والوصول اليها ، فهي بمثابة الهدف الذي يطمح له الشباب المدمج ، حيث ان استمرارية التدريب تجعل منهم اكثر انسجاما مع متطلبات العمل المطلوب منه تنفيذه ، الامر الذي يؤدي بهم الى توفير اداء جيد لبيسط نفوذهم على الميدان العملي وأنهم حقا يستحقون ان تكون لهم مناصب دائمة كغيرهم من الموظفين الدائمين بالمؤسسة العمومية - مقر الولاية - .

ومن هنا يتبين ان عمليات وبرامج التدريب تعمل على زيادة اداء الشباب المدمج لتجعل منهم يكتسبون خبرات وقدرات تؤدي بهم الى الانسجام مع متطلبات العمل المطلوب تنفيذه والقيام به .

الجدول رقم 50: التدريب المستمر وعلاقته بمدى استفادة خبرة الشباب المدمج .

المجموع	لم يستفيد	الاستفادة منها	الاستفادة من الخبرة الطويلة
			الفائدة من عملية التدريب المستمر بالمؤسسة
25	5	20	تقديم المساعدة فيما يخص الوظيفة
%100,0	%20,0	%80,0	
47	16	31	السعي وراء الاندماج النهائي
%100,0	%34,0	%66,0	
88	32	56	لاكتساب الخبرة والتحكم أكثر
%100,0	%36,4	%63,6	
160	53	107	المجموع
%100,0	%33,1	%66,9	

من خلال هذا الجدول يتضح لنا أن الاتجاه العام لأغلبية أفراد العينة يميل إلى النسبة 66.90% من الذين لهم استفادة طويلة المدى من الخبرة المكتسبة اثناء دوامهم للعمل ، ويتدعم هذا الاتجاه بنسبة 80.0% انهم يستفيدون من برامج التدريب المستمر من خلال تقديم المساعدة في الوظيفة ، تليها نسبة 66.0% للسعي وراء الاندماج حيث اننا نجد ان عملية التدريب لها فائدة بالمؤسسة ، بالمقابل نجد نسبة 63.6% يؤكدون ان عملية التدريب تساهم في اكتساب الخبرة والتحكم فيها اكثر .

وبالمقارنة نجد نسبة 33.10% ممن صرحوا ان الخبرة المطولة ليس لها استفادة ولا مقابل ، ويتدعم هذا الاتجاه بنسبة 36.40% ينفون وجود خبرة لكي يكون هناك تحكم فيها ، تليها نسبة 34.0% لا يعتبرون انه هناك اندماج كي يكون هناك سعي لتحقيقه ، بالمقابل نجد نسبة 20.0% لا وجود لتثبيت بالمؤسسة العمومية .

من القراءة الاحصائية للجدول اعلاه يتبين ان عملية التدريب لها اهمية بالغة الاثر من خلال السعي وراء الاندماج لضمان منصب عمل دائم يساهم في اكتساب خبرة في العمل ، وذلك ما هو إلا دليل على رغبة الشباب المدمج في البقاء بالمؤسسة التي يعملون بها ومحاولة الانسجام اكثر مع متطلبات العمل

وفق الهيكل التنظيمي للمؤسسة او الاداة المعنية ، لكي يحضا لكل موظف في اطار الادمج المهني بالاندماج بشكل نهائي وتحقيق الهدف الذي يسعى له كل مستفيد من هذا البرنامج الحكومي .

فكلما توفرت المؤسسة العمومية على برامج التدريب لموظفي الادمج المهني ، ساهم ذلك في زيادة الولاء والسعي نحو تحسين الاداء الوظيفي لتقديم دوما الافضل للعمل المطلوب تنفيذه .

كما انه كان للاستفادة المطولة مجموعة من العمليات التي قام باستغلالها موظفو الادمج المهني وتمثل الخبرة في العمل والحياة العملية وجمع اكبر قدر ممكن من النقاط للنيل بمنصب عمل دائم ، اضافة الى تلك العلاقات بنوعها الخارجي والداخلي ومعرفة شاملة لأسرار وخبايا الادارة بأكملها ، وتوسيع المعارف المهنية لزيادة العلاقات الاجتماعية .

ان التدريب المستمر لموظفي الادمج المهني يجعل منه التقرب اكثر الى الموظفين الدائمين كي لا تكون هناك صعوبة في جمع المعلومة من طرفهم ، فهم اولا وأخيرا ذو كفاءة عالية وخبرة مهنية معتبرة ناهيك عن الاقدمية التي تمتد لسنوات عند كل موظف دائم ، فعلى موظفو الادمج المهني التقرب قدر المستطاع منهم لإعطاء الوظيفة حقها وتقديم كل المساعدات لإتمامها على النحو الصحيح ويكون قد اكتسب خبرة لجعلها سلاحا يشارك به في مسابقات التوظيف يسعى من خلالها الى الادمج والتثبيت بالمؤسسة التي يعمل بها ، وهذا لإصرار بعضهم بالبقاء فيها حتى نيلهم وظيفة دائمة ومنصب دائم ، لان الاستفادة من خبرة طويلة الامد دامت لأكثر من 06 سنوات لا يمكن ان تذهب سدى ، كما ان موظفو الادمج المهني اصبحوا على دراية بكل كبيرة وصغيرة فيصعب عليهم التفكير ترك المؤسسة وتكون الوجهة الى مؤسسات اخرى ، حتى وان تمّ توظيفهم في احدى الادارات فإنهم سيصادفون مشكلة تكمن في اعادة التدريب من جديد ، الامر الذي يصعب التأقلم فيه والانسجام به ، وهو ما يدعوا من موظفو الادمج المهني الى التدريب اكثر ومعرفة كل عملياته كي يتسنى لهم الانسجام بالطريقة الصحيحة مع متطلبات العمل ، فكلما كانت البرامج التدريبية تعمل كانت هناك زيادة في اداء الشباب المدمج بالمؤسسة العمومية ، ومنه فالاستفادة من الخبرة الطويلة المدى نجد انه لها علاقة في عملية تدريب والانسجام مع متطلبات العمل .

الجدول رقم 51: الاستغناء عن موظفو الادمج المهني وعلاقتها من عمليات التدريب بالمؤسسة

المجموع	عدم الاستغناء عنهم	الاستغناء عنهم	امكانية الاستغناء عن موظفو الادمج المهني في المؤسسات العمومية
			الفائدة من عملية التدريب المستمر بالمؤسسة
25	14	11	تقديم المساعدة فيما يخص الوظيفة
%100,0	%56,0	%44,0	
47	29	18	السعي وراء الادمج النهائي
%100,0	%61,7	%38,3	
88	63	25	لاكتساب الخبرة والتحكم أكثر
%100,0	%71,6	%28,4	
160	106	54	المجموع
%100,0	%66,3	%33,8	

يتضح من الجدول اعلاه أن الاتجاه العام لأغلبية أفراد العينة يميل إلى النسبة 66.30% من الذين يؤكدون انهم لا يمكنهم الاستغناء عن موظفو الادمج المهني ، ويتدعم هذا الاتجاه بنسبة 71.60% لاكتسابهم الخبرة في العمل والتحكم فيها ، تليها نسبة 61.70% للسعي وراء الاندماج للحصول هلى منصب عمل ثابت ودائم ، بالمقابل نجد نسبة 56.0% في ظل تقديم مساعدات فيما يخص الوظيفة المشغولة .

وبالمقارنة نجد نسبة 33.10% ممن صرحوا انه يمكن الاستغناء عن موظفو الادمج المهني ، ويتدعم هذا الاتجاه بنسبة 44.0% يعتبرون ان التدريب المستمر له فائدة من خلال المساعدة لأداء الوظيفة ، تليها نسبة 38.30% ان التدريب يساعد على الاندماج بالمؤسسة ، بالمقابل نجد نسبة 28.40% تسعى لاكتساب الخبرات بشتى الطرق .

يتبين من القراءة الاحصائية ان اغلبية المبحوثين لهم الرغبة الكافية لتحسين ادائهم والبقاء بالمؤسسة التي يعملون بداخلها ، من خلال توفير عمليات التدريب المستمر للشباب المدمج ، وانه لا يمكن بأي شكل من الاشكال الاستغناء عن موظفو الادمج المهني بالمؤسسة العمومية ، بحيث ان معظم الشباب

المدمجين في اطار جهاز المساعدة على الادماج المهني يسعون كي يحصل كل شاب منهم على وظيفة دائمة ومنصب دائم ، وذلك من خلال تفعيل برامج التدريب وزيادتها وفق ما يتماشى عليه القوانين الداخلية للمؤسسة العمومية ، وكل ذلك يساهم في انسجام اداء الشباب المدمج مع متطلبات العمل ويزيد من ولائه للمؤسسة التي يعمل بداخلها .

ومما يبين اكثر ان التدريب عملية هامة يحتاجها موظفو الادماج المهني لتوفير حاجياتهم وتحقيق اهدافهم المهنية ، وهو ما يؤكد عدم الاستغناء عن هذه الفئات بكل انواع عقودها ، الامر الذي يؤدي الى الاعتراف بقيمتها على الساحة العملية وهذا وفقا لما تمّ تقديمه من برامج تدريبية لهؤلاء الشباب كي لا يذهب ما تمّ فعله سدى من تدريبات مستمرة لموظفي الادماج المهني ، وإنما استغلال ذلك في المستقبل حين يتم توظيفهم بالمؤسسة التي يعملون بها ، وذلك من خلال تقديمهم لمساعدات تتعلق بالوظيفة المطلوبة منهم كي يتسنى لهم الاندماج وتثبيتهم في مناصب عملهم ، كل حسب الشهادة المتحصل عليها .

ان عدم الاستغناء عن موظفو الادماج المهني دليل على اهميتهم الكبيرة في محيط العمل وما يقومون به من اعمال ومهام حول الملفات التي تتعلق بالمؤسسة العمومية ، اضافة الى الدور البارز الذي يفعله كل موظف في اطار جهاز المساعدة على الادماج المهني ، وتعود ذلك الى عمليات التدريب المتواصلة والمستمرة التي جعلتهم يكتسبون خبرة للتحكم في زمام الامور اكثر والمطالبة بأحقيتهم بالاندماج المباشر والحصول على وظيفة دائمة تناسب مؤهلات كل موظف حسب الشهادة المقدم من طرف كل شباب الادماج المهني بالمؤسسة العمومية .

الجدول رقم 52: إمكانية الاستغناء عن موظفو الإدماج المهني وعلاقته بإمكانية الاستغناء عن تدريبهم .

المجموع	عدم الاستغناء عنهم	الاستغناء عنهم	إمكانية الاستغناء عن موظفو الإدماج المهني
			إمكانية الاستغناء عن تدريب موظفو الإدماج المهني
59	32	27	التدريب مهم
%100,0	%54,2	%45,8	
101	74	27	غير مهم
%100,0	%73,3	%26,7	
160	106	54	المجموع
%100,0	%66.25	%33.75	

يتضح من الجدول اعلاه أن الاتجاه العام لأغلبية أفراد العينة يميل إلى النسبة 66.25% من الذين يؤكدون انهم لا يمكنهم الاستغناء عن موظفو الإدماج المهني بالمؤسسات العمومية ، ويتدعم هذا الاتجاه بنسبة 73.30% لا يمكن الاستغناء عن تدريب موظفو الإدماج المهني ، ، بالمقابل نجد نسبة 54.20% اكدوا انه يمكن الاستغناء عن تدريب الشباب المدمج وتركه يعمل على راحته .

وبالمقارنة نجد نسبة 33.75% ممن صرحوا انه يمكن الاستغناء عن موظفو الإدماج المهني وتسريحهم ان اقتضى الامر ، ويتدعم هذا الاتجاه بنسبة 45.80% يرون انهم دوما بحاجة الى تدريب بالمقابل نجد نسبة 26.70% يعتقدون انهم تدريبوا بما فيه كفاية .

من خلال القراءة للجدول اعلاه يتضح ان اغلب المبحوثين يبحثون على تجديد افكارهم من خلال عمليات تدريبية وبرامج عمل تعمل على زيادة اداء الشباب المدمج بالمؤسسة العمومية ، وهذا وفق ما يتناسب مع متطلبات العمل بالمؤسسة ، حتى يتم تقديم الافضل وفق متغيرات الهيكل التنظيمي التابع للمؤسسة ، وإتباع قواعد المؤسسة لتحقيق التثبيت والحصول على وظيفة دائمة ، وهذا ما يؤكد على ضرورة توفير متطلبات العمل المطلوب تنفيذه هذا من جهة ، وتكثيف عمليات وبرامج التدريب من

جهة اخرى ، حتى يتم تحقيق فعالية المؤسسة وفقا لمتطلبات العمل لتتم عملية الانسجام اكثر لموظفي الادمج المهني بالمؤسسة العمومية .

فكما لا يمكن الاستغناء عن موظفو الادمج المهني فانه لا يمكن الاستغناء عن تدريبهم لما يبذلوه من جهود لأنهم كلهم بحاجة الى مناصب دائمة وعليهم الحفاظ على مناصب عملهم من خلال حضورهم اليومي واحترامهم للتوقيت الاسبوعي ، اضافة الى انهم مجبرين على اطاعة المسؤول المباشر عليهم فهو بمثابة الوجهة التي من خلالها يتحقق الهدف ، فيمكن له وجه خير وسعادة مما يؤدي به ان يشكر موظفو الادمج المهني امام المدير المكلف بصفته الأمر بالصرف الذي بيده امر ترسيم و تثبيت الشباب المدمج ، ويمكن ان يحدث العكس ويكون عليه وجه شر وتعاسة ولا يتم الحصول على وظيفة دائمة بسبب تافه .

لذا فإنهم مضطرين الى تنفيذ كل برامج التدريب التي تعمل على زيادة الاداء كي يضمن عدم الاستغناء عليهم ويصبح يطالب هو الاخر بالتوظيف المباشر والحصول منصب دائم ، لأنه وصل الى درجة اعتقاده انه يستحق ان يتم تثبيته مقارنة بعدد السنوات التي قضاه كموظف في اطار جهاز المساعدة على الادمج المهني .

الجدول رقم 53: الاستغناء عن عمليات التدريب لموظفي الادماج المهني حسب الجنس .

الجنس	امكانية الاستغناء عن تدريب موظفو الإدماج المهني		المجموع
	التدريب مهم	غير مهم	
ذكر	23	59	82
	%28,0	%72,0	%100,0
أنثى	36	42	78
	%46,2	%53,8	%100,0
المجموع	59	101	160
	%36,9	%63,1	%100,0

من خلال هذا الجدول يتضح لنا أن الاتجاه العام لأغلبية أفراد العينة يميل إلى النسبة 63.10% من الذين اكدوا على عدم امكانية الاستغناء عن تدريب موظفو الادماج المهني ، ويتدعم هذا الاتجاه بنسبة 72.0% عند الذكور الذين ساندوا على التدريب لموظفي الادماج المهني ، بالمقابل يتدعم ذلك نسبة 53.80% عند الاناث اللاتي يرون عكس ذلك وان التدريب لا يجدي ولا يقدم نتيجة ايجابية .

وبالمقارنة نجد نسبة 36.90% من الذين صرحوا انه يمكن الاستغناء عن تدريب الشباب المدمج فهم مجرد موظفين مؤقتين في اطار الادماج المهني ، وانه يمكن الاستغناء عنهم في اي لحظة ، ويتدعم هذا الاتجاه بنسبة 46.20% سجلت عند الاناث ، بالمقابل نجد نسبة 28.0% عند الذكور .

يتضح من خلال القراءة الاحصائية للجدول اعلاه ان موظفو الادماج المهني يفضلون عمليات التدريب تكون مستمرة بالمؤسسة ومتداولة عبر ايام الاسبوع كي يكون على دراية تامة بكل ما يتعلق بالبرامج التدريبية التي يحتاجها موظفو الادماج المهني بالمؤسسة العمومية ، من اجل تحقيق ما تسعى اليه الادارة المعنية .

وبطبيعة الحال فان هذا امر نسبي ومتوقع جدا ان يكون هناك بعض المبحوثين وليس كلهم لا يرغبون العمل في اطار جهاز المساعدة على الادماج المهني ، الا ان النسب المرتفعة الظاهرة على الجدول اعلاه بينت ان لبرامج التدريب لها اهمية كبيرة وجد معتبرة في تطوير قدرات موظفو الادماج المهني

يهدف ترميتها اكثر ، مما يؤدي ذلك انها تساهم في زيادة الاداء للشباب المدمج بالمؤسسة وفق متطلبات الوظيفة ، مقابل ذلك لابد من المتابعة والاستمرارية من طرف كل مسؤول بخصوص عمليات التدريب وعدم الاستغناء عنها حتى تنتظم طرق العمل بالمؤسسة .

ان عملية التدريب بحاجة لتكثيف مستمر بهدف زيادة اداء الشباب المدمج والعمل على تدريبهم بشتى الطرق لانسجامهم اكثر مع متطلبات العمل ، وذلك ما يحفز موظفو الادماج المهني على البقاء بالمؤسسة .

الجدول رقم 54: الاستغناء عن عمليات التدريب لموظفي الادماج المهني حسب الاقدمية .

المجموع	غير مهم	التدريب مهم	إمكانية الاستغناء عن تدريب موظفو الإدماج المهني الاقدمية في العمل
18	14	4	1 - 3 سنوات
%100,0	%77,8	%22,2	
66	43	23	4 - 6 سنوات
%100,0	%65,2	%34,8	
76	44	32	7 سنوات فما فوق
%100,0	%57,9	%42,1	
160	101	59	المجموع
%100,0	%63,1	%36,9	

من خلال هذا الجدول يتضح لنا أن الاتجاه العام لأغلبية أفراد العينة يميل إلى النسبة 63.10% من الذين يؤكدون عدم الاستغناء عن تدريب موظفو الادماج المهني ، ويتدعم هذا الاتجاه بنسبة 77.80% من المبحوثين الذين لديهم اقدمية في العمل تتراوح من سنة الى ثلاث سنوات ، تليها نسبة 65.20% للذين لديهم اقدمية في السنوات التي تتراوح من اربعة سنوات الى ستة سنوات ، بالمقابل نجد نسبة 57.90% عند موظفو الادماج المهني الذين لديهم اقدمية في العمل تمتد من سبعة سنوات فما فوق .

وبالمقارنة نجد نسبة 36.90% من المبحوثين الذين اعتبروا انه يمكن الاستغناء عن موظفو الادمج المهني ، ويتدعم هذا الاتجاه بنسبة 42.10% ، عند موظفو الادمج المهني الذين لديهم اقدمية في العمل تمتد من سبعة سنوات فما فوق ، تليها نسبة 34.80% عند فئة الشباب الذين لديهم اقدمية في العمل تتراوح ما بين اربع سنوات الى ستة سنوات ، بالمقابل نجد نسبة 22.20% عند موظفو الادمج المهني الذين لديهم اقدمية في العمل تتراوح من سنة الى ثلاث سنوات .

انطلاقاً من المعطيات الاحصائية اتضح ان اغلبية المبحوثين يؤكدون على عدم الاستغناء عن موظفو الادمج المهني بالمؤسسة العمومية ، وذلك بناءً على النسب وفق ما بينته الاقدمية في العمل ، حيث ان توفير عملية التدريب المستمر لموظفي الادمج المهني امر ضروري ولا يمكن الاستغناء عنه حتى يستطيع موظفو هذا الجهاز التمكن اكثر والتأقلم اكثر داخل محيط العمل ، مما يعطى مستقبلاً تقديم ما هو افضل ، فكلما توفرت عملية التدريب لموظفي جهاز المساعدة على الادمج المهني ، كلما كان انسجامهم بكثرة وبقوة حول العمل المطلوب منهم القيام به وتنفيذه على اكمل وجه ، وذلك وفق متطلبات الوظيفة .

ليس من اللائق ان تكون هناك امكانية الاستغناء على احد موظفو الادمج المهني مقابل ما قدمه من خدمات للمؤسسة التي يعمل بداخلها ، حيث انه لوحظ ان اكثرهم لديه اقدمية في العمل تفوق السبعة سنوات ، اضافة انه لا يمكن انكار الجهد الذي يبذله موظفو هذا الجهاز بغض النظر على حضورهم اليومي خاصة في السنوات الثلاث الاولى لأنه في هذه المرحلة نجد ليهم رغبة في العمل والسهر على تحقيق اهداف المؤسسة والبقاء فيها حتى يتم اندماجهم ، وأما بخصوص موظفو الادمج المهني الذين لديهم اقدمية في العمل لأكثر من سبعة سنوات فنلاحظ عليهم بعض الاكتئاب مما دفعهم الى التهاون في تأدية مهامهم والتفكير في التغيير كالتحويل مثلا الى المكان المناسب الذي يجد فيه كل موظف راحته في العمل ومع الموظفين الدائمين الذي يقدمون يد المساعدة لهم .

على موظفو الادمج المهني عدم الاكتراث لتلك الضغوطات التي تأتيهم من طرف كل مسؤول ، وعلى انها مجرد مسألة وقت ويتم تسوية وضعيتهم المهنية من خلال اندماجهم بصفة رسمية ونهائية ، وهذا بمثابة مطلب اصبح امراً شرعياً يتداول على سنتهم ، حتى ان البعض منهم من قام بإرسال مراسلات

الى الهيئات المتخصصة يشرح فيها الوضع الذي يعيشه موظفو الادمج المهني من ضغوطات ، لأنها فاقت الحد الادنى وأصبح موظفو الادمج المهني مجرد آلة تستغل لقضاء حاجات الغير .

فبعد مرور السنين بصفتهم كموظفين مؤقتين في اطار الادمج المهني التي اكسبتهم خبرة وأقدمية في العمل ، ظنا منهم المقابل سوف يكون الحصول على مناصب دائمة لهم ، وبعد كل هذا العطاء ظهر ما يسمى انه يمكن الاستغناء عن موظفو الادمج المهني او استبداله بأخر ، وهو ما رفضه الشباب المدمج رفضا قاطعا ، مما جعلهم ينددون بالادمج في اماكن عملهم بأي طريقة ومهما كانت نوعية الادمج ، المهم والاهم ان يصبح الموظف دائم له حقوق وعليه واجبات يقوم بها .

2. كيفية التدريب والزيادة في ولاء الشباب المدمج .

يحتاج عمل الشباب المدمج الى تدريب اكثر دقة ، وفق برامج تدريبية وذلك لتوسيع دائرة المعلومات بين جميع الموظفين ، لان البرامج التدريبية عبارة عن مجموعة من المهام التي على موظفو الادمج المهني القيام بها وتنفيذها ، بهدف الحفاظ على مستقبلهم والحصول على وظيفة دائمة تكون مستقرة وثابتة اثناء قيامهم بالعمل المطلوب منهم ، وهو ما أدى بعمليات التدريب تساعد على زيادة المعارف والولاء للمؤسسة العمومية ، بغية الاندماج والحصول على منصب دائم .

الجدول رقم 55: عمليات التدريب وعلاقتها بالعمل المطلوب من الشباب المدمج .

المجموع	نادرا	احيانا	غالبا	تأدية العمل وفق
				الشكل المطلوب
49	0	13	36	بشكل فردي
%100,0	%0,0	%26,5	%73,5	
56	1	13	42	بشكل جماعي
%100,0	%1,8	%23,2	%75,0	
55	1	18	36	كلاهما
%100,0	%1,8	%32,7	%65,5	
160	2	44	114	المجموع
%100,0	%1,3	%27,5	%71,3	

من خلال هذا الجدول يتضح لنا أن الاتجاه العام لأغلبية أفراد العينة يميل إلى النسبة 71.30% من الذين صرحوا ان تأدية العمل كانت غالبا وفق المتطلبات المطلوبة ، ويتدعم هذا الاتجاه بنسبة 75.0% تمثل عملية التدريب بالشكل الجماعي ، تليها نسبة 73.50% وتتم فيها عملية التدريب بشكل فردي ، بالمقابل نجد نسبة 65.50% ان موظفو الادمج المهني يقومون بعملية التدريب على الشكل الفردي والجماعي اي كلاهما في ان واحد .

وبالمقارنة نجد نسبة 1.30% من الأفراد الذين صرحوا ان تأدية العمل نادرا جدا ما تكون وفق متطلبات العمل المطلوب تنفيذه ، ويتدعم هذا الاتجاه بنسبتين متساويتين وكلاهما بنسبة 1.80% عند كل من الذين كانت عمليات التدريب لديهم بالشكل الجماعي او الجماعي والفردى معا ومع بعض ، بالمقابل نجد نسبة معدومة قدرت ب 0.0% عند الشباب المدمج الذين فضلوا على ان تكون عمليات التدريب بشكل فردي .

يتضح من خلال القراءة الاحصائية ان تأدية العمل الذي ينشط عليه ويقوم به موظفو الادمج المهني كان بالغالب وفق المتطلبات المطلوبة منهم ، بالرغم من عدم تكافؤ الفرص بينهم الا انه في الاتحاد قوة لذا استدعت الضرورة ان يكون العمل بالشكل الجماعي كي تكون هناك زيادة في ولاء الشباب المدمج بالمؤسسة التي يعمل بها من خلال البرامج التدريبية المعتمدة من الادارة المعنية .

كما نجد عند موظفو الادمج المهني الارادة الكافية والكفاءة العالية للسعي دوما على زيادة معارفهم ، فكلما كانت اكتساب المعارف بكثرة كانت قدراتهم على تحمل المسؤولية بجدارة واستحقاق ، وهناك من لجأ الى عملية التدريب على الشكل الجماعي لان افكار الموظفين الدائمين تختلف من موظف لآخر باختلاف وجهات النظر التي يتمتع بها كل موظف ، فكل يعمل على برامج معينة تعلمها من سابقه وهو بدوره يقوم بإتقانها على الميدان العملي ، ويظهر ذلك من خلال ترسيخها على اذهان الشباب المدمج كي يكون خير سلف لخير خلف .

وهناك من نجده يعتمد على الفردانية اي الاعتماد على نفسه في جمع المعلومات والبيانات وذلك بالاعتماد على الملاحظة والمشاهدة ويجعلها سلاحه الذي يواجه به غيره كي تكون الانطلاقة سليمة في طريق صحيح يخلو من الاخطاء ، وعليه ان يكون جد حذر فالخطأ يمكن ان يؤدي به الى الهاوية ويمكن الى فسخ العقد حيث يجد نفسه عاطلاً عن العمل ، لكن افراد العينة يتمتعون بجرأة وشجاعة تجعلهم يخاطرون بأنفسهم والقيام بعض المهام الحساسة بغية زيادة اداء الشباب المدمج ، بالإضافة الى محاولة الوصول الى المسؤول المباشر ومصاحبته لمعرفة كل ما يدور حول الوظيفة التي يشغلها وان يقوم بها بكل مصداقية وشفافية ، وان لا يعمل اي شيء او ان يقوم بأي عمل معين إلا بعلمه واستشارته ، فعلى موظفو الادمج المهني ان يكون على دراية بخصوص التسلسل الاداري فلا يمكن للشباب المدمج ان يتجاوزوا من هو مشرف عليه

الجدول رقم 56: مدى أهمية موظفو الإدماج المهني وعلاقتهم بالمسؤول المباشر في العمل .

المجموع	اللامبالاة	كراهية	احترام	علاقتك بالمسؤول المباشر في عملك
				إمكانية الاستغناء عن تدريب موظفو الإدماج المهني
59	6	2	51	التدريب مهم
%100,0	%10,2	%3,4	%86,4	
101	10	6	85	غير مهم
%100,0	%9,9	%5,9	%84,2	
160	16	8	136	المجموع
%100,0	%10,0	%5,0	%85,0	

من خلال هذا الجدول يتضح لنا أن الاتجاه العام لأغلبية أفراد العينة يميل إلى النسبة 85.0% من الذين صرحوا ان لموظفي الإدماج المهني علاقة مباشرة بالمسؤول المباشر اثناء العمل ، ويتدعم هذا الاتجاه بنسبة 86.40% ممن فضلوا الاستغناء عن تدريب موظفو الإدماج المهني ، بالمقابل نجد نسبة 84.20% من خلال نفهم التام ، لان إمكانية الاستغناء ليس في صالح موظفو الإدماج المهني .

وبالمقارنة نجد نسبة 5.0% من الأفراد الذين صرحوا ان العلاقة التي بين شباب الإدماج المهني وبين المسؤول المباشر لا تبشر بخير وهي في دوامة لا نهاية لها ، ويتدعم هذا الاتجاه بنسبة 5.90% لا يرون ان موظفو الإدماج المهني يحتاج الى تدريب ، بالمقابل نجد نسبة 3.40% الذين صرحوا انهم مازالوا يحتاجوا لتحسين مستواهم ، وذلك بالتمرن اكثر وتكرار ما يطلب منهم لترسيخه في الذهن .

يتضح من خلال القراءة للجدول اعلاه ان علاقة موظفو الإدماج المهني بمسؤوليهم هي علاقة ود وحب ومما يبين ذلك الاحترام المتبادل بينهما ، فكل منهما يعرف ما هو مطلوب منه ، وعلى موظفو الإدماج المهني ان لا يتجاوزوا حدودهم ، فالخطر يهددهم من كل الجوانب ، فالعقد الذي بحوزتهم يمكن الاستغناء عنه بكل بساطة والتخلي عنه بكل سهولة ، فعند سؤالنا عن هذا العقد كانت اجابة احدهم بقوله " هذا العقد مكتوب بالطبشور على السبورة ويمكن مسحه بكل سهولة " اي انه بإمكان

الإدارة المعنية ان تقوم بعملية توظيف لأحد موظفو الإدماج المهني بمجرد ارتكابه لخطئ ما ، فقط بإرسال جدول ارسال لمديرية التشغيل التي تعتبر وثيقة ادارية قانونية تبين سبب التوظيف لهذا الموظف المستفيد من هذا البرنامج ، لذا عليه الحذر والقيام بكل ما يطلب منه كي يحافظ على نظافة الطريق التي يمشي عليها ويحقق ما يسعى اليه وهو الوصول الى تحقيق الهدف بحصوله على منصب دائم او وظيفة دائمة ، فممن يكون الاحترام لديهم طموح وبعد نظر يجعل من موظفو الإدماج المهني ان يكون ذا كفاءة عالية ، فمن لديه خبرة كافية فانه لا يحتاج الى تدريب ، فعملية التدريب تكون مكثفة في الشهور الاولى لموظفي الإدماج المهني كي يتعلم ويستفيد من كل ما يطلب منه ، يعني اثناء نهاية العقد الاول وبعد مرحلة التجديد يكون قد تجاوز فترة التدريب التي يمر بعدها الى التطبيق والقيام بأمر ادارية سواء كانت مراسلات او برقيات بهدف الاجابة عنها وإرسالها الى الجهة المناسبة ، ومما يهم هي ان تكون تناسب مؤهلات كل موظف في اطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني حسب الشهادة المتحصل عليها .

لذا فان التدريبات المستمرة وتكرارها لمرات عدة ينتج عنها ولاءً جيد للشباب المدمج بالمؤسسة العمومية ، مما يجعلهم اكثر اندماجا بداخلها .

ويتضح ان علاقة المسؤول المباشر بموظفو الإدماج المهني انها جيدة وهو ما يبينه الجدول من نسب عالية ضمت الاحترام المتبادل بين موظفو الجهاز و مسؤوليه ، يعود ذلك بفضل التدريب الذي تدرجه هؤلاء بكل احترافية مما ادى بهم امكانية الاستغناء عن تدريب الشباب المدمج ، فقد تدرّب بما فيه كفاية وهو الان بحاجة الى عملية تطبيق ليبين انه اهل للثقة وانه يستطيع ان يقوم بمهام وينفذها على اكمل وجه ، وذلك من خلال انشاء علاقات داخلية وأخرى خارجية تجعله اكثر اطمئنانا على تحقيق مستقبله بالحصول على وظيفة دائمة وشعوره بالثبات التام اثناء قيامه بالعمل المطلوب منه تنفيذه .

الجدول رقم 57: مدى الاستغناء عن موظفو الإدماج المهني وعلاقته بالعمل المطلوب منهم .

المجموع	نادرا	احيانا	غالبا	تأدية العمل وفق المتطلبات
				إمكانية الاستغناء عن تدريب موظفو الإدماج المهني
59	0	19	40	التدريب مهم
%100,0	%0,0	%32,2	%67,8	
101	2	25	74	غير مهم
%100,0	%2,0	%24,8	%73,3	
160	2	44	114	المجموع
%100,0	%1,3	%27,5	%71,3	

من خلال هذا الجدول يتضح لنا أن الاتجاه العام لأغلبية أفراد العينة يميل إلى النسبة 71.30% من الذين صرحوا بان تأدية العمل يكون وفق متطلبات معينة ، ويتدعم هذا الاتجاه بنسبة 73.30% ممن كان اغلبهم ينفون امكانية الاستغناء عن تدريب موظفو الإدماج المهني ، بالمقابل نجد نسبة 67.80% ممن اجازوا فكرة التدريب والاستغناء عنها .

وبالمقارنة نجد نسبة 1.30% من الأفراد الذين صرحوا ان تأدية العمل تكون نادرة وفق المتطلبات المطلوبة من الشباب المدمج ، ويتدعم هذا الاتجاه بنسبة 2.0% يعتقدون انه لا يمكن الاستغناء عن عملية التدريب لموظفي الإدماج المهني ، بالمقابل نجد نسبة معدومة قدرت ب 0.0% صرحوا ان عملية التدريب جيدة وهي مهمة ، وعلى الشباب المدمج ان يتخطى هذه المرحلة بما هو افضل .

يتبين من القراءة الاحصائية للجدول اعلاه ان تأدية العمل الذي هو مطلوب من موظفو الإدماج المهني تنفيذه يكون وفق معايير جد محكمة ولا بد اتباعها بنظام وفق خطة استراتيجية التي تجعل من الشباب المدمج اكثر تحكما في زمام الامور من خلال جانبيها الاداري والتسييري .

ان تأدية العمل يتطلب حنكة وجهد مبذول من طرف موظفو الإدماج المهني ، لذا فعلمية التدريب تكون مكثفة كي يستوعب الشباب جميع الحالات ، فالنسبة التي يجدها صالحة وتنفع عمله وتساعد في تنفيذ المهام لفائدة الصالح العام يتمسك بها ، اما التي يكتشفها انها بدون فائدة يحاول الاستغناء والابتعاد عنها

وهو ما أدى بعملية التدريب تكون أولى المراحل التي يستتجد بها موظفو الإدماج المهني بالمؤسسة العمومية ، فمن الوهلة الأولى أي السنوات الأولى كان من الأفضل تدريب موظفي الإدماج المهني على كل المهن وعلى كل الطرق التي عليها اتباعها بنظام كي يتمكن من اكتساب خبرة عمل تجعله أكثر شجاعة ومبادرة للقيام بكل ما يطلب منه دون خوف أو ارتباك ، فإذا كان التدريب كثيف ومستمر بكثرة ينتج عالية ولاء للإدارة المعنية ، الأمر الذي يسهل انسجام موظفو الشباب الإدماج المهني بالمؤسسة العمومية ، في حين إذا دامت مدة العمل فعلى الإدارة ان تكتفي بعملية التدريب وجعله يقوم بعملية التطبيق على أرض الواقع والمقصود هنا هو ان يقوم الشباب المدمج بما هو تطبيقي حيث يصبح هو نفسه الذي ينفذ كل ما يطلب منه ويقوم بتقييم نفسه ما اذا كان يستحق منصب دائم ام لا ، وهو ما يسعى اليه موظفو الإدماج المهني الحصول على وظيفة دائمة والاندماج مع بقية الموظفين الدائمين بالمؤسسة العمومية ويكونون قد شكلوا كتلة واحدة .

يتبين ان افراد عينة الدراسة لديهم مدة عمل تفوق ستة سنوات مما يعني انهم وصلوا الى مرحلة لا يحتاجون فيها الى تدريب بل الى تطبيق ما تدربوا عليه وما تعلموه اثناء مدة العقد الاول التي دامت ثلاث سنوات ، فيكون هدف برامج التدريب على زيادة اداء موظفو جهاز المساعدة على الإدماج المهني ، مما يؤدي بنا الى امكانية النقص من عمليات التدريب لهذه الفئة وتركها تتوسع كي تحضا بالثقة اللازمة من طرف المسؤول المباشر عليه التي يبحث عنها كل موظف لتجعله يعمل بكل اريحية والتصدي لكل العقبات التي تواجه موظفو هذا الجهاز .

وعلى موظفو الإدماج المهني السيطرة على انفسهم في حالة حدوث خطأ ما ، لأنه لا يوجد من لا يخطئ ، لأنها اثبتت الدراسات ان الذين يخطئون في تأدية مهامهم هم الذين يثبتون نجاحا في اخر المطاف ، لان الخطأ يعد احدى عمليات التدريب التي يتجنبها ويتفادها الموظف ، حيث تكون له زيادة معتبرة في ولاء الشباب المدمج بالمؤسسة التي يعمل بها .

الجدول رقم 58: مقارنة عمل الشباب المدمج بالموظف الدائم بالمؤسسة حسب الجنس .

المجموع	يتميز بالدقة والجهد	يحتاج الى تدريب أكثر	في تحسن مستمر	وصف العمل بالمؤسسة مقارنة بالمرسمين
				الجنس
82	21	18	43	ذكر
%100,0	%25,6	%22,0	%52,4	
78	23	17	38	أنثى
%100,0	%29,5	%21,8	%48,7	
160	44	35	81	المجموع
%100,0	%27,5	%21,9	%50,6	

يتضح من الجدول أن الاتجاه العام لأغلبية أفراد العينة يميل إلى النسبة 50.60% من الذين صرحوا حول مقارنة العمل بين موظفو الادماج المهني والموظفين الدائمين بالمؤسسة ، ويتدعم هذا الاتجاه بنسبة 52.40% من فئة الذكور ، بالمقابل نجد نسبة 48.70% عند فئة الاناث .

وبالمقارنة نجد نسبة 21.90% من الأفراد الذين قدموا الفروق الشاملة بين كلا الموظفين سواء كانوا دائمين او في اطار جهاز الادماج المهني ، ويتدعم هذا الاتجاه بنسبة 29.50% تمثلها فئة الاناث ، بالمقابل نجد نسبة 25.60% عند الذكور .

يتضح من خلال النسب المتواجدة في الجدول اعلاه ان العمل الذي يقوم به موظفو الادماج المهني من جنس الذكور في تحسن مستمر لمدى مقارنته بما هو مطلوب من الموظفين الدائمين ، وانه ليس هناك فرق بينهما ، فالمهام التي تعطى لذلك الموظف الدائم هي نفسها التي تعطى لموظفي الادماج المهني بحيث ان يقوم بها وينفذها بجدارة ، حيث اننا وجدنا البعض منهم يؤدون بمهامهم افضل بكثير من الموظفين الدائمين ويعود ذلك الى الاحتكاك الكبير و بشتى الطرق للوصول الى المعلومة ، واستعمال كل الوسائل لجمع الوثائق الادارية التي يرى انه يحتاجها في مساره المهني والعملي ، وهو ما يجعل عملية التدريب تساعد على زيادة ولاء الشباب المدمج بالمؤسسة العمومية بهدف الاندماج اكثر.

وهناك من وصف العمل انه يحتاج الى تدريب اكثر ويعود ذلك الى وجود موظفو الادمج المهني في عدة اماكن ومصالح من خلال عملية تحويلهم من مصلحة الى مصلحة ، مما يؤدي الى تدريب اكثر كي يكون هناك انتاج يتم من خلاله تقديم عمل جيد يعمل على زيادة الاداء للشباب المدمج وفق برامج تدريبية محكمة يقوم عليها نظام داخلي للمؤسسة العمومية ، و كي يكون العمل يتميز بالدقة والجهد لا بد بالاعتماد على استراتيجيات معينة التي تجعل من موظفو الادمج المهني التدريب بسرعة عالية كي يحضوا بالثقة التي يسعى اليها ومنها تجعله اكثر حرية في تأدية العمل المطلوب منه .

اما فيما يتعلق بفئة الاناث فنجد لديهن نوع من الكراهية والملل لمكوئهم في مكاتب عمل من دون رغبة تحفزهم لذلك ، فاعلبن يعملن يوم بعد يوم او فترة صباحية مقابل فترة مساءية ، وهو ما يجعلهن اكثر احتياجا لعملية التدريب اكثر . مما بين نوع من التفرقة بين النسوة الدائمات واللاتي هن في اطار جهاز المساعدة على الادمج المهني .

كما اود الاشارة الى نقطة مهمة وهي احترام توقيت العمل وفق ما هو موجود في القانون الداخلي التابع للمؤسسة العمومية ، فالنسبة للذكور المدمجين فنجدهم يعملون صباحا ومساءً ومن دون انقطاع الامر الذي جعلهم يستفيدون من معارف وخبرات وقدرة كافية لتحمل الصعوبات .

اضافة الى ذلك فان موظفو الادمج المهني اجتهدوا بمحض ارادتهم عبر عدة وسائل من بينها الاتصال بمؤسسات مجاورة والأخذ منها ما يفيد من معلومات ، الاستعانة بالانترنت و بمواقع التواصل الاجتماعي ، والمقابلات الشخصية لمن لهم اقدمية في مجال العمل ، لان الشباب في هذه الفترة وفي هذه المرحلة لا يحتاج الى طرق نظريه لانه تعلمها في السنوات الاولى من العقود ، وحين قام بتجديدها لعدة مرات ، اصبح يحتاج ان يبين ما تعلمه وما تدربه ميدانيا ، كي يظهر للعامة انه كفاء وليس هناك اي فرق بينه وبين الموظف الدائم ، فعمليات التدريب التي كانت في الماضي لم تذهب سدى ، بل برهنت ذلك في زيادتها من خلال ما يسمى بالولاء التنظيمي للشباب المدمج حاضرا ، كي يحضوا مستقبلا بمنصب دائم او وظيفة دائمة .

الجدول رقم 59: وجود مسؤول يعمل ويسهر لتحسين أداء الشباب المدمجين حسب الأقدمية .

المجموع	لا يوجد	يوجد	وجود مسؤول يعمل على تحسين اداءكم
			الأقدمية في العمل
18	8	10	1 - 3 سنوات
%100,0	%44,4	%55,6	
66	26	40	4 - 6 سنوات
%100,0	%39,4	%60,6	
76	37	39	7 سنوات فما فوق
%100,0	%48,7	%51,3	
160	71	89	المجموع
%100,0	%44,4	%55,6	

من خلال هذا الجدول يتضح لنا أن الاتجاه العام لأغلبية أفراد العينة يميل إلى النسبة 55.60% من الذين يؤكدون على وجود مسؤول في العمل يعمل ويسعى لتحسين أداء الشباب المدمجين ، ويتدعم هذا الاتجاه بنسب متقاربة لبعضها البعض بداية بنسبة 60.60% عند الشباب المدمج الذين لديهم أقدمية في العمل تتراوح ما بين اربع سنوات الى ستة سنوات ، تليها نسبة 55.60% للذين لديهم أقدمية في السنوات التي تتراوح من سنة الى ثلاث سنوات ، بالمقابل نجد نسبة 51.30% عند موظفو الإدماج المهني الذين لديهم أقدمية في العمل تمتد من سبعة سنوات فما فوق .

وبالمقارنة نجد نسبة 44.40% من الباحثين تنفي على وجود مسؤول يعمل على تحسين أداء موظفو الإدماج المهني ولا يبالي لهم اي اهتمام ، ويتدعم هذا الاتجاه بنسبة 48.70% ، عند موظفو الإدماج المهني الذين لديهم أقدمية في العمل تمتد من سبعة سنوات فما فوق ، تليها نسبة 44.40% عند فئة الشباب الذين لديهم أقدمية في العمل تتراوح من سنة الى ثلاث سنوات ، بالمقابل نجد نسبة 39.40% عند موظفو الإدماج المهني الذين لديهم أقدمية في العمل تتراوح ما بين اربع سنوات الى ستة سنوات .

يتضح من خلال القراءة الاحصائية ان لموظفي الادماج المهني مسؤول مشرف على تدريبهم وتلقينهم كل الاليات التي يحتاجونها ، وذلك مما يدل على الاهتمام الواسع بعمليات التدريب بالمؤسسة ، وهذا لا ينفي دور المسؤول الذي يعمل على تحسين ادائهم ، هذا وان دلّ على شيء انما يدل على نقص عملية التدريب بالمؤسسة ، ومن المستحسن تكثيفها داخل محيط العمل لموظفي الادماج المهني حتى يستطيعون فهم عملهم الموكل اليهم بالطريقة الصحيحة ليحققوا ولائهم بداخلها ، ومنه يتبين ان اغلبية المبحوثين يوافقون على وجود مسؤول مباشر بالمؤسسة العمومية التي يعملون بداخلها وهذا الاخير يعمل على تحسين ادائهم من خلال تكثيف برامج التدريب لهم لتتاح لهم فرصة الدمج ومنه الى الاندماج بصفة رسمية والحصول على وظيفة دائمة عن طريق تثبتهم في مناصب عملهم الحالية ، وذلك ما يوضح ان اغلبية المبحوثين من موظفي الادماج المهني كلما اتاحت لهم فرصة التدريب اثناء العمل المطلوب منهم ، كلما كانت رغبتهم في البقاء بالمؤسسة التي يعملون بداخلها لزيادة الولاء لها ، وذلك ما يساهم في تطوير قدراتهم ومهاراتهم بالمؤسسة العمومية ، الامر الذي يسهل سير العمل بطريقة جيدة وفعالة .

ان وجود مسؤول مباشر يعمل ويسهر على تدريب موظفو الادماج المهني يساعدهم على الاندماج بالشكل الصحيح خاصة ان وجد تفاعلا من طرف الشباب المدمجين فيبذل قصارى جهده كي يوصل المعلومة لهم لأنهم يمثلون شباب المستقبل للمؤسسة ، فهما طال بالموظف العمومي فنهايته التقاعد لذا عليه ان يلقن كل عمليات التدريب لموظفي الادماج المهني كي تكون هناك نتيجة ايجابية يمكن ان يعتمد عليهم في اي حالة من الحالات سواء كانت تقاعد او وفاة او عطلة سنوية .

فكلما كانت برامج التدريب مكثفة تكون هناك زيادة في الولاء للمؤسسة ، الامر الذي يجعل من موظفي الادماج المهني البقاء فيها والتمسك بها ، فالبرامج التدريبية ما هي إلا مجموعة من الاليات التي يتعلمها الشباب كي يحقق كل منهم ما يسعى اليه وهو الحصول على منصب دائم ويكون ذو ثقة امام المسؤول المباشر عليه ، فليس هناك احد يعرفه ويعرف قدراته ومهاراته بقدر الذي كان مشرف عليه ان كان اهل للوظيفة ام انه مازال بحاجة الى تدريب مكثف ، ومن خلال تعدد السنوات يظهر ان موظفو الادماج المهني هم بحاجة الى منصب دائم لأنهم تدرّبوا بما يكفي لذلك وذلك بشهادة اغلب الموظفين الدائمين .

الجدول رقم 60: تبادل الخبرات والمعلومات حسب الأقدمية في العمل .

المجموع	غير متوفرة	متوفرة	تبادل المعلومات والخبرات بين الموظفين الأقدمية في العمل
18	3	15	1 - 3 سنوات
%100,0	%16,7	%83,3	
66	22	44	4 - 6 سنوات
%100,0	%33,3	%66,7	
76	25	51	7 سنوات فما فوق
%100,0	%32,9	%67,1	
160	50	110	المجموع
%100,0	%31,3	%68,8	

من خلال هذا الجدول يتضح لنا أن الاتجاه العام لأغلبية أفراد العينة يميل إلى النسبة 68.80% من الذين صرحوا على وجود تبادل للمعلومات والخبرات بين موظفو الإدماج المهني والموظفين الدائمين ويتدعم هذا الاتجاه بنسبة 83.30% عند الشباب المدمج الذين لديهم أقدمية في العمل تتراوح ما بين سنة إلى ثلاث سنوات ، تليها نسبة 67.70% للذين لديهم أقدمية في السنوات تمتد من سبعة سنوات فما فوق ، بالمقابل نجد نسبة 66.70% عند موظفو الإدماج المهني الذين لديهم أقدمية في العمل تتراوح ما بين أربع سنوات إلى ستة سنوات .

وبالمقارنة نجد نسبة 31.30% من الأفراد الذين صرحوا بعدم وجود معلومات بين الموظفين كي يكون هناك تبادل بينهم ، ويتدعم هذا الاتجاه بنسبتين تقريبا متساويتين بنسبة 33.30% و نسبة 32.90% ، الأولى عند فئة الشباب الذين لديهم أقدمية في العمل مدتها سبعة سنوات فما فوق ، والثانية عند الشباب الذين تتراوح أقدميتهم ما بين أربع سنوات إلى ستة سنوات ، بالمقابل نجد نسبة معدومة قدرت ب 16.70% عند موظفو الإدماج المهني الذين لديهم أقدمية في العمل تتراوح ما بين سنة إلى ثلاث سنوات .

يتضح من القراءة الاحصائية اعلاه ان الفئة المحصورة ما بين سنة الى ثلاث سنوات لموظفي الادمج المهني كان لها صدى كبير في جمع المعلومات وتبادلها مع باق الموظفين الدائمين ، ويعود ذلك الى بداية مشوارهم المهني بمثابة حافز لهذه الفئة كي يثبتوا حضورهم وأنفسهم امام بعضهم البعض ، فكل شخص في ايامه الاولى حين دخوله للعمل يكون منضبط من خلال مواقيت العمل بخصوص الدخول والخروج ، اضافة محاولة معرفة كل كبيرة وصغيرة حول الوظيفة التي هي على عاتق الموظفين المرسمين الذي يعمل تحت اشارتهم وتوجيهاتهم ، هذا مما دفع موظفو الادمج المهني ان يجتهدوا خاصة في السنوات الاولى لظنهم ان توظيفهم بشكل مباشر لا يطول وهو مسالة وقت قصير المدى ليكون مفاجئا لهؤلاء الشباب المدمجون بمرور السنوات دون جدوى .

كما تعد الاقدمية في العمل بمثابة مجموعة من البرامج التدريبية التي يتخذها الشباب المدمجون على الزيادة في قدراتهم العقلية وخبراتهم المهنية ، لان هذه البرامج تعمل على زيادة الولاء التنظيمي بالمؤسسة العمومية ، الامر الذي شكل تواطؤ واتحاد موظفو الادمج المهني في جمع المعلومات بشتى الطرق ، وكي يتضح صدقها من عدمها كان لزاما عليهم طرحها امام الهيئة الوصية للفصل فيها ، مما ادى بهم الى اللجوء الى تبادل المعلومات التي تم جمعها كي يتبين لهم الخيط الابيض من الخيط الاسود ونلاحظ بعض التهاون عند الشباب المدمجين الذين لديهم اقدمية في العمل ابتداءً من السنة الرابعة الى السنة السادسة لعدم توفرهم على مناصب دائمة ، وفي اعتقادهم ان هذه الحالة لا يتم تسويتها على الاطلاق وان موظفو الادمج المهني يبقى بقية حياته مجرد موظف مؤقت في اطار جهاز المساعدة على الادمج المهني ، هذا مما دفعهم الى الاهمال لبعض المهام التي كانت على عاتقهم ، ضنا منهم ان حالتهم المهنية سوف يتم تسويتها ويحضا كل موظف وظيفة دائمة حسب الشهادة المتحصل التي هي متوفرة لدى كل موظف في هذا الجهاز .

اما بالنسبة للفئة التي لها اقدمية في العمل لأكثر من سبعة سنوات ، نلاحظ ان نشوة العمل رجعت من جديد من خلال تبادل المعلومات وجمعها لإظهارها امام الموظفين ليتم التفسير عنها من طرف الدائمين فهم اصحاب خبرة يستطيعون مد يد المساعدة لموظفي الادمج المهني ، وتظهر هذه الرغبة الواسعة بمرور السنوات دون الحصول على مناصب دائمة وخوف موظفو الادمج المهني من الاتلاف والرجوع الى نقطة الصفر .

هذا مما دعى الى بذل جهود اكبر لإقناع المسؤولين انهم ذو كفاءة عالية وقدرات عقلية يمكن للإدارة المعنية ان تعتمد على مثل هذه الفئة لتي امتدت مدة عملها بالمؤسسة لأكثر من سبعة سنوات ، مما جعلها تتمكن معرفيا وعمليا كل ما يتعلق بملفات الادارة المحلية حتى اصبح يستطيع كل شاب مدمج بتنفيذ المهام الموكلة اليه دون الاشارة لأحد الموظفين الدائمين ، لان سنوات الاقدمية كانت كافية لجعل موظفو الادمج المهني يكون على دراية على كل ما يتعلق من وثائق ادارية ومراسلات لإرسالها الى الجهة المعنية ، اضافة الى تسيير ملف بأكمله ومتابعته اذا اقتضى الامر امام الجهة الوصية المتمثلة في المدير نفسه ، وإنما ما ينقص هو الرتبة التي يسعى الى تحقيقها موظفو الادمج المهني ، بالحصول لى وظيفة دائمة والادمج بالمؤسسة العمومية بصفة موظف دائم له حقوق وعليه واجبات يقوم بها ، ويصبح لا فرق بينه وبين ذلك الموظف الدائم .

3. المتابعة والاستمرارية مقابل الانضباط والمداومة .

تعتبر تبادل المعلومات بين جميع الموظفين الطريقة الجيدة التي تضمن لهم الاستقرار والاستمرارية ، من خلال تعزيز الثقة بينهم لزيادة الرغبة لدى الشباب المدمج بالبقاء بالمؤسسة العمومية ، لان المتابعة تدفعهم لتقديم دوما الافضل مقابل انضباطهم في اداء عملهم ، لتحقيق فعالية المؤسسة ، وهو دليل واضح على توفر اليقظة بين الموظفين من خلال تنمية مهاراتهم لتطوير قدراتهم ، بغية منحهم فرصة التثبيت في مناصب عملهم .

الجدول رقم 61 : استفادات موظفو الادمج المهني مقابل استخلافهم لأحد الموظفين الدائمين .

المجموع	لم يستفيد	استفادة	الاستفادة من خبرتك بالمؤسسة
			استخلاف احد المرسمين
114	30	84	يمكن
%100,0	%26,3	%73,7	
46	23	23	لا يمكن
%100,0	%50,0	%50,0	
160	53	107	المجموع
%100,0	%33,1	%66,9	

من خلال هذا الجدول يتضح لنا أن الاتجاه العام لأغلبية أفراد العينة يميل إلى النسبة 66.90% من الذين صرحوا انهم استفادوا من خبرتهم الطويلة المدى بالمؤسسة التي يعملون بداخلها ، ويتدعم هذا الاتجاه بنسبة 73.70% جعلتهم يقتنعون انها كافية لاستخلاف احد الموظفين المرسمين الدائمين ، بالمقابل نجد نسبة 50.0% نجدهم نوعا ما مترددون في استخلاف الموظفين المرسمين .

وبالمقارنة نجد نسبة 33.10% من الأفراد الذين صرحوا ان مدة الاستفادة غير كافية لاستخلاف احد الموظفين المرسمين الدائمين ، ويتدعم هذا الاتجاه بنسبة 50.0% ليس لديهم القدرة الكافية لاستخلاف احد الموظفين المرسمين الدائمين ، بالمقابل نجد نسبة 26.30% لديهم الشجاعة لتحمل المسؤولية واستخلاف احد الموظفين المرسمين الدائمين .

يتضح من القراءة الاحصائية ان الاستفادة التي حضي منها موظفو الادماج المهني كانت في صالح الموظفين الدائمين ، لأنه عندما يريد الموظف الدائم الاستفادة من عطلته القانونية تعيقه مشكله وهي من يخلفه ، فان لم يجد فلا يمكنه ترك مكان عمله فارغا وبدون موظف يقوم بما كان عليه من مهام ، ولذا كان لا بد من الموظف الدائم ان يكون حريص جدا بخصوص الشباب المدمجين على المتابعة وتحسين تسييرهم للملفات الادارية بشكلها القانوني والتنظيمي بالشكل اللائق والسهر على تنمية قدرات موظفو الادماج المهني ليتسنى له استخلافه ان دعت الضرورة لذلك ، إلا انه لا يمكن وضع مقررة بينهما لان القانون لا يسمح بهذا الشيء ، فليس من المنطق ان يستخلف موظف في اطار جهاز المساعدة على الادماج المهني احد الموظفين الدائمين التابعين للمؤسسة العمومية ، والذي يشفع له ذلك خبرته الطويلة التي استفاد منها كأقدمية في العمل وشهادة تثبت و تبرز كفاءته منذ بداية التحاقه بالمؤسسة العمومية الى غاية يومنا هذا .

وبهذه الطريقة التي تعطي الاحقية لموظفي الادماج المهني استخلاف احد الموظفين المرسمين عليه ان يستغلها وان يعرف كيف يقوم بتسيير اموره دون اللجوء الى احد الموظفين والاستعانة بهم ، فهي الطريقة الوحيدة التي تجعله اكثر تمكنا من غيره ، وهي الوسيلة التي يستطيع من خلالها تحقيق رغباته فمنهم من لديه طموحات يريد الوصول اليها ، فكما يقال ان الفرصة تأتي مره واحدة ولا تتكرر ، فلا بد من استغلالها لانه يمكن ان تكون العطلة قصيرة المدى ، مع العلم ان اطولها مدتها 40 يوم كعطلة سنوية من حق اي موظف مرسم في منصب دائم .

ومنه على موظفو الادماج المهني ان يكون محل ثقة من خلال تعامله امام الزملاء الموظفين وبالأخص امام المواطنين فهم بمثابة المرآة العاكسة للشارع ، وانه مجرد موظف مؤقت استفادة من هذا الجهاز كي يحقق الطموح الذي يسعى الى الوصول اليه وتحقيقه مهما كانت الظروف .

وأما بالنسبة للذين تهربوا من استخلاف احد الموظفين المرسمين يعود ذلك لعدم تمكنهم من تحمل المسؤوليات وهي فئة قليلة تمكن منهم الخوف لعدم متابعتهم بما يقوم به الموظف المرسم وهو ما ادى بهم في دوامة لا يمكن الخروج منها ، وعدم انضباطهم يعد احدى الاشارات التي لا يمكن الوثوق بها . يرى الاتجاه العام لأفراد العينة المتمثلة في الشباب المدمجين بالمؤسسة العمومية انهم على قناعة ان الادارة المعنية بحاجة اليهم ولا يمكن الاستغناء عنهم ، لان اكثرهم اصبحوا شبه مقتنعون على ان

الفرج قريب وما عليهم الا القليل من الصبر ، وما عليهم إلا ان يثبتوا انهم يستحقون بجدارة ان يكونوا موظفين دائمين ، لان لديهم خبرة كافية قد اكتسبوها جعلتهم يتمتعون بمؤهلات مهنية وقدرات عقلية لي يندمجوا مع بقية الموظفين المرسمين الدائمين ، اضافة الى تلك الاقدمية في العمل التي دامت لأكثر من سبعة سنوات للاستفادة وتبادل المعلومات بين الموظفين بهدف الاندماج بالمؤسسة وان يكون لموظفي الادماج المهني الاحقية في الاندماج و الترسيم كغيره من الموظفين الاخرين ، والحصول على وظيفة ثابتة مستقرة يحافظ بها على مستقبله المهني والعملية .

الجدول رقم 62 : العمل على تحسين اداء الشباب مقابل ارتكابهم لأخطاء يصعب تصحيحها .

المجموع	الاستفادة منه وعدم ارتكاب مثله مرة اخرى	عدم التدريب الجيد لموظفو الادماج	تتطلب التحويل الى مكان اخر	ارتكاب خطأ صعب
				تصحيحه وجود مسؤول يعمل على تحسين ادائكم
89	73	3	13	يوجد
%100,0	%82,0	%3,4	%14,6	
71	51	10	10	لا يوجد
%100,0	%71,8	%14,1	%14,1	
160	124	13	23	المجموع
%100,0	%77,5	%8,1	%14,4	

من خلال هذا الجدول يتضح لنا أن الاتجاه العام لأغلبية أفراد العينة يميل إلى النسبة 77.50% من الذين صرحوا على كيفية تصحيح خطأ يصعب تصحيحه ، ويتدعم هذا الاتجاه بنسبة 82.0% ممن راو ان الخطأ يستفاد منه لعدم ارتكابه مستقبلا في حين وجود مسؤول يعمل على تدريب موظفو الادماج المهني ، بالمقابل نجد نسبة 71.80% يرون ان الخطأ يكلف صاحبه فقدانه لوظيفته .

وبالمقارنة نجد نسبة 8.10% من الأفراد الذين صرحوا ان ارتكاب الخطأ سببه عدم التدريب الجيد للشباب المدمج ، ويتدعم هذا الاتجاه بنسبة 14.10% رفضوا وجود مسؤول يباشر على متابعة موظفو الادماج المهني .

بالمقابل نجد نسبة 3.40% ممن لديه مسؤول يقوم على متابعة الشباب لعدم ارتكابهم لأخطاء يصعب استرجاعها .

يتضح من خلال القراءة الاحصائية ان الخطأ الذي ارتكبه موظفو الادماج المهني اثناء قيامهم بإحدى المهام الموكلة اليهم يساعدهم في تنمية قدراتهم ، حتى وان كان يصعب تصحيحه فمن الافضل على المسؤول المباشر ان لا يشن غضبه عليهم كي يتفادى اخطاء اخرى ، وعليه ان يكون اكثر تفاعلا معهم ، لان هؤلاء الشباب المدمجين هم شباب المستقبل الذي تعتمد عليهم المؤسسة العمومية خاصة والدولة الجزائرية عامة ، وللعلم فان للمسؤول دور كبير في متابعة موظفو الادماج المهني في كل خطوة يقدمها ويفعلها فهو بمثابة المشرف على الشباب المدمج كي ينيره الى الطريق الصواب والصحيح ، وحتى وان اخطأ فعلى المسؤول ان يحفزه ببعض العبارات الرنانة التي تشجعه كي يتغاضى ذلك ويسعى الى العمل من جديد وكأنه لم يحدث اي شيء ، هذه الطريقة الوحيدة التي تاتي بنتيجة ايجابية ، لأننا عندما تقرّباً من احد موظفو الادماج المهني قال بعبارة واحدة كان مفادها " ليس العيب في الخطأ وإنما العيب في اعادة الخطأ مرة اخرى " فليس على الاطلاق ان يتم تكليف موظف بمهام معينة دون ان يخطئ في بعضها حتى وان كان دائم ومرسّم ، فالخطأ يتم الاستفادة منه وعدم ارتكاب مثله في المرات القادمة .

اما اذا تكررت الاخطاء في نفس المكتب الذي يعمل به موظفو الادماج المهني فليس عليه إلا ان يفكر في عملية التحويل الى مكان اخر لعله يجد ضالته ، فالتحويل يساعد على بداية عمل مهنية جديدة تحت اشراف مسؤول جديد ، وهنا عليه توخي الحذر وان يكون جد فطن كي لا يقع في اخطاء اخرى وقبل ان يباشر في اي عمل عليه ان يسأل عليه ويستشير ممن لهم الاقدمية في ذلك ، لان الخطأ ان وقع فانه لا يغتفر ويجد نفسه محطّ نفسيا وفكرياً ، فكي يتجنب هذا لا بد منه ان يطلع على المناشير والمراسيم وكل التعليمات التي تفسر المواد القانونية .

وهناك من يرجع ذلك الى عدم التدريب الجيد إلا انه في نظر الاغلبية سبب فاشل ، فلا يمكن لموظفي الادماج المهني ان يعتمدوا على تدريبات داخلية فقط ، وإنما عليهم بالبحث والتوسع بمحض ارادتهم حول الملف الذي هو بين ايديهم والسعي بكل الطرق ومهما كانت للوصول الى المعلومة الصحيحة

حتى وان اقتضى الامر الى التنكر وإخفاء هويته بصفته موظف مؤقت يبحث عن الحقيقة التي يجهلها زملائه الشباب المدمجين .

ولذا فعلى موظفو الادماج المهني ان يكن الاحترام اللازم للمسؤول المباشر كي لا يبخله بما يعرفه وان يكون سندا له في غيابه ، فمنهم من يحتكر المعلومة لنفسه ولا يدلي بها ليستفيد غيره حتى وان كان موظف في اطار جهاز المساعدة على الادماج المهني ، لأنه ينظر اليها بنظرة سلبية لدرجة خوفه من هذا الشباب المدمج اذا حصل على وظيفة دائمة ان يتغلب عليه او يصبح مسؤولا عليه في يوم من الايام ، فالإدارة لا يؤتمن جانبها ولا توجد ثقة بها ، وهو ما جعل كل مسؤول ان يتوخى الحذر وان يتوقع ما لا يتوقعه ممكن ان يتحقق ، فهما كان ود واحترام موظفو الادماج المهني فله غاية يسعى للوصول اليها .

الجدول رقم 63 : تبادل للمعلومات بين الموظفين وعلاقتها بأداء موظفو الادماج المهني .

المجموع	نادرا	احيانا	غالبا	اداء عمل موظفو الادماج المهني الاكثر دقة وملائمة
				تبادل المعلومات بينكم وبين المرسمين
110	6	54	50	متوفرة
%100,0	%5,5	%49,1	%45,5	
50	8	26	16	غير متوفرة
%100,0	%16,0	%52,0	%32,0	
160	14	80	66	المجموع
%100,0	%8,8	%50,0	%41,3	

من خلال هذا الجدول يتضح لنا أن الاتجاه العام لأغلبية أفراد العينة يميل إلى النسبة 50.0% من الذين يعتبرون احيانا ان اداء موظفو الادماج المهني اكثر دقة وملائمة من الموظفين الدائمين ، ويتدعم هذا الاتجاه بنسبة 50.0% لا يعتقدون انه هناك تبادل في المعلومات بين الموظفين ، بالمقابل نجد نسبة

49.10% انه احيانا ما نجد تبادل في المعلومات بين الموظفين في تأدية العمل الذي يقومون به على انه اكثر دقة مقارنة بالموظفين الدائمين .

وبالمقارنة نجد نسبة 8.10% من الأفراد الذين صرحوا انه نادرا جدا ما يكون اداء موظفو الادمج المهني اكثر دقة وملائمة من الموظفين المرسمين ، ويتدعم هذا الاتجاه بنسبة 16.0% لعدم وجود تبادل للمعلومات بين الموظفين ، بالمقابل نجد نسبة 5.50% لتبادل المعلومات بين موظفو الادمج المهني والموظفين الدائمين .

حسب القراءة الاحصائية للجدول يتضح ان اغلب المبحوثين يؤكدون ان هناك تبادل للمعلومات بين موظفو الادمج المهني والموظفين المرسمين ، وذلك حتى ينجزون عملهم بطريقة جيدة تضمن لهم الاستقرار والاستمرارية بالمؤسسة العمومية ، فكلما كان هناك تبادل للمعلومات بين كافة موظفو المؤسسة سواء المرسمين او غير ذلك من موظفي الادمج المهني ، فان ذلك له الدور الهام والفعال في تعزيز الثقة بينهم ، ومما يؤدي الى زيادة الرغبة لدى موظفو الادمج المهني بالبقاء بالمؤسسة بهدف الحصول على منصب دائم يضمن لهم التثبيت بصفة مباشرة في العمل .

ان المتابعة والاستمرارية لتدريب موظفو الادمج المهني يفتح المجال امامهم لتقديمهم لما هو افضل للمؤسسة العمومية مقابل انضباط الموظفين الدائمين في اداء عملهم حتى تتحقق فعالية المؤسسة بشكل واضح يرضي كل الطرفين .

ان ما يقوم به موظفو الادمج المهني من اعمال يعد مكسبا وظيفيا ومهنيا للمؤسسة من خلالها نجاحها وتميمتها امام الانشطة التنموية التي هي على عاتق المسؤولين ، وما يقوم به الشباب المدمج من جهود فكرية وأخرى عقلية بشهادة الجميع وخاصة الموظفين الدائمين الذين اشادوا بأداء موظفي الادمج المهني من خلال البرامج التدريبية التي ساهمت في زيادة الاداء للشباب المدمج مما ادى بهم الانسجام اكثر مع متطلبات العمل المطلوب منهم القيام به .

ويعود ذلك الى التبادل الذي نجده بين الموظفين الدائمين و الذين هم في اطار جهاز المساعدة على الادمج المهني في جمع المعلومات التي تبنى عليها قواعد تنظيمية وفقا لما تتطلبه القوانين الداخلية للمؤسسة .

كما تبين نسبة 68.75% من الجدول اعلاه على تبادل المعلومات بين جميع الموظفين ، ويتدعم ذلك بنسبة 49.10% احيانا ما يكون اداء موظفو الادمج المهني اكثر دقة وملائمة ، يعود الى تركيز الشباب المدمج لكل خطوة يخطوها ، وهذا ما يؤكد مصداقية ونزاهة الشباب المدمجين لأداء العمل وفق متطلبات العمل المطلوب تنفيذه والقيام به .

بالمقابل نجد نسبة 31.25% ممن انكروا على وجود تبادل للمعلومات بين الموظفين ، ويتدعم ذلك بنسبة 52.0% مما يوضح على ان الشباب المدمج يعتمد على نفسه في الوصول الى المعارف التي تهمة ويحتاجها ضمن مساره المهني ، مما يؤكد ان الاجتهاد الفردي هو الذي يناسب للشباب المدمج في الحصول على البيانات والمعلومات كي يكون اداء جيد يلائمه الدقة والوضوح .

الجدول رقم 64 : استخلاف الشباب المدمج للموظف الدائم حسب الجنس .

المجموع	لا يمكن	يمكن	استخلاف احد الموظفين المرسمين
			الجنس
82	22	60	ذكر
%100,0	%26,8	%73,2	
78	24	54	أنثى
%100,0	%30,8	%69,2	
160	46	114	
%100,0	%28,8	%71,3	

من خلال هذا الجدول يتضح لنا أن الاتجاه العام لأغلبية أفراد العينة يميل إلى النسبة 71.30% من الذين يؤكدون انه يمكن لموظفي الادمج المهني استخلاف احد الموظفين المرسمين ، ويتدعم هذا الاتجاه بنسبة 73.20% عند الذكور الذين يؤكدون موافقتهم لاستخلاف احد الموظفين المرسمين ، بالمقابل نجد نسبة 69.20% عند الاناث اللواتي يوافقن على استخلاف الموظفين الدائمين .

وبالمقارنة نجد نسبة 28.80% من الأفراد الذين صرحوا انه لا يمكن لموظفي الادمج المهني ان يستخلف احد الموظفين المرسمين ، ويتدعم هذا الاتجاه بنسبة 30.80% عند الاناث انه لا يمكن للفتاة

ان تحل مكان موظف دائم ، بالمقابل نجد نسبة 26.80% عند الذكور الذين لا يمكن الاعتماد عليهم لاستخلاف موظف دائم لان فيها مسؤولية كبيرة يصعب تحملها كاملة .

من هذه القراءة الاحصائية يتبين ان اغلبية المبحوثين يوافقون على استخلاف احد الموظفين المرسمين في حالة غيابهم لأسباب معينة تجعلهم ينقطعون عن العمل لمدة معينة سواء كان مرض او عطلة سنوية ، وانه ليس لديهم اي مانع لتمكنهم من ثقة داخلية تجعلهم يتمتعون بشجاعة لاكتساب المسؤول المباشر عليهم .

ذلك ما يوضح ان موظفو الادمج المهني لهم رغبة في البقاء بالمؤسسة التي يعملون بداخلها كي تتسنى لهم فرصة الاندماج بصفة مباشرة وتثبيتهم من اجل الحصول على منصب دائم ، وبما ان موظفو الادمج المهني يستخلفون احد الموظفين الدائمين في عملهم دليل واضح على توفر الثقة بينهم وذلك من خلال تنمية مهاراتهم وتطوير قدراتهم وفق برامج التدريب المتاحة من طرف الهيكل التنظيمي المتعلق بالمؤسسة العمومية ، الامر الذي يؤكد ان متابعة موظفو الادمج المهني يعزز فيه روح العمل وتقديم ما هو افضل اثناء ممارسة العمل المطلوب منهم القيام به وتنفيذه على اكمل وجه ، وهذا العمل يجعلهم اكثر انسجاما بالمؤسسة الذي بدوره يفتح لهم فرصة التثبيت في مناصب عملهم والعمل بجدية اكثر ومحولة توطيد العلاقة مع جميع موظفو المؤسسة العمومية .

ومما يلاحظ من خلال لنسب الموجودة على الجدول يتبين ان الذكور اكثر استخلافاً من الاناث ويعود ذلك لمراقبتهم اليومية للموظفين الدائمين على ما يقومون به من مهام للوظائف المنسوبة اليهم وهو ما جعل عملية الاستمرارية والمتابعة لها فائدة على موظفو الادمج المهني ، وما يميز الذكور عن الاناث الشجاعة والحماس الذي يجعل منهم المبادرة والتساؤل على كيفية تنفيذ المهام بخصوص الامور الادارية ، فعادة ما نجد الفتاة تستحي نوعا ما في حصولها على المعلومة لعدم اختلاطها مع باق الموظفين وخاصة الرجال منهم .

الجدول رقم 65 : استخلاف موظف دائم حسب اقدمية موظفو شباب الادماج المهني .

المجموع	لا يمكن	يمكن	استخلاف احد الموظفين المرسمين
			الاقدمية في العمل
18	7	11	1 - 3 سنوات
%100,0	%38,9	%61,1	
66	17	49	4 - 6 سنوات
%100,0	%25,8	%74,2	
76	22	54	7 سنوات فما فوق
%100,0	%28,9	%71,1	
160	46	114	المجموع
%100,0	%28,8	%71,3	

من خلال هذا الجدول يتضح لنا أن الاتجاه العام لأغلبية أفراد العينة يميل إلى النسبة 71.30% من الذين يؤكدون على انه يمكن لأحد موظفو الادماج المهني ان يستخلف موظف دائم ومرسم وذلك حسب الاقدمية في العمل ، ويتدعم هذا الاتجاه بنسبة 74.20% عند الشباب المدمج الذين لديهم اقدمية في العمل تتراوح ما بين اربع سنوات الى ثلاث سنة سنوات ، مما يؤكد موظفو الادماج المهني رغبتهم في البقاء بالمؤسسة ، تليها نسبة 71.10% للذين لديهم اقدمية في السنوات تمتد من سبعة سنوات فما فوق ، بالمقابل نجد نسبة 61.10% عند موظفو الادماج المهني الذين لديهم اقدمية في العمل تتراوح ما بين سنة الى ثلاث سنوات .

وبالمقارنة نجد نسبة 28.90% من الأفراد الذين صرحوا بعدم امكانية موظفو في اطار جهاز المساعدة على الادماج المهني ان يستخلف احد الموظفين الدائمين المرسمين ، ويتدعم هذا الاتجاه بنسب تقريبا متفاوتة تتمثل في نسبة 38.90% و نسبة 28.90% و نسبة 25.90% ، وكلها نسب ضعيفة تنفي رغبة موظفو الادماج المهني في استخلاف الموظفين المرسمين .

من هذه القراءة الاحصائية يتضح ان اغلبية المبحوثين لهم رغبة في العمل مكان احد الموظفين الدائمين وهو ما يؤكد على وجود ثقة تامة بين مختلف موظفو المؤسسة العمومية ككل ، والشعور

بأريحية اثناء ممارسة العمل من أنشطة ممنوحة لهم لتنفيذها والقيام بمهامها وفق قواعد الادارة المعنية ومنها كي يكتسب شجاعة تجعله يتحمل المسؤولية ليقنتع انه يستحق ان يكون موظف دائم بحكم الاقدمية التي قضاها بالمؤسسة .

ان المتابعة لموظفي الادمج المهني والاهتمام بهم يمنحهم القدرة على الاندماج اكثر بين مختلف مستويات المؤسسة ، فالسعي وراء تكثيف برامج التدريب وفق ما يتطلبه العمل وإتاحة الفرصة لإبراز مهاراتهم وتطويرها من اجل الحصول على منصب دائم ، يضمن له الاستمرار بالمؤسسة العمومية والبقاء فيها .

وحسب الاقدمية في العمل من سنة الى غاية سبعة سنوات فما فوق يتضح ان موظفو الادمج المهني يسعون كي يفرضون انفسهم وفق استخلاف احد الموظفين الدائمين المرسمين ، والعمل من خلال تنمية مهاراتهم وتجسيد قدراتهم على ارض الواقع ، وتعويدهم على العمل اكثر فأكثر ، وذلك مما يجعل قدراتهم تتطور وتصبح لهم الرغبة في العمل والبقاء بالمؤسسة وعدم الافراط فيها كالتحويل الى مؤسسة اخرى ، بل التمسك بها حتى يتم التوظيف بشكل مباشر ولا يمكن ان نسمح في الاقدمية التي دامت لسنوات الاقدمية ان تذهب هباءً منثورا ، وهذا ما يدل على ان متابعة موظفو الادمج المهني لها الدور الفعال في تطوير شخصية الموظف الذي هو في اطار جهاز المساعدة على الادمج المهني لتحفيزه بكل الوسائل بالبقاء بالمؤسسة العمومية .

• استنتاج الفرضية الثالثة .

من خلال تحليلنا للفرضية الثالثة يتضح ان برامج التدريب تعمل على زيادة اداء الشباب المدمج بالمؤسسة العمومية ، انطلاقا من عمليات التدريب وكيفية تطبيقها في المؤسسة ، ومدى انسجامها مع متطلبات العمل وذلك مما يساهم في زيادة اداء موظفو الادماج المهني بالمؤسسة .

ف نجد ان التدريب المستمر لموظفي الادماج المهني يساهم بشكل او بأخرى في تطوير المهارات والقدرات وتمييزها وفق متطلبات العمل (الجدول رقم 50) ، فكلما كانت برامج التدريب دقيقة وكثيفة فان ذلك يؤدي الى اتساق اداء موظفو الادماج المهني مما يدفعه الى الانسجام مع ما هو متاح من الوظيفة من ادنى مستوى الى اعلاه بالمؤسسة ، ولذا فان التدريب يعد كوسيلة هامة ومحورية في انشغال الشباب المدمج ابتداءً من مرحلة تربصه التي تمثل بداية لمشواره في اطار جهاز المساعدة على الادماج المهني ، الى غاية مرحلة الثقة التي تمنح له من طرف مسؤوله المباشر بهدف العمل بكل اريحية تامّة (الجدول رقم 51) .

كما ان لكيفية التدريب دور منعرج في تطوير قدرات الشباب المدمج من خلال توسيع دائرة المعلومات مع مختلف موظفو المؤسسة العمومية ، الامر الذي يزيد من ولائهم بالمؤسسة وانتمائهم اليها وفق قواعد المؤسسة ونظامها الداخلي وهيكلها التنظيمي ، فالتحكم في طرق التدريب وتطبيقها بين الحين و الاخر يعمل على انضباط موظفو الادماج المهني ومداومتهم بشكل مستمر بغية حصولهم على التثبيت في العمل والزيادة في الولاء والانتماء . (الجدول رقم 52)

ان الانسجام مع متطلبات العمل او الوظيفة ومدى اتساقها مع هيكل المؤسسة (الجدول رقم 55) ، ذلك ما يؤدي الى تعزيز قدرات موظفو الادماج المهني لمنحهم فرص الاندماج بالمؤسسة ، من خلال انشاء علاقات تفاعلية تضمن لهم السعي بالتثبيت في اماكن عملهم والحصول على وظيفة دائمة او منصب دائم ، (الجدول رقم 57) يضمن لهم ممارسة عملهم تحت هيكل المؤسسة ونظامها الداخلي بالشكل المناسب الذي يساهم في فعالية المؤسسة وتحقيق الاهداف المنشودة .

وفي المقابل لا بد من موظفو المؤسسة العمومية المرسمين الدائمين ان يتحلوا بالانضباط والمداومة بشكل مستمر ، حتى يكون هناك توازن وتفاعل من قبل موظفو الادماج المهني في العمل من كلا الطرفين فإذا كان هناك تخاذل او تهاون من طرف الموظفين المرسمين من خلال الحضور اليومي

والقيام بمهام المؤسسة على النحو الجيد والذي يناسب هيكلها ونظامها الداخلي ، فالمقابل سوف يكون جد رديء ومسيء للإدارة المعنية من طرف موظفو الإدماج المهني ، فينتج عدم تحمل المسؤولية (الجدول رقم 63) ، فحتمًا سوف يكون هناك اجحاف مما يؤدي على فشل جهاز المساعدة على الإدماج المهني ، فلذا على الموظفين المرسمين تجنب هذا الامر وعليهم اعطاء كل ما يستطيعون لموظفي الإدماج المهني من معلومات وبرامج تدريبية التي تعمل بدورها على زيادة ادائهم من خلال ولائهم الخالص للمؤسسة التي يعملون بداخلها ، فالانضباط والمداومة للموظفين الدائمين حتما يجعل من موظفو الإدماج المهني ان يتبع مسؤوله المباشر الذي كان له الفضل في وصوله الى هذه المرحلة ومما سبق عرضه نستنتج ان للأداء التنظيمي ثلاث نقاط رئيسية تمثلت في :

- ✓ تبادل المعارف بين شباب وموظفو الإدماج المهني بناءً على متطلبات العمل المطلوب منهم تنفيذه
- ✓ الاستخلاف المتبادل بين الشباب المدمج والموظفين الدائمين الذي يبيّن انهم اهل للنقطة وأنهم يستحقون وظائف دائمة ، لاكتسابهم كفاءة و قدرات عالية بالمؤسسة العمومية .
- ✓ التعاون بين جميع الموظفين سواء كانوا دائمين او في اطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني بهدف تنمية وتطور معايير وأساليب المؤسسة العمومية .

• الاستنتاج العام

من خلال قيامنا بتحليل الجداول لكل فرضية ، وتقديم استنتاج جزئي لكل منها تبين بأن اليات سياسة التشغيل لها علاقة بالاندماج التنظيمي لموظفي الادماج المهني ، وهو ما تمّ التركيز عليه في دراستنا هذه ، من خلال مجموعة من المؤشرات التي ساهمت في الاندماج التنظيمي لشباب الادماج المهني داخل المؤسسة العمومية .

إن سياسة التشغيل وما تحمله من برامج وآليات تساهم في اندماج الشباب المدمج داخل المؤسسة العمومية التي عرفت انتشارا واسعا في السنوات الماضية ، وبالتالي فإن هذه السياسة تعمل على توفير مناصب شغل لأفراد المجتمع من خلال مختلف الوكالات والأجهزة مثل الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM التي تتميز بمحاولة تنظيمها لسوق العمل وتسيير العرض والطلب ، وقد كان لها دورا أساسيا في التقريب بين طالبي العمل وهم البطالين من كل الفئات وأصحاب العمل وهم كل المؤسسات التابعة للقطاعين العمومي والخاص.

وعليه يمكن القول ان معايير الاستقطاب وأساليبه المختلفة قد اثرت بشكل كبير في الرفع من مستوى انتماء الشباب المدمج داخل المؤسسة العمومية ، فنجد ان الاهتمام بتوفير مناصب دائمة ومتابعتهم بالمؤسسة التي يعملون بها على تحقيق الرضا والوصول الى درجة عالية من الانتماء بداخل المؤسسة بشكل نهائي يضمن لهم التثبيت في العمل .

وأما عن اليات التحفيز بمختلف انواعها فقد ساهمت الى حد معين في زيادة الاستقرار لدى الشباب المدمج داخل المؤسسة ، اذ نجد ان الاهتمام بالدخل الشهري ضئيل نوعا ما فهو لا يكف حتى لقضاء الحاجات الأساسية منها ، كما انه نلمس من الدولة الجزائرية ان يكون لسنوات العمل حق في التقاعد ، فنرجو ان ينظر هذا بعين الاعتبار . اضافة الى ادماج الشباب المدمج واندماجهم بالإدارة المعنية خاصة للذين لديهم اقدمية في العمل لأكثر من سبعة سنوات ، وان تكون لهم الاولوية في التوظيف كونهم داخليين مقارنة بذلك الشخص الخارجي الذي يكون في مؤسسة اخرى ، وهذا مما يؤدي بموظفي الادماج المهني في الرفع من معنوياتهم وتحفيزهم اكثر على زيادة الاستقرار للشباب المدمج بالمؤسسة التي يعملون بها ، وهذا ان دلّ على شيء انما يدل على ان هناك رغبة في البقاء بالمؤسسة والتمسك بها .

كما ان ولاء الشباب المدمج يزيد من درجة انتمائهم داخل المؤسسة من خلال ما يمنح لهم من اهتمام ومتابعة من طرف المسؤول المباشر عليهم في العمل ، وهو ما ادى بالدور الفعّال للبرامج التدريبية التي تعمل على زيادة اداء موظفو الادمج المهني ومساهماتها في تحسينه ، من خلال تنمية مهاراتهم وتطويرها وفق متطلبات العمل ، فالأفضل ان يكون موظفو الادمج المهني متعلّم ومتدرب وله معلومات شاملة بكل ما يتعلق بالمؤسسة العمومية .

لذا فأولوية الاندماج من المفروض ان تكون للموظفين الذين هم في اطار جهاز المساعدة على الادمج المهني بالمؤسسة التي يعملون بداخلها حتى يتمكنون اكثر بعملهم وترتفع درجة انتمائهم اكثر حسب المتابعة الممنوحة لهم من اجل ضمان الاستقرار والاستمرار والحصول على منصب دائم او وظيفة دائمة .

إضافة إلى كل هذا فإن موظفو الادمج المهني أيضا يتمكن من الاندماج في المجتمع من خلال التكيف والتفاعل مع الموظفين الدائمين داخل الجماعة الواحدة بحكم العمل في نفس المكان واللقاءات المتكررة التي تساهم في تكوين علاقات تكون مبنية في الأول على المصلحة والعمل المشترك ثم تتطور لتتعدى ذلك إلى الصداقة والقرابة . لذا فنظرا لأهمية سياسة التشغيل على الموظف في اطار جهاز المساعدة على الادمج المهني وعلى المجتمعات فإنه وجب على الجهات المعنية أو مسؤولي هذه العملية عدم التركيز في تحقيق أرقام عالية في معدل التشغيل فقط وإنما العمل على تنمية وتأهيل المورد البشري في ظل مواكبة التطور والتكنولوجيا التي آلت إليه المجتمعات المعاصرة .

كما تستثمر المؤسسة العمومية من جهتها استنزاف طاقة الشاب المدمج في احسن فترات عمره الذي يعيش نوع من السراب على امل الحصول في يوم من الايام على وظيفة دائمة ومستقرة ذات مكانة اجتماعية مقبولة ، وبقدر ما توفره سياسة التشغيل للشباب المدمج كحد ادنى من كرامة العيش ، بقدر ما تشعره بالاستغلال ، فإذا كانت ايجابياتها كثيرة على المستوى المحلي الذي يعيشه موظفو الادمج المهني بالمؤسسة العمومية ، فان سلبياتها ومخاطرها اعظم بناءً على الظروف الصعبة التي على عاتقهم ، رغم طول مدة العقود وتجديدها لعدة سنوات والشك في القبول والفوز بالمنصب الدائم ، مما دفعهم بالتمسك بجهاز الادمج المهني امرا مفروضا بصفته وظيفة مؤقتة ومكسبا هاما تتوفر من خلاله الموارد الاجتماعية والنفسية التي تعوض الموارد المادية للشباب المدمج داخل المؤسسة العمومية .

ومن خلال ما تم تقديمه ، يمكن استخلاص النتائج التالية :

- جهاز المساعدة على الادمج المهني Daip كالية من اليات سياسة التشغيل التي لها علاقة بالاندماج التنظيمي لموظفي الادمج المهني .
 - سياسة التشغيل تعمل على توفير مناصب شغل للشباب المدمج من خلال مختلف الوكالات والأجهزة مثل ANEM ، وذلك حسب المؤهلات المكتسبة .
 - معايير الاستقطاب وأساليبه ادت الى الرفع من مستوى انتماء الشباب المدمج داخل المؤسسة العمومية التي تعمل على تحقيق الرضا والوصول الى درجة عالية من الانتماء بداخل المؤسسة بشكل نهائي يضمن لهم التثبيت في العمل .
 - ادمج الشباب المدمج واندماجهم بالإدارة المعنية خاصة للذين لديهم اقدمية في العمل لأكثر من سبعة سنوات وان تكون لهم الاولوية في التوظيف .
 - اليات التحفيز بمختلف انواعها ساعدت على الرفع من معنويات الشباب المدمج وتحفيزهم على زيادة الاستقرار داخل المؤسسة التي يعملون بها ، وهذا ان دلّ على شيء انما يدل على ان هناك رغبة في البقاء بالمؤسسة والتمسك بها .
 - ولاء الشباب المدمج يزيد من درجة انتمائهم داخل المؤسسة من خلال ما يمنح لهم من اهتمام ومتابعة من طرف المسؤول المباشر عليهم في العمل مما يؤدي الى زيادة اداء موظفي الادمج المهني ومساهماتهم في تحسينه من خلال تنمية مهاراتهم وتطويرها وفق متطلبات العمل .
 - تعزيز الثقة بالنفس لدى الشباب المدمج لتحقيق الاستقرار النفسي والشعور بالراحة والطمأنينة
 - تحقيق الادمج الاجتماعي للشباب المدمج بالمؤسسة لتحديد هويته المهنية التي ساعدته على وضع مكانة اجتماعية قائمة على التفاعل مع اطرافها .
- مما سبق فانه يوضح ان سياسة التشغيل جاءت للتقليص من حدة البطالة التي يعاني منها شبابنا في الوقت الراهن ، وتوفير مناصب شغل حسب المؤهل العلمي والقدرات التي يمتلكها كل مورد بشري الذي يعتبر من أهم الطاقات المعول عليها في مواكبة التقدم والتكيف مع هذه التحولات وتجاوزها ، لذا كان من ضمن اهتمام سياسة التشغيل التي تعمل على توفير مناصب عمل لهذه الموارد حسب المؤهلات المكتسبة ، وهذا العمل يعتبر الأساس الذي تقوم عليه الحياة وبدوره يساعد على تطور المجتمعات والشعوب .
- لذا فأولوية الاندماج من المفروض ان تكون للموظفين الذين هم في اطار جهاز المساعدة على الادمج المهني بالمؤسسة التي يعملون بداخلها حتى يتمكنون اكثر بعملهم وترتفع درجة انتمائهم اكثر

حسب المتابعة الممنوحة لهم من اجل ضمان الاستقرار والاستمرار والحصول على منصب دائم او وظيفة دائمة .

• كما انه يمكن استنتاج بعض التوصيات التي يمكن صياغتها على النحو التالي :

✓ وضع خطط استراتيجية تعالج وضعية فئة موظفي شباب الادمج المهني لتحديد موقعهم من كل هذا في الحياة العملية .

✓ تحقيق تنمية نوعية للشباب المدمج من خلال تزويده ببرامج التكوين التي تتوافق مع التطورات والتكنولوجيا الحديثة التي ساعدت مواكبة التقدم والتكيف مع المتغيرات الحاصلة .

✓ العمل على تبني سياسة تشغيل مرنة تراعي عالم الشغل للشباب المدمج من حيث اليد العاملة المؤهلة

✓ ادمج الشباب المدمج واندماجهم بالمؤسسة العمومية التي يعملون بداخلها خاصة للذين لديهم اقدمية في العمل ، بحيث تكون لهم اولوية التوظيف بهدف الرفع من درجة انتمائهم للمؤسسة .

خاتمة

• خاتمة

في ظل الظروف الاجتماعية والاقتصادية التي أصبحت تتخبط فيها المجتمعات المعاصرة وبالأخص تلك التي تعاني ظروف غير مستقرة والتي وجدت نفسها أمام وضع صعب تكاد تكون فيها الخيارات منعدمة سعت الدولة الجزائرية باعتبارها دولة تشق طريقها لتحقيق النمو إلى تبني مجموعة من الإجراءات والآليات التي تمكنها من التمتع في المكان الصحيح من حركة التنمية وكذا الاهتمام بطاقتها الكامنة ، مما يوضح ان سياسة التشغيل جاءت للتقليل من حدة البطالة التي يعاني منها شبابنا في الوقت الراهن ، وتوفير مناصب شغل حسب المؤهل العلمي والقدرات التي يمتلكها كل مورد بشري الذي يعتبر من أهم الطاقات المعول عليها في مواكبة التقدم والتكيف مع هذه التحولات وتجاوزها ، لذا كان من ضمن اهتمام سياسة التشغيل التي تعمل على توفير مناصب عمل لهذه الموارد حسب المؤهلات المكتسبة ، هذا العمل يعتبر الأساس الذي تقوم عليه الحياة وبدوره يساعد على تطور المجتمعات والشعوب ، وذلك لما لديه من أبعاد وعوائد إيجابية تعود على الشباب أولا وعلى المجتمع ككل ، أولى هذه الأبعاد تلبية الاحتياجات المادية التي يسعى الفرد دائما إلى تحقيقها ، وكذا البعد النفسي والذي يتمثل في تعزيز الثقة بالنفس لدى الشباب المدمج وتحقيق الاستقرار المهني والشعور بالراحة والطمأنينة ، اما البعد الاجتماعي يتمحور حول تحقيق الاندماج الاجتماعي للفرد داخل المجتمع وذلك بعد تمكينه من تحديد هويته المهنية التي تساعده على صنع مكانة اجتماعية قائمة على التفاعل مع أطرافها.

يعتبر عقد الاندماج المهني كآلية من اليات سياسة التشغيل وبمثابة برنامج في اطار جهاز المساعدة على الاندماج المهني الذي وضعتة الدولة الجزائرية كقرار سياسي ، لذا اتضح من خلال الدراسة التي قمنا بها و الموسومة ب : " الاندماج التنظيمي لشباب الاندماج المهني وعلاقته باليات سياسة التشغيل بالمؤسسة العمومية " دراسة ميدانية لموظفو الاندماج المهني بمقر ولاية الجلفة في اطار جهاز المساعدة على الاندماج المهني Daip ، حيث ان البحث في مجال ادارة الموارد البشرية ومنظمتها ليس من الامر السهل ولا يمكن الحصول على معلومات دقيقة وشاملة حول موضوع الدراسة بمجرد توزيع الاستمارات ، بل لا بد من الضروري ان يندمج الشباب المدمج بالمؤسسة العمومية الذين لديهم اقدمية كافية تفوق السبعة سنوات وشهادات عمل استفادوا منها خبرة جعلتهم اكثر قدرة في المجال العملي ، الامر الذي ساهم في تحديد معالم الظاهرة الى حد معين علما ان التنظيم الاداري عندنا يتميز بالتحفظ خاصة امام المبحوثين .

كما تعد اهداف برنامج جهاز المساعدة على الاندماج المهني محققة من حيث القيام بدور الوساطة ما بين خريجي متحصل على شهادة اما اكااديمية او مهنية وبين عارض العمل ، من خلال اعطاء

الفرصة لهم بالحصول على خبرة وتجربة مهنية ، غير ان هدف الادمج عند بعضهم لم يحقق بمفهومهم الذي كانوا يعتقدونه من خلال حصولهم على عمل دائم وليس مؤقت ، في المقابل يتضح ان هدف البرنامج ليس الادمج المهني بل المساعدة على الادمج المهني للاندماج مع باق الموظفين الدائمين داخل المؤسسة العمومية .

يعد الاندمج التنظيمي بين موظفو الادمج المهني من خلال العلاقات الرسمية وغير الرسمية مجسدة داخل الادارة المعنية ، بحيث ان الاندمج يمثل درجة تفاعل مع اعضاء النسق الاجتماعي بالمؤسسة العمومية ، حيث اتضح ان لعلاقات العمل محدد تنظيمي وهو ما انعكس على ذلك بالإيجاب على التكيف السريع وفق متطلبات وقواعد العمل لتصبح الادارة كمكان هام لاكتساب موظفو الادمج المهني وانضباط اكثر بهدف الاندمج التنظيمي لشباب الادمج المهني داخل المؤسسة العمومية .

قائمة المراجع

قائمة المصادر و المراجع.

- مصحف القران الكريم .

• باللغة العربية .

أ. الكتب .

1. ابو السعود رمضان ، الوسيط في شرح قانون العمل ، الدار الجامعية للطباعة والنشر ، بيروت ، 1983 .
2. ابوبكر مصطفى محمود ، ادرة الموارد البشرية ، الدار الجامعية الاسكندرية ، 2004 .
3. احمية سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري " مبادئ قانون العمل " ج1 ، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية ، الساحة المركزية ، بن عكنون ، الجزائر ، 2004 .
4. احمية سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ، ج1 ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، ط1، 1992 .
5. الغمري ابراهيم ، الادارة والسلوك التنظيمي ، دار الجامعات المصرية ، 1979 .
6. ارسلان نبيل ، الحوافز في قوانين العاملين والقطاع العام ، القاهرة ، دار النهضة المصرية ، 1976 .
7. امقران عبد الرزاق ، في سوسيولوجية المجتمع "دراسات في علم الاجتماع " المكتبة العصرية ، ط1 ، سطيف ، الجزائر ، 2009 .
8. انجرس موريس ، منهجية البحث العلمي في العلوم الانسانية : تدريبات عملية ، تر : بوزيد صحراوي ، دار القصة ، الجزائر ، 2004.
9. اوكيل سعيد ، وظائف ونشاطات المؤسسة الصناعية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1992 .
10. بدوي احمد زكي ، علاقات العمل في الدول العربية ، دار النهضة العربية ، بيروت ، 1985 .
11. بن اشهو عبد اللطيف ، التجربة الجزائرية في التنمية والتخطيط - 1962 - 1980 ، ديوان المطبوعات الجامعية.
12. بن اشهو عبد اللطيف ، تكوين التخلف في الجزائر ، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع ، مطبعة احمد زبانة ، 1979
13. بن شهرة مدني ، الاصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل " التجربة الجزائرية " ، دار الحامد للنشر والتوزيع ، ط1، عمان ، 2008 .
14. بن علي عبد العزيز الغريب ، نظريات علم الاجتماع ، كلية العلوم الاجتماعية ، جامعة محمد بن سعود الاسلامية.
15. بوحوش عمار ، محمد محمود الذنبيات ، مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1995 .
16. حامد خالد ، مدخل الى علم الاجتماع ، جسور للنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2008 .
17. حسن عادل ، إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية ، مؤسسة شباب الجامعة ، الإسكندرية ، 1998 .
18. حسن عادل ، إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية ، مؤسسة شباب الجامعة ، الإسكندرية ، 1998 .
19. الحسيني السيد ، النظرية الاجتماعية ودراسة التنظيم ، دار المعارف ، ط2 ، مصر ، 1979 .

20. حمداوي وسيلة ، ادارة الموارد البشرية ، مديرية النشر الجامعه ، قالمة ، الجزائر ، 2004 .
21. خيرى خليل الجميلي ، التنمية الادارية في الخدمة الاجتماعية " البناء الاجتماعي للمجتمع " ، المكتب الجامعي للحدیث ، الاسكندرية ، 1998 .
22. الداودي غالب علي ، شرح قانون العمل وتعديلاته ، دار وائل للنشر والتوزيع ، ط3 ، الاردن ، عمان ، دس ،
23. الراشد راشد ، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في التشريع الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1991 .
24. راوية محمد حسن ، ادارة الموارد البشرية " رؤية مستقبلية ، الدار الجامعية ، الاسكندرية ، 2003 .
25. رجب محمد رفاعي ، السلوك الانساني في التنظيم ، مكتبة النهضة العربية ، الكويت ، 1981 .
26. رضني عبد الغفار ، حسين القزازي ، السلوك التنظيمي و إدارة الأفراد الإسكندرية ، الدار الجامعية ، 1996
27. رواب عمار ، غربي صباح ، التكوين المهني والتشغيل في الجزائر ، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية ، بسكرة ، الجزائر ، 2011 .
28. زرواتي رشيد ، تدريبات على منهجية البحث في العلوم الاجتماعية والانسانية ، بوزريعة ، الجزائر ، 2012
29. زعيبي مراد ، مؤسسة التنشئة الاجتماعية ، منشورات باجي مختار ، عنابة ، الجزائر ، 2002 .
30. زوليف مهدي حسن ، ادارة الافراد في منظور كمي والعلاقات الانسانية ، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع ، الاردن .
31. الساعاتي حسن ، علم الاجتماع الصناعي ، ط3 ، دار النهضة العربية ، بيروت ، 1980 .
32. سلاطينة بلقاسم و اسماعيل قيرة ، التنظيم الحديث للمؤسسة (المفهوم والتطور) ، دار الفجر للنشر والتوزيع ، القاهرة ، مصر ، 2008 .
33. سلاطينة بلقاسم. حسان الجيلاني ، منهجية العلوم الاجتماعية ، دار النشر والتوزيع ، عين مليلة ، الجزائر ، 2004 .
34. السيد عليوة ، تنمية مهارات مسؤولي شؤون العاملين ، ابترك للطباعة والنشر والتوزيع ، مصر ن 2001 .
35. سيد محمد رمضان ، الوسيط في شرح قانون العمل ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، ط2 ، الاردن ، عمان ، 2005
36. سيد هدى لطيف ، الاسس العلمية للادارة ، الشركة العربية للنشر والتوزيع ، 1996 .
37. شاويش مصطفى نجيب ، ادارة الموارد البشرية ، دار الشروق ، عمان ، الاردن ، 1996 .
38. الشتا علي السيد ، المنهج العلمي و علم الاجتماع ، مؤسسة شباب الجامعة ، الإسكندرية ، 1995 .
39. الشتا علي السيد ، تنمية القوى العاملة في المجتمع العربي ، مركز الاسكندرية للكتاب ، الاسكندرية ، 1997
40. الشتا علي السيد ، تنمية القوى العاملة في المجتمع العربي ، مركز الاسكندرية للكتاب ، الاسكندرية ، 1997
41. شحاتة صيام ، النظرية الاجتماعية من المرحلة الكلاسيكية الى ما بعد الحداثة ، مصر العربية للنشر والتوزيع ، القاهرة ، 2009 .
42. الشرفاوي علي ، العملية الادارية " وظائف الاداريين " ، دار الجامعة الجديدة للنشر ، الاسكندرية ، 2002 .
43. شفيق محمد ، التشريعات الاجتماعية العمالية الاسرية ، المكتب الجامعي الحديث ، الاسكندرية ، مصر ، 1997 .
44. الصحاف حبيب ، معجم ادارة الموارد البشرية وشؤون العاملين - عربي ، انجليزي - ط1 ، مكتبة لبنان ، بيروت ، لبنان ، 1997 .

45. الصغير محمد بعلي ، تنظيم القطاع العام في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1992.
46. عارف دليلة ، الاقتصاد السياسي ، الجزائر ، 1979.
47. عاشور احمد صقر ، السلوك الانساني في المنظمات ، دار المعرفة الجامعية ، الاسكندرية ، 2005.
48. عبد الله محمد عبد الرحيم ، اساسيات الادارة والتنظيم ، الشركة العربية للنشر والتوزيع ، 1996 .
49. عبد الواسع عبد الوهاب احمد ، علم ادارة الافراد ، الرياض ، 1973 .
50. عبد الوهاب على نجا ، مشكلة البطالة واثار برامج الاصلاح الاقتصادي عليها " دراسة تحليلية تطبيقية " الدار الجامعية للنشر والتوزيع ، مصر ، 2005 .
51. عدون ناصر دادوي ، اقتصاد المؤسسة ، ط1 ، دار المحمدية العامة ، الجزائر ، 1998 .
52. عدون ناصر دادوي ، عبد الرحمن العايب ، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد (من خلال حالة الجزائر) ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2010 .
53. عدون ناصر دادوي. عبد الرحمان العايب ، البطالة واشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد من خلال حالة الجزائر ، ديوان المطبوعات الجامعية ، 2001 .
54. العدوي جلال علي ، شرح قانون العمل " المنشأة المعروف ، الاسكندرية ، مصر ، 1995 .
55. عقيلي عمر وصفي ، ادارة الموارد البشرية ، مؤسسة زهران للنشر والتوزيع ، عمان ، 1991 .
56. علام محمد اعتماد ، دراسات في علم الاجتماع التنظيمي ، مصر ، مكتبة الانجلو مصرية ، د.س .
57. عودة صالح سعيد ، ادارة الافراد ، منشورات الجامعة المفتوحة ، طرابلس ، 1994 .
58. غربي على ، تنمية الموارد البشرية ، دار الفجر للنشر والتوزيع ، القاهرة ، 2007 .
59. غربي على وآخرون ، تنمية المجتمع من التحديث الى العولمة ، دار الفجر للنشر والتوزيع ، مصر ، 2003 .
60. غول فرحات ، الوجيز في اقتصاد المؤسسة ، دار الخلدونية للنشر والتوزيع ، 2008 .
61. فرح الياس ، تطور الفكر الماركسي ، دار الطليعة ، بيروت ، د س .
62. فريدمان جورج ، بيار نافيل ، رسالة في سوسيولوجيا العمل ، تر: يولاند غيمانوئيل ، منشورات عويدات ، بيروت ، 1986 .
63. فهمي عبد العزيز ، موسوعة المصطلحات الاقتصادية والاحصائية ، دار النهضة العربية ، 1980 .
64. فدّي عبد المجيد ، المدخل إلى السياسات الاقتصادية الكلية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، 2009 .
65. القرشي جلال مصطفى ، شرح قانون العمل الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1984 .
66. ليلية على ، الشباب والمجتمع " ابعاد الاتصال و الانفصال " المكتبة المصرية ، الاسكندرية ، 2004 .
67. ماهر أحمد ، ادارة الموارد البشرية ، الدار الجامعية للطباعة والنشر والتوزيع ، بط ، الاسكندرية ، 2003 .
68. ماهر محمد عlish ، مبادئ ادارة الموارد البشرية ، وكالة المطبوعات ، شارع فهد ، الكويت ، ب ط .
69. المحجوب رفعت ، الطلب الفعلي ، دار النهضة العربية ، ط2 ، 1971 .
70. محمد عبد الله عبد الرحمان ، علم اجتماع التنظيم ، دار المعرفة الجامعية ، الاسكندرية ، مصر ، 1987 ،
71. محمد علي محمد ، علم الاجتماع والمنهج العلمي ، ط2 ، دراسة في طرائق البحث وأساليبه ، دار المعرفة الجامعية ، الاسكندرية ، 1983 .
72. محمد علي محمد ، مجتمع المصنع ، الهيئة المصرية للكتاب ، الاسكندرية ، ب ط ، 1972 .
73. المشوخي حمد سليمان ، تقنيات مناهج البحث العلمي ، تحليل اكايمي لكتابة الرسائل والبحوث العلمية ، 2002 .

74. مصطفى مصطفى كامل ، إدارة الموارد البشرية ، الشركة العربية للنشر والتوزيع ، القاهرة ، مصر ، 1994
75. معن خليل عمر ، معجم علم الاجتماع المعاصر ، دار الشروق للنشر والتوزيع ، 2000 .
76. معن خليل عمر ، مناهج البحث في علم الاجتماع ، ط1 ، دار الشروق للنشر والتوزيع ، 1998 .
77. منصور احمد منصور ، تخطيط القوى العاملة بين النظرية والتطبيق ، وكالة المطبوعات الكويت ، 1995 .
78. مولاي لخضر عبد الرزاق ، تقييم أداء سياسات الشغل في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية ، جامعة قاصدي مرباح ، ورقلة، الجزائر ، 2012.
79. ناصر ثابت ، اضواء على الدراسة الميدانية ، ط1 ، مكتبة الفلاح ، 1984 .
80. نجيب نعمة الله ابراهيم ، نظرية اقتصاد العمل ، مؤسسة شباب الجامعة ، الاسكندرية ، 2002 .
81. هدي بشير ، الوجيز في شرح القانون ، دار الريحانة للنشر و التوزيع ، ط1 ، الجزائر ، 2009 .
82. هدي بشير ، الوجيز في شرح قانون العمل " علاقات العمل الفردية والجماعية ، جسر للنشر والتوزيع ، ط2 ، المحمدية ، الجزائر ، 2009.
83. هنري رافون ، فلسفة العمل ، تر: عادل العوا ، منشورات عويدات ، بيروت ، لبنان ، 1977.
84. هني احمد ، اقتصاد الجزائر المستقلة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، 1991 .
85. وطبان عبد العزيز ، اقتصاد الجزائري ماضيه وحاضره ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، 1991.

ب . الأطروحات والرسائل الجامعية.

• أطروحات الدكتوراه

1. بلحاج فتيحة ، دور التكوين المهني في التنمية الاقتصادية وواقع الاندماج المهني في الجزائر " دراسة قياسية" اطروحة لنيل شهادة الدكتوراه علوم في العلوم الاقتصادية ، فرع اقتصاد كمي ، الجزائر 3 ، 2011/2010.
2. بن صويلح ليليا ، سياسة التشغيل في الجزائر " المؤسسة الاقتصادية النسوية بعنابة نموذجا " اطروحة لنيل شهادة الدكتوراه ، علوم في علم الاجتماع التنمية ، جامعة منتوري قسنطينة ، الجزائر ، 2011/2010 ،
3. دحماني محمد ادرويش، إشكالية التشغيل في الجزائر "محاولة تحليل"، شهادة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة أبو بكر بلقايد - تلمسان - الجزائر، 2012-2013.
4. سعودي كريمة ، نظام العمل بالعقود المحددة المدة والعقود غير محددة المدة وأثره على الالتزام التنظيمي في ضوء الفعالية الذاتية ، دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية للمواد الدسمة وشركة بيمو، اطروحة لنيل شهادة الدكتوراه " ل م د " ، قسم علم الاجتماع ، تخصص علم النفس العمل والتنظيم ، جامعة الجزائر 2 ، 2017 - 2018 .
5. شويمات كريم ، " دوافع انشاء وسيرورة المؤسسة المصغرة ادى الشباب المقاول ""، اطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، قسم علم الاجتماع، تخصص تنظيم وعمل، جامعة الجزائر 2، 2010 - 2011 .
6. صديق شريف ، " عقود العمل المؤقتة الدائمة بالتجدد وبناء هوية العامل "، اطروحة لنيل شهادة الدكتوراه ، قسم علم الاجتماع ، تخصص تنظيم وعمل ، جامعة الجزائر 2 ، 2013 - 2014 .
7. يحيات مليكة ، اشكالية البطالة والتضخم في الجزائر خلال الفترة 1970 - 2005 ، اطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، امعة الجزائر ، 2006 - 2007 .

• رسائل الماجستير و الماستر.

1. بن بختة وردة ، سياسة التشغيل في الجزائر دراسة حالة الوكالة الوطنية لدهم تشغيل الشباب ، رسالة ماجستير قسم العلوم السياسية والعلاقات الدولية تخصص التنظيمات السياسية والإدارية ، جامعة بن يوسف بن خدة ، الجزائر 3 ، 2006 م 1437هـ
2. بن بريكة إبراهيم ، مساني مريم ، سياسة التشغيل وتنمية الموارد البشرية ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، جامعة يحي فارس ، المدينة 204/2015 .
3. بن قومار كريمة ، العمل بصيغة العقود المحدودة المدة والاندماج الاجتماعي ، دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية للاشغال بغرداية ، رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع ، جامعة غرداية ، 2012/2013
4. بن منصور رفيقة ، الاستقرار الوظيفي وعلاقته باداء العاملين في القطاع الخاص ، مذكرة ماجستير ، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية والاسلامية ، جامعة الحاج لخضر ، باتنة ، الجزائر ، 2013-2014 .
5. بوخاوة اسماعيل ، نظرية المؤسسات " مدخل عام " رسالة ماجستير ، معهد العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والتجارة ، قسم العلوم الاقتصادية ، جامعة فرحات عباس ، سطيف ، الجزائر ، 1988 .
6. بوهلال صليحة ، وكالات تشغيل الشباب (النتائج والعوائق). دراسة حالة الوكالة الولائية للتشغيل بورقلة، مذكرة ماستر أكاديمي شعبة العلوم السياسية، تخصص تنظيمات سياسية وإدارية، جامعة ورقلة، 2012-2013.
7. خلاصي مراد ، اتخاذ القرار في تسيير الموارد البشرية واستقرار الاطارات في العمل ، رسالة ماجستير ، جامعة قسنطينة ، الجزائر ، 2006-2007 .
8. خير أحمد ، تطور التشغيل " إشكالية البطالة بالجزائر في ظل الإصلاحات الاقتصادية " ، شهادة ماجستير، قسم العلوم لاقتصادية ، جامعة الجزائر، الجزائر ، 2005-2006
9. شاكري صالح ، المعوقات التنظيمية وأثرها على فعالية الجماعات المحلية ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير ، علم اجتماع تنظيم وعمل ، جامعة الحاج لخضر ، باتنة ، الجزائر، 2007/2008.
10. شاوي رندا ، واقع التشغيل بعقود الادمج المهني لخريجي الجامعة : دراسة ميدانية على عينة من الخريجين الجامعيين العاملين بعقود ادمج في المؤسسات التربوية و الخدماتية ، مذكرة ماجستير ، شعبة علم الاجتماع ، تخصص تنظيم وعمل ، جامعة محمد لمين دباغين ، سطيف ، الجزائر ، 2015-2016 .
11. شريف مصطفى ، تولية الوظائف العامة على ضوء القانون الاساسي العام للعامل ، مذكرة ماجستير في الادارة المالية ، الجزائر ، د س .
12. شويحات كريم ، سياسات تشغيل الشباب في الجزائر"تجربة المؤسسة المصغرة " مذكرة لنيل شهادة الماجستير، قسم علم الاجتماع ، تخصص تنظيم وعمل ، جامعة الجزائر، 2003-2004.
13. شنافي رزيقة ، دور التكوين في اندماج الشباب في المجتمع الجزائري : دراسة ميدانية حول خريجي نمطي التكوين الاقامي و التكوين عن طريق التمهين ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير ، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية ، قسم علم الاجتماع ، تخصص تغير اجتماعي ، الجزائر 2 بوزريعة ، 2009/2010 .
14. علي فضيل عبد الله . اهمية الثقافة العمالية واثرها في التنمية ، الجزائر: دراسة مقدمة الى دوره العهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل ، 1978 .

15. العايب نصيرة ، " اشكالية الاندماج المهني للشباب عبر الوكالة لدعم تشغيل الشباب " دراسة حالة اعشر مؤسسات مصغرة ، رسالة لنيل ماجستير ، قسم علم اجماع ، تخصص المعرفة والمنجبة ، الجزائر 2 ، 2011/2010.

16. العيدي رقية بشرى ، سياسة التشغيل ودورها في القضاء على البطالة، مذكرة شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة زيان عاشور الجلفة، الجزائر، 2014/2013.

قصاب سعدي ، تحليل برامج التشغيل بين النظرية والتطبيق ، مذكرة ماجستير، معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، تخصص جامعة الجزائر ، 1994.

17. قوجيل محمد ، تقييم أداء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في إنشاء ومراقبة المؤسسات المصغرة والمتوسطة، دراسة ميدانية لعينة من المؤسسات المصغرة والمنشأة في إطار فرع ورقلة، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة ورقلة.

18. مسعودي زكريا ، واقع سياسة التشغيل من خلال الاصلاحات الاقتصادية خلال الفترة مابين 1990-2010 ، مذكرة ماجستير في علوم التسيير ، تخصص اقتصاد تطبيقي وادارة المنظمات ، معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، المركز الجامعي بالوادي ، 2011-2012 .

19. يونس سمية ، اتجاهات خريجي الجامعة نحو السياسة الوطنية للتشغيل ، مذكرة ماجستير ، كلية الاداب والعلوم الانسانية والاجتماعية ، قسم علم الاجتماع ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، الجزائر ، 2007 .

د . المجالات والدوريات .

1. حميدي مسعود ، قضايا الشباب بين النمو الديمغرافي والتنظيم العائلي ، مجلة المربي ، العدد السادس ، جويلية 1990.

2. عقلي فضيلة ، مداخلة بعنوان البطالة: تعريفها أسبابها وآثارها الاقتصادية "سياسة التشغيل في الجزائر"، كلية العلوم الاقتصادية.

3. مسعودي زكريا ، سياسات التشغيل وفعالية برامج الإصلاحات الاقتصادية بالجزائر منذ 2001، المؤتمر الدولي تقييم آثار برامج الاستثمارات العامة وانعكاساتها على التشغيل والاستثمار والنمو الاقتصادي خلال الفترة (2001-2004)، جامعة سطيف، 2013.

4. مهري دليلة ، الاندماج الاجتماعي بالمنظمة الجزائرية ، مجلة الواحات للبحوث والدراسات ، المجلد 09 ، العدد 01 ، قسم علم الاجتماع والديمغرافيا ، غرداية ، الجزائر ، 2016

5. سعدي إلهام نايت ، آليات تفعيل و نجاح سياسة التشغيل في الجزائر ، مداخلة ضمن الملتقى الوطني " حول سياسة التشغيل و دورها في تنمية الموارد البشرية " ، جامعة بسكرة ، الجزائر ، 13-14 أبريل 2011 ،

• الملتقيات والندوات.

1. أحمية سليمان ، السياسة العامة في مجال التشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر، الملتقى العلمي حول السياسات العامة ودورها في بناء الدولة وتنمية المجتمع ، جامعة الطاهر مولاي ، سعيدة، الجزائر، 26-27 أبريل 2009.

2. بن بلقاسم نور الدين ، مداخلة بعنوان الإدماج والاندماج "المفهوم والدلالات والشروط الموضوعية". ندوة علمية دولية، جامعة تونس، دون ذكر السنة.

3. حاجي فطيمة ، مداخلة بعنوان متطلبات وأساليب النمو في تشغيل الشباب في ظل اتفاقية الشراكة الأوروبية الجزائرية ، الملتقى لوطني : سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية ، الفرع الجامعي برج بوعريريج ، الجزائر، ذكر ، 2011 .
 4. دبون عبد القادر والسويسي هواري ، مقال حول أثر الخوصصة في الجزائر على وظيفة تسيير الموارد البشرية في المؤسسة ، مجلة الباحث ، العدد الثالث ، 2005.
 5. ريمي رياض وعقبة ريمي، إستراتيجية سياسة التشغيل لمواجهة البطالة في الجزائر، دراسة مقارنة بين الفترتين 1998 و 1999، الملتقى الدولي إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة، 15-16 نوفمبر 2011 .
 6. سرير عبد الله رايح ، سياسة التشغيل في الجزائر ومعضلة البطالة ، ملتقى حول سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، يومي 13 ، 14 افريل 2011 .
 7. عبد الكريم سناء الخناق ، مظاهر الأداء الإستراتيجي و الميزة التنافسية ، مطبوعات الملتقى العلمي الدولي : الأداء المتميز للمنظمات و الحكومات ، كلية الحقوق و العلوم الاقتصادية ، جامعة ورقلة ، الجزائر ، 2005
 8. عاقل فصيحة ، "سياسة التشغيل في الجزائر" مداخلة بعنوان البطالة (تعريفها أسبابها وأثارها الاقتصادية) ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، د س .
 9. غالب عبد الله ، حمزة قيسوش ، اجراءات وتدبير لدعم سياسة التشغيل في الجزائر " ملتقى دولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة ، يومي 15-16 نوفمبر 2011 ، جامعة مسيلة ، الجزائر ،
 10. مغني ناصر ، القرض المصغر كإستراتيجية لخلق مناصب شغل في الجزائر، الملتقى الدولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدام ، جامعة المسيلة ، 2011.
 11. مولاي لخضر عبد الرزاق ، تقييم أداء سياسات الشغل في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية ، جامعة قاصدي مرباح ، ورقلة ، الجزائر، 2012.
- ه . القواميس والمعاجم .

1. بدوي احمد زكي ، معجم المصطلحات العلوم الاجتماعية ، مكتبة لبنان ، ط1 ، بيروت ، 1978
2. بدوي احمد زكي ، معجم المصطلحات في العلوم الاجتماعية ، لبنان ، 1981 .
3. بدوي أحمد زكي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية (انجليزي،فرنسي،عربي)، مكتبة لبنان، بيروت، 1982.
4. عاطف محمد غيث وآخرون، قاموس علم الاجتماع، الهيئة المصرية العامة للكتاب، الإسكندرية، 1979.
5. مذكور ابراهيم ، معجم العلوم الاجتماعية ، الهيئة المصرية للكتاب ، مصر ، 1995 .
6. مذكور ابراهيم وآخرون ، معجم العلوم الاجتماعية ، دار المعرفة الجامعية ، الاسكندرية ، 1979 .
7. معن خليل ، معجم علم الاجتماع المعاصر ، 2000 .

و . وثائق متفرقة .

1. الاتحاد العام للعمال الجزائريين ، القانون الاساسي العام للعامل .
2. الجريدة الرسمية، المرسوم التنفيذي رقم 96-296، العدد 54، 2003،
3. المجلة السداسية للمفتشية العامة للعمل ، رقم 23 ، الجزائر ، جوان 2010 .

4. المرسوم التنفيذي 08-126 المؤرخ في 19 افريل 2008 ، الجريدة الرسمية ، العدد 22 ، الصادر في 30 افريل 2008 .
5. المرسوم التنفيذي 08-126 المؤرخ في 19 افريل 2008 ، الجريدة الرسمية ، العدد 22 ، الصادر في 30 افريل 2008 .
6. منشور وزير الداخلية رقم 499 المؤرخ في 05 جوان 1993 المعدل للمنشور رقم 224 المؤرخ في 19/09/1992 ، المتضمن تنظيم مصالح الامانة العامة للولاية .
7. قانون رقم 90-09 - المؤرخ في 12 رمضان 1410 الموافق ل 07 ابريل 1990 المتعلق بالولاية .
8. قانون رقم 90-09 - المؤرخ في 12 رمضان 1410 الموافق ل 07 ابريل 1990 المتعلق بالولاية .
9. الامر 26/74 المؤرخ في 20/02/1947 ، المتعلق بتكوين الاحتياطات العقارية للبلديات والذي تم تعديله بموجب
10. القانون رقم 90/09 المؤرخ في 07/04/1990 المتعلق بالولاية (ج ر رقم 15) ، المواد من 42 الى 102 .
11. القانون رقم 90/09 المؤرخ في 07/04/1990 المتعلق بالولاية (ج ر رقم 15) ، المواد من 42 الى 102 .
12. الجريدة الرسمية ، قانون 90-11 ، المتعلق بقانون العمل في الجزائر ، المؤرخ في 25 افريل 1990 ، العدد 17 ،
13. الامر 25/90 المؤرخ في 18/11/1990 ، المتضمن التوجيه العقاري .
14. المرسوم التنفيذي رقم 94/215 المؤرخ في 23/07/1994 ، المحدد لأجهزة الادارة العامة في الولاية وهيكلها (ج ر - رقم 48) .
15. المرسوم التنفيذي 08-126 المؤرخ في 19-04-2008 ، المحدد للاطار العام لجهاز المساعدة على الادمج المهني للشباب وكيفية تطبيقه.
16. وثائق من الوكالة الولائية للتشغيل بالجلفة، 15/03/2015، على 9.30.
17. وثائق من الوكالة الولائية للتشغيل بالجلفة ، بتاريخ 19/05/2016 على 14.30.
18. وثائق من الوكالة الولائية للتشغيل بالجلفة 19/05/2016 على 14.30.
19. وثائق من الوكالة الولائية للتشغيل بالجلفة ، بتاريخ 31/05/2016 على 10.00.
20. وثائق من الوكالة الولائية للتشغيل بالجلفة 31/05/2016 على 10.00.

* A. les OUVRAGES .

1. Annie Bartol i Cécile Blatrix , **Le management dans les organisations publiques** , edition dunod , paris , 2015 .
2. Bernard Eme , et Jan Louis , la ville , **Cohésion social et emploi**, Desclée de brouwer , paris , 1994.
3. Boudon Rymon et François Bourricaud , **Le dictionnaire critique de la sociologie** , presses universitaires de France , paris , 2011.
4. Bruce Buchanan. **Building organizational commitment : the socialization of managers in work organization** , administrative science quarterly , 1974.
5. Charles Glisson, and Mark Durck , **Predictors of job satisfaction and organizational commitment in human service organization** sage publication , 1988 .
6. Jean René Ediglaiffer, **Précis de gestion d'entreprise** , Nathan , France , 1996 .
7. Grawitsz Madeleine, **Lexique des sciences sociales** , Dalloz , paris , 1991 .
8. Lochet Jan François, **L'insertion professionnelle à partir de l'observation des entrées dans la vie** , edition Ceved , paris , 1992 .
9. Michel De Coster, **Sociologie du travail et gestion des ressources humaines**, es de Bock Bruxelles , paris , 1999.
10. Mougins Yvon, **Processus : les outils d'optimisation de la performance** , edition d'organisation , paris , 2003 .
11. Payot Maurice , **L'intégration des travailleurs dans l'entreprise** , Payot Bibliothèque économique , paris , 1961 .
12. Sekiou Lakhdar, **Gestion des ressources humaines** , 2ème édition de book université , Canada , 2001 .
13. Serg Paugam, **Le salariat de la précarité . les nouvelles formes de l'intégration professionnelle** , sociologie du travail , paris, 2001 .
14. Vernier Mechal, **L'insertion professionnelle analyse et débat** , édition Economica , paris , 1997

B. Dictionnaires .

1. Dictionnaire Larousse la langue française , Paris , 2001 .
2. Dispositif d'Aide à l'Insertion Professionnelle.

الملاحق

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة أبو القاسم سعد الله الجزائر 2 - بوزريعة -

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع والديمغرافيا

تخصص المنظمات و الموارد البشرية

استمارة بحث حول :

الانحماج التنظيمي لسبب الانحماج المهني وعلاقته بإليات سياسة التشغيل

بالمؤسسة العمومية : دراسة ميدانية لموظفي جهاز المساعدة على الانحماج المهني Daip بمقر ولاية الجلفة .

ملاحظة.

أخي ، أختي تدرج هذه الدراسة في إطار التحضير لنيل شهادة الدكتوراه شعبة علم الاجتماع تخصص المنظمات والموارد البشرية ، وبغرض التحقق من بعض المعلومات ، نضع بين أيديكم هذا الاستبيان متمنيا منكم التكرم والإطلاع على عبارات المحاور ثم الإجابة عليها بكل دقة ومصداقية ، ونحيطكم علما بأن المعلومات التي ستقدمونها لنا ستكون موضع الاهتمام والسرية التامة ولن تستخدم إلا لأغراض علمية .

إعداد الطالب :

إبراهيم بن بريكة .

إشراف :

أ.د. محمد بومخلف .

السنة الجامعية : 2019/2018 .

المحور الأول : البيانات الشخصية .

1. الجنس : ذكر أنثى
2. السن : [28 – 25] [32 – 29]
- [36 – 33] [40 – 37]
3. المستوى التعليمي : متوسط ثانوي جامعي اخرى
4. الحالة العائلية : أعزب متزوج مطلق أرمل
- في حالة الزواج : المستوى التعليمي للزوج أو الزوجة :
5. هل يوجد عندكم أولاد : نعم لا - في حالة الإجابة بـ نعم كم عددهم
6. نوع العقد: CID CIP CFI
7. عدد مرات تجديد العقد : مرة مرتين أكثر
8. الأقدمية في العمل

المحور الثاني : طرق الاستقطاب ودورها في تحقيق انتماء الشباب المدمج .

9. كيف توصلتم لفكرة وجود مناصب شاغرة داخل المؤسسة ؟
- عن طريق الإعلانات - عن طريق الأصدقاء
- عن طريق وكالات التوظيف - أخرى اذكرها
10. هل أنت راض عن المعايير التي تعتمدها مؤسستكم لاستقطاب الشباب المدمج بداخلها؟
- راض - راض نوعا ما - غير راض
- إذا كنت غير راض : ما هو السبب ؟
11. هل إشتغلت سابقا في مؤسسة أخرى ؟
- نعم لا
- إذا كانت الإجابة بـ نعم . ما سبب تغييرك لعملك السابق ؟
12. ماذا إستفدت من خلال عملك بصفتك موظف في اطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني ؟
- اكتساب الخبرة. - تكوين علاقات اجتماعية جديدة.
- معرفة الحياة المهنية. - الراتب - أخرى أذكرها
13. هل هناك اختلاف بين متطلبات منصب عملك وتكوينك النظري؟
- نعم. لا. - نوعا ما.
- في حالة الإجابة بـ نعم أو نوعا ما ، أين يكمن هذا الاختلاف ؟
14. في ظل هذا الاختلاف كيف كان تفاعلك مع العمل؟
- اللامبالاة - طلب المساعدة من الأشخاص الذين يمتلكون الخبرة.
- محاولة اكتشاف الأمور لوحدهك. - طرق أخرى. أذكرها
- في حالة لاحظت وجود هذا الاختلاف ، فهل تم تجاوزه بعد عملك ؟
- كثيرا - قليلا - نوعا ما

15. ما هي علاقتك بصفتك مستفيد في إطار برنامج الإدماج المهني مع بقية العمال داخل المؤسسة ؟

زمانة مصالح أخرى أذكرها

16. هل قدمت لك توضيحات وشروحات من قبل المؤسسة حول طبيعة العمل الذي تشغله حاليا ؟

نعم - لا

• في حالة نعم هل استفدت من هذه التوضيحات في الواقع العملي؟

- غالبا - أحيانا - نادرا - أبدا

17. هل هناك اهتمام ومتابعة من قبل الإدارة على عملك ؟

- غالبا. - أحيانا - نادرا.

• في حالة الاهتمام والمتابعة إلى ما يؤدي ذلك؟

- أداء عملك بالشكل المطلوب. - القيام بالعمل وانتهى.

- تقديم العمل في وقته المحدد. - إجابات أخرى. أذكرها

18. ماهي الطريقة التي تعتمدها المؤسسة في نشر وإعلان مسابقات التوظيف؟

- التوظيف الداخلي. - عن طريق وكالات التوظيف

- مواقع الانترنت. - الإعلان عبر الجرائد الرسمية

- ترشيحات أو توصيات بعض الأصدقاء - أخرى اذكرها

19. ما هو هدفك عند اشتغالك ضمن برنامج جهاز المساعدة على الإدماج المهني Daip ؟

- تطوير الكفاءة المهنية. - معرفة الحياة المهنية.

- الراتب - اكتساب نقاط تساعدك في عملية التوظيف مستقبلا.

20. هل تفكر في نسج علاقات مع مسؤولين وعمال آخرين داخل المؤسسة قصد رفع حظوظ التوظيف داخل المؤسسة ؟

نعم لا

• إذا كانت الإجابة بلا ، ما لذي يمنعك ؟

21. هل عملك في هذه المؤسسة يشعرك بالفخر والانتماء أكثر لها ؟

نعم لا نوعا ما

22. هل هي كافية مدة تجديد العقد للحصول على منصب دائم ؟

- تكفي - لا تكف - تكفي وتزيد

23. هل أنت راغب بممارسة عملك بالمؤسسة والبقاء فيها حتى يتم توظيفك بصفة رسمية ؟

نعم لا

24. كيف تتعامل مع من يتحدث على مؤسستك بالسلب ؟

- تتفعل و تدافع عن سُمعة مؤسستك لا تبالي لذلك أخرى اذكرها

25. هل توافق على العمل في مؤسسة أخرى كموظف في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني لو أُتيحت لك ذلك ؟

نعم لا

• في حالة الإجابة بـ نعم ؟ ما الذي دفعك لذلك ؟

26. ماذا تفعل لو أُتيحت لك فرصة التحويل إلى مؤسسة أخرى مقابل الحصول على منصب دائم ؟

- التحويل من دون تفكير. - الخوف من التسرع في الأمر

- التريث والاستفسار عن الأمر - أخرى اذكرها

27. هل تفكر في توسيع دائرة علاقاتك مع بقية العمال داخل المؤسسة ؟

نعم لا

• في كلتا الحالتين : ما هدفك من ذلك ؟

28. هل ينتابك الملل وأنت تؤدي في عملك ؟ نعم لا

• في حالة الإجابة بـ نعم . وضح سبب ذلك

29. في حالة إستفدت من عطلة هل تشتاق لأجواء العمل داخل المؤسسة ؟

نعم لا

• في حالة الإجابة بـ لا . وضح السبب

30. هل العمل الذي تقومون به يسبب لكم عبء في الانتماء داخل المؤسسة ؟

نعم لا

المحور الثالث : آليات التحفيز واستقرار الشباب المدمج .

31. الدخل الشهري الذي تنقضاء كل شهر هل هو ؟

كاف كاف نوعا ما غير كاف

32. كيف تفضل أن تكون نوعية الحوافز المطبقة داخل المؤسسة العمومية ؟

- الزيادة في الأجر - علاوات

- مكافآت - أخرى اذكرها

33. هل الحوافز المعنوية (المدح ، الشكر الثناء...) لها دور في رفع مستوى أدائك ؟

نعم لا

34. هل الحوافز المادية تدفعك إلى بذل جهد اكبر في مهنتك بصفتك موظف في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني ؟

نعم لا

35. هل هناك نوع من التفرقة بينك وبين العمال الدائمين من ناحية المعاملة ؟

نعم لا

• في حالة الإجابة بـ نعم : وضح ذلك :

36. هل يؤثر الصراع القائم بين بعض الأطراف داخل مؤسستك على معنوياتك ؟

نعم لا

37. هل سبق لك وأن تعرضت للتأنيب من طرف رئيسك او مسؤولك المباشر بسبب خطأ مهني ما ؟

نعم لا

• في حالة الإجابة بـ نعم كيف كان رد فعلك ؟ - الاعتذار وتدارك الخطأ - الإنفعال والغضب

38. هل هناك تباين وفروق في تقديم التحفيز بين الموظفين الدائمين وموظفو الإدماج المهني ؟

نعم لا

• اذا كانت الإجابة بـ نعم الى ما يعود ذلك :

39. من خلال تجربتك داخل المؤسسة ، هل ترى أن جهاز الإدماج المهني يساهم في انتمائكم داخل المؤسسة ؟

نعم لا

• كلا الحالتين لماذا

40. هل ترى أن التحفيز يؤدي إلى زيادة الولاء لمؤسستك وبالتالي إلى الاستقرار بداخلها ؟

نعم لا

• كلا الحالتين لماذا ؟

41. هل الأجر الذي تتقاضاه يتوافق مع الجهد الذي تبذله داخل المؤسسة ؟

نعم لا - إذا كان لا لماذا

42. هل لديك مصدر آخر يسد قوت يومك ؟

نعم لا

• إذا كان الجواب بـ نعم ، هل هو :

- ملك خاص - نشاط إضافي

- عمل احد أفراد الأسرة - أخرى اذكرها

43. هل أنت مطمئن على مستقبلك المهني بصفتك كموظف في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني؟

نعم نوعا ما لا

44. ما هو المعيار الذي يُؤخذ بعين الاعتبار في ترسيمكم و تثبيبتكم لحصولكم على منصب دائم وثابت داخل المؤسسة ؟

- الاقدمية - الأداء الجيد - الخبرة

- الكفاءة - أخرى اذكرها

45. هل لديك ثقة في مسؤولي مؤسستك لتثبيبتك مستقبلا داخل المؤسسة ؟

نعم لا

46. هل طبيعة علاقتك بزملاء العمل وتعلّقك بمحيط عملك لا يسمح لك بتغيير مؤسستك مستقبلا ؟

نعم لا

47. هل تشعر بالاستقرار التام أثناء ممارسة عملك اليومي ؟

نعم لا

• إذا كان الجواب بـ لا ما هي هذه العقبات التي تواجهك ؟

- لعدم توافق العمل مع الشخص المعني . - لعدم حصولك على منصب دائم ومستقر

- أخرى اذكرها

المحور الرابع : برامج التدريب وزيادة الأداء .

48. ما هي الفائدة من عملية التدريب المستمر و الدائم داخل المؤسسة ؟

- تقديم مساعدة فيما يخص الوظيفة . - السعي وراء الادماج النهائي.

- لاكتساب خبرة والتحكم أكثر . - أخرى اذكرها

49. كيف تتم عملية التدريب داخل المؤسسة ؟

- بشكل فردي - بشكل جماعي - كلاهما

50. هل يمكن الاستغناء عن عملية التدريب لموظفي الادماج المهني داخل المؤسسة ؟

نعم لا

• في كلا الحالتين لماذا

51. للبرامج التدريبية المستمرة دور في تحسن أداء موظفو الإدماج المهني داخل المؤسسة ؟

- غالبا - أحيانا - نادرا - أبدا

52. كيف تصف عملك داخل المؤسسة مقارنة بالموظفين الدائمين ؟

- في تحسين مستمر . - يحتاج إلى تدريب أكثر
- يتميز بالدقة و الجهد . - أخرى اذكرها

53. هل سبق وان استخلفت أنت أو احد زملائك احد الموظفين الدائمين أثناء عطلته السنوية ؟

نعم لا

54. هل يوجد بمؤسستكم مسؤول مباشر يعمل ويسهر لتحسين أدائكم بشكل جيد يليق بمؤهلاتكم ؟

نعم لا

• إذا كان الجواب **لا** علل لماذا

• إذا كان الجواب **نعم** ، كيف تصف اهتمامه بكم ؟

- يسعى لتأمين وتحقيق وظيفة دائمة لكم . - هدفه خدمة المؤسسة فقط
- قضاء مصالحه الشخصية بكم. - أخرى اذكرها

55. هل هناك تبادل للمعلومات والخبرات بينكم وبين الموظفين الدائمين ؟

نعم لا

إذا كانت الاجابة **لا** هل يعتمد الموظفون الدائمون إخفاء بعض المعلومات عنكم والتكتم عليها ؟

نعم لا

56. هل طبيعة العمل الذي تقوم به :

- معقد - لا يحقق رغباتك
- عدم الرغبة في تأديته - لا يناسب مؤهلاتك ومستواك العلمي

* أخرى اذكرها

57. كيف هي علاقتك بالمسؤول المباشر في العمل ؟

- احترام - كراهية
- اللامبالاة - أخرى اذكرها

58. هل تؤدي عملك وفق المتطلبات المطلوبة ؟

غالبا أحيانا نادرا

59. هل أداء العمل لموظفي الإدماج المهني هو أكثر ملائمة و دقة من الموظفين المرسمين ؟

غالبا أحيانا نادرا

60. الى ماذا يؤدي تحسين الأداء داخل المؤسسة ؟

- الزيادة في الفعالية داخل المؤسسة . - توسيع دائرة المعلومات
- بغية الوصول أو الحصول على وظيفة دائمة - أخرى اذكرها

61. هل العمل الذي تقوم به تعتبره الأفضل ويؤدي إلى تحسين أدائك لإندماجك في منصب دائم ؟

غالبا أحيانا نادر

62. كيف يكون إحساسك بعد ارتكابك خطأ يصعب تصحيحه ؟

- تطلب التحويل إلى مكان آخر . - يعود السبب في الإدارة لعدم تدريبها الجيد لموظفي الإدماج المهني
- الاستفادة منه وعدم ارتكاب مثله مرة أخرى . - اللامبالاة

63. هل يمكن الاستغناء على موظفو الإدماج المهني داخل المؤسسة العمومية ؟

نعم لا

• كلا الحالتين علل

64. ما هي نوعية العقوبة التي تعرضت لها منذ التحاقك بالمؤسسة العمومية ؟

- استفسار - إنذار شفهي - الخصم
- إنذار كتابي - التحويل من مصلحة إلى أخرى - التوبيخ

65. هل استفدت من خبرتك الطويلة داخل المؤسسة التي دامت لأكثر من ستة 06 سنوات ؟

نعم لا

• إذا كان الجواب بـ نعم ، ماذا استفدت

• إذا كان الجواب بـ لا ، ماهية الأسباب الدالة على ذلك ؟

- لعدم إدماجك في مناصب دائمة داخل المؤسسة .
- ليس هناك اعتراف بجهاز المساعدة على الإدماج المهني .
- أخرى اذكرها

66. كيف يتم تقييم أدائكم المتحصل عليه شهرياً ؟

- مقابلة مباشرة بينك وبين المسؤول المباشر .
- المراقبة والمتابعة المستمرة من قبل المسؤول المباشر .
- الاطلاع على كشف الحضور اليومي .
- انجاز المهام المطلوبة على احسن وجه .
- أخرى أذكرها

🌟 وفي الأخير تقبلوا مني فائق الاحترام والتقدير.

- شكرا .

جهاز المساعدة على الإدماج المهني (Daip) .



أنشأ جهاز المساعدة على الإدماج المهني بموجب المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 19 أبريل سنة 2008 والموجه للباحثين عن العمل لأول مرة سواء المؤهلين منهم وغير المؤهلين حسب الصيغ التالية

عقود إدماج حاملي الشهادات : CID يستفيد منها حاملو شهادات التعليم العالي وخريجي المعاهد الوطنية.

عقود الإدماج المهني : CIP يستفيد منها الشباب المتخرجون من مؤسسات التعليم المتوسط وحاملو شهادات التكوين والتعليم المهنيين.

عقود التكوين والإدماج : CFI موجه للشباب غير المؤهلين.

Dispositif d'Aide à l'Insertion Professionnelle

DAIP

- Une (01) année renouvelable dans le secteur économique
- Trois (03) années renouvelables dans le secteur administratif

1- Contrat d'Insertion des Diplômés (CID)

- 15.000 020 pour les diplômés de l'enseignement supérieur
- 10.000 020 pour les Techniciens Supérieurs

2- Contrat d'Insertion Professionnelle (CIP)

- 8.000 020 pour les sortants de l'enseignement secondaire et de la formation professionnelle

3- Contrats formation/ insertion (CFI)

- 12.000 020 pour les jeunes insérés dans des chantiers divers
- 6.000 020 pour les jeunes insérés auprès des entreprises de production.
- 4.000 020 pour les jeunes placés auprès des maîtres artisans

- 1- bénéficiez de l'insertion d'un nombre égal à 15 % de votre effectif et 25% pour les wilayas du sud.
- 2- pérennisez au moins 25 % des insérés et obtenez une insertion supplémentaire d'un nombre égal à 30 % de votre effectif.

Il est accordé aux jeunes insérés en CID et CIP une Prime d'Encouragement à la Recherche de Formation (PERF) de 3.000 020 / mois, pour une période maximale de 06 mois.

جهاز المساعدة على الإدماج المهني

DAIP

- سنة (01) واحدة قابلة للتجديد في القطاع الاقتصادي
- ثلاث سنوات قابلة للتجديد في القطاع الإداري

1 - عقد إدماج حاملي الشهادات (CID)

- 15.000 دج لحاملي شهادات التعليم العالي
- 10.000 دج للتقنيين الساميين

2 - عقد الإدماج المهني (CIP)

- 8.000 دج لخريجي التعليم الثانوي و التكوين المهني

3 - عقد تكوين/ إدماج (CFI)

- 12.000 دج للشباب المدمج في الورشات المختلفة
- 6.000 دج للشباب المدمج في مؤسسات الإنتاج.
- 4.000 دج للشباب المدمج لدى الحرفيين المعلمين
- 1- إستفيدوا من إدماج ما يعادل 15 % من تعداد مؤسساتكم و 25 % في ولايات الجنوب.
- 2- ثبتوا 25 % على الأقل من المدمجين و استفيدوا من إدماج إضافي يعادل 30 % من تعداد مؤسساتكم.

تمنح للشباب المدمج في إطار عقود إدماج حاملي الشهادات (CID) و عقود الإدماج المهني (CIP) منحة شهرية للتشجيع على البحث عن التكوين قيمتها 3.000 دج خلال مدة أقصاها (6) أشهر.



02 OCT. 2016

الجلسة في

المديرية الجهوية للتشغيل بالبلدية

الوكالة الولائية للتشغيل بالجلسة

الرقم 14 / و و ت ج / 2016

إلى السيد: رئيس مصلحة الموظفين بولاية الجلفة

الموضوع: ف/ي تغيير نموذج كشوف الحضور الشهرية

المرفقات: نموذج كشف الحضور الجديد

يشرفنا أن نعلمكم أنه ابتداء من شهر سبتمبر 2016 سيتم التعامل وفق النموذج الجديد لكشوف الحضور كما هو مرفق مع هذا الإرسال.

لهذا أنتم مدعوون بإيفادنا بكشوف الحضور الشهرية وفق النموذج الجديد. وأن مصالحنا لن تقوم باستقبال كشوف الحضور الفردية تحت أي ظرف كان.

ملاحظة هامة:

كشوف الحضور الفردية يحتفظ بها على مستوى المؤسسات الموظفة

تقبلوا عبارات التحية والتقدير

مستشار رئيس
رئيس الوكالة المحلية للتشغيل
بولاية الجلفة
شمر

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

أجلفة في :

ولاية أجلفة

مديرية التشغيل

رقم : 491/م.ت.ج/2015

إلى السادة/

- مدراء المجالس الولائي.
- رؤساء الدوائر للتبليغ
- إلى رؤساء المجالس البلدية.

الموضوع : ف/ي تجديد عقود الإدماج كإجمالي الشهادات

المراجع : تعليمات رقم 668/م.ع.ت/و.ع.ت.ض. المؤرخة في 2015/02/05

المرسوم التنفيذي رقم 13-142 المؤرخ في 2013/04/20 المعد والمتمم

للمرسوم التنفيذي رقم 08-126 المتعلق بخيار المساعدة على الإدماج المهني.

عملا بأحكام المرسوم التنفيذي المذكور في المراجع أعلاه لاسيما المادة السادسة (06) منه وتطبيقا للتعليمات أعلاه. يشرفني أن أعلمكم بأن عقود الإدماج كإجمالي الشهادات (CID) وعقود الإدماج المهني (CIP) قابلة للتجديد بدون تحديد عدد مرات الاستفادة بناء على طلب المستخدم.

وعليه أعلمكم بإمكانية طلب تجديد عقود المستخدمين من أصحاب الشهادات (CID) و الإدماج المهني (CIP) المنصين على مستوى مصاكم قبل انتهاء مدة العقد.

المدير

سلك الإعلام إلى :

- السيد والي ولاية أجلفة (الديوان).

- السيد الأمين العام للولاية.

لجمهورية الجزائر الديمقراطية الشعبية
وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي
الوكالة الوطنية للتشغيل
كشف الحضور الجماعي (CFI+CIP +CID)

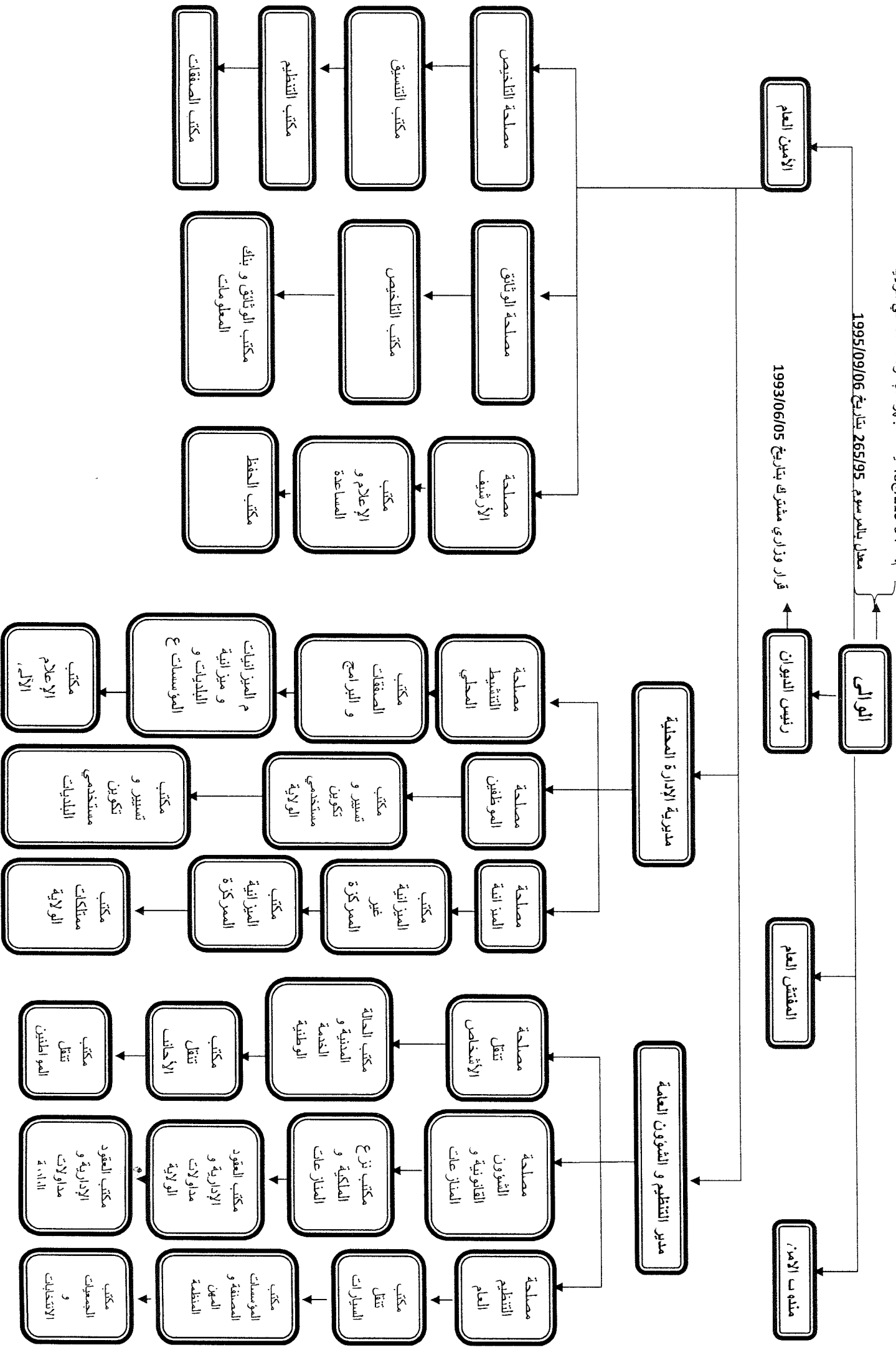
الوكالة المحلية للتشغيل : ولاية الجلفة
الهيئة المستخدمة : مديرية الإدارة المحلية لولاية الجلفة
العنوان : مقر ولاية الجلفة حي 05 جويلية

الشهر : ديسمبر 2019
السنة : 2019

N	NOM ET PRENOM	DAT DE NAISSANCE	N CCP	NBRE DE JOURS TRAVAILLES	NBRE DE JOURS MALAD	NBRE DE JOURS CONGE	NBRE DE JOURS ABSENCES	O.B.S
01								
02								
03								
04								

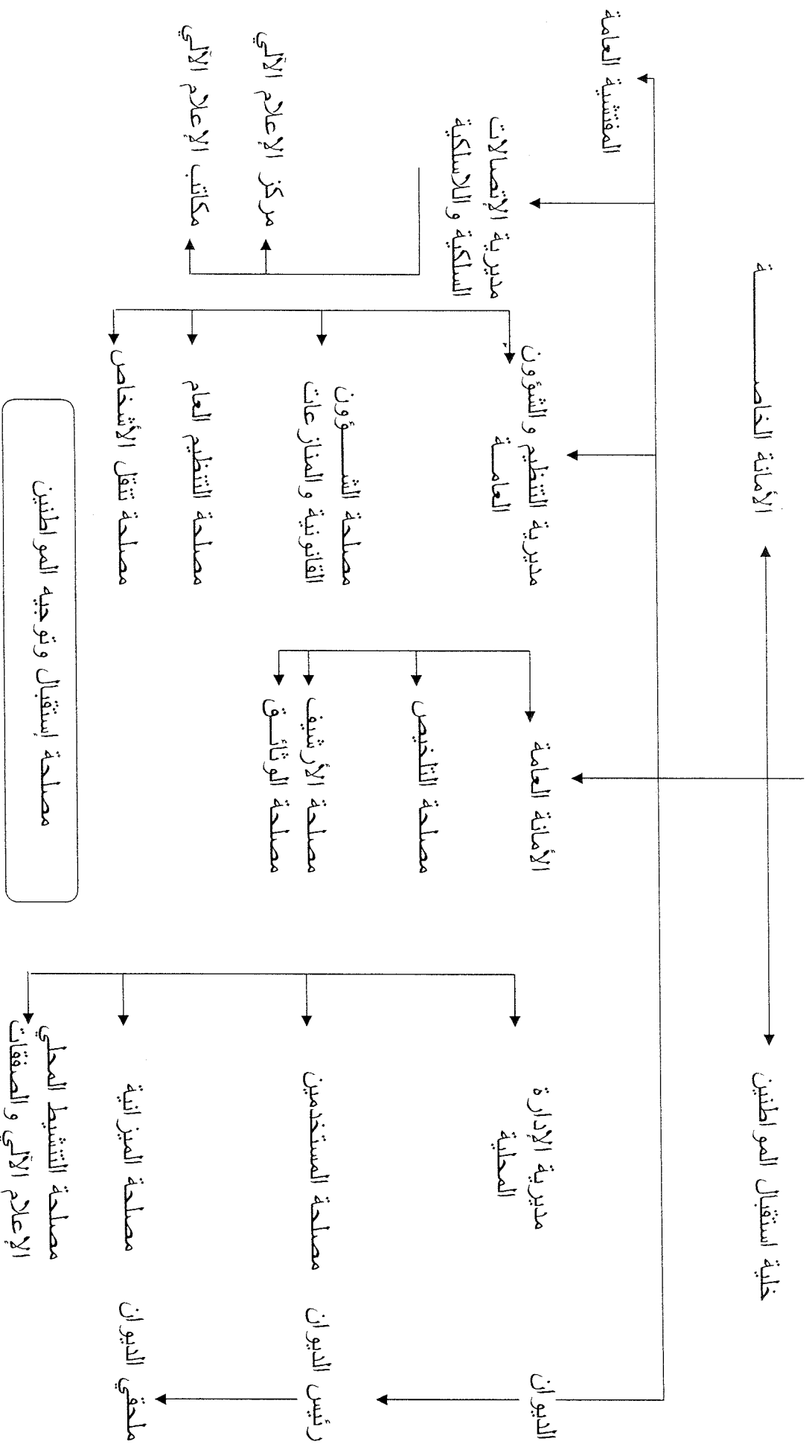
ملاحظة : - يجب أن تحرر في نسختين و تودع ما بين 20 و 25 من كل شهر على مستوى وكالة التشغيل
- ضرورة التأكد من مطابقة الاسم واللقب و تاريخ الميلاد مع الحساب البريدي الجاري CCP
- تمضي أوراق الحضور من طرف الهيئة المستخدمة صاحبة العقد .

توقيع المستخدم
(الاسم واللقب والصفة)

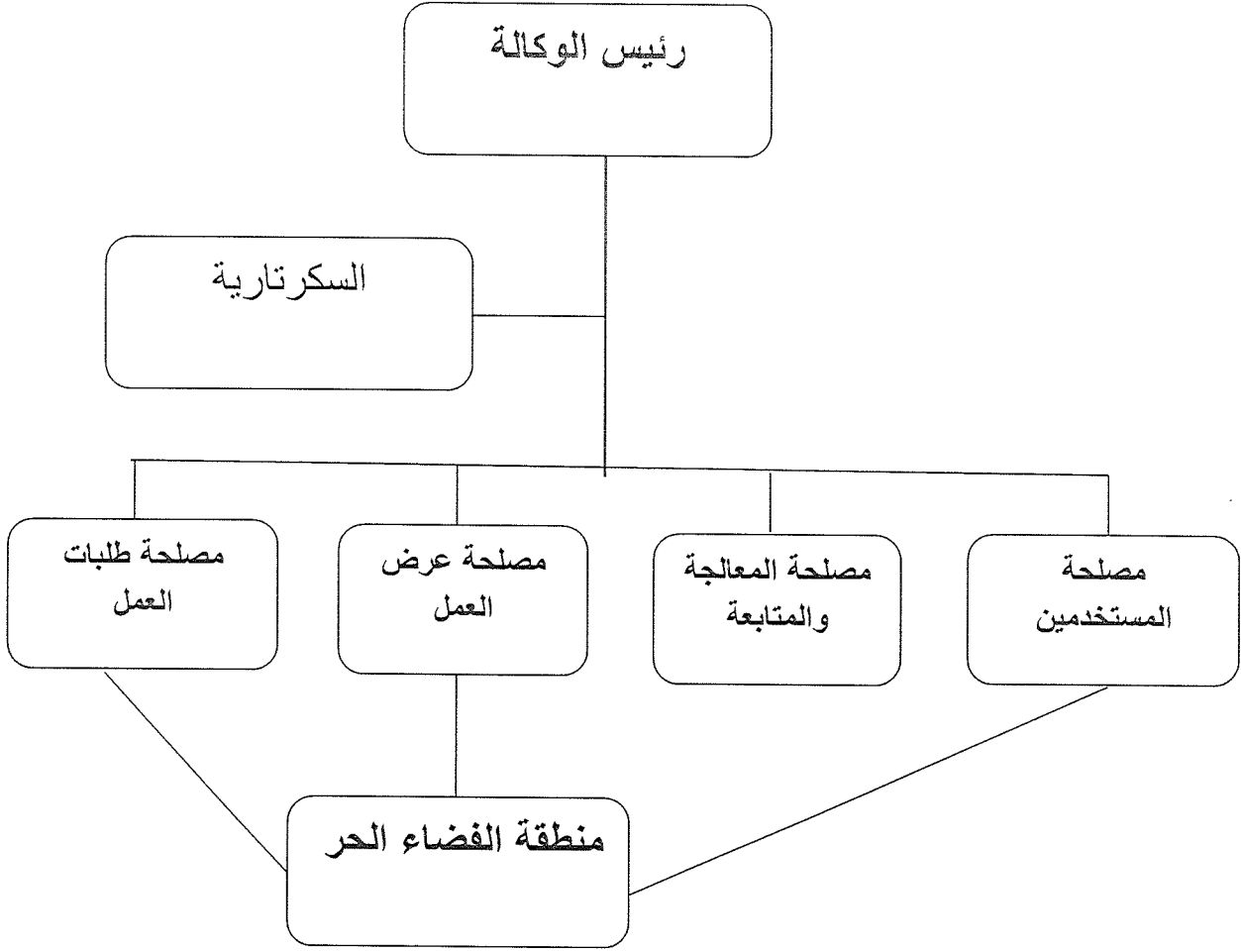


الهيكل التنظيمي لولاية الحافة

الوطني



الهيكل التنظيمي للوكالة الولائية للتشغيل بالجلفة.



Dispositif d'Aide à l'Insertion Professionnelle

DAIP

- Une (01) année renouvelable dans le secteur économique
- Trois (03) années renouvelables dans le secteur administratif

1- Contrat d'Insertion des Diplômés (CID)

- 5.000 DZD pour les diplômés de l'enseignement supérieur
- 0.000 DZD pour les Techniciens Supérieurs

2- Contrat d'Insertion Professionnelle (CIP)

- 3.000 DZD pour les sortants de l'enseignement secondaire et de la formation professionnelle

3- Contrats formation/insertion (CFI)

- 2.000 DZD pour les jeunes insérés dans des chantiers divers
- 000 DZD pour les jeunes insérés auprès des entreprises production.
- 000 DZD pour les jeunes placés auprès des autres artisans
- bénéficiez de l'insertion d'un nombre égal à 15 % de titre effectif et 25% pour les wilayas du sud.
- pérennisez au moins 25 % des insérés et obtenez une insertion supplémentaire d'un nombre égal à 30 % votre effectif.

Il est accordé aux jeunes insérés en **CID** et **CIP** une **Prime d'Encouragement** à la Recherche de Formation (**PERF**) de 3.000 DZD / mois, pour une période maximale de 06 mois.

جهاز المساعدة على الإدماج المهني

DAIP

- سنة (01) واحدة قابلة للتجديد في القطاع الاقتصادي
- ثلاث سنوات قابلة للتجديد في القطاع الإداري

1- عقد إدماج حاملي الشهادات (CID)

- 15.000 دج لحاملي شهادات التعليم العالي
- 10.000 دج للتقنيين السامين

2- عقد الإدماج المهني (CIP)

- 8.000 دج لخريجي التعليم الثانوي و التكوين المهني

3- عقد تكوين/ إدماج (CFI)

- 12.000 دج للشباب المدمج في الورشات المختلفة
- 6.000 دج للشباب المدمج في مؤسسات الإنتاج.
- 4.000 دج للشباب المدمج لدى الحرفيين المعلمين
- 1-إستفيدوا من إدماج ما يعادل 15 % من تعداد مؤسستكم و 25% في ولايات الجنوب.
- 2-تبتوا 25% على الأقل من المدمجين و استفيدوا من إدماج إضافي يعادل 30% من تعداد مؤسستكم.
- تمنح للشباب المدمج في إطار عقود إدماج حاملي الشهادات(CID) و عقود الإدماج المهني (CIP) منحة شهرية للتشجيع على البحث عن التكوين قيمتها 3.000 دج خلال مدة أقصاها (6) أشهر.

Professional integration help's device

DAIP

- A renewable year in the economic area
- Three (03) renewable years in the administrative area

1-Integration contract of graduates (CID)

- 15 000 DZD for graduates of higher education
- 10 000 DZD for technicians

2-Vocational integration contract (CIP)

- 8 000 DZD for the leaving secondary education and vocation training

3-Training contract/ integration(CFI)

- 12 000 DZD for young people inserted into various sites
- 6 000 DZD For young people inserted into production companies
- 4 000 DZD for young people placed with master craftsmen.
- 1- Benefit from the insertion of a number equal to 15% of your workforce and 25 % For southern regions
- 2- Hold at least 25% of the inserted and get an insert additional to a number equal to 30% of your workforce

An incentive for formation 3000 DZD per month, for a maximum period of six months, has been granted in Integration contract of graduates and Vocational integration contract.

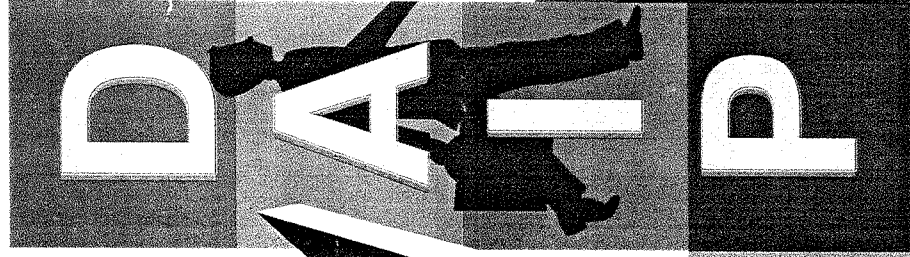


الوكالة الوطنية للتشغيل
Agence Nationale de l'Emploi

Integration ↓

Experience ↓

Employability



Integration contract of graduates

Vocational integration contract

Training contract/ integration

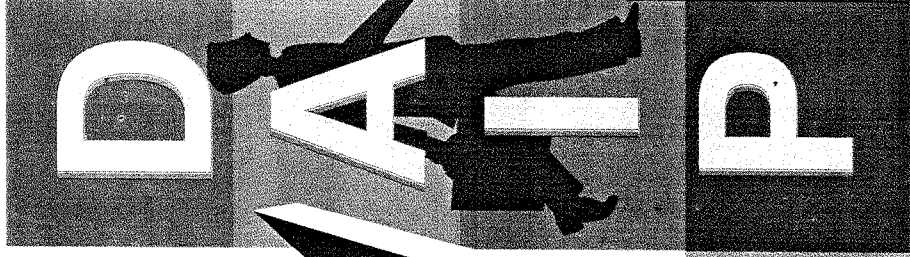


الوكالة الوطنية للتشغيل
Agence Nationale de l'Emploi

إدماج ↓

خبرة ↓

تشغيل



عقد إدماج حاملي الشهادات

عقد الإدماج المهني

عقد تكوين / إدماج

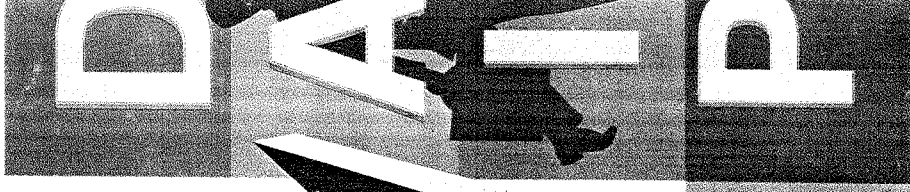


الوكالة الوطنية للتشغيل
Agence Nationale de l'Emploi

Insertion ↓

Expérience ↓

Employabilité



Contrat d'Insertion des Diplômés

Contrat d'Insertion Professionnelle

Contrat Formation / Insertion

Contrat Formation / Emploi

Artisans,

Vous voulez préserver votre métier, placez des jeunes dans votre atelier selon la formule formation / insertion.

L'Etat prend en charge les jeunes apprentis pendant une (1) année. Ces jeunes bénéficient de :

- Une bourse mensuelle de 4000 DZD
- Une prise en charge totale de la couverture sociale

A l'issue de la formation, concluez un **Contrat de Travail Aidé** d'une année avec le jeune formé et **bénéficiez de :**

- 1- Une contribution mensuelle de l'Etat, de 6000 DZD au salaire de poste.
- 2- Un abattement des charges patronales et cotisez pour 5% au lieu de 25%.

Ce taux est porté à 2.5% si vous activez dans les wilayas des Hauts Plateaux et du Sud.

AVANTAGES FISCAUX

Bénéficiez également, pour une période de quatre (4) ans, d'une réduction de l'impôt sur le revenu global (IRG) ou de l'impôt sur les bénéfices des sociétés (IBS), selon le cas, quand vous créez et maintenez des emplois nouveaux.

Cette réduction d'impôt est fixée à 50% du montant des salaires versés au titre des emplois créés et préservés dans la limite de 5% du bénéfice imposable sans que cette réduction n'exécède un million de dinars (1000000 DZD) par exercice fiscal.

*Formez...
Préservez votre métier*

عقد تكوين / إدماج

أيها الحرفيون،

تريدون الحفاظ على حرفتكم، شغلوا الشباب في ورشاتكم وفقا لمنتدى تكوين/ إدماج.

تتكفل الدولة بالشباب المكون لمدة سنة (01) واحدة.

يستفيد هؤلاء الشباب من :

- منحة شهرية قدرها 4000 دج
- تكفل تام بالتغطية الاجتماعية

يمكنكم، عند انقضاء مدة التكوين، إبرام عقد عمل مدعم لمدة سنة (01) واحدة مع الشاب المكون مع الاستفادة من:

- 1 - مساهمة الدولة في أجرة المنصب تقدر ب 6000 دج شهريا.
- 2 - تخفيض تكاليف حصة اشتراك المستخدم إلى 5% عوضا عن 25%.

تصل هذه النسبة إلى 2.5% إن كان نشاطكم في ولايات الهضاب العليا والجوف

تخفيض جبالي:

استفيدوا أيضا لمدة أربعة (04) سنوات من تخفيض في الضريبة على الدخل الإجمالي أو الضريبة على أرباح الشركات تبعا للحالة، إذا أنشئتم وحافظتم على مناصب عمل جديدة.

يحدد هذا التخفيض في الضريبة بنسبة 50% من مبلغ الأجر المدفوعة وفقا لمناصب الشغل المنشأة والمحافظة عليها، وفي حدود 5% من الربح الخاضع للضريبة دون أن يفوق هذا التخفيض مبلغ مليون دينار جزائري (1000000 دج)

*كوّنوا...
حافظوا على حرفتكم*

Training/ Inserting Contract

Craftsmen,

You want to preserve your craft, place young people your workshop according to the formula: training integration; the state supports the young apprentice during a year, and he enjoys of:

- A monthly stipend of 4000 DZD
- Total support of social coverage.

At the end of the training, conclude a contract helps work for a year, with trained young and benefit from:

- 1) - A monthly contribution of the state of 6000 DZD;
- 2) - Reductions in themanagement share and contribute to 5% instead of 25%.

• This rate is 2.5% if you recruit in the high lands regions and south.

TAX BENEFITS

Benefit also, for a period of four (04) years, for a reduction the overall income tax or in the tax on the profits of companies depending on the case, when you create and keep new jobs

This reduction is fixed at 50% of the amount of wages paid the title of the jobs created and maintained in the limit of 5% the taxable profits without that reduction exceeds 1000 000 DZD by fiscal year.

*Train...
Preserve your craft*



الوكالة الوطنية للتشغيل
Agence Nationale de l'Emploi

C

F I

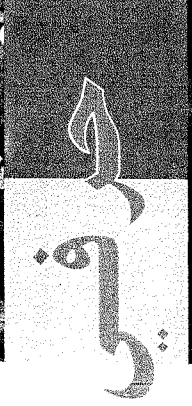


Craftsman



C

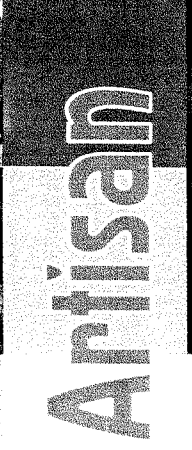
F I



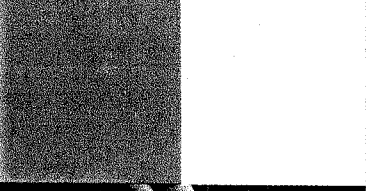
الوكالة الوطنية للتشغيل
Agence Nationale de l'Emploi

C

F I



Artisan



Train...

Preserve your craft

5 th Captain Nordine Mennani st - Algiers
Phone: +213 21 23 73 21/+213 21 23 79 86 - Fax: +213 21 23 74 03
web: www.anem.dz / E-mail: anem@anem.dz
anem.speemploi@facebook.com

كونوا...

حافظوا على حرفتكم

5, شارع النقيب نور الدين مناني - الجزائر
021237403 : فاكس : 021237321 - هاتف : 021237986
www.anem.dz : البريد الإلكتروني : anem@anem.dz
anem.speemploi@facebook.com

Formez...

Préservez votre métier

5, Rue Capitaine Nordine Mennani - Alger
Tél: 021 23 73 21/021 23 79 86 - Fax: 021 23 74 03
Site web: www.anem.dz / E-mail: anem@anem.dz
anem.speemploi@facebook.com

MEASURES D'ENCOURAGEMENT I

Employeur du secteur économique

1 Recrutez dans le cadre du Dispositif d'Aide à l'Insertion Professionnelle (DAIP), et bénéficiez d'une prise en charge totale :

- Des salaires mensuels.
- Des cotisations sociales.

Bénéficiaire de :

- Formation des demandeurs d'emploi, afin de les adapter aux postes d'emploi, par une prise en charge de 60% du coût de la formation.

2 Recrutez dans le cadre du contrat de travail aidé (CTA) et bénéficiez d'une contribution de l'Etat sur le salaire de poste à raison de :

- 12 000 DZD pour les diplômés de l'enseignement supérieurs.
- 10 000 DZD pour les techniciens supérieurs.
- 8 000 DZD pour les sortants de l'enseignement secondaire et de la formation professionnelle.
- 6000 DZD pour les sans qualification.

3 Bénéficiez aussi d'une réduction de la part patronale et versez au lieu de 25% :

- 15% pour le recrutement d'un demandeur d'emploi ayant déjà travaillé.
- 5% pour le recrutement d'un primo-demandeur d'emploi.
- 2,5% pour tout recrutement dans les wilayas des hauts plateaux et du sud.

4 bénéficiez d'une aide mensuelle de 1000 DZD, pendant trois (03) années au maximum, pour tout recrutement en contrat à durée indéterminée (CDI).

Micro-entreprises créées dans le cadre de l'Agence Nationale de Soutien à l'Emploi de Jeunes (ANSEJ) et la Caisse Nationale d'Assurance Chômage (CNAC);

- Vous pouvez recruter deux (02) primo - demandeurs d'emploi dans le cadre du Dispositif d'Aide à l'Insertion Professionnelle DAIP.

دائير تشجيعيه

أيها المستخدمون في القطاع الاقتصادي :

1 شغلوا طالبي العمل في إطار جهاز المساعدة على الإدماع المهني DAIP واستفيدوا من التكفل التام:

- بالأجرة الشهرية.

- بالإشتراكات في الضمان الاجتماعي.

استفيدوا من:

- تكوين لفائدة طالبي العمل لتكثيف مؤهلاتهم مع مناصب العمل عن طريق التكفل بنسبة 60% من تكاليف التكوين.

2 شغلوا في إطار عقد العمل المدعم CTA واستفيدوا من مساهمة الدولة في أجرة المنصب ب:

* 12 000 دج لأحادي شهادات التعليم العالي

* 10 000 دج للتقنيين السامين

* 8 000 دج لخريجي التعليم الثانوي والتكوين المهني

* 6000 دج لعلمي التكوين

3 استفيدوا أيضا من تخفيض حصة اشتراك المستخدم و انقروا عرضا عن 25% :

* 15% عند تشغيل طالب عمل سبق له العمل

* 5% عند تشغيل طالب عمل مبتدئ

* 2.5% لكل تشغيل في ولايات الهضاب العليا و الجنوب

4 استفيدوا، لمدة أقصاها 03 سنوات، من إعانة شهرية قدرها 1000 دج لكل توظيف يعقد بعقد عمل لمدة غير محدودة

أصحاب المؤسسات المصغرة المنشأة في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ والملتوق الوطني للتأمين عن البطالة CNAC.

- يمكنكم الاستفادة من طالبي عمل مبتدئين اثنين 02 في إطار جهاز المساعدة على الإدماع المهني DAIP فور دخولكم فترة الإستغلال.

INCENTIVE MEASURES

Employers of economic area

1 Recruit within the framework of integration professional assistance and get a full support of:

- Monthly wages
- Social contribution.

Benefit from:

- Training of jobseekers, in order to adapt them to the jobs positions, by support of 60% of the cost of training

2 Recruit in the help employment contract and profit from a contribution from the state on the salary position:

- 12 000 DZD for graduates of higher education;
- 10 000 DZD for technicians;
- 8 000 DZD for the leaving secondary education and vocation training.
- 6 000 DZD For the unqualified.

3 Also profit from a reduction of labour and pay, instead of 25%:

- 15% for recruitment of a job seeker having already worked
- 5% for recruitment of a first job seeker
- 2.5% for recruitment in the highlands regions and south.

4 Get a monthly assistance of 1000 DZD, for a maximum period of three (03) years, for any recruitment in indeterminate contract

Companies created as part of the employment of you people national agency (ANSEJ) and national unemployment insurance fund support (CNAC);

- You can recruit two (02) first-jobseekers within the Professional integration help's device.



الوكالة الوطنية للتشغيل
Agence Nationale de l'Emploi



الوكالة الوطنية للتشغيل
Agence Nationale de l'Emploi



الوكالة الوطنية للتشغيل
Agence Nationale de l'Emploi

EMPLOYERS

أيها المستخدمون

EMPLOYERS

Recruit...
Benefit from
various tax benefits

وظفوا...
إستفيدوا
من إمتيازات مختلفة

Recrutez...
Bénéficiez
de divers avantages

Employeurs !

Si vous voulez améliorer les compétences de vos jeunes insérés et les adapter aux besoins des postes de travail de votre entreprise.

Vous pouvez leur offrir des formations complémentaires de recyclage ou de perfectionnement, en optant pour :

Le Contrat de Formation / Emploi (CFE)

Bénéficiez, pour une durée maximale de 06 six mois, d'une prise en charge à hauteur de 60% du coût de la formation sous la condition de les permaniser pour une durée minimale d'une année.

أيها المستخدمون

إن أردتم تطوير كفاءات الشباب المدمجين و تكيف مؤهلاتهم مع متطلبات مناصب عمل مؤسستكم

يمكنكم منحهم تكوين تكميلي و تجديد معارفهم أو تحسين مستوياتهم، عن طريق عقد تكوين / تشغيل (CFE)

استفيدوا، خلال مدة أقصاها ستة (06) أشهر من التكلفة بنسبة 60 % من كلفة التكوين في حالة التزامكم بتنصيب الشاب المستفيد لمدة لا تقل عن سنة (01) عند انتهاء فترة التكوين.

Employers !

If you want to improve your young inserted skills and adapt them to the needs of your company's workstation.

You can offer them complementary training retraining or upgrading, opting for: the training employment contract.

Benefit from supports to the tune of 60% of the cost of training, for a maximum period of six months, under the condition to keep for a minimum period of one year.



الوكالة الوطنية للتشغيل
Agence Nationale de l'Emploi

CFE

Training Employment Contract

Job + Future
+
Training



ENSURE THE INCLUSION
OF YOUNG PEOPLE

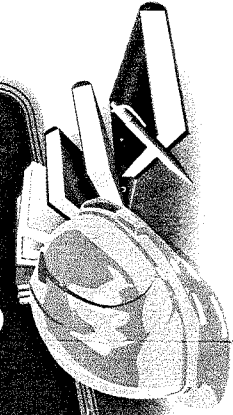


الوكالة الوطنية للتشغيل
Agence Nationale de l'Emploi

CFE

عقد تكوين وتشغيل

تشغيل +
تكوين = مستقبل



ضمان إدماج الشباب

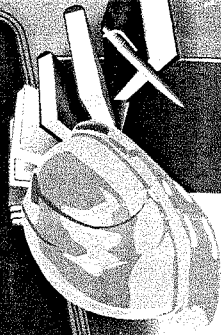


الوكالة الوطنية للتشغيل
Agence Nationale de l'Emploi

CFE

Contrat de Formation Emploi

Emploi +
Formation



ASSURER L'INSERTION
DES JEUNES

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي
الوكالة الوطنية للتشغيل

كشف الحضور الجماعي (CIP+CID)

الوكالة المحلية للتشغيل:
الهيئة المستخدمة: مديرية الإدارة المحلية
العنوان:

أكتوبر
2016
السنة

N°	NOM ET PRENOM	DATE DE NAISSANCE	N° CCP	NBRE DE JOURS TRAVAILLES	NBRE DE JOURS MALADIE	NBRE DE JOURS CONGE	NBRE DE JOURS ABSENCES	O.B.S
1	Serar Fadhila	12/03/1986	11415598 cle 07	30	0	0	0	
2	Kerfaoui Fatto	24/02/1985	8502148 cle 97	30	0	0	0	
3	Zeggar Nouredd	06/04/1984	9753302 cle 40	30	0	0	0	
4	Ramdani Aicha	15/04/1981	9033612 cle 84	30	0	0	0	
5	Benbrika Brahi	24/04/1988	11446363 cle 91	2	0	28	0	
6	Bedjina Most	21/01/1989	11435520 cle 24	2	0	28	0	
7	Telha Denia	25/10/1988	11415472 cle 67	30	0	0	0	
8	Aoula saadia	26/07/1981	5853700 cle 25	30	0	0	0	
9	Ben Hamida m	23/02/1988	10402776 cle 62	30	0	0	0	
10	Fadda Amria	09/02/1978	7330418 cle 82	30	0	0	0	
11	Bennifi Hanane	22/11/1988	11450042 cle 25	30	0	0	0	
12	Korrich Abia	20/10/1978	12709345 cle 15	30	0	0	0	
13	Gasmi Mekhtar	10/08/1991	16167124 cle 09	30	0	0	0	
14	Djalab Noura	18/08/1977	4669125 cle 41	30	0	0	0	

15	Akhdrri Fatna	10/05/1988	11415989 cle 30	30	0	0	0	
16	Daiffalah Sihem	13/04/1987	15852337 cle 48	30	0	0	0	
17	Guezim Zekhroufa	11/12/1989	114251188 cle 56	30	0	0	0	

