



جامعة غرداية



كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم العلوم الاجتماعية

شعبة علم الاجتماع

عنوان المذكرة:

برنامج نشاطات الإدماج الإجتماعي

والإندماج المهني

دراسة ميدانية لعمال برنامج نشاطات الإدماج الإجتماعي بلدية زلفانة

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات لنيل شهادة ماستر أكاديمي في علم الاجتماع

تخصص : علم اجتماع التنظيم و العمل

تحت إشراف:

د/عبد القادر عكوشي

إعداد الطالب:

ياسين قزير

الموسم الجامعي 1436هـ - 1437هـ / 2015م - 2016م



جامعة غرداية

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم العلوم الاجتماعية

شعبة علم الاجتماع



عنوان المذكرة:

برنامج نشاطات الإدماج الاجتماعي

والاندماج المهني

دراسة ميدانية لعمال برنامج نشاطات الإدماج الاجتماعي بلدية زلفانة

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات لنيل شهادة ماستر أكاديمي في علم الاجتماع

تخصص : علم اجتماع التنظيم و العمل

تحت إشراف:

د/ عبد القادر عكوشي

إعداد الطالب:

ياسين قزيب

الموسم الجامعي 1436هـ - 1437هـ / 2015م - 2016م



كلمة شكر

الشكر لله العلى القدير الذي أعانني ووفقني لإتمام ها البحث وانطلاقا من حديث المصطفى صلوات الله وسلامه عليه لا يَشْكُرُ اللهُ مَنْ لا يَشْكُرُ النَّاسَ

أتوجه بالشكر الجزيل إلى الأستاذ

الموجه والمراقب والذي كان بالنسبة لي كالواقف على بروج يرى من خلاله المسلك
الدكتور ﴿عبدالقادر عكوشي﴾

فكان نعم المشرف بنصائحه ، وتوجيهاته ودعمه المتواصل للتوجيه هذه الدراسة .

وأشكر أساتذتي بجامعة غرداية بقسم علم الاجتماع و أخص بالذكر كل من الأساتذة

" د.قمانة محمد و د.قرليفة عبد الحميد و د. نور الدين بولعراس وأ.حواطي أمال

كما أشكر لجنة المناقشة على قبول المناقشة من أجل التصحيح والتصويب ، وإعادة التوجيه

لايثراء العمل

وأخير أتقدم بجزيل الشكر لكل من ساهم في إنجاز هذا العمل من قريب أو من بعيد ولو

بكلمة طيبة.

إلى كل هؤلاء جزاكم الله خيرا

الإهداء

من صفوة فؤادي ... من نبضات قلبي ... اهدي هذا العمل إلى من ربنتني و أنارت
دربي وأعاننتني بالصلوات والدعوات إلى أعلى إنسان في الوجود إلي الينبوع الذي لا
يمل العطاء، إلى من لا يمكن للكلمات أن توفيهما حقها قمة التضحية والوفاء ماسحة الدمع
والأحزان ، منبع الرقة والحنان ،

أمي رمز المحبة والعطاء أطال الله في عمرها ومدد خطاها

إلى من علمني العطاء بدون انتظار ... إلى من أحمل اسمه بكل افتخار الذي بنوره
أضاء طريقي فكان وصولي، وزرع في قلبي بسمته وبعث في فؤادي بهجة، وكان
مثلي الأعلى

أبي رحمة الله عليه و غفر الله لنا و له و أسكنه فسيح جنانه آمين .

إلى زوجتي الغالية و بناتي هديل، و خيرة سلاف

إلى من جمعني بهم رحم واحد نعيمة و نادية و فاتح و رحمة و نوال و عبد الرحيم وسيد
احمد و أولادهم (آية و إكرام، عبير و عائشة، محمد عبد النور، عبد القادر وأنفال)

إلى كل الزملاء والزميلات طلبة علم الاجتماع .

إلى كل من تصفح أوراق هذه المذكرة من بعدي .

فهرس المحتويات

أ..... مقدمة:

الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة

- 1-أسباب اختيار الموضوع:4
- 2-أهمية الدراسة و أهدافها:.....5
- 3-إشكالية الدراسة :6
- 4-صياغة فرضيات الدراسة:8
- 5-تحديد المفاهيم:8
- 6-المقاربة السوسولوجية للدراسة :9
- 7-الدراسات السابقة:.....12

الفصل الثاني: برنامج نشاطات الإدماج الإجتماعي

- 1-مفهوم التشغيل:17
- 2-مفهوم سياسة التشغيل:.....18
- 3-ماهية برنامج نشاطات الادمج الاجتماعي:19
- 4-الأسس القانونية لبرنامج نشاطات الإدماج الاجتماعي:21
- 5-الهيكل التنظيمي لمديرية النشاط الاجتماعي:22
- 6-علاوة برامج الإدماج الاجتماعي:.....23
- 7-أهداف وأبعاد برنامج نشاطات الإدماج الإجتماعي :24
- 8-تقييم منحة عقود برنامج نشاطات الإدماج الإجتماعي :25
- خلاصة:26

الفصل الثالث : الإندماج المهني

- 1-الإدماج و الإندماج المفهوم و الدلالات:28
- 2-مفاهيم الإندماج:29
- 3- أنواع الإندماج المهني:.....31
- 4- مظاهر الاندماج المهني:32

- 5- العوامل المساعدة على الإندماج المهني: 33
- 6- التدريب : 36
- 7- التكوين:..... 38
- 8- المهارة المهنية:..... 42

الفصل الرابع : الدراسة الميدانية

- 1-مجالات الدراسة:..... 44
- 2-منهج الدراسة وتقنياتها:..... 45
- 3-تقنيات البحث و الأدوات المستعملة : 46
- 4-العينة:..... 48
- 5-خصائص العينة:..... 49
- 6-تحليل و تفسير نتائج الفرضية الأولى: 54
- 7-تحليل و تفسير نتائج الفرضية الثانية: 72
- 8-الإستنتاج العام: 86
- خاتمة 89
- قائمة المراجع 92
- قائمة الملاحق 96

قائمة الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
جدول رقم (1):	يوضح جنس الباحثين	49
جدول رقم (2):	يوضح التوزيع العمري للباحثين:	50
جدول رقم (3):	يوضح المستوى التعليمي للباحثين:	50
جدول رقم (4):	يوضح الحالة المدنية:	51
جدول رقم (5):	يوضح مهنة مختلف أفراد العينة	52
جدول رقم (6):	يوضح الأقدمية بالعمل	53
جدول رقم (7):	يوضح العلاقة بين المستحقات المتحصل عليها والجهود المقدمة	55
جدول رقم (8):	يوضح العمل مع الجماعة في المؤسسة و أثره على إكتساب الخبرة	57
جدول رقم (9):	يوضح إجابات الباحثين حول الصعوبات أثناء العمل.	59
جدول رقم (10):	يوضح الخبرة المكتسبة من سنوات العمل وأثرها على المشاركة في اتخاذ القرار بالمؤسسة..	61
جدول رقم (11):	يبين توزيع الباحثين حسب مكائهم بين زملائهم في اطار العمل.....	63
جدول رقم (12):	يوضح دواعي و أسباب إحترام القوانين المعمول بها بالمؤسسة	64
جدول رقم (13):	يوضح إختيار المستفيدين لبرنامج نشاطات الإدماج الإجتماعي	66
جدول رقم (14):	يوضح الفرق بين العمل بهذا البرنامج و البقاء في حالة بطالة.	67
جدول رقم (15):	يوضح تأثير المنحة المتحصل عليها على مستوى الإبداع في العمل.....	73
جدول رقم (16):	يوضح قيمة إتقان و تنوع طرق العمل في المؤسسة.	75
جدول رقم (17):	يوضح ارتباط الخبرة المهنية و المهارات المكتسبة و علاقتها بنسبة الأخطاء المهنية أثناء أداء العمل	77
جدول رقم (18):	يوضح دور التكوين المهني في اكتساب المهارات و علاقتة بتحسين أداء العمال.....	79
جدول رقم (19):	يوضح تقييم أداء العمال في المؤسسة.	81
جدول رقم (20):	يبين توزيع الباحثين حسب العمل الذين يقومون به و علاقتة بالمكاسب المحققة.....	82

قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
37.....		الشكل رقم (1): يترجم تعاريف مفهوم التدريب.

مقدمة

يأتي الاهتمام الكبير لدول العالم بموضوع الحد من البطالة أو التقليل منها و خاصة في الطبقات الهشة من المجتمع و التي تعاني التهميش في ظل عدم وجود أي مؤهل يضمن لها موردا للعيش في ظل التغيرات الاقتصادية و الاجتماعية، وكذلك انطلاقا من أن الحق في العمل يعد مطلب أساسيا لأفراد المجتمع جميعهم حيث نجد أن الأنظمة والتشريعات الدولية قد التزمت بالنص على ضرورة و أهمية توفير العمل اللائق و المناسب للفرد، لذا نص الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في البند 93 من الفقرة الأولى على أن لكل إنسان حق العمل و حرية اختياره.....، وحق الحماية من التعطل.

لقد ظل مشكل التوظيف و التشغيل محور اهتمام المفكرين الذين يريدون وضع حل للمشكلات التي تواجههم في سوق العمل وطرح البدائل الممكنة لمعالجة هذه الإشكالية الكبرى التي باتت تهدد استقرار الكثير من الدول. إذن فظاهرة البطالة لم تعد في حاجة إلى إثبات وجود في بلادنا كما هي في سائر دول العالم. حيث أن استفحاله بدأ يأخذ أبعادا جديدة بالأساس فهي تعد من أهم انشغالات الحكومة الجزائرية، لهذا اتبعت الحكومة سياسات تشغيلية عديدة لتوفير أكبر عدد ممكن من مناصب الشغل خاصة لفئات الهشة من المجتمع، حيث قامت الجزائر بتبني مجموعة من السياسات، فأصبحت الدولة هي المشغل الرئيسي للعمالة و مصدر مهم في خلق مواطن العمل والضامن لعملية التشغيل، فمن بين هذه السياسات التشغيلية إتباع منهج الوساطة في سوق العمل، و ذلك بإنشاء مؤسسات وسيطة تقوم بالربط بين طالبي العمل وبين المؤسسات و الأفراد العارضين لمناصب عمل. ومن بين أهم هذه المؤسسات وكالة التنمية المحلية و مديريات النشاط الاجتماعي على مستوى التراب الوطني. إن القطاع التضامني بصفة خاصة، من حيث محاولة تجسيد مشاريعه و خاصة منها توظيف اليد العاملة من الطبقات الهشة، وفي برامجها ذات الطابع الاجتماعي، إنما يحاول دمج هؤلاء اجتماعيا و مهنيا في مناصب عمل قارة قصد تحسين مستواهم المعيشي. فموضوع اندماج هذه الفئة مهنيا في هذه المناصب هو موضوع دراستنا، و قد حظي ولا يزال موضوع الاندماج المهني للعامل داخل أي مؤسسة باهتمام العديد من الباحثين، حيث أجريت العديـد من الدراسات عن الاندماج المهني ، و تؤكد هذه الدراسات على تعدد العقبات للتوصل إلى تحديد العوامل التي تؤثر مباشرة على الاندماج المهني .

لقد جاءت دراستنا في أربعة فصول متصلة ببعضها، وكان تقسيمها على النحو التالي :

الفصل الأول خاص ببناء موضوع الدراسة، و الذي يتضمن أسباب اختيار الموضوع، وأهميته و أهدافه، الإشكالية، الفرضيات، المقاربة السوسولوجية للدراسة، تحديد المفاهيم تم الدراسات السابقة في الأخير.

الفصل الثاني: تطرقنا فيه إلى التعريف ببرنامج نشاطات الإدماج الاجتماعي، النصوص القانونية لهذا الجهاز، الهيكل التنظيمي لمديرية النشاط الاجتماعي لغرداية، مجالاته، قيمة علاوة برنامج الإدماج الاجتماعي وأهدافه تم تقييم عقود برنامج نشاطات الإدماج الاجتماعي، تم المزايا والنقائص.

الفصل الثالث: يتضمن مفهوم لمصطلح الاندماج المهني و أنواعه و مظاهره و العوامل المساعدة على الاندماج المهني و في الأخير معوقاته.

أما الفصل الرابع: فهو الفصل الميداني و قد احتوى على المنهج المستخدم في البحث و مجالات الدراسة و أدوات وتقنيات جمع المعلومات و اختيار العينة و خصائصها تم تحليل نتائج فرضيات البحث وتفسيرها ليعقب ذلك باستنتاج عام ثم خاتمة البحث.

الفصل الأول

الإطار المنهجي للدراسة

تمهيد

- 1) أسباب اختيار الموضوع.
- 2) أهمية الدراسة و أهدافها.
- 3) إشكالية الدراسة.
- 4) صياغة فرضيات الدراسة.
- 5) تحديد المفاهيم.
- 6) المقاربة السوسولوجية للدراسة.
- 7) الدراسات السابقة.

تمهيد

يتناول هذا الفصل الجانب المنهجي للدراسة، من خلال التطرق لمختلف الجوانب المنهجية لهذه الدراسة و خاصة منها: أسباب اختيار موضوع الدراسة و أهميته، تم إشكالية الدراسة وصياغة فرضياتها تم تحديد المفاهيم و المقاربة السوسيولوجية، و في الأخير تطرقنا إلى أهم الدراسات السابقة لموضوع الدراسة.

1) أسباب اختيار الموضوع:

هناك أسباب مختلفة تدفع الباحث إلى اختيار هذا الموضوع من كل تلك المواضيع الممكنة دراستها، وبالنسبة لهذا الموضوع هناك أسباب ذاتية و أخرى موضوعية يمكن ذكرها كما يلي:

1-1) الأسباب الذاتية:

- * معايشتي المباشرة لهذه الفئة العاملة بهذا البرنامج والظروف المحيطة بها.
- * التدريب على الدراسة الميدانية من خلال الاستفادة من الدروس النظرية المتلقاة.
- * الإحساس السوسيولوجي بالموضوع و أهميته.
- * محاولة معرفة مدى نجاعة السياسة التشغيلية التي تبنتها الدولة للتقليل من مشكل البطالة والحد منها.

1-2) الأسباب الموضوعية:

- * قلة الدراسات السوسيولوجية التي تناولت موضوع الاندماج المهني بالنسبة لفئة العاملين ببرنامج نشاطات الإدماج الاجتماعي.
- * دراسة مستوى الاندماج المهني لهذه الفئة في أداء أعمالهم داخل المؤسسات العمومية التي ينتمون إليها.
- * دراسة العوامل المؤثرة في الاندماج المهني لدى فئة العاملين ببرنامج نشاطات الإدماج الاجتماعي.

2) أهمية الدراسة وأهدافها:

1-2) الأهمية: تكمن أهمية دراستنا فيما يلي:

- * ضرورة معرفة مدى أهمية برنامج نشاطات الإدماج الاجتماعي في المؤسسات العمومية في محاولة تغطية العجز في المناصب ذات النشاط القاعدي.
- * ضرورة الاهتمام بالعنصر البشري داخل المؤسسات وخاصة فئة برنامج نشاطات الإدماج الاجتماعي.
- * معرفة أهم العوامل المساعدة على زيادة إنتاجية الفرد داخل المؤسسة.
- * العمل على البحث عن أساليب و طرق تحسين مستوى معيشة الفرد من خلال كشف النقائص و الصعوبات.

2-2) الأهداف:

- * توظيف كل ما تلقينته من خلال مشواري الدراسي الجامعي خاصة من الناحية المنهجية و تطبيقه ميدانيا.
- * التعرف على مستوى الاندماج المهني و أنواعه و مظاهره... إلخ داخل المؤسسة خاصة بالنسبة لهذه العينة من خلال التعرف على بعض الدراسات الميدانية السابقة.
- * محاولة إنتاج معرفة علمية قد تضيفُ جديدا في سوسيولوجيا التنظيم بجامعتنا.

صعوبات الدراسة:

- مثل أي دراسة علمية قد تواجه الباحث العديد من الصعوبات المرتبطة بعدة عوامل منها ما يتعلق بطبيعة الموضوع، أو بظروف الباحث و إمكانياته، أو بطبيعة مجتمع الدراسة الميدانية.
- من بين الصعوبات التي واجهت هذه الدراسة سجلنا مايلي:
- * ضيق الوقت اللازم للدراسة خاصة بالنسبة لمثل هذا الموضوع الذي يفتقد نوعا ما إلى رصيد سوسيولوجي مهم.

* نقص شديد في الدراسات المتعلقة بمثل هذا الموضوع، ما جعل الجهد الرئيسي لعمله يتطرق أكثر إلى البحث عن الرصيد النظري و الدراسات السابقة المهمة حوله، مراجع دراسات وغيرها.

3) إشكالية الدراسة:

إن المتتبع للوضع الاجتماعي في الجزائر يلمس تحسنه بصورة جلية في السبعينات وأوائل الثمانينات بفعل السياسات التنموية في المجال الاقتصادي و الاجتماعي، و ذلك بتوفير فرص العمل لجميع الشرائح الاجتماعية، غير أن الأوضاع الاجتماعية بدأت تتدهور مند سنة 1986 بسبب انخفاض المداخيل من العملة الصعبة بفعل انهيار أسعار البترول في السوق العالمية، مما أدى إلى سوء الأوضاع في جميع المجالات في الجزائر، الأمر الذي فاقم في انتشار الفقر و البطالة في المجتمع. و قد وجدت الدولة نفسها مجبرة على محاربة هذه الظاهرة و ذلك بإتباع مجموعة سياسات و برامج تهدف إلى التقليل من هذه الظواهر و لتوفير الشروط اللازمة للأفراد لتحقيق مستوى من النمو و التأهيل المناسب. وفي إطار هذه السياسة التنموية عمدت الدولة إلى إنشاء محفظة من البرامج خاصة ذات البعد الإنساني من أجل محاربة البطالة خاصة في الفئات الهشة من المجتمع التي لا تملك أي مورد مالي أو نشاط أو مؤهل أو مستوى تعليمي يسمح لها ولو بالظفر بمنصب عمل يسد و يلبي حاجياتها في ظل التغيير الاجتماعي و يمنحهم قدرة من التأهيل المباشر و التطبيقي ميدانيا. و تهدف هذه البرامج إلى تقديم مجموعة من الخدمات ذات المنفعة الاقتصادية و الاجتماعية لهذه الفئة من المجتمع، و قد أنيطت مديريات النشاط الاجتماعي التابعة لوزارة التضامن و الأسرة على مستوى ولايات التراب الوطني بهذه المهمة. و من أهم هذه البرامج برنامج جهاز نشاطات الإدماج الاجتماعي (DAIS)، و الذي يحوي العديد من المستفيدين الذين يزاولون نشاطاتهم منذ أكثر من عشر سنوات في المؤسسات العمومية مما يؤهلهم لاكتساب خبرات و مهارات مهنية طيلة هذه المدة، و التي تسهم بدورها في تكوين رصيد معرفي و تقني للمهن التي كلفوا بها و التي قد تساعدهم في الاندماج المهني في أعمالهم في الحاضر أو في حالة الظفر بمنصب عمل مستقبلا، و كما تجدر

الإشارة أن هذا البرنامج هو امتداد لبرنامج الأنشطة ذات المنفعة العامة، أو ما يسمى سابقا ببرنامج الشبكة الاجتماعية، والذي وجه خصيصا لهذه الفئة من المجتمع من أجل تشغيلها.

يركز هذا البرنامج أساسا على خلق سريع لمناصب شغل باستعمال مكثف لليد العاملة سعيا من الدولة لمحاربة أو التخفيف من ظاهرة البطالة في هذا الوسط، و على تخفيض الآثار السلبية للإصلاحات الاقتصادية المطبقة، كمعالجة النقص الفادح في مناصب الشغل ذات النشاط القاعدي (صيانة المنشآت العمومية و الطرق، الغابات، الفلاحة و صيانة التراث العقاري المدني، أعوان الإطعام المدرسي و أعوان الإدارة و النظافة والحراسة و أعوان تعليم القرآن و محو للأمية... إلخ)، و ذلك في جميع المؤسسات العمومية، على أن يتم دمجهم على مراحل زمنية في مناصبهم في حالة فتح مناصب عمل دائمة بالمؤسسات التي يعملون بها، و ذلك بنسبة 50% لهذه الفئة وفقا للتعليمات الحكومية.

إن برنامج نشاطات الإدماج الاجتماعي لا يبدو من الناحية السوسولوجية على أنه حل فقط لمشكل البطالة، و إنما أكثر من ذلك، قد يحل الكثير من المشكلات المهنية و الاجتماعية هؤلاء. إن أهم ما يمكننا طرح تساؤلات سوسولوجية بالنسبة لهذا الموضوع هو ما تعلق منه بعلاقة هذا البرنامج التشغيلي بمتغير الاندماج المهني. أي قدرة هذا البرنامج على تحقيق الاندماج المهني للمستفيدين منه، أي مستوى اندماجهم و قدرتهم على الاندماج من خلال ما يمكن أن يكون قد تحقق لهم من تأهيل و تكوين بفضل هذا البرنامج.

انطلاقا من هذا التصور تم التساؤل حول طبيعة تأثير هذا البرنامج في الاندماج المهني للمستفيدين منه، و ذلك انطلاقا من سؤالين مهمين هما متفرعين من سؤال عام و ذلك كما يلي:

فقد اعتمدنا في بحثنا هذا على التساؤل التالي:

و كسؤال عام لهذه الدراسة يمكننا صياغة هذا الإشكال كما يلي:

* هل يسهم برنامج نشاطات الإدماج الاجتماعي في الإندماج المهني لمستفيديه؟

الأسئلة الفرعية:

* هل اكتساب الخبرة المهنية لهذه الفئة من خلال ممارسة العمل بصيغة برنامج نشاطات الإدماج الاجتماعي يحقق اندماجا مهنيا في العمل في المستقبل.

* هل اكتساب مهارات مهنية لهذه الفئة من خلال ممارسة العمل بصيغة برنامج نشاطات الإدماج الاجتماعي يحقق اندماجا مهنيا في العمل.

4) صياغة الفرضيات:

الفرضية العامة: برنامج نشاطات الإدماج الاجتماعي يسهم في إندماج المستفيدين منه مهنيا.

الفرضية الجزئية الأولى:

تسهم الخبرة المهنية المتحصل عليها بفعل برنامج نشاطات الإدماج الاجتماعي في الاندماج المهني لمستفيديه.

الفرضية الجزئية الثانية :

تسهم المهارات المهنية المكتسبة بفعل برنامج نشاطات الإدماج الاجتماعي في الاندماج المهني لمستفيديه.

5) تحديد المفاهيم:

يبني موضوع هذه الدراسة على مجموعة مفاهيم تشكل متغيرات البنائية، يمكن تحديدها كما يلي:

5-1 **مفهوم برنامج:** "الكلمة معربة من الأجنبية programme و هي في الأصل كلمة فارسية بلفظ " برنامة "، و تعني الخطة المرسومة التي تحدد مواعيد القيام بعمل ما، و كيفية تنفيذه، كبرنامج الدروس و برامج الإذاعة"¹.

5-2 **مفهوم إجرائي لبرنامج:** يمكن تعريف البرنامج على أنه خطة و مجموعة من التعليمات والأوامر التي توضح تسلسل الخطوات التي ينبغي القيام بها لأداء مهام معينة لحل مشكلة مطروحة واستخراج النتائج.

¹ جرجس ميشال جرجس، معجم مصطلحات التربية و التعليم، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، 2005م، ص 127.

3-5 مفهوم إجرائي لمصطلح نشاط: مجموعة الأعمال و الأفعال التي يقوم بها الفرد لغاية مفيدة أو هو ممارسة فعلية لعملٍ ما .

4-5 تعريف إجرائي للإدماج الاجتماعي:

يقصد بالإدماج الاجتماعي هو كيفية تفاعل وتكيف الفرد مع محيطه الاجتماعي من خلال أسرته وأصدقائه، وكذلك مع زملائه في محيط العمل.

5-5 تعريف إجرائي لمفهوم برنامج نشاطات الإدماج الاجتماعي:

نقصد به الإدماج الاجتماعي لطالبي العمل و الذين هم بدون دخل و بدون أي تأهيل و في حالة هشاشة اجتماعية.

6-5 المفهوم الاجرائي للخبرة المهنية:

نقصد بالخبرة المهنية مجموعة من المعارف الفكرية و التصورية المكتسبة من خلال العمل في إطار برنامج نشاطات الإدماج الاجتماعي والتي تساهم في اندماج مستفيديه مهنيا في العمل و التي قد تكون تقنية، اجتماعية و ثقافية .

7-5 مفهوم المهارة المهنية: "إنها السهولة و الدقة في إجراء عمل من الأعمال وتنمو نتيجة لعملية التعليم"¹.

8-5 المفهوم الاجرائي للمهارة المهنية:

نقصد بها مجموعة من المكاسب المهنية والقدرات التي تتعلق بأداء عمل قد تكون هذه القدرات ذهنية أو يدوية يستطيع الممتلك لها تأدية عمله والاندماج فيه و بدون أي صعوبة.

6) المقاربة السوسولوجية للدراسة :

تعتبر المقاربة السوسولوجية للبحث الإطار التصوري النظري الذي يوظفه الباحث في دراسته، ويعتمد عليه من خلال توظيف العديد من المفاهيم في عملية التحليل.

¹ جابر عوض سيد حسن، العمل مع الجماعات أسس و نماذج نظرية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر، 2007 م، ص309.

و كمدخل تحليلي للظاهرة المدروسة يمكن إسقاط النظرية البنائية الوظيفية عليها والتي تعتبر أحد الاتجاهات الرئيسية في علم اجتماع المعاصر، ويلخص "بارسونز" أحد علماء الاجتماع الأفكار الأساسية لهذه النظرية وذلك باعتبارها تشير إلى عمل الفرد و أهم العوامل المساعدة على الاستقرار و الاندماج داخل المؤسسة، ومن خلال تحليلاتنا النظرية نرى أنها مناسبة لدراستنا من خلال محاولة دراسة اندماج العامل مهنيًا داخل المؤسسة، فمن مبادئ النظرية نذكر:

يمكن النظر إلى أي شيء سواء كان فرداً أو كان مجموعة أو تنظيمًا رسميًا أو مجتمعًا على أنه نسق أو نظام، وهذا النسق يتألف من عدد من الأجزاء المترابطة، فحجم الإنسان نسق يتكون من مختلف الأعضاء والأجهزة وكذلك شخصية الفرد والمجتمع.

وقد حدد "بارسونز" باعتباره من أبرز علماء هذا الاتجاه، الوظائف الأساسية التي تشكل أساس تركيز المؤسسة مهما حدث من تغيير كمايلي:

وظيفة تقديم الدعم والاستقرار و محاولة التكيف وشعور العامل داخل عمله ويرتبط المدخل البنائي بالمؤسسة وأدوارها المختلفة المرتبطة بمدى طبيعة البناء الوظيفي لطبيعة العمل و المرؤوسين مما يؤدي إلى اندماج العامل في عمله، وكذلك علاقات العمال مع المرؤوسين يمكن أن تؤثر سلبًا على العامل وهذا يؤدي إلى آثار سلبية على العامل داخل عمله.

و كما يمكن تدعيم مقاربتنا النظرية بنظرية أبراهام ماسلو لسلم الحاجيات فهناك مجموعة من الحاجيات التي يشعر بها الفرد و تعمل كمحرك و دافع للسلوك، فالفرد كائن حي يشعر بالاحتياج الدائم و المتواصل و هذا الاحتياج بطبيعته يؤثر على سلوكياته، فالحاجات الغير مشبعة تسبب توترا دائما له، وطبيعة الفرد تحاول باستمرار إنهاء هذا التوتر من خلال تقديم مجهود سواء فكري أو عضلي قد يشبع ما لديه من حاجيات غير مشبعة و لو نسبيا، فالحاجات الغير مشبعة قد تسبب له كذلك مضاعفات نفسية و اجتماعية وهذا ما يؤدي بالفرد في الأخير إلى تبني وسائل دفاعية و هي تمثل ردود أفعال يحاول الفرد من خلالها حماية نفسه من ذلك الإحباط و الخروج أو الهروب من تلك الضغوطات.

"نظرية أبراهام ماسلو" فقد قدم هذا الأخير تدرجا هرميا لمستوى حاجات الإنسان واعتبر أن الحاجة إلى تقدير الذات محل قيمة الهرم وهي ترتبط بما يحفز الفرد ويدفعه إلى الإنجاز والإبداع والإنتاج، فكلما حقق العمل إشباعا لهذه الحاجات كان العمل مرضيا للفرد، حيث ركزت هذه النظرية على جانبين رئيسيين هما:

أن العامل هو راغب اجتماعي، الذي تعتمد حاجاته على ما يوجد لديه الآن من حاجات، فالحاجات التي لم يتم إشباعها بعد، هي التي تؤثر على سلوك حيث تكون بمثابة دافع للعمل".
 أن هناك ترتيب هرمي لحاجات العامل، إذ تم إشباع أحدهما تظهر الحاجة إلى الأخرى، وفيما يلي نقدم شرحا موجزا لكل نوع من الحاجات.

أ) **الحاجات الفيزيولوجية (الأساسية):** تمثل الدعائم الأساسية التي يعتمد عليها وجود الأنساق، مثل المأكل والمشرب والراحة وغير ذلك، إذ تمثل هذه الحاجات المكانة الأولى في حالة عدم إشباع الحاجات الأخرى، والتي تمثل حد الكفاف بالنسبة للفرد، و التي تشبع عادة بواسطة تصرفات الفرد الاقتصادية حيث أنه يعمل من أجل الحصول على الأجر الذي يقوم بواسطته إشباع حاجاته الفيزيولوجية الدنيا، والحاجات التي تكون هامة من وجهة النظر الإدارية هي التي تظهر في المستويات العليا لهرم الحاجات¹.

ب) **الحاجات إلى الأمان:** عند إشباع الفرد حاجاته الفسيولوجية تتولد لديه الرغبة في إشباع حاجات الأمان لتأمين حياته من الأخطار، وفي مجال العمل يمكن إشباع هذه الحاجات من خلال أنظمة الأمن، والسلامة المهنية وظروف عمل آمنة، والزيادة في الأجور، و التأمين والخدمات الاجتماعية الأخرى².

ج) **الحاجات الاجتماعية:** عند إشباع الحاجات الفسيولوجية وحاجات الأمان تبرز الحاجات الاجتماعية كحاجات مؤثرة على السلوك الإنساني، وتزداد أهميتها كدافع لهذا السلوك، وتتمثل في رغبة الفرد في وجوده ضمن الجماعة وإنشاء العلاقات التي يحيطها الاعتزاز والود وتمتد إلى محاولة كسب المكانة الاجتماعية من خلال المركز الوظيفي، لذلك تكون جماعات العمل والإدارة وسيلة يمكن أن تشبع

¹ أشرف محمد عبد الغني، علم النفس الصناعي، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر، ص 321-322.

² محمد سعيد أنور سلطان، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية للنشر، مصر، 2003م، ص 258.

حاجات الفرد الاجتماعية، إضافة إلى أن الروح المعنوية الطيبة، وأنماط الإشراف الحسنة لها تأثير في إشباع حاجات الفرد الاجتماعية داخل التنظيم الذي ينتمي إليه¹.

(د) **حاجات التقدير:** وهي رغبة الفرد شغل مركز اجتماعي، واحترام الآخرين له، وإحساسه بالثقة في نفسه، وحصوله على القوة والسلطة².

(هـ) **حاجات تحقيق الذات:** بواسطة هذه الحاجات يستطيع العامل أن يتحقق بشكل كامل من الفرص المتاحة أمامه، والمتعلقة بمواهبه، وقدراته، وكفاءاته، وحينما يختلف الدور والحالة الاجتماعية للفرد فإن ذلك سيغير من النواحي الخارجية المتعلقة بالحاجة إلى تحقيق الذات³.

7) الدراسات السابقة:

تكمن أهمية الدراسات السابقة في الإسهام في توضيح و وضع خطة البحث في إطارها الصحيح وتجنب الوقوع في الأخطاء التي صادفت البحوث السابقة كتجنب التكرار و إعادة ما تم التطرق إليه. و تعتبر كمساعد أساسي للباحث الذي يحدد من خلاله توجه دراسته بالنسبة لباقي الدراسات.

الدراسة الأولى:

رسالة ماجستير منشورة في الانترنت، لطالبة شنافي رزيقة بعنوان (دور التكوين المهني في اندماج الشباب في المجتمع الجزائري)⁴.

إشكالية الدراسة كانت حول الدور الذي يلعبه التكوين المهني لاندماج الشباب في المجتمع الجزائري، وقد طرحت التساؤلات التالية:

¹ محمد سعيد أنور سلطان، مرجع سابق، ص 259.

² رابوية حسن ، السلوك في المنظمات، الدار الجامعية، الاسكندرية، مصر، 1999، ص 110-111.

³ أشرف محمد عبد الغني، مرجع سابق، ص 234.

⁴ شنافي رزيقة، دور التكوين المهني في اندماج الشباب في المجتمع الجزائري، رسالة ماجستير في علم الاجتماع، منشورة، تخصص تغير اجتماعي، جامعة الجزائر 2 (بوزريعة)، 2009-2010.

* هل لنوعية التكوين المقدم في مركز التكوين المهني و التمهين علاقة باندماج الشباب المتخرجين منه في مهنتهم؟

* هل لطبيعة دخول الشباب للتكوين المهني و التمهين علاقة باندماجهم في مهنتهم؟

* هل يمتلك خريج التكوين المهني القدرات اللازمة لمهنته علاقة باندماجه فيها؟

وقد اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي في دراستها وهذا باستخدام أداة الاستمارة في جمع البيانات التي وزعت على عينة تقدر ب 180 مبحوث من خريجي مركز التكوين المهني و التمهين بالجزائر العاصمة، وفي الأخير توصلت إلى النتائج التالية:

التكوين المهني المقدم لشباب ذو النوعية الجيدة من برامج و دروس تساعد في تحقيق اندماج المتكون في مهنته. التحاق الشباب بمراكز التكوين المهني و التمهين عن قناعة شخصية يستطيع خريج التكوين المهني تحقيق الاندماج في عالم الشغل بعد تخرجه.

كتعقيب على مضمون هذه الدراسة و التي تكمن في القدرات التي يمتلكها المتكون في مركز التكوين المهني والتي تختلف باختلاف التخصص تساعد المتخرج في الاندماج في مهنته بعد تخرجه ودخوله في عالم الشغل، أما موضوع دراستنا و التي يلجأ فيها المستفيد من هذا البرنامج والذي لا يحمل أي مؤهل مهني إلى ولوج عالم الشغل و بعد تكوين رصيد مهني من الخبرة و المهارات والتي قد تسهم في اندماجه مهنيا في المستقبل.

الدراسة الثانية: عبارة عن رسالة ماجستير للطالبة:مداح مسعودة، الموسومة بعنوان: (القوى العاملة الجامعية و الاندماج المهني، دراسة ميدانية على خريجي الجامعة غارديية¹، تدور إشكالية الدراسة حول الكم الهائل من خريجي الجامعة في جميع التخصصات، و مدى توظيف المعلومات التي اكتسبها في المسار المهني عند التوظيف ببرامج التشغيل و هل تسمح لهم بالاندماج مهنيا في المستقبل عند الظفر بمنصب شغل، والتساؤلات التي انطلقت منه الدراسة يتمثل في الآتي:

¹مداح مسعودة، القوى العاملة الجامعية و الاندماج المهني، رسالة ماجستير في علم الاجتماع التنظيم، غير منشورة، تخصص الديناميكا الاجتماعية والمجتمع، جامعة غارديية، الجزائر، 2013-2014.

* هل التكوين في التخصصات العلمية التقنية الجامعية يضمن لخريج الجامعة اندماج مهني في العمل؟

* هل اكتساب خبرة مهنية من طرف خريج الجامعة خلال ممارسة العمل بصيغة عقود ما قبل التشغيل تحقق الاندماج المهني في العمل؟

* هل اكتساب مهارات مهنية جديدة لخريج الجامعة من خلال العمل بصيغة عقود ما قبل التشغيل تضمن له اندماج مهني في العمل؟
* ومنها تفرعت الفرضيات الفرعية التالية:

الفرضية الأولى: التكوين في التخصصات العلمية التقنية يزيد من الاندماج المهني في العمل لخريج الجامعة.

الفرضية الثانية: اكتساب الخبرة المهنية لخريج الجامعة من خلال ممارسة العمل بصيغة عقود ما قبل التشغيل، تحقق له اندماج مهني في العمل .

الفرضية الثالثة: المهارات المهنية المكتسبة لخريج الجامعة من خلال ممارسة العمل بصيغة عقود ما قبل التشغيل تضمن له اندماج مهني في العمل .
و بالنسبة لنتائج الدراسة، توصلت الطالبة إلى:

أن التكوين الجامعي في التخصصات العلمية التقنية، يحقق لخريج الجامعة في هذه التخصصات درجة كبيرة من الاندماج المهني في العمل، خاصة أن هذه التخصصات يكثر عليها الطلب في سوق العمل.

أن الخبرة المهنية تساهم بدور كبير في حصول خريج الجامعة على منصب عمل دائم والاستقرار فيه وهذا من خلال الاندماج للقوى العاملة في العمل وخاصة منها الفئة التي لا يتناسب عملها مع تخصصها ويظهر هذا الاندماج بدرجة كبيرة في الانسجام و الولاء للمؤسسة.

توصلت الطالبة إلى الارتباط الواضح بين امتلاك المهارات المهنية المكتسبة خلال العمل، بصفة عقود ما قبل التشغيل، ومدى الاندماج في العمل، و كيف أن هذه المهارات المهنية تساهم بدرجة كبيرة في الاندماج المهني لخريج الجامعة.

وكتعقيب على هذه الدراسة والذي تظم مجتمع الدراسة من حاملي الشهادات الجامعية، والذي يعتبر كمؤهل للاندماج المهني من خلال سنوات العمل بعد اكتساب خبرة مهنية تؤهلهم للظفر بمنصب عمل في المستقبل، بالمقابل و بالمقارنة بالدراسة التي قمن بها، و التي تظم مجتمع بحث يكاد ينعدم من أي مؤهل مهني يساهم في الاندماج المهني إلا بعد اكتساب خبرة و مهارات مهنية بعد سنوات عمل طويلة قد يحقق لهم نسبيا ذلك المستوى و لو نسبيا من الإندماج المهني في مناصب عملهم.

الفصل الثاني

برنامج نشاطات الإدماج الإجتماعي

تمهيد

- 1) مفهوم التشغيل.
- 2) مفهوم سياسة التشغيل.
- 3) ماهية برنامج نشاطات الإدماج الاجتماعي.
- 4) الأسس القانونية لبرنامج نشاطات الإدماج الاجتماعي.
- 5) علاوة برامج الإدماج الاجتماعي.
- 6) أهداف و أبعاد برنامج نشاطات الإدماج الاجتماعي.
- 7) تقييم منحة عقود برنامج نشاطات الإدماج الاجتماعي.

خلاصة الفصل

تمهيد

يشكل الشغل أهمية كبرى في دفع عجلة التنمية الاقتصادية والاجتماعية للمجتمع من خلال محاربة البطالة والتوجيه الفعّال للموارد البشرية خاصة في الجزائر فرغم وفرة الموارد المتعددة إلا أنها تعاني من معدل مرتفع للبطالة التي تمس فئات واسعة من الشباب، إذ تقوم عدة هيكل وزارية في الدولة و التي لها صلة مباشرة بملف التشغيل بجميع التدابير التي من شأنها تأطير النشاطات المرتبطة بالعمل الاجتماعي للدولة، للتقليص من البطالة و تضيق دائرة الهشاشة في أوساط المجتمع خاصة في الفئات الهشة. وسنحاول الحديث في هذا الفصل عن مفهوم التشغيل و التعرض لواقع التشغيل في الجزائر وسياسة الدولة المنتهجة من خلال البرامج التشغيل و التي تمس جل شرائح المجتمع تم نتطرق إلى التعريف ببرنامج نشاطات الإدماج الاجتماعي و هو موضوع دراستنا و جل ما يخصه:

1 مفهوم التشغيل:

يعتبر التشغيل أحد عوامل توفير حاجات الفيزيولوجية للعامل و من أهم عوامل تحقيق الذات و ضمان الاستقرار و الأمن و ترقية الشخصية و إثبات المكانة الاجتماعية و المادية للفرد. وقد استعمل مصطلح الشغل في العلوم الاجتماعية للدلالة على معنى الوظيفة أو الحرفة الحرة أو الصناعة من كل ما يقوم به الفرد في الحياة الاجتماعية من عمله الذي يشغله ولا يميز بين الأشغال كما لا يحدد العلاقة بين الشغل و المستوى التعليمي و التكويني للفرد، إلا أنه أهتم بتحقيق الذات و المكانة الاجتماعية و هوية العامل من خلال تحقيقه لحاجياته الاقتصادية. و نظرا لتنوع المشكلات الاجتماعية و الاقتصادية و السياسة لم يلقى مضمون التشغيل تعريفا واضحا حيث تنوعت تعريفاته باختلاف المفكرين الاجتماعيين و الاقتصاديين و بانتماءاتهم. و من بين هذه التعريفات تعريف باتريك بولرو: " يتمثل التشغيل في القدرة النسبية لأي شخص في الحصول على شغل نظرا للتداخل بين المميزات الفردية و الظروف المتغيرة لسوق العمل"¹.

¹ سلمى أولاد الهدار، الإدماج المهني و إستراتيجية المدمجين، رسالة ماستر في علم اجتماع، غير منشورة، تخصص تنظيم و عمل، جامعة غارديّة، 2012-2013، ص 31. نقلا عن: أحمد زكي، معجم العلوم الاجتماعية، دار الكتاب اللبناني، بيروت، 1994م، ص 132.

و التعريف الثاني الذي قدمه جورج فريدمان حيث جاء في مضمونه هو استخدام القوى العاملة في إحدى الفعاليات الاقتصادية و الإنتاجية أو الخدمائية.

و كتعريف إجرائي لمصطلح التشغيل يمكننا القول أن التشغيل هو مجموعة الأنشطة المأجورة التي يتم من خلالها تشغيل اليد العاملة المتاحة لتأدية هذه الأنشطة في مدة معينة و وفق صيغة العمل المتفاهم عليها.

(2) مفهوم سياسة التشغيل:

من خلال هذا المفهوم المركب من كلمتين يمكن إعطاء تعريف إجرائي على أنه هو إستراتيجية الدولة في خلق برامج خاصة بتوفير مناصب شغل للفئة النشطة المتاحة وفق مستوياتهم التعليمية و التكوينية.

ويقصد بسياسة التشغيل " تسيير نحو خلق مناصب شغل للقضاء على البطالة و الاتجاه نحو التنمية، و هي ذلك الأسلوب الذي يتبناه المجتمع إزاء توفير فرص العمل للقوى لعاملة المتاحة في إعداد و تكوين أفرادها، و في تنظيم العلاقات بين العمال وأرباب العمل (أفراد كانوا أو شركات أو مؤسسات عامة وخاصة) عن طريق التعليمات والقواعد والقوانين، و تعكس سياسة التشغيل إيديولوجية النظام الاقتصادي والاجتماعية القائم ونظرته للعمل وحق المواطن فيه"¹.

نجد أن التعريف ركز على أن سياسة التشغيل ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالمنح الاقتصادية والاجتماعي والبنية الثقافية لكل مجتمع مما يعني أنها تعكس إلى حد بعيد التوجهات الإيديولوجية التي يتبناها النظام القائم.

كما يعرفها زكي بدوي: على أنها: " السياسة التي تهدف إلى تحقيق العمالة الكاملة وتنمية فرص العمل نمواً متناسقاً في مختلف الصناعات و المناطق"².

¹ بلقاسم سلطانية، التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر، رسالة الدكتوراه في علم إجتماع التنمية، جامعة قسنطينة،

1995-1996م، ص 61.

² زكي بدوي، معجم المصطلحات الإدارية، دار الكتاب اللبناني، ط2، بيروت، لبنان، 2004، ص 178.

وسياسة التشغيل في الجزائر، تعني جميع البرامج أو الأجهزة التي أنشأت بغرض إدماج البطالين الطالبين للعمل في سوق الشغل، من خلال نشاط منظم للشخص البطال يكسب من خلاله وضعاً اجتماعياً ومالياً من خلال مجموعة من الأجهزة والبرامج من بينها جهاز برنامج نشاطات الإدماج الاجتماعي و هو موضوع دراستنا.

3) ماهية برنامج نشاطات الإدماج الاجتماعي:

برنامج نشاطات الإدماج الاجتماعي موجه لفائدة الأشخاص الذين هم في حالة اجتماعية هشة وبدون دخل ومن بينهم ضعيفي المستوى التعليمي و التكويني و التي لم تسمح لهم الظروف المعيشية بتحسين مستواهم للظفر بمنصب شغل في هذا الإطار في ظل شح مناصب العمل.

3-1) ما هي الشروط الواجب توفرها في الأشخاص الراغبين في الاستفادة من الجهاز ؟

- * أن يكونوا جزائري الجنسية.
- * أن يكونوا في حالة عدم نشاط.
- * أن يكونوا بدون دخل.
- * أن يكونوا بالغين من السن 18 إلى 59 سنة.

من خلال هذه الشروط يتضح أن هذا البرنامج وجها خصيصا ليمس شريحة واحدة من المجتمع والتي هي في حالة عدم نشاط أي ليس لها أي مورد مالي أو دخل و لا ينتسب إلى أي من الصناديق الاجتماعية، والملاحظ أنه يمتد إلى آخر سنوات العمر للسن القانونية للعمل أي قبل سن التقاعد، كل هذه الإجراءات لتحسين المستوى المعيشي لهاته الفئة.

3-2) يتم تنصيب الأشخاص المدمجين في الجهاز لدى الهيئات المستقبلية الآتية :

كل الإدارات المحلية ذات الطابع العمومي و خاصة التي ميزانيتها التسييرية لا تسمح لها بالتوظيف، ففتحت الدولة مجالاً لها من خلال هذه البرامج لتوظيف اليد العاملة خاصة في الأنشطة القاعدية، و من بين هذه القطاعات نذكر مايلي:

- * الجماعات المحلية.
- * الإدارات العمومية.
- * المؤسسات العمومية و الخاصة.
- * المؤسسات والهيئات المتدخلة في الميدان.
- * الحرفيون و الجمعيات و التعاونيات الفلاحية.

يستفيد الأشخاص المدمجون في الجهاز من خدمات التأمينات الاجتماعية في مجال المرض والأمومة وحوادث العمل والأمراض المهنية طبقاً للتشريع والتنظيم المعمول بهما.

3-3) على ما ينص عقد برنامج نشاطات الإدماج الاجتماعي؟

يتعين على الأشخاص المرشحين للجهاز تسجيل أنفسهم لدى مصالح مديرية النشاط الاجتماعي للولاية و تحدد مدة الإدماج بسنتين (02) قابلة للتجديد مرتين .

* كما يتقاضى المستفيدون والمدمجون في الجهاز مستحقات شهريا تقدر بستة آلاف دج (6000 دج)

* كما يمكنهم أن يستفيدوا من إجراءات التكوين المهني يتوافق مع المهام المسندة إليهم ضمن الهيئة المستقبلية أو مؤسسة للتكوين المهني.

* يتم إبرام عقد بين المستفيد والهيئة المستقبلية ومديرية النشاط الاجتماعي للولاية ووكالة التنمية الاجتماعية.

تتولى وكالة التنمية الاجتماعية بالاتصال مع مديرية النشاط الاجتماعي للولاية متابعة المستفيدين وكذا تقييم الجهاز ومراقبة تنفيذه.

3-4) يتعين على المستفيد من هذا ما يأتي¹:

- * إنهاء فترة الإدماج الاجتماعي طبقا للعقد.
- * احترام النظام الداخلي للهيئة المستقبلية .
- * إعلام مصالح مديرية النشاط الاجتماعي للولاية في حالة حصوله على منصب عمل.

3-5) يتعين على الهيئة المستقبلية ما يأتي :

- * توفير الشروط الملائمة للإدماج الاجتماعي للمستفيدين .
- * مرافقة المستفيدين خلال فترة الإدماج الاجتماعي و تأطير هم .
- * إخطار في حالة فسخ العقد من جانب واحد مديرية النشاط الاجتماعي للولاية ووكالة التنمية الاجتماعية والمستفيد في أجل شهر قبل تاريخ فسخ العقد.
- * يترتب على الفسخ غير المبرر للعقد من طرف المستفيد توقيف دفع المستحقات وكذا فقدان الحق في التأهيل في الجهاز.
- * يترتب على الفسخ غير المبرر للعقد من طرف الهيئة المستقبلية ، فقدان الأهلية للجهاز.

المرجع القانوني :

مرسوم تنفيذي رقم 305 - 09 مؤرخ في 10 سبتمبر سنة 2009 ،يتعلق بجهاز نشاطات الإدماج الاجتماعي. المصدر : الجريدة الرسمية العدد 09 بتاريخ 19 فبراير 2012

4) الأسس القانونية لبرنامج نشاطات الإدماج الاجتماعي:

1-4 النصوص التشريعية:

المادة 22 من المرسوم التنفيذي رقم: 08/94 المؤرخ في 26 ماي 1994، المتضمن قانون

¹الجريدة الرسمية، العدد 09، بتاريخ 19 فبراير 2012.

المالية التكميلي لسنة 1994، المتعلق بالتكفل بالتعويض الخاص بتشغيل الأشخاص عديمي الدخل في إطار أشغال المنفعة العمومية وبمساعدة الفئات السكانية عديمة الدخل غير القادرة حركيا على العمل. المادة 142 من الأمر رقم 94-03 المؤرخ في 1994/12/31 المعدل والمتمم للمادة 22 من المرسوم المذكور أعلاه، المتعلق بوضع منحة النشاطات ذات المنفعة العامة. المادة 162 من الأمر رقم 95-27 المؤرخ في 1995/12/30 المتضمن قانون المالية التكميلي المتعلق بالمنحة الشهرية.

4-2 النصوص التنفيذية:

* المرسوم التنفيذي رقم 94-336 المؤرخ في 1994/10/24 المتضمن أحكام المادة 22 من المرسوم التشريعي رقم 94-08 المؤرخ في 1994/05/26 المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 1994.

* المرسوم التنفيذي رقم 96-470 المؤرخ في 1996/12/18 المحدد لكيفيات تطبيق المادة

162 من الأمر رقم: 95-27 المؤرخ في 1995/12/30 المتضمن قانون المالية لسنة 1996.

* القرار الوزاري المشترك رقم: 56 المؤرخ في 1994/12/14 المحدد لكيفيات تنفيذ الإجراءات

الخاصة بجهاز الإدماج الاجتماعي.

* القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 1998/09/15 المتضمن تحديد مهام المكتب البلدي

للنشاط الاجتماعي.

* الاتفاقية المؤرخة في 1996/12/31 التي تربط وكالة التنمية الاجتماعية بإدارة البريد

والمواصلات المتعلقة بدفع التعويضات من طرف مكتب الدفع البريدي.

5) الهيكل التنظيمي لمديرية النشاط الاجتماعي:

تشكلت مديرية النشاط الاجتماعي حسب القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 1998/03/17

من ثلاثة مصالح تتفرع منها ثمانية مكاتب وهي كالتالي:

5-1) مصلحة الإدارة العامة وتضم:

مكتب المستخدمين.

مكتب الميزانية والوسائل.

مكتب الإعلام و التوجيه والإحصائيات.

5-2) مصلحة الحماية الاجتماعية للفئات المحرومة والتضامن:

مكتب متابعة وتسيير الشبكة الاجتماعية.

مكتب المساعدات الاجتماعية.

مكتب الحركة الجمعوية والتضامن والعائلة¹.

5-3) مصلحة المؤسسات المتخصصة والإدماج الاجتماعي:

مكتب الدعم البيداغوجي وتسيير المؤسسات المتخصصة ومتابعة الاستثمار.

مكتب الإدماج الاجتماعي ومتابعة الشباب في الوسط المفتوح.

6) علاوة برامج الإدماج الاجتماعي:

علاوة النشاط ذات المنفعة العامة يسيورها المرسوم رقم: 336-94 المؤرخ في 24 أكتوبر، على

غرار المنحة الحزافية للتضامن، تدخل هذه المساعدة في إطار نظام الإدماج الاجتماعي الذي يهدف إلى

مساعدة الفئات المحرومة وتعزيز التناسق الاجتماعي وهذا بواسطة برامج للتضامن الوطني تضمن حماية

الحقوق الاجتماعية الأساسية للفئات المحرومة.

6-1) المستهدفون:

تستهدف علاوة النشاط ذات المنفعة العامة الأشخاص الذين يبلغون سن العمل وليس لهم

مدخول، ويقبلون المشاركة في نشاطات ذات منفعة عامة، المشاركة في هذه النشاطات محدودة لفرد واحد

من العائلة ولا تمثل علاقة عمل فهي تركز على مبدأ الاستهداف الذاتي.

¹ وزارة التشغيل والتضامن الوطني، عرض حول توجيه والإرشاد برامج وأجهزة التشغيل في الجزائر، مجلة التضامن، 2010، ص11.

يتم الترشح لعلاوة النشاط ذات المنفعة العامة بطلب المترشح للمشاركة في النشاطات ذات المنفعة العامة لدى مصالح المجلس الشعبي البلدي المختصة.

6-2) قيمة علاوة النشاط ذات المنفعة العامة:

تبلغ 6000 دج شهرياً لـ 22 يوماً من النشاط بمعدل 08 ساعات عمل يومياً، للمشاركة في نشاطات الورشة، تجدر الإشارة إلى أن وكالة التنمية الاجتماعية تتكفل بدفع الأعباء الاجتماعية خاصة اشتراكات الضمان الاجتماعي¹.

7) أهداف وأبعاد برنامج نشاطات الإدماج الاجتماعي :

تعتبر المناصب الممنوحة للسلطات المحلية من خلال المؤسسات العمومية أداة تدعيمه موجهة لتعزيز قدرات كل من الجماعات المحلية، المصالح التقنية اللامركزية....، ينبغي أن تتطابق مناصب الشغل هذه بالضرورة مع النشاطات الإنتاجية والتكوينية بصفة حقيقية.

يرمي برنامج نشاطات الإدماج الاجتماعي إلى تمكين المستفيدين منه من اكتساب تجربة ودراسة تسمح لهم بالاستفادة من مناصب شغل دائمة.

يتم تمويل التكاليف الأجرية والأعباء الاجتماعية الخاصة بهذا البرنامج في إطار ميزانية الدولة².

7-1) ماهي أهداف الجهاز؟

الإدماج الاجتماعي والمهني للشباب بدون دخل و في حالة هشاشة اجتماعية ، لاسيما الذين يتعرضون للتسرب المدرسية.

تتمين نشاطات التنمية ذات المصلحة المحلية، لاسيما في البلديات و المجالات ذات التغطية غير الكافية أو المستغلة بصفة غير كافية.

محرية الفقر و التقليل من حدة الهشاشة الاجتماعية.

يخص الجهاز مجالات النشاطات ذات المنفعة العمومية والاجتماعية، لاسيما حماية البيئة والنشاطات المرتبطة بالتراث المادي والفلاحة والصناعة التقليدية والسياحة والثقافة والخدمات وتشجيع المهارات

¹ وزارة التشغيل والتضامن الوطني، نفس المرجع، ص 14-15.

² نفس المرجع، ص 15.

وتطوير النشاطات ذات المصلحة المحلية وكذا صيانة المؤسسات الاجتماعية والطبية الاجتماعية ومساعدة الأشخاص المسنين ومرافقتهم ومساعدة الأشخاص المعوقين في المنزل.

8) تقييم منحة عقود برنامج نشاطات الإدماج الاجتماعي :

1-8 المزايا:

مكافحة البطالة من خلال المقاربة الاقتصادية بالارتكاز على الاستثمار في القطاع الاقتصادي المولد لمناصب الشغل.

ربط التشغيل بالتكوين من خلال صيغ تشجيع التكوين في الوسط المهني انطلاقا من أن التكوين هو الذي يوفر أكبر الحظوظ في الاندماج المهني المستدام في سوق العمل. ترقية سياسة تحفيزية اتجاه المؤسسات وذلك قصد تشجيع خلق مناصب الشغل من خلال تقاسم تكاليف الأجور مع المستخدم بعد فترة الإدماج وتأسيس تحفيزات جبائية و شبه جبائية لفائدة المستخدمين مقابل التشغيل.

لا مركزية سلطة القرار وتوزيعها على فروع محلية والتي تؤدي بدورها إلى:

* تطوير كمي وكيفي للجهاز.

* ربح الوقت بتقريب الشباب المستفيد من الجهاز.

* تحديد أسهل للاحتياجات المحلية.

* تكوين ثقافة تنظيمية.

2-8 النقائص:

* عدم وجود التأطير الإجباري الموجه لمصلحة الشباب المدمجين في إطار عقود برنامج

نشاطات الإدماج الاجتماعي.

* انخفاض المنحة الممنوحة للمستفيدين من الجهاز مقارنة مع الأعباء الملقاة عليهم.

* التأخير في تقاضي المستحقات يصل في بعض الأحيان إلى ثلاثة أشهر.

خلاصة:

لقد تناولنا في هذا الفصل معالجة نمط جديد من برامج التشغيل في الجزائر، والذي خصص أساساً لمنحة عقود برنامج نشاطات الإدماج الاجتماعي، للأفراد العاطلين عن العمل بهدف تقليص البطالة. هذا البرنامج من بين البرامج و الميكانيزمات الأخرى، الذي استحدثت مؤخراً للاهتمام بالطبقة المجتمعية الهشة، و التي تعاني من تدني المستوى المعيشي و عدم التأمين الاجتماعي، و إدراجها ضمن برامج سياسة التشغيل خاصة في تأمين المهن ذات النشاط القاعدي بالمؤسسات العمومية التي تعاني النقص الفادح في مثل هكذا مناصب. إلا أن هذا النوع من نمط التوظيف خلق مشكلاً كبيراً يتمثل في كونه عقود مؤقتة لا تجدد بعد انتهاء المدة القانونية لها مما يخلق مشاكل لدى مستفيديه و هذا ما يزيد في تعقيد الأمور و العودة إلى طرق باب البطالة.

الفصل الثالث

الإندماج المهني

تمهيد

- 1) الإدماج و الاندماج المفهوم والدلالات.
- 2) مفاهيم الاندماج.
- 3) أنواع الاندماج.
- 4) مظاهر الاندماج المهني.
- 5) العوامل المساعدة على الاندماج المهني.
- 6) التدريب.
- 7) التكوين.
- 8) المهارة المهنية.

خلاصة

تمهيد:

يمكن أن يعرف الاندماج في العموم على أنه قدرة الفرد على أن يتكيف تكيفا سليما و أن يتلاءم مع بيئته الاجتماعية أو المادية أو المهنية و مع نفسه، و الاندماج عملية معقدة إلى حد كبير تتضمن عوامل جسمية و نفسية و اجتماعية كثيرة، فالعامل يبدأ عمله فيرى نفسه أنه مضطرا للتكيف مع ظروف و مطالب عديدة، حيث أن عملية الاندماج لا تقتصر على تكيفه مع الآلة فحسب، بل تتجاوز ذلك إلى التكيف مع الزملاء و مع رئيسه و مع حالته النفسية و مع نظام العمل الخاص في المؤسسة و مع كل الظروف المحيطة بما فيها بيئة العمل، فسوء الاندماج في مجال معين يكون له صداه و تأثيراته على جميع النواحي، فالإنسان قبل أن يكون عاملا هو وحدة نفسية اجتماعية، إن اضطرب جانبا منها اضطرت باقي جوانبها، فنقص قدرة العامل على سبيل المثال قد تؤدي إلى حدوث صراعا نفسيا لديه، مما ينقص حتما من قدرته على العمل و مردوديته، وقد يتسبب كذلك في إفساد علاقاته الاجتماعية.

سنحاول أن نتطرق في هذا الفصل إلى المفاهيم العامة حول مصطلح الاندماج المهني وأنواعه ومظاهره و إلى العوامل المساعدة على الاندماج المهني تم معوقاته.

1- الإدماج و الاندماج المفهوم و الدلالات:

إن موضوع الإدماج أو الاندماج بمعنى *Intégration* له أبعاد و دلالات متباينة، فالمعاني المعجمية لهاتين اللفظتين متعددة، و الفعل الثلاثي: دمج في الشيء أي دخل فيه و استحكم، و أدمج الأمر أحكمه، و أدمج كلامه أتى به محكما جيد السبك¹. أما من الناحية اللغوية فإن أدمج على وزن أفعل، يفيد التعدية، أي أن المدمج وقع عليه فعل الفاعل أو قل أنه سيق إلى الإدماج سوقا، أي بقوة خارجة عن إرادته.

¹ نور الدين بلقاسم، الإدماج و الاندماج المفهوم و الدلالات، أعمال الندوة العلمية الدولية، منشورة في الأنترنت، جامعة سوسة، تونس، بدون سنة، ص06، المتاحة في الموقع الإلكتروني: www.isajc.mu.tn، بتاريخ 03مارس2016، الساعة 14:16.

أما فعل اندمج فهو على وزن انفعل، و هو قيام الفاعل بالفعل نفسه، أي أن عملية الاندماج لم تكن بفعل دافع خارجي، إنما هي حاصلة بفعل تفاعل الشخص المدمج مع القانون، أو أن الطرف المقابل طرح مسألة الاندماج فتجاوب الراغب في ذلك لعملية الدمج، ففعل اندمج في هذه الحالة يفيد قيام الفاعل بالفعل نفسه.

إن الاندماج هو موقف تجاه عمل خارجي و هو من جنس العمل الأصلي. فهناك في فعل اندمج، تفاعل بين الفئة المدمجة و الفئة المندمجة ففي بلاد الغرب مثلاً يدعو الآخر لكي يندمج في حضارته و مجتمعه بحكم الغلبة فيهما، كما يدعو إلى الانخراط في قوانينه الاجتماعية، و الفئة الموجه إليها هذا الخطاب إذا كان في نفسها ميل لهذا فهي مندمجة عن طيب خاطر، و إذا كانت غير راغبة ولكنها مضطرة لظروف ما تسيطر عليهم فهي مدمجة ظاهرياً لاضطرارها، و لكنها تبقى في واقعها غير ذلك.

2- مفاهيم الاندماج:

إن الاندماج له مفاهيم عديدة¹:

(1-2) الاندماج من وجهة علم النفس الاجتماعي: يعني النظر إلى الإنسان كوحدة نفسية جسمية لا تتجزأ.

(2-2) الإندماج الفيزيولوجي (Intégration physiologique) و يعبر عنه بالتكامل العضوي و هو تناسق نشاطات عدة أعضاء لتأدية عمل معين.

(3-2) الإندماج البسيكولوجي (Intégration psychologique) و هذا النوع من الإندماج يعبر عنه في علم النفس الاجتماعي بالتجاذبات و التفاعلات و الميول بين مختلف أعضاء مجموعة معينة، بحيث تبدو هاته المجموعة في تكاملها أو تناسقها كوحدة نفسية جسمية لا تتجزأ.

(4-2) الاندماج الاجتماعي (Intégration sociale): و هو الذي يتكامل فيه أعضاء المجموعة الواحدة من حيث الوظائف التي يؤديها لبعضهم البعض، مثلهم في ذلك مثل تكامل أعضاء الجسد السليم في أداء وظائفها.

¹ نور الدين بلقاسم، نفس المرجع، ص 07.

و يمكن أن نعرفه بأنه هو التماثل في الفكر و العمل بين الأفراد.

أما الاندماج المهني الذي هو موضوع دراستنا فقد عرفه موريس بايت **Mauricepayet**: بأنه اندماج العمال في منصب عملهم وهذا لا يتحقق حسبه إلا بتوصيل أربع متغيرات أساسية وهي¹:
 أ) ارتباط العمال بعملهم: ويتمثل ذلك في عاملي التعب و الرضا حيث أن الرؤى ابتدأت تتضح حول الآلات باعتبارها لم تصنع من أجل أن تنتج فقط ولكن أن تسير من طرف العمال أيضا.
 أي يمكن القول هي العلاقة الدائمة بين العمال و مكان العمل طيلة الحياة المهنية التي تربطهما ببعضهم البعض.

ب) ارتباط العمال بالقيادة: أي لكل مرؤوس رئيس يحكمه و يراقبه و يوجه له المساعدة و النصح في حالة الطلب.

ج) ارتباط العمال برهوط العمل: العلاقات الحسنة هي التي تسمح للعمال في الاحتكاك والاتصال والعمال الذين لا يجدون دعما في احتكاكهم مع أتباعهم فإنهم يشعرون دائما بصعوبة الاندماج مع الوسط الاجتماعي وصعوبة التحدث مع الآخرين.

د) المؤشرات الخارجية عن الوحدة: تكمن في الحي والأصل الجغرافي والأسري الذي ينتمي العمال إليه، أي الوسط الاجتماعي وبالتالي إلى قيمته الثقافية التي تخلق كل مقاييس التصرف التي يتبناها الفرد حيث الجو العائلي يؤثر على موقف العمال.

فالاندماج هنا يتعلق باندماج الفرد داخل البيئة المهنية ليصبح عنصر فعال يؤثر و يتأثر بالمؤسسة التي ينتمي إليها لتحقيق الانسجام والتكيف والاستقرار، وهذا لا يتحقق إلا من خلال علاقات العمل الجيدة ومدى ارتباط العامل بعمله و تأثير البيئة الخارجية للعمل.

¹ مسعودة مداح، القوى العاملة الجامعية و الاندماج المهني، نفس المرجع، ص83، نقلا عن:

Payet Maurice, *l'intégration de travailleurs dans l'entreprise*, édition Payot, paris , 1961, p : 289.

3- أنواع الاندماج المهني:

تتنوع صور الاندماج المهني و ذلك حسب الطبيعة الشخصية و النفسية للعامل و ظروف بيئة

العمل المنوط به داخل المؤسسة حيث تظهر في الصور التالية:

3-1) **الاندماج المؤكد:** يجمع بين الرضا عن العمل و الاستقرار فيه و يظهر من خلال:

* إنجاز الأعمال المنوط به على أحسن وجه.

* احترام أوقات العمل و العمل بها.

* عدم التأخر و التغيب عن منصب العمل.

3-2) **الاندماج الصعب:** و هو الذي يجمع بين عدم الرضا عن العمل و لكنه باقي مستقرا في منصب

عمله، و ينتج عنه ما نسميه في علم الاجتماع بالاغتراب الوظيفي، و يرجع لعدة أسباب أهمها:

* الجهد المقدم من طرف العامل شاق.

* ظروف العمل قاسية.

* بيئة العمل متوترة و علاقات غير جيدة مع الزملاء أو الرئيس.

* عدم ملائمة المنصب مع التخصص المهني للعامل.

3-3) **الاندماج الغير مؤكد:** يجمع بين الرضا عن العمل والاستقرار في منصب عمل "والأمر يتعلق في

هذه الحالة بالعمال الذين يعملون في ظروف عمل جيدة ولديهم علاقات جيدة مع زملائهم و

المشرفين عليهم، غير أنهم يدركون جيدا إمكانية فقدان مناصب عملهم من خلال انتهاء عقد

العمل أو تسريحهم لأسباب مختلفة.

3-4) **الاندماج المقصي:** يجمع بين عدم الاستقرار المهني في العمل وعدم الرضا الوظيفي، ويرجع هذا

إلى عدم اختيار العامل الوظيفة التي تناسب تخصصه المهني وتنجم عليه صراعات داخل مكان العمل¹.

¹ مسعودة مداح، نفس المرجع، ص84.

إن اندماج العامل في عمله و مكان العمل يعود إلى درجة الاستقرار النفسي و الاجتماعي لديه وللظروف المحيطة بالعمل (طبيعة عقد العمل و العلاقات مع الرؤساء و فريق العمل)، و هذا ما يعكس تنوع مفهوم الاندماج المهني.

4- مظاهر الاندماج المهني:

إن تصرفات و سلوكيات العمال داخل المؤسسة و أساليب التعامل مع الأعمال المنوط بهم وعلاقاتهم مع رؤسائهم أو زملائهم يعطي صورة واضحة حول درجة الاندماج المهني لهاته الفئة من العمال سواء أكانت إيجابية أو سلبية، و تتجلى¹:

4-1) المظاهر الإيجابية للاندماج المهني: و تتضح في العناصر التالية:

أ) ارتفاع مستويات العطاء و المردودية: و تتضح معاملة فيحب العمل و الولاء للمؤسسة و عدم الادخار في بذل أي جهد، كما تبرز القوة والتفاؤل نتيجة إدراكهم لقيمة العمل و القيمة الاجتماعية التي يوليها لهم المجتمع (النظرة الإيجابية) و مساندتهم لهم.

ب) الشعور بالأمن والاستقرار: نتيجة تلبية مطالبهم وإشباع رغباتهم(الأمن المادي والنفسي)، فالمهنة تؤمن لهم عيشهم وتبعد عنهم الخوف على مستقبلهم.

ج) نقص التعب وقلة حوادث العمل: من دلالات الاندماج المهني للعامل في مكان عمله هو قلة ونقص التغيب عن العمل، وقلة الوقوع في حوادث العمل.

4-2) المظاهر السلبية لعدم الاندماج المهني: و تظهر في السلوكيات التالية:

أ) عدم الاستقرار النفسي و الاجتماعي للعامل في عمله و المحيط المهني نتيجة لعدة ظروف مرتبطة بحياته المهنية و الاجتماعية.

¹مسعودة مداح، نفس المرجع، ص 86.

ب) كثرة التغيب و خلق الأعذار و الذرائع في غير محلها و تعدد المشاكل المختلفة منها ما هو متعلق بالجانب الاقتصادي أو المهني... إلخ، كلها مؤشرات عدم الاندماج المهني بالنسبة للعامل في مكان عمله.

5- العوامل المساعدة على الاندماج المهني:

تتعدد العوامل المساعدة على الاندماج المهني للعامل في عمله، ومن خلال موضوع دراستنا هذه سنتطرق إلى أهم المؤشرات التي تسهم في اندماجه:

أ) الخبرة المهنية:

هناك عدة تعاريف تطرقت إلى مفهوم الخبرة في حيزها الواسع و سنعمل على ربط تلك التعاريف ما بين الخبرة والمهنة.

فقد عرفها (جرجش ميشال) " بأنها حصيلة ما يحصله الإنسان نتيجة مروره بموقف من المواقف التي يواجهها في حياته، و قد يمتلك المرء خبرة واسعة في مجال معين من مجالات الاختصاصات عبر ما يقوم به من أعمال متصلة في هذا المجال، بحيث يصبح بعد فترة زمنية معينة خبيراً مختصاً في هذا النوع من الأعمال، وبذلك المهني لا يصبح خبير في مهنته إلا بعد أن يخضع لتجارب هذه المهنة، ويصح أخطائه في ضوء ما يختاره ويتعلمه"¹.

و يمكن القول كذلك أن الخبرة المهنية هي قدرة العامل على أداء العمل المكلف به بشكل صحيح وبكفاءة وبأفضل و أقصر الطرق و بفعالية، كل هذه العوامل نتيجة اكتساب الخبرة بالاحتكاك المباشر وخلال فترة زمنية.

و هناك تعريف آخر حول المعنى الاجتماعي للخبرة: "وتتمثل في الوقوف على العلاقات القائمة بين الأشخاص بعضهم ببعض، وبين الجماعات مع بعضها البعض من جهة أخرى، وكذلك القدرة على التأثير فيها وتوجيهها لتحقيق أهداف اجتماعية أو شخصية معينة"².

¹ جرجش ميشال جرجش، معجم مصطلحات التربية والتعليم، دار النهضة العربية، ط1، بيروت، لبنان، 2005، ص 278.

² يوسف مخائيل، سيكولوجية الخبرة، دار غريب للطباعة والنشر، القاهرة، مصر، 2005، ص6.

من خلال هذا التعريف يمكن القول أن العامل في مكان عمله قادر على الانسجام و التكيف من خلال تكوين علاقات اجتماعية يتفاعل من خلالها مع البيئة المحيطة من أجل تحقيق أهدافه وأهداف المؤسسة. أما **الخبرة المهنية**¹: والتي تعرف كذلك بالتأهيل المهني اللازمي لأنها تكتسب من خلال احتكاك صاحبها بالميدان المهني فهي " قدرة العامل على الربط بين المعلومات التي جسدها بجهوده الذاتية، وكونت لديه مهارات ومعارف اكتسبها من تجاربه اليومية" أي بالممارسة الطويلة للمهنة والتي وبمرور الوقت والتجربة المستمدة من الممارسة يحصل العامل على الخبرة من مهنته، كما أنها الفترة التي يكتسب فيها الفرد مهارات و قدرات فنية وسلوكه الجديد فالعامل لديه قدرة لاستيعاب المعلومات وجمعها من أجل تطوير و تحسين مستواه، ولأداء مهامه في العمل بصفة ملائمة من حيث الكم والكيف. إذن الخبرة المهنية هي محاولة الفرد امتلاك معلومات في مجالها أثناء ممارسته لعمله، واستخدامها في وقت آخر، فالخبرة في مجموعها عملية تعلم تتكون من أجزاء وخطوات ذات طابع ذهني أحيانا، ومادي أحيانا أخرى.

و من أهم العوامل كذلك التي تساعد العامل على اكتساب الخبرة :

ب) الذكاء والقدرات الخاصة: " لكي يتسنى للمرء أن يكتسب خبرة ما لا بد أن يتوفر له المستوى المناسب من الذكاء في القدرة على إقامة العلاقات بين الأشخاص والمواقف بل القدرة على إقامة العلاقات بين الأفكار والنظريات والقدرة على اكتساب استثمار المواقف التي ينخرط فيها، و لكي يتسنى للمرء أن يكتسب خبرة ما، لا بد أن تكون لديه القدرات الخاصة التي تسمح له بتعلم الخبرة المطلوب اكتسابها"².

¹ مسعودة مداح، نفس المرجع، ص 89.

² يوسف مخائيل، نفس المرجع، ص 09.

(ج) تحديد الهدف من اكتساب الخبرة: فالشخص المقبل على اكتساب الخبرة لابد أن يكون قد حدد مسبقاً الأهداف التي ينبغي تحقيقها عن طريق اكتساب تلك الخبرة وتوظيفها، فبدون تحديد الأهداف من اكتسابها فإنه لا يستطيع أن يكتسبها أو أن يستفيد من اكتسابه لها.

(د) الرغبة والحماس الدافعين لاكتساب الخبرة: إن لم تكن للشخص الرغبة والحماس في اكتساب الخبرة فإنه لا يستطيع أن يكتسبها أو استثمارها في مجال من المجالات التي تتعلق بها. فالعامل الجديد يجب أن تكون له الرغبة في اكتساب خبرة في مجال عمله وتخصه لكي يتسنى له تأدية عمله بكل سهولة ويحظى باهتمام مسئوليه في العمل، وبالتالي تحقيق الرضا الوظيفي وبالتالي تحقيق الاندماج المهني.

5-1) معوقات اكتساب الخبرة: بما أن للخبرة المهنية عوامل مساعدة لاكتسابها، بالمقابل هناك

معوقات لاكتسابها وذلك بسبب عدة عوامل نذكر منها مايلي:

(أ) اليأس : بحيث نلاحظ أن الأفراد الباحثين عن العمل و الذين يجدون عراقيل أمامهم من خلال عقبات التوظيف، فأنهم مباشرة ينغلقون على أنفسهم و لا يرغبون في اكتساب أي خبرة جديدة، مادام أنهم لا يستطيعون توظيفها في حياتهم العملية.

(ب) عدم تحديد الأهداف: إن الشخص الذي لا يحدد الأهداف التي يريد تحقيقها في المستقبل لا يستطيع أن يكتسب ميزات جديدة، فالخبرات التي يقبل الشخص على اكتسابها ترتبط ارتباط وثيقاً بتحديد الأهداف المستقبلية.

(ج) مستوى الذكاء: فالشخص الذي لا يتميز بذكاء عالي وقدرات خاصة لا يستطيع أن يستمر في اكتساب الخبرات فمثلاً الفرد العامل يكتسب خبرة مهنية توازي درجة ذكائه ومستواه، فكلما كان مستوى الذكاء عالي يستطيع أن يكتسب خبرة واسعة في مجال عمله و يستطيع من خلالها تحقيق مكاسب عديدة وأهداف من المؤسسة التي ينتمي إليها.

6- التدريب¹ :

تتعدد المفاهيم المستخدمة للتعبير عن التدريب كعملية، فالتدريب بعكس التعلم، فهو عملية محددة و واضحة و مبرمجة و يجب أن تخضع للقياس السريع في نجاحها، بعكس عملية التعلم التي تأخذ وقتا أطول حتى تتبلور نتائجها. فالمقصود من التدريب هو زيادة المهارات و المعرفة المحددة في مجالات معينة، و كذلك زيادة وعي المتدربين بأهداف المؤسسة التي يعملون بها و برسالتها.

فهناك من يعده محاولة لتحسين الأداء الحالي و المستقبلي للعاملين عن طريق زيادة قدراتهم على الإنجاز. فقد عرفه لخضر سيكيو (SEKIOU) على أنه " هو مجمل النشاطات، الوسائل، الطرق، و الدعائم التي تساعد في تحفيز العاملين لتحسين معارفهم و سلوكياتهم، و قدراتهم الفكرية الضرورية في آن واحد، لتحقيق أهداف المؤسسة من جهة، و تحقيق أهدافهم الشخصية و الاجتماعية من جهة أخرى، بدون أن ننسى الأداء الجيد لوظائفهم الحالية أو المستقبلية.

كما يعرف التدريب على أنه عملية تعديل إيجابي ذو اتجاهات خاصة تتناول سلوك الفرد من الناحية المهنية، و ذلك لاكتساب المعارف و الخبرات التي يحتاج لها العامل و تحصيل المعلومات التي تنقصه، والاتجاهات الصالحة للعمل و الإدارة و الأنماط السلوكية و المهارات الملائمة، و العادات اللازمة من أجل رفع مستوى كفاءته في الأداء و زيادة إنتاجيته، بحيث تتحقق فيه الشروط المطلوبة لإتقان العمل و ظهور فعاليته مع السرعة و الاقتصاد في التكلفة و كذلك في الجهود المبذولة، و في الوقت المستغرق.

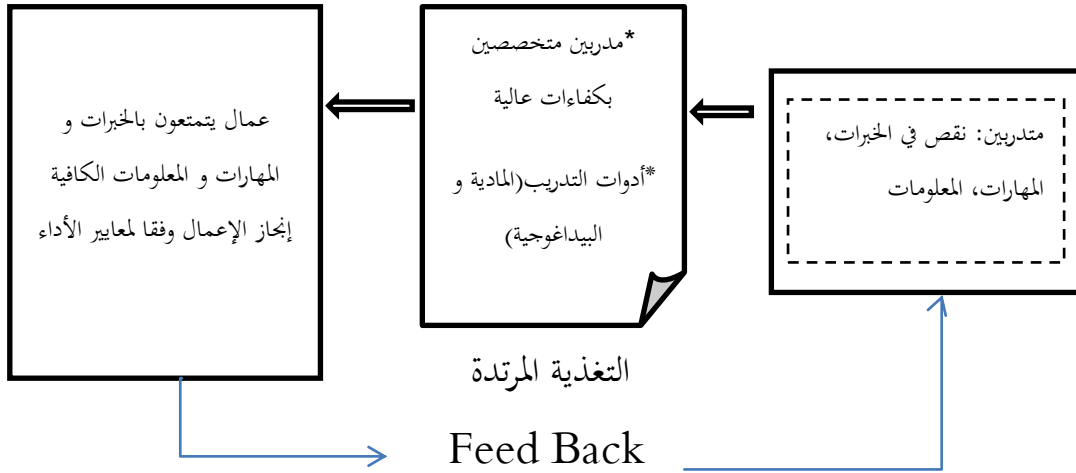
و يمكن تعريف التدريب على أنه الجهد المنظم و المخطط له، لتزويد الموارد البشرية في المؤسسة بمعارف معينة، و تحسين و تطوير مهاراتها و قدراتها و تغيير سلوكها و اتجاهاتها بشكل إيجابي، مما قد ينعكس على تحسين الأداء في المؤسسة.

أما RAYMOND Vatier أعطى تعريفا يعتبر أكثر شمولاً و هو " أن التدريب هو

مجمل العمليات القادرة على جعل العمال يؤدون وظائفهم الحالية و التي قد يكلفون بها مستقبلا من أجل السير الحسن للمؤسسة بمهارة.

¹ نعيمة برك و آخرون، سياسة التدريب و أهميتها في إندماج المؤسسة الاقتصادية في إقتصاد المعرفة، منشورة في الأنترنت، ورقة عمل، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، الجزائر، ب د سنة، ص ص 2-3.

الشكل رقم (1): يترجم التعاريف السابقة الذكر.



المصدر: نعيمة بارك و آخرون، سياسة التدريب و أهميتها في إندماج المؤسسة الاقتصادية في إقتصاد المعرفة، منشورة في الأنترنت، ورقة عمل، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، الجزائر، ب د سنة، ص 3.

من هنا يمكننا أن نقول أن أهمية التدريب للعمال تظهر في النقاط التالية:

أن العمال فور إلتحاقهم بالعمل يحتاجون إلى دورات تدريبية من نوع خاص للقيام بالوظائف الجديدة التي سيشغلونها. إن الوظائف نفسها معرضة للتغيير، كما أن العمال لا يقومون بعمل واحد فقط بل ينتقلون بين عدة وظائف وفقا لمسارهم المهني مما يستوجب إعادة تدريبهم عندما يتولون وظائف و أعمال غير عملهم الحالي. إن التطور التكنولوجي و ما يترتب عليه من إدخال تكنولوجيات جديدة مستحدثة للإنتاج، قد يتطلب إلغاء بعض الوظائف الحالية و خلق وظائف جديدة تتناسب مع التكنولوجيا الجديدة. إن بروز نشاطات جديدة لم تكن موجودة من قبل قد يتطلب توفر مهارات معينة لا يمكن الحصول عليه عن طريق استخدام العمال الحاليين حتى و لو كانوا من العمال المهرة إلا إذا أعطوا تدريباً خاصاً على تلك الأعمال الفنية الجديدة، و طبيعياً أن نوع التدريب و مدته يتوقفان على درجة المهارة المطلوبة في تلك الأعمال و على درجة استعداد العمال الذين يتقرر تدريبهم لشغلها.

7- التكوين:

يعد التكوين من العمليات الأساسية لتنمية الموارد البشرية بغرض تنمية و تطوير المؤسسات، و قد اختلف الكتاب الباحثون حول تعريف التكوين عموما، إلا أن تعريفاتهم تتضمن على الركائز الأساسية لعملية التكوين، في أنها التغيير أو التحسين أو التطوير الذي يحدث للعامل المتكون خلال قيامه بالمهام و الأعمال المطلوبة منه بكفاءة و فعالية أفضل، و بما يسهم في تحقيق أهدافه و أهداف المؤسسة و المجتمع.

فقد عرفه William f-clueck بأنه: "النظام الذي يعمل على تزويد الفرد بالمعلومات، و صقل قدراته و تنمية مهاراته، و تغيير اتجاهاته بهدف تطوير أدائه بما يحقق أهداف المؤسسة"¹. بمعنى التكوين هو نظام من الفاعلين، البرامج و الأدوات التي تعمل على إحداث تغيير في البنية المعرفية و التي يترتب عنها تغيير في طريقة العمل.

ويعرف Pierre casse التكوين بأنه: "العملية التي تهدف إلى تنمية القدرات و مهارات العمال المهنية و التقنية أو السلوكية من أجل زيادة كفاءتهم و فعاليتهم في إطار تنفيذ المهام و الأدوار المتصلة بوظائفهم الحالية أو المستقبلية، فهو وسيلة لترقية العامل و تنمية الموارد البشرية، أو ضرورة للتكيف مع التقنيات الجديدة و القيود الاقتصادية و وسيلة فعالة لتسيير الموارد البشرية، الشيء الذي يسمح بنمو و تطور المؤسسة و هو لذلك يعتبر استثمارا للعامل، و يجب أن يشمل التكوين كل أعضاء المؤسسة بما فيهم المسؤولين... فهو عملية مستمرة من أجل تجديد المعلومات.

و يمكننا القول أن التكوين هو مجموعة من النشاطات المبرمجة تهدف إلى إكساب العامل لمجموعة من المعارف و المهارات التي تساعد على التكيف مع المحيط المهني و الاجتماعي و كذا تحقيق فعالية التنظيم الذي ينتمي إليه.

من خلال التعاريف يتضح أن التكوين يركز على النقاط التالية:

¹ محمود بوقطف، التكوين أثناء الخدمة و دوره في تحسين أداء الموظفين بالمؤسسة الجامعية، رسالة ماجستير في علم الاجتماع، منشورة في الأنترنت، تخصص تنظيم و عمل، كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية، جامعة محمد خيضر بسكر، الجزائر، 2013-2014، ص13.

- * تحديث معلومات العمال و تنمية قدراتهم الشخصية.
 - * الاكتساب المستمر للمعرفة و المهارات للعامل.
 - * تعليم العامل كيفية أداء مهامه بالطرق المثلى.
 - * التركيز على السلامة الجسمية و النفسية للعامل.
 - * اعتبار التكوين منهج للتعلم المستمر للعامل بالمؤسسة.
 - * يساهم العامل على الترقية في الرتب و الوظائف العليا.
 - * يساهم على تحقيق الرضا المهني و طموحات العامل المعنوية و المادية.
 - * السعي والتركيز على تحسين العلاقات الإنسانية و طرق الاتصال للعمال بين مختلف المستويات الإدارية بالمؤسسة.
 - * السعي من أجل التكيف النفسي و الاجتماعي و التكنولوجي للعامل مع التغيرات الداخلية والخارجية.
 - * يعمل التكوين على تنمية روح الانتماء و الولاء لدى العمال لمؤسستهم.
- بناءً على النقاط السابقة الذكر يمكن تقديم تعريف إجرائي للتكوين بأنه: عملية إلحاق العمال بدورة تكوينية داخل المؤسسة أو خارجها بغرض زيادة معارفهم و معلوماتهم و ما يترتب عنها تحسين قدراتهم و مهاراتهم و تغيير اتجاهاتهم و سلوكياتهم من أجل الارتقاء بأدائهم بغية تحقيق أهدافهم و أهداف مؤسستهم.
- ملاحظة: التكوين أثناء فترة العمل يتميز بعدم انقطاعه و عدم تخلي العامل عن أداء عمله أي نتيجه الولاء التنظيمي للمؤسسة.
- 7-1) خصائص عملية التكوين :
- للتكوين خصائص عديدة يمكن إيجازها فيما يلي¹:
- التكوين نشاط رئيسي في المؤسسة و ليس نشاط ثانوي أو كماليا.

¹مدحت محمد أبو النصر، إدارة العملية التدريبية، دار الفجر للنشر و التوزيع، القاهرة، مصر، ط1، 2008، ص61.

* التكوين نظام متكامل يتكون من مجموعة الأجزاء و العناصر المترابطة معا، تقوم بينها علاقات تبادلية نفعية.

* التكوين عملية شاملة: بمعنى تشمل كل المستويات الإدارية بالمؤسسة، و يجب أن يقدم لكل التخصصات في المؤسسة.

* التكوين عملية إدارية: ينبغي أن تتوفر لهل كل مقومات العمل الإداري الكفاء حتى ينجح و من هذه المقومات:

أ) وضوح الأهداف و تناسقها.

ب) توازن الخطط و البرامج.

ت) توفر الموارد المادية و البشرية.

ث) توفر الرقابة و التوجيه.

* التكوين عملية فنية تحتاج إلى خبرات و تخصصات.

* التكوين نشاط متغير و متجدد و يتعامل مع المتغيرات و لا يجوز أن يتسم بالثبات.

7-2) أهمية التكوين:

تبرز أهمية التكوين بإعتباره أهم السبل للنمو المهني و الحصول على الخبرات الثقافية و السلوكية وكل ما من شأنه رفع مستوى أداء العمال في المؤسسة، ومن ثم المساهمة الفعالة في تحسين نوعية الخدمات المقدمة لكل الأطراف التي لها علاقة مباشرة بالمؤسسة.

التكوين يمكن المؤسسة الإستثمار في الموارد البشرية و يزودهم بالمعارف و المهارات، و يؤدي إلى التغيير الإيجابي في سلوكهم و تطوير أدائهم، و هذا يؤدي بلا شك إلى الإسهام في تغيير توجهاتهم نحو المؤسسة والمستفيدين من خدماتها.

وفي هذا الإطار نورد المقولة المعروفة للأستاذ: Michelle Crozier بأن الاستثمار في الموارد البشرية أكثر صعوبة من الاستثمارات الأخرى، لكن في حالة النجاح فإنه الأكثر مردودية.

و تكمن أهمية التكوين خلال المسار المهني للعامل في المؤسسة في مايلي¹:

(أ) تحقيق الاستقرار الوظيفي في المؤسسة.

(ب) إكساب المؤسسة صفة الثبات و حسن السمعة في المجتمع.

(ت) العامل يقوم بإنجاز عمله على أكمل وجه ممكن.

(ث) زيادة نوعية الخدمات المقدمة و بأقل جهد و في أقل مدة.

(ج) يقلل التكوين الحاجة إلى الإشراف و التوجيه و الرقابة المستمرة.

(ح) يسهم التكوين في خلق الاتجاهات الإيجابية لدى العمال نحو مؤسستهم.

(خ) يؤدي التكوين إلى توضيح السياسات العامة للمؤسسة بالنسبة للعمال خاصة.

(د) التقليل من الصراعات و النزاعات و الضغوط النفسية.

(ذ) تعميق الحس المهني و الوظيفي للعمال.

(ر) المساعدة على تطوير مهارات الاتصال بين العمال.

(ز) تطوير الدافعية و التحفيز للأداء.

(س) التقليل من الأخطاء المهنية في المؤسسة.

(ش) زيادة فهم النظم و القوانين و اللوائح في المؤسسة.

(ص) إثراء الخبرات و التجارب و تبادلها و التعرف على المستجدات الفكرية و العملية ذات العلاقة

بمجال العمل.

(ض) معالجة القصور و الخلل في الأداء الكلي أو في المخرجات النهائية للمؤسسة.

(ط) تطوير أساليب التفاعل الاجتماعي بين العمال.

(ظ) توثيق العلاقة بين الإدارة و العمال.

(ع) المحافظة على اليد العاملة المؤهلة من العمال و العمل على تنميتها و بقائها في المؤسسة.

¹ محمود بوقطف، نفس المرجع، ص19.

8- المهارة المهنية:

8-1) مفهوم المهارة :

تتباين وجهات النظر حول تعريف المهارة و من بين هذه التعاريف نذكر¹:

* بأنها قدرة العامل على استخدام معارفه استخداما فعالا لتحقيق الأهداف.

* كما إنها السهولة و الدقة في إجراء عمل من الأعمال و تنمو نتيجة لعملية التعلم.

و تعرف المهارة أنها استعداد فطري ومكتسب للعامل، يحتاج لمعرفة وتعليم وتدريب لاكتسابها، و تجعل العامل مالكا لقدرة الأداء سواء الجسمي أو العقلي.

* كما يمكننا القول أن المهارة هي قدرة العامل على استخدام معارفه استخداما فعالا

لتحقيق أهداف المؤسسة، وذلك من خلال البرامج التعليمية والدورات التدريبية التي

يتلقاها أو تم تلقينه إياها بالإضافة إلى القدرات والاستعدادات الفطرية التي لديه.

8-2) طرق اكتساب المهارة المهنية:

أ) **الممارسة والتكرار:** حيث تعتبر الممارسة لازمة لاكتساب المهارة، وينبغي أن تتم الممارسة بصورة طبيعية، وفي مواقف عملية وحياتية نتيجة التفاعل الاجتماعي.

ب) **الفهم والإدراك:** أي فهم وإدراك العلاقات والنتائج للمهارات المراد اكتسابها أي الوعي والاستيعاب.

ج) **بالتشجيع والنجاح:** اللذان يؤديان إلى تعزيز التعليم والتقدم الملموس في اكتساب المهارة.

وتعتبر المعرفة النظرية والتدريب من أهم دعائم اكتساب المهارة في العمل والتي يعود أثرها مباشرة على مستوى الخدمة المقدمة للأفراد والجماعات.

¹ جابر عوض سيد حسن، العمل مع الجماعات أسس ونماذج نظرية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، ط1، 2007، ص309.

الفصل الرابع

الدراسة الميدانية

تمهيد

- 1) مجالات الدراسة.
- 2) المنهج المستخدم في البحث.
- 3) تقنيات البحث و الأدوات المستعملة.
- 4) العينة.
- 5) خصائص العينة.
- 6) تحليل وتفسير نتائج الفرضية الأولى.
- 7) تحليل وتفسير نتائج الفرضية الثانية.
- 8) الإستنتاج العام.

خاتمة.

قائمة المراجع.

قائمة الملاحق.

تمهيد:

يعتبر الإطار المنهجي للبحث أحد الجوانب الهامة، بحيث لا يمكن لأي باحث أن يتخلى عنه، فعملية التفكير في تأسيس عمل منهجي منظم بإمكانه أن يترجم معظم أهداف البحث، و يمكن إرجاع هذه الأهمية إلى المنهج الذي تم الإعتماد عليه و العينة التي تنصب عليها الدراسة و نوع الأدوات التي تم جمع المعلومات بها من الميدان.

1- مجالات الدراسة:

المجال الجغرافي (المكاني):

تم تحديد مجال الدراسة ببلدية زلفانة لولاية غرداية، بحكم كل بلدية لها حصة من برنامج نشاطات الإدماج الاجتماعي تستفيد منها من مديرية النشاط الاجتماعي، على أن يتم التنسيق بينهما في الأمور الإدارية الخاصة بهذه الفئة المستفيدة، الذين يزاولون نشاطاتهم بالمصالح العمومية المختلفة على مستوى تراب البلدية.

المجال البشري:

إن التعرف على مجتمع البحث و تحديد عناصره من أصعب المراحل التي يمر بها الباحث العلمي، فتحديد العناصر التي يدرسها الباحث و ينتقيها من مجتمع البحث يتوقف على إلمامه بموضوعه، كما أنه يتوقف على الوسائل التقنية سواء المادية أو البشرية.

و على ضوء دراستنا هذه و التي تدور حول مستفيدي من برنامج نشاطات الإدماج الاجتماعي، فإن اختيارنا قد وقع على أخذ عينة ممثلة لمجتمع البحث و ليس كله.

المجال الزمني:

جرت الدراسة الميدانية و توزعت عبر المراحل التالية:

المرحلة الأولى:

حيث قمنا في البداية بإجراء زيارة استطلاعية لاكتشاف الميدان، و بعد التأكد من موافقة مدراء لبعض المؤسسات العمومية على إجراء الدراسة الميدانية، تم حصر أفراد العينة من مستخدمي هذا البرنامج. وقد استغرقت هذه المرحلة من أواخر شهر جانفي 2016 إلى غاية مرحلة نهاية البحث.

المرحلة الثانية:

هي مرحلة تطبيق أسئلة دليل المقابلة على المبحوثين، ونظرا لضيق الوقت قمنا بالمقابلة مع أفراد العينة بتاريخ 10 أبريل 2016 و عددهم 36 مبحوث بقاعة النشاطات المتعددة الرياضات بعد أن تم الإتصال بهم و تحديد ساعة المقابلة و مكانها، ليتم بعدها بجمع المعلومات و ضبطها بعد التنسيق مع الأستاذ المشرف ليتم تفرغها في الجداول.

المرحلة الثالثة:

خصص لتفريغ أجوبة دليل المقابلة و بناء الجداول البسيطة و المركبة ، تم القيام بتعديل البيانات و استخراج النتائج العامة.

2- المنهج المستخدم في البحث:

المنهج: يعرفه موريس أنجرس، بأنه " مجموعة منظمة من العمليات تسعى لبلوغ هدف"¹. وتختلف المناهج المستخدمة باختلاف المواضيع والأهداف وبما أن موضوعنا هدفه معرفة مدى الإندماج المهني لهاته الفئة من المستخدمين من هذا البرنامج، فقد ارتأينا إلى استخدام منهج دراسة حالة و التي تعرف على أنها أحد أساليب البحث و التحليل الوصفي المطبق في مجالات علمية مختلفة، و قد تكون الحالة المدروسة شخصا أو جماعة أو مؤسسة أو مدينة².

ومن خصائصها أنها تعد إحدى مناهج البحث التي تستخدم الوصف و التحليل، لأنها تسعى للحصول على معلومات شاملة عن الحالة المدروسة، وكذا مختلف العوامل المؤثرة فيها.

¹ موريس أنجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، تر: بوزيد صحراوي و آخرون، دار القصة للنشر، ط2، الجزائر، 2010م، ص 98.

² خالد حامد، منهجية البحث في العلوم الاجتماعية و الإنسانية، جسر للنشر و التوزيع، الجزائر، 2008م، ص 47.

و كما يعتبره خالد حامد على أنه أحد المناهج الفرعية و الأساليب المساعدة للمنهج الوصفي و الذي يقوم على " دراسة و تحليل و تفسير الظاهرة من خلال تحديد خصائصها و أبعادها و توصيف العلاقات القائمة بينها، بهدف الوصول إلى وصف علمي متكامل لها"¹.

3- تقنيات البحث و الأدوات المستعملة :

أما بالنسبة لتقنيات البحث والأدوات التي استعملتها لجمع المعطيات المناسبة للدراسة هي كما يلي: إن طبيعة عينة البحث الخاصة بموضوعنا (برنامج نشاطات الإدماج الاجتماعي و الإندماج المهني) و المتكون من أفراد يعملون بالوظائف الإدارية و هم ذو مستوى تعليمي يؤهلهم للعمل في هكذا مهنة و آخرون يعملون بالمهنة اليدوية كالمطبخ الجماعي بالإطعام المدرسي و أعمال الصيانة و النظافة المؤسسات العمومية...، أوجب علينا استعمال تقنية المقابلة بنوعيتها المقابلة الشخصية و المقابلة البؤرية وهي الأنسب بالنسبة لدراسة هذا الموضوع لجمع البيانات من أفراد العينة بكل سهولة.

3-1 الملاحظة:

هي من أهم التقنيات المستعملة خاصة في الدراسة الميدانية لأنها الأداة التي تجعل الباحث أكثر اتصالاً بالبحوث في جمع البيانات كما جاء في التعريف "تعتمد الملاحظة على قيام الباحث بملاحظة ظاهرة من الظواهر في ميدان البحث أو الحقل أو المختبر، و تسجيل ملاحظاته و تجميعها أو الاستعانة بالآلات (السمعية البصرية)"².

فقد اخترت الملاحظة البسيطة التي ساعدتني على التعمق بالموضوع و إفتكاكه و على معرفة ردود الأفعال الأولية للمبحوثين و سلوكياتهم أثناء الدراسة.

3-2 المقابلات الشخصية:

و هي أداة تمكن الباحث من طرح أسئلته على المبحوثين وجها لوجه، وهي تتم بصفة شخصية مع المبحوث، كما أنها تشجع على الكلام بكل حرية عن مشاكل العمل.

¹ خالد حامد، نفس المرجع، ص 43.

² نفس المرجع، ص 126.

3-3 المقابلة البؤرية:

يعرفها دافيد مورجان أسلوب من أساليب البحث يمكن بواسطتها جمع البيانات من خلال التفاعل الجماعي حول موضوع ما يحدده الباحث. و الجماعة البؤرية هي مجموعة منتخبة من الأفراد يجمعها الباحث لمناقشة و التعليق على موضوع معين وهو موضوع البحث و تتكون جماعة المقابلة البؤرية من 5 إلى 10 أفراد و تتم مناقشتهم في مدة تتراوح من ساعة إلى ساعتين¹.

و الدواعي التي جعلتنا نستعمل هذه التقنية بالرغم من قلة البحوث التي تستند عليها في جمع المعلومات و تحليلها هي ملاءمتها مع موضوع بحثنا خاصة مع طبيعة العينة و التي في أغلبها لا تجيد القراءة أو هناك ضعف في عملية التعبير و الرد على الأسئلة باللغة العربية الفصحى و كذلك الحياء الذي يغلب على طابعهم الشخصي، فمجموع الإجابات التي قمنا بتجميعها تم على أساس طرح سؤال باللغة العامية في المجموعة و ليس على الأفراد، و هذا ما يجعل موضوع النقاش ثري بالمعلومات، و قد قمنا بتسجيل المقابلات بالجهاز و كتابتها لاستدراك ما قد فات و للدقة.

4-3 تقنية تحليل المحتوى:

تعرف: "تقنية غير مباشرة للتقصي العلمي تطبق على المواد المكتوبة، المسموعة أو المرئية و التي تصدر عن الأفراد أو الجماعات حيث يكون المحتوى غير رقمي و يسمح بالقيام بسحب كيني أو كمي بهدف التفسير و الفهم و المقارنة"².

تساهم هذه التقنية بالتعريف بالظاهرة كميًا من خلال التركيز على العبارات و الجمل المتكررة من الإجابات المجمعة من خلال المقابلات مع المبحوثين ضمن موضع البحث و تحويلها إلى قيم رقمية و تحليلها و توضيح دلالتها، فقد استعملنا في عملية التحليل، تحليل المحتوى الكمي وهي إحدى

¹ هجيرة عمير، سوق العمل و العمالة المعروضة، رسالة ماستر علم إجتماع، تخصص تنظيم و عمل، غير منشورة، جامعة غرداية،

2015، ص19. نقلا عن مصطفى خلف عبد الجواد، علم إجتماع السكان، ط1، دار الميسرة للنشر، عمان، 2009، ص 368

² موريس أنجوس، نفس المرجع، ص218.

طرق و أساليب تحليل المحتوى، و لتسهيل عملية التحليل اعتمدنا على الجملة كوحدة للتحليل والحساب.

4- العينة:

العينة هي جزء من مجتمع الدراسة الذي تجمع منه البيانات الميدانية، وهي جزء من الكل، فهي تعتبر من أهم التقنيات المستعملة في معرفة الواقع الاجتماعي، وهي تهدف إلى الحصول على معلومات عن طريق تمثيل الكل بالجزء¹.

وفي بحثنا هذا، و بما أننا اعتمدنا على تقنية المقابلة البؤرية و العينة العمدية تم تحديد و انتقاء (36) ستة وثلاثون فردا الذين تتوفر فيهم خصائص العينة (السن، الجنس، الحالة العائلية و المدنية، المهنة، الأقدمية في العمل) من مجموع مستفيدي برنامج نشاطات الإدماج الاجتماعي و الذين يمثلون 123 عامل.

و بما أن مجتمع الظاهرة المدروسة معروف مسبقا و متجانس و متكافئ فقد اخترنا العينة العمدية كما ذكرنا سابقا لتوفرها على الشروط الخاصة بموضوع الدراسة و هي إحدى أنواع العينات الغير الاحتمالية و تعرف على أنها "هي العينة التي يعتمد الباحث فيها أن تكون مقصودة لأنها في نظره ممثلة للمجتمع الأصلي"².

و في موضوعنا هذا و محاولة منا معرفة مستوى الإدماج المهني للمستفيدين من برنامج نشاطات الإدماج الاجتماعي، عمدنا إلى تبني العينة العمدية، و التي تعرف كذلك "أنها النموذج المختار من السكان بطريقة مقصودة و متعمدة، و تسمى كذلك العينة بالخبرة"³.

الباحث لا يعتمد اختيار هذه العينة، و إنما يتم إختيار المبحوثين الذين تتضمنهم هذه العينة بشكل متعمد، باعتبار أنهم النماذج المثالية الأكثر قدرة على إعطاء الباحث أفضل ما يحتاجه، و بالنظر لملائمة ذلك لطبيعة الموضوع المدروس.

1 عبد الغني عماد، منهجية البحث العلمي، دار طليعة، ط1، بيروت- لبنان، 2007م، ص 54.

2 رشيد زرواتي، منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، دار الكتاب الحديث، الجزائر، 2004م، ص 186.

3 هجيرة عمير، نفس المرجع، ص 60.

5- خصائص العينة:

لتوضيح خصائص العينة إعتمدنا على الجداول الخاصة ب:الجنس، السن، الحالة العائلية،المستوى التعليمي، المهنة، الأقدمية في العمل.

جدول رقم(1) :يوضح جنس المبحوثين

الجنس	ك	%
ذكر	06	16.66%
أنثى	30	83.33%
المجموع	36	100%

بملاحظة الجدول رقم (01) يتبين أن ما نسبته 83.33% من مجموع أفراد العينة هم من جنس الإناث، في المقابل نسبة 16.66% فقط من جنس الذكور.

و هذا ما قد يعني أن فئة الإناث الأكثر تقبلا لبعض أنواع الأعمال من الذكور لاعتبارات إجتماعية و ثقافية و لكن كذلك لإعتبارات إقتصادية، عكس الرجل الذي قد ينفر من هذا العمل لنفس هذه الإعتبارات.

هكذا نستنتج أن برنامج نشاطات الإدماج الاجتماعي يستقطب فئة الإناث بنسبة كبيرة على فئة الذكور.

جدول رقم (2): يوضح التوزيع العمري للمبحوثين:

السن	ك	%
[39-29]	04	11.11%
[49-39]	21	58.33%
[59-49]	11	30.55 %
المجموع	36	%100

يلاحظ من خلال الجدول رقم (02) أن ما نسبته 58.33% من المبحوثين تتراوح أعمارهم ما بين 39 إلى 49 سنة، تليها ما نسبته 30.55 % للفتة العمرية التي تتراوح ما بين 49 إلى 59 سنة و أخيرا فئة السن التي تقع بين 29 إلى 39 سنة بنسبة 11.11 %.

هذا ما قد يعني أن غالب أفراد العينة في هذه المرحلة العمرية لا يمتلكون لمؤهلات و مهارات تؤهلهم للحصول على عمل، و غالبيتهم لهم مسؤوليات إجتماعية و بالتالي يتقبل أي حل مهما كان جزئياً و غير كافي. نستنتج أن برنامج نشاطات الإدماج الاجتماعي يعتبر كفرصة للاندماج الاجتماعي و المهني بعد عناء.

جدول رقم (3): يوضح المستوى التعليمي للمبحوثين:

المستوى التعليمي	ك	%
إبتدائي	09	25 %
متوسط	24	66.66%
ثانوي	03	8.33 %
المجموع	36	%100

بملاحظة الجدول رقم (03) يتبين أن ما نسبته 66.66% من المبحوثين لديهم مستوى تعليمي متوسط، في مقابل نسبة 25% ممن لديهم مستوى ابتدائي، لتليها فئة المستوى الثانوي بنسبة 8.33 % فقط.

هذا ما قد يعني أن غالب أفراد العينة مستواهم من التعليم المتوسط، و هذا ما يؤهلهم و بدون صعوبة للعمل ضمن هذا البرنامج و بدون قيود. نستنتج أن برنامج نشاطات الإدماج الاجتماعي و على غرار البرامج التشغيلية الأخرى يساهل ويساعد لطالبي العمل ذو المستوى التعليمي الضعيف بسرعة الظفر بمنصب عمل في هذا الإطار، لأنه موجه خصيصا لهم.

جدول رقم (4) : يوضح الحالة المدنية:

الحالة العائلية	ك	%
أعزب	13	36.11%
متزوج	21	58.33%
مطلق	02	5.55%
المجموع	36	%100

بملاحظة الجدول رقم (04) يتضح أن ما نسبته **58.33%** من أفراد العينة متزوجين، تليها ما نسبته **36.11%** من أفراد العينة عزاب، في حين نجد ما نسبته **5.55%** فقط من أفراد العينة من فئة المطلقين.

بالنسبة للمتزوجين قد يعود الأمر لكون هذه الفئة تتحمل مسؤوليات إجتماعية متعلقة أساسا بمقتضيات تسيير بيت، توفير حاجيات الزوجة و الأولاد، و هو ما يجعل هؤلاء يتقبلون الإنخراط في هذا البرنامج ينوع من الإكراه الإجتماعي و الإقتصادي، ربما أكثر من كونه إختيار حر. فالمنخرط في هذا البرنامج لا تهمه فقط المنحة الزهيدة و إنما التأمين الإجتماعي أساسا. أما بالنسبة للعزاب فإنهم في وضعية بحث عن الإدماج الإجتماعي و المهني و عن الفرص المناسبة لذلك.

و منه نستنتج أن أغلب المنخرطين بالبرنامج هم من المتزوجين في المقام الأول قبل العزاب.

جدول رقم (5): يوضح مهنة مختلف أفراد العينة

المهنة	ك	%
نشاطات إدارية	04	11.11%
عون الاطعام المدرسي	22	61.11%
عون صيانة	10	27.77%
المجموع	36	100%

بملاحظة الجدول رقم (05) يتضح أن ما نسبته 61.11% من أفراد العينة يزاولون نشاطاتهم في مهنة الاطعام المدرسي، مقابل نسبة 27.77% في مهنة أنشطة الصيانة، و ما نسبته 11.11% فقط يعملون بالأنشطة الإدارية.

من خلال نتائج الجدول نلاحظ أن أغلب أفراد العينة يعملون بهذه المهن التي يكثر عليها الطلب في المؤسسات التربوية في ظل شح المنصب العمل الدائمة، وكذلك لأن هذه المهن لا تتطلب مستوى تعليمي عالي، بالإضافة أنهم يسمح لهم بإجراء تكوين مهني في نفس المدة موافقة للأعمال التي يقومون بها لتحسين أداءهم المهني للقيام بالأعمال التي قد توكل إليهم على أحسن وجه، وهذا ما صرح به أغلب أفراد العينة من أن هذه الإجراءات ترفع من معنوياتهم وأدائهم وهذا من أجل تحسين مستواهم التعليمي والمهني لعلهم يحصلون على منصب عمل دائم بهذه المؤسسات كما لاحظنا ذلك من خلال إجابات عن أسئلة أخرى.

تستج أن النشاط الرئيسي لبرنامج نشاطات الإدماج الاجتماعي و الذي يستقطب اليد العاملة لفئة الإناث بنسبة كبير هو نشاطات الإطعام المدرسي كونه العمل الروتيني و اليومي بالنسبة لهذه الفئة.

جدول رقم (6): يوضح الأقدمية بالعمل

المدة	ك	%
أقل من 05 سنوات	04	11.11%
أكثر من 05 سنوات	32	88.88%
المجموع	36	100%

تفصح معطيات الجدول رقم (06) عن أن ما نسبته 88.88% من أفراد العينة التي لهم أقدمية عمل لأكثر من 05 سنوات، بالمقابل نجد ما نسبته 11.11% ممن لديهم أقدمية أقل من 05 سنوات.

و هذا ما قد يعني أن أغلب العمال تجاوز مدة عملهم المحددة في هذا البرنامج و أنهم مستقرين بمناصبهم لأكثر من 05 سنوات، وفيهم من صرح أن هذا البرنامج هو امتداد لبرنامج النشاطات ذات المنفعة العامة، أو المسمى سابقا بالشبكة الاجتماعية، بحيث تم تحويلهم مباشرة من البرنامج القديم إلى هذا البرنامج عن طريق تعليمه وزارية بدون المساس بمناصبهم أو وضعيتهم المهنية، فمنهم من كان يزاول نشاطه في البرنامج القديم لمدة تفوق 15 سنة وبعض الأحيان 20 سنة، فمنهم من تم تثبيته في منصبه. كما قد يعود الأمر إلى أن هؤلاء لم يحصلوا على الفرص المناسبة التي تسمح بانتقالهم إلى مناصب عمل أخرى أهم، أو لأنهم أكثر ميلا للاستقرار من التغيير، الذي يحمل بعض المخاوف لهم، أو حتى لكون مكتسباتهم من هذا البرنامج أكثر أهمية، و التي قد لا تكون مادية أو مالية بالأساس. هكذا نستنتج أن الأقدمية في العمل تم اكتسابها من خلال العمل ضمن هذا البرنامج الذي هو امتداد لبرنامج النشاطات ذات المنفعة العامة، مما أكسبهم خبرة مهنية و تقنيات و مهارات عملية.

6- تحليل و تفسير نتائج الفرضية الأولى: "الخبرة المهنية و الإندماج المهني".

أ) الخبرة المهنية: و تظهر أبعادها مثلا في الخبرة الفنية أو الخبرة الإجتماعية.

1) أبعاد الخبرة الفنية: و تظهر في:

1-1 تقييم الجهود المبذولة في العمل.

2-1 فرق و جماعات العمل.

3-1 صعوبات العمل.

4-1 المشاركة في اتخاذ القرارات.

2) أبعاد الخبرة الاجتماعية ثقافية:

5-1 المكانة في المؤسسة.

6-1 احترام القوانين.

7-1 الخبرة.

8-1 قيمة العمل.

(1) بعد الخبرة الفنية :

(1-1) تقييم الجهود المبذولة في العمل :

جدول رقم(7): يوضح العلاقة بين المستحقات المتحصل عليها والجهود المقدمة

وحدة العدة الحسابي: عدد الجملة	وحدة التسجيل: الجملة		وحدة سياق الموضوع (الجملة)	المستحقات المحصل عليها والمقدرة بـ 6000.00 دج
	ك	%		
11.11%	04	أنا تممني الخبرة باش نتوظف، الخبرة هي المهم، الخبرة هي المهم، هدي هي الخبرة المهنية.	الخبرة المهنية	
88.88%	32	والله شيء قليل، قولوهم يزيدونا شوية، قولوهم يزيدونا شوية، تعبها أكثر من دراهمها، الله غالب محتاجة، لاتسمن ولا تغنى من جوع، شئ قليل، شئ قليل، شئ قليل، شئ قليل، راني صابرة لعل ري يفتح علينا بمنصب و تنتهناو، قولوهم يزيدونا شوية، قولوهم يزيدونا شوية، تعبها أكثر من دراهمها، والله نخدمو فوق طاقتنا، إلي مصبري وعدوني ببوست، نكملوا كونترا وديرها ري طريق، ما تكفي لوالو، التعب و قلة الشئ، ما تكفي لوالو، والله شيء قليل، والله شيء قليل، الله غالب محتاج، نخدمو فوق طاقتنا، التعب و قلة الشئ، التعب و قلة الشئ، ما تكفي لوالو، تعبها أكثر من دراهمها، تعبها أكثر من دراهمها، التعب و قلة الشئ، والله شيء قليل، ما تكفي لوالو.	ضعف قيمة المستحقات	
100%	36	مجموع الكلمات الدالة		

تبين معطيات الجدول رقم (07) أن ما نسبته 88.88% من أفراد العينة الذين صرحوا أن قيمة المنحة المتحصل عليها ضئيلة جدا، بالمقابل نجد أن ما نسبته 11.11% كانت غايتهم الخبرة المهنية من هذا العمل.

و هذا ما قد يعني أن أفراد العينة غير راضون تماما عن المنحة التي يتقاضونها بالمقابل الجهود المقدمة خلال أعمالهم التي يعملونها، ويرون فيها إجحاف في حقهم، مطالبين السلطات الوصية بنقل انشغالهم بتحسين ظروفهم المالية أي رفع من قيمة هذه المنحة إلى أجرة تسترهم و تكفيهم.

والعبارات المصرح بها لدليل قطعي عن عدم كفاية هذه المنحة كقولهم (والله شيء قليل، قولوهم يزيدون شوية، تعبها أكثر من دراهمهم...). وكذلك من خلال تصريحاتهم التي تتضمن الخوف من المستقبل أو خسران المنصب لأنه ليس هناك شيءي يتشبتون به مع ضعف مستواهم التعليمي، أو عدم إمتلاك الشهادة التي تكفيهم شر البطالة. ضف إلى ذلك أن تأخر تقاضي منحهم قد يصل إلى ثلاثة أشهر فما فوق في بعض الأحيان، و بالرغم من ذلك لا يحتجون أو يضربون مصرحون بذلك لأن صوتهم غير مسموع، فما عليهم إلا العمل والصبر كما جاء في تصريح أحد أفراد العينة (راني صابرة لعلى ربي يفتح علينا بمنصب و نتهناو).

نستنج أن أفراد العينة يعملون بهذا البرنامج بكل ما لديهم من طاقة و جهد بالرغم من ضعف المستحقات التي يتقاضونها مفسرين ذلك بعدم وجود خيار يحويهم غير هذا البرنامج.

1-2) فرق و جماعات العمل:

جدول رقم (8): يوضح العمل مع الجماعة في المؤسسة و أثره على إكتساب الخبرة.

وحدة العد الحسابي: عدد الجمل		وحدة التسجيل: الجملة	وحدة سياق الموضوع(الجملة)		
ك	%		إكتساب تقنيات العمل	النشاطات الإدارية	سهولة العمل مع الجماعة بالمؤسسة
04	16 %	الاستفادة من خبرات الآخرين، تعلم تقنيات جديدة في العمل، تسهيل عملية التواصل مع الزملاء، إكتساب علاقات التعاون والاحترام وسرعة في الانجاز.			
21	84 %	العمل مع الجماعة ينقص الضغوطات، تقل مشاكل العمل مع الجماعة، كل واحد يكمل الآخر في عمله، أجد سهولة في عملي، أجد سهولة في عملي، أجد سهولة في عملي، الأعمال تنجز بسرعة و في وقتها، الأعمال تنجز في وقتها، الأعمال تنجز بسرعة، كلش يولي ساهل، تنقص الضغوطات، تقل الأخطاء المهنية، الجماعة تمنحك الثقة، يروحلك الخوف، تخدم مرتاح، يروحلك الخوف، تقل مشاكل العمل مع الجماعة ، الأعمال تنجز بسرعة و في وقتها، الأعمال تنجز بسرعة و في وقتها، الجماعة تمنحك الثقة.	السهولة و الأريحية في العمل	نشاطات الإطعام المدرسي و الصيانة	
25	100%	مجموع الكلمات الدالة			

تبين معطيات الجدول رقم (08) أن ما نسبته 84% من أفراد العينة و الممارسة لمهن نشاطات الصيانة والإطعام المدرسي بالمؤسسات يعملون في إطار فرق و جماعات العمل، وتدعمها في ذلك ما نسبته 16% من أفراد العينة الذي يعملون في مهن النشاطات الإدارية التي قد تكون في أغلبها معزولة عن بعضها.

من خلال ملاحظة نتائج الجدول و أغلب الإجابات المصرح بها أن العمل ضمن فريق العمل داخل المؤسسة يكسب العمال خبرات مهنية من خلال عملية الاحتكاك بزملاء العمل واكتساب تقنيات جديدة، كما يعمل على تقليص فجوة الضغوطات المهنية و اكتساب علاقات التعاون والاحترام مما يسهم في تحقيق الاندماج المهني داخل المؤسسة ولو نسبيا .

وهذا ما أكده ألتون مايو في تجاربه عن مجموعات فرق العمل ونتائجها الايجابية داخل المؤسسة كرفع مستوى الانتاج وارتفاع مستوى الروح المعنوية، وهذا ما أكدته تصريحات أفراد العينة كعبارات (العمل ضمن الجماعة يسهم في اكتساب الخبرات من خلال عملية الاحتكاك وتبادل الآراء ويظهر ذلك في العلاقات الانسانية داخل المجموعة .

كما يسهم العمل ضمن جماعات العمل في تسهيل عملية التواصل واكتساب علاقات التعاون والاحترام مما يؤدي إلى سرعة في انجاز الأعمال في وقتها المحدد. وهذا ما تسعى إليه جل المؤسسات الحديثة من أجل الوصول إلى تحقيق أهدافها وتكسيبها الميزة التنافسية على مستوى البيئة الخارجية.

نستنتج أن العمل ضمن فرق العمل يساعد خاصة هذه العينة المدروسة التي تفتقد المستويات التعليمية الذي يساعدها في مواكبة كل مستجد في ظل التطور التكنولوجي، فنجدها تلجأ إلى الانضمام ضمن هذه الفرق من أجل توسيع مجالها المعرفي والنظري باكتساب خبرات مهنية مِّن أعلى منه مستوى تعليمي أو خبرة في الميدان، ويظهر ذلك في فرق العمل التي تعمل ضمن ورشات الصيانة و الإطعام المدرسي، فأغلب المؤسسات التي تعمل بنظام برنامج نشاطات الادمج الاجتماعي وخاصة منها المؤسسات التي تفتقر إلى ميزانيات التي تؤهلها لتوظيف أصحاب الشهادات في مجال الأنشطة القاعدية، تعتمد بدرجة كبيرة على عمال هذا البرنامج الذي يقبل بشروط التوظيف وهكذا برامج من أجل الحصول و الظفر بمنصب عمل من خلال الخبرة المهنية المكتسبة.

1-3) الصعوبات في العمل:

جدول رقم (9): يوضح إجابات المبحوثين حول الصعوبات أثناء العمل.

وحدة العد الحسابي: عدد الجمل		وحدة التسجيل : الجملة	وحدة سياق الموضوع (الجملة)
ك	%		
32	100%	ما كانش صعوبات، إن وجدت فهي روتينية، صعوبات لا تؤدي إلى أزمة، صعوبات نسبية، كلش ساهل، صعوبات حلها سريع، حلها سريع، حلها سريع، صعوبات معروفة، صعوبات معروفة، لا توجد صعوبات، لم تواجهنا صعوبات، لا توجد صعوبات، لا توجد صعوبات، كلش عادي، كلش عادي، كلش عادي، ما كانش صعوبات، ما كانش صعوبات، لم تواجهنا صعوبات، كل صعوبات، لم تواجهنا صعوبات، لم تواجهنا صعوبات، كل شئ معروف في عملنا، لا توجد صعوبات، لا توجد صعوبات، كلش عادي، كلش عادي، لا توجد صعوبات، لا توجد صعوبات، ما كانش صعوبات، ما كانش صعوبات، كلش عادي، كلش عادي.	لا توجد صعوبات
32	100%	مجموع الكلمات الدالة	

من خلال نتائج هذا الجدول و حسب الإتجاه العام و الذي يوضح عدم وجود صعوبات أثناء العمل و التي تكررت 32 مرة، أي ما نسبته 100 % من مجموع ما صرح به المبحوثين أثناء المقابلة.

هذا ما قد يعني أن الأعمال التي يعملونها عمال برنامج نشاطات الإدماج الإجتماعي ليس بالصعبة، و لا تستدعي الدقة، فهي أعمال و نشاطات روتينية و يومية داخل المؤسسات، فأى عامل بسيط يستوعبها بكل سهولة.

نستتج من هذه النتائج أن العمال داخل المؤسسة لا يجدون صعوبات أثناء أداء أعمالهم، الأمر الذي من شأنه يفسر مدى تحكمهم بأليات العمل المنوط بهم، نتيجة الخبرة المكتسبة طيلة سنوات العمل، و هذا ما ينعكس بالإيجاب على مردودية المؤسسة.

1-4) المشاركة في إتخاذ القرار:

جدول رقم (10): يوضح الخبرة المكتسبة من سنوات العمل وأثرها على المشاركة في اتخاذ القرار بالمؤسسة.

وحدة العد الحسابي: عدد الجمل		وحدة التسجيل : الجملة	وحدة سياق الموضوع (الجملة)
ك	%		
23	100%	لا يتم إشراكنا في المشاورات، لا يتم إشراكنا في المشاورات، لا يسمح لنا بذلك، لا يسمح لنا بذلك، لا يؤخذ برأينا، رأينا لا يزيد ولا ينقص، رأينا لا يزيد ولا ينقص، التطبيق الحرفي للأوامر، التنفيذ مباشرة، لا مشاركة، لا مشاركة، ربما لأننا حديثي العمل، ربما لأننا حديثي العمل، في كل الحالات راني خدام، محسوبين إلا في ورقة الحضور، محسوبين إلا في ورقة الحضور، محسوبين إلا في ورقة الحضور، شوفو فينا كروبوات، لا يؤخذ برأينا، العمل بالأوامر فقط، لا يتم إشراكنا في إتخاذ قرارات المؤسسة، لا يتم إشراكنا في إتخاذ قرارات المؤسسة.	عدم المشاركة في اتخاذ القرار
23	100%	مجموع الكلمات الدالة	المجموع

تفصح معطيات الجدول رقم (10) و الذي يوضح أن عدم اشراكهم في عملية اتخاذ القرار و التي تكررت 23 مرة في مجموع ما صرح به المبحوثين أثناء المقابلة. وحسب الاتجاه العام و ما نسبته 100% من المبحوثين صرحوا بأنه لا يتم اشراكهم في عملية اتخاذ القرار، بالرغم من طول مدة العمل التي تجاوزت أكثر من 5 سنوات في هذا البرنامج، والتي إكتسبوا فيها خبرات و مهارات مهنية تجعلهم مؤهلين مهنيا.

انطلاقاً من هذه النتائج، و بالرغم من امتلاك الخبرة ومهارات مهنية والتي بدورها تسهم في اشراكهم في عملية اتخاذ القرار في جميع جوانب المؤسسات التي يعملون بها، فمن المنطق أن أي عامل لديه خبرة مهنية حول المهنة التي يقوم بها، تجعله يقوم بعمله بشكل كفؤ، وهذا ما يجعله محل اهتمام من طرف مسؤولية في العمل، وذلك من خلال استشاراته في بعض الأمور المهنية والتي تجعله يشعر أنه مهتم من طرفهم، وهذا ما يعزز ولائه وانتماءه فيحقق له اندماج وتكيف مهني.

و لكن بتحليل محتوى كل العبارات التي تم التصريح بها، و مثال عن ذلك تصريح "لا يسمح لنا بالمشاركة، التطبيق الحرفي للأوامر أو التنفيذ مباشرة،... إلخ، كلها عبارات تدل على النظرة الدونية لهم من طرف المسؤولين أو زملائهم المتبتين، بغض النظر عن سنوات العمل التي قضوها بالمؤسسة، أو الخبرات والمهارات المهنية التي اكتسبوها ولكنها لا تجدي نفعا في إطارهم المهني سواء، عمل أو لا يعمل، فرائه يبقى رأيه الخاص وهو محسوب إلا في ورقة الحضور وسيأتي يوم ويرحل عن المؤسسة بمجرد انتهاء العقد.

فالشعور الذي ينتابهم هو الإغتراب من قبل رؤسائهم وعدم الاهتمام بمشاركتهم في اتخاذ القرارات هذا ما يقلل لهم نسبة الاندماج المهني لديهم.

نستنتج أن عدم إشراك العمال في عملية بناء و إتخاذ قرارات تخص محيط المؤسسة، يعمل على التقليل من قيمتهم، و يضعف لهم مستوى الولاء للمؤسسة و أدائهم المهني، و بالتالي ضعف الإندماج المهني لديهم.

2) بعد الخبرة الاجتماعية الثقافية:

1-5) المكانة :

جدول رقم (11) : يبين توزيع المبحوثين حسب مكانتهم بين زملائهم في اطار العمل.

النسبة	التكرار	المكانة بين الزملاء في اطار العمل
25%	09	مكانة محترمة
75%	27	مكانة عادية
100%	36	المجموع

يتبين من خلال نتائج الجدول أن ما نسبته 75% تمثل اتجاه المبحوثين الذين صرحوا بأن لهم مكانة عادية بين زملائهم في العمل، في حين نجد ما نسبته 25% تمثل المبحوثين الذين صرحوا بأن لهم مكانة محترمة في إطار هذا العمل.

إن نسبة 75% توضح أن أغلب المبحوثين يشعرون بمكانتهم العادية بين زملائهم في العمل، ويعود ذلك في تصورهم إلى أن هذا العمل محدود المدة ويشعرون بأنهم غير مستقرين مهنيا و اجتماعيا، وقد لا يضمن لهم منصب عمل دائم، يعزز لهم في اكتساب مكانة اجتماعية مقبولة لدى محيطهم الاجتماعي، و هو ما يطمح له أغلب المبحوثين.

نستنتج أن برنامج نشاطات الإدماج الاجتماعي كونه برنامج تشغيلي مؤقت، قد لا يكسب عماله المكانة المحترمة، لأن العمال يشعر أنه غير مستقر مهنيا و لا إجتماعيا، و سوف يغادر عمله بمجرد إنتهاء عقد العمل الذي يربطه بالمؤسسة.

1-6) إحترام القوانين:

جدول رقم(12): يوضح دواعي و أسباب إحترام القوانين المعمول بها بالمؤسسة.

وحدة العد الحسابي : عدد الجمل		وحدة التسجيل: الجملة	وحدة سياق الموضوع	
ك	%			
04	16%	إحترام القوانين يعني إحترام الآخرين، إحترام القوانين إكتسبته من المؤسسة، يجب إحترام القوانين، إحترم تحترم.	مكسب مهني	
21	84%	لأنه هناك من يرقبك (الله)، تمشي منظم، تمشي منظم، ولفناه مع سنوات العمل، تخدم خدمتك على أحسن وجه، إحترم باش ماتجيكش الهدرة، إحترم باش ماتجيكش الهدرة، إحترم باش ماتجيكش الهدرة، كي نحتاج حاجة نطلبها من المسؤول المباشر، نخلي بلاصتي نظيفة، نخلي بلاصتي نظيفة، نخلي بلاصتي نظيفة، كي تحترم يحترمك الآخرين، كي تحترم يحترمك الآخرين، مع الأيام توالف القانون، القانون يعلمك الإنضباط، القانون يعلمك الإنضباط، تحفظ القانون يحفظك، يجب العمل بالقانون في كل شيء، تحفظ القانون يحفظك، تحفظ القانون يحفظك.	التنشئة الإجتماعية و الدينية	دواعي إحترام قوانين المؤسسة
25	100%	مجموع الكلمات الدالة		المجموع

بملاحظة الجدول رقم (12) يتبين أن ما نسبته 84% من أفراد العينة و الذين يعملون بمهنة الصيانة و الإطعام المدرسي، أكدوا على احترام القوانين المعمول بها داخل المؤسسة، و تدعمها في ذلك ما نسبته 16 % من أفراد العينة الذين يعملون في النشاطات الإدارية و الذين صرحوا بذلك.

من خلال ملاحظة نتائج الجدول و العبارات المصريح بها، كلها تدعو إلى احترام القوانين داخل المؤسسة و يعود ذلك الاحترام إلى أنه اكتسبوه من خلال سنوات العمل كما جاء في التصريح (إكتسبناه مع سنوات العمل) فأصبح عادة و يتم تطبيقه عفويا. و ربما يعود كذلك إلى طبيعة التنشئة الاجتماعية التي اكتسبوها من قوانين المؤسسة، فجعلتهم موافقون عليه تماما و بدون أي شرط من أجل ضمان بقائهم كعمال دائمون في المستقبل يلتزمون بقوانين المؤسسة، أو يترك مكانه نظيفا عند انتهاء العقد كما جاء في التصريح التالي (نخلي بلاصتي نظيفة)، (و باش ما تجيکش الهدرة).

و كما يعود كذلك إلى احترام القوانين إلى فقدان المنصب في حالة عدم تطبيقه و عصيانه، أو إنهاء المهام. وكذلك الخوف من الله عز و جل كما تم التصريح به (لأنه هناك من يراقبك)، كل هذه الدوافع كونت لديهم مفهوم الحس المهني الذي اكتسبوه من خلال سنوات العمل، فتجعلهم يحترمون القوانين و بعفوية سلسلة.

نستنتج أن احترام القوانين داخل المؤسسة، بالنسبة لعمال برنامج نشاطات الإدماج الاجتماعي، قد يعود اكتسابه إلى التعود عليه طيلة سنوات العمل، أو قد يعود ذلك إلى لفت انتباه المسؤولين من أجل مكانة محترمة، و بالتالي في نظرهم المسلك السريع للظفر بمنصب عمل في حالة وجوده.

1-7) الخبرة:

جدول رقم (13): يوضح إختيار المستفيدين لبرنامج نشاطات الإدماج الاجتماعي

الإجابات	التكرار	%
لاكتساب خبرة مهنية	28	77.77 %
أحسن من البطالة	08	22.22 %
المجموع	36	100 %

يتبين من خلال هذا الجدول أن نسبة 77.77 % تمثل تصريح المبحوثين التي كانت رغبتهم في اكتساب الخبرة المهنية، تليها نسبة 22.22 % ممن صرحوا بأن اختيارهم لهذا البرنامج أحسن من البطالة.

هذا ما قد يعني أن غالبية المبحوثين و الذين صرحوا بأن رغبتهم في العمل في إطار برنامج نشاطات الإدماج الاجتماعي، من أجل اكتساب خبرة مهنية، و ذلك بعد انتهاء عقد العمل حيث سيتم تسليمهم شهادات عمل كل حسب وظيفته طيلة مدة العمل، و التي قد تسمح لهم بالمشاركة في مسابقات التوظيف و الولوج في عالم التشغيل.

أما ما نسبته 22.22 % للأفراد الذين صرحوا بأن اختيارهم العمل بهذا البرنامج هو أحسن من البطالة، و قد يعود ذلك إلى اعتبارات اجتماعية و اقتصادية و إلى النظرة الدونية للمجتمع اتجاه الفرد الذي هو في حالة بطالة

نستنج أن العمل ببرنامج نشاطات الإدماج الاجتماعي هي الرغبة في اكتساب خبرة مهنية تؤهلهم مستقبلا لمنصب عمل دائم.

8-1) قيمة العمل:

جدول رقم (14): يوضح الفرق بين العمل بهذا البرنامج و البقاء في حالة بطالة.

وحدة سباق الموضوع		وحدة التسجيل: الجملة	وحدة العد الحسابي :	
			ك	%
قيمة العمل	المتزوجين	ترتاح نفسيا كي تروح للعمل، على الأقل مسوري مع أولادي، على الأقل مسوري مع أولادي، العمل يضمن التأمين، على الأقل التأمين، على الأقل التأمين كايين، على الأقل التأمين كايين، أخذم بدورو و حاسب البطال، العمش و لا العمى، العمش و لا العمى، الخدمة مع النصارى و لا المقعد خسارة.	11	42.30%
	العزاب	المهم أقولوا راها تخدم، مصروف خير من ماكانش، كاش ما يفتح علينا ربي بمنصب، أنا مانطيقش أنقول لدارنا أعطوني، الخلصة ضعيفة مي خدام، الخدمة ماشي عيب، الخدمة ماشي عيب، أموا راك تنشط، المهم خدام، أحسن من البطالة، خير من البطالة، خير من البطالة، خير من البطالة.	13	50%
	المطلقات	لازم نخدم باش ما نحسش روجي عالة على دارنا ، نعاون عائلتي.	02	7.70%
		مجموع الكلمات الدالة	26	100%

يتبين من خلال نتائج الجدول أن 50% من أفراد العينة المتزوجين صرحوا بأهمية العمل وقيمتهم مهما كانت الظروف، على البقاء في حالة بطالة، و تدعمها في ذلك ما نسبته 42.30% من أفراد العينة العزاب، و تليها نسبة 10% لفئة المطلقات.

سنحاول من خلال التكلم عن قيمة العمل و المهنة في المجتمع لإبراز مدى خضوعها إلى جملة من المعايير و القيم المرتبطة بنمطية المجتمع، لأنه ماهو مفضل داخل المجتمع مرتبط بالقيمة الشكلية للفرد كمستواه التعليمي مثلا، فالمستوى العلمي هو قيمة المنصب.

في المنظور الحالي للمجتمع، يلاحظ أن جل أفراد المجتمع هم من أصحاب المستويات التعليمية العالية أي في المناصب الراقية، فتقلص التوجه إلى المهن الدونية بحكم النظرة السلبية لها من طرف المجتمع، و لكن لحكمة الله و قدرته أوجد الفروقات بين الأفراد لإيجاد التكامل البنيوي داخل المجتمع، فالمجتمع الغني بطبقاته الراقية أصبح زواله ضرورة، كما أشار إليه ابن خلدون في مقدمته حول سقوط الحضارات و هو أحد أسبابه.

فالتدرج المهني يكون من البسيط إلى المعقد، لأن أي عمل صعب في محتواه و لكن سهل في ممارسته بحكم التعود عليه و الخبرة منه. إن أعظم المشاريع عبر الحضارات تم إنجازها عن طريق أصحاب المهن التي نسخر منه حاليا ، كبناء الأهرامات و صور الصين العظيم.... إلخ.

و من ملاحظة نتائج الجدول، نجد أن أهمية العمل عند أفراد العينة يرقى إلى أعلى مستوى لديهم و ذلك من خلال تفكيرهم و تصريحاتهم الدالة على قيمة العمل في الوقت الحالي، على العكس تماما البقاء في حالة بطالة، و بالرغم من ضعف قيمة المنحة الممنوحة لهم، و لكن ليس هناك مفر، فالمستوى التعليمي لديهم لا يسمح بتقلد مناصب إلا في هذا الإطار(برنامج نشاطات الإدماج الإجتماعي)، فهو البرنامج الوحيد الذي يحتويهم بدون أي شرط، فتصريح أحد أفراد العينة (بأنه مرتاح نفسيا أثناء تواجده بمكان العمل)، ربما لها عدة تأويلات فقد يكون الهرب من الواقع الإجتماعي و الإقتصادي، أو ليس هناك بديل أو عمل يجوبهم.

إن القبول للعمل في هذا البرنامج، و ما يتبعه من تأمين إجتماعي أو المنحة للحفاظ على ماء الوجه أمام نظرات المجتمع على أنه عامل.

و تصريح (أخدم بدورو و حاسب البطال)، فمهما كانت قيمة المنحة فلا يهم، المهم أنه يعمل من أجل إكتساب خبرة مهنية قد تضمن له أو تسهم في الظفر بمنصب عمل من خلال شهادات العمل

المتحصل عليها بعد سنوات العمل و التي تسمح له بالمشاركة في مسابقات التوظيف أو في حالة فتح مناصب بالمؤسسة التي يعمل بها.

و تصريحات فئة العزاب (كاش ما يفتح علينا ربي بمنصب عمل) هو طموحاتهم في المستقبل بالفوز بمنصب عمل.

نستنتج أن قيمة العمل تتميز عن حالة الركود و اللانشا، فمهما كانت قيمة العمل المأجور فهي تؤدي دور و لو نسبيا في هكذا برنامج من أجل الراحة النفسية و المكانة الإجتماعية في المجتمع.

الإستنتاج الجزئي للفرضية الأولى:

نلاحظ من نتائج الجدول بخصوص الفرضية الأولى التي قمنا بإختيارها في هذا الجزء من العمل الميداني و التي تنص على مايلي:

"تسهم الخبرة المهنية المحصل عليها بفعل برنامج نشاطات الإدماج في النشاط الإجتماعي في الإدماج المهني لمستفيديه".

و بعد تحليل أجوبة المبحوثين و معاينة الجداول الخاصة بهذه الفرضية توصلنا إلى النتائج التالية:

أبعاد الخبرة الفنية (الأدائية):

جدول رقم (07): ضعف المنحة المتحصل عليها مقابل الجهود المبذولة أثناء أداء مهامهم و إكتسابهم لعامل الخبرة المهنية، إلا أنهم أقل إقبالا على العمل و هذا ما يضعف في الإدماج المهني لديهم، كما يرون فيها إجحاف في حقهم، مطالبين السلطات الوصية بنقل انشغالاتهم بتحسين ظروفهم المادية، أي رفع من قيمة هذه المنحة إلى أجرة محترمة.

جدول رقم (08): العمل ضمن جماعات و فرق العمل داخل المؤسسات لها دور كبير في إكتساب أفراد المبحوثين لخبرات مهنية و مهارات من خلال عملية الإحتكاك بزملاء العمل و تبادل المعارف، تسهم في إندماجهم مهنيا في المستقبل في حالة حصولهم على منصب عمل.

جدول رقم (09): نستنتج أن العمال داخل المؤسسة نتيجة الخبرة المكتسبة سهلت عليهم التحكم في آليات العمل المنوط بهم، و هذا ما ينعكس بالإيجاب على مردودية المؤسسة.

جدول رقم (10): إن للخبرة المهنية المكتسبة طيلة سنوات العمل أهمية كبيرة في السيورة المنتظمة لأي مؤسسة. فإشراك العمال في بناء قرارات المؤسسة يعزز لديهم مفهوم الولاء و الإنتماء لها، فأفراد العينة ذو الخبرة المهنية و من خلال تحليل نتائج الجدول رقم (10) و إستنتاجا منه كان من المفروض إشراكهم في إتخاذ القرارات على الأقل في الجوانب التقنية في مهنتهم من أجل الإستفادة من خبراتهم و تعزيز الإندماج المهني لديهم.

أبعاد الخبرة الإجتماعية، الثقافية:

جدول رقم (11): إن عدم الشعور بالمكانة المحترمة لذا أغلب أفراد العينة، يعود ذلك إلى أن هذا العمل محدود المدة ويشعرون بأنهم غير مستقرين مهنيا و اجتماعيا، و هذا ما ينفص و يقلل لديهم الإندماج المهني.

جدول رقم (12): أسباب إحترام القوانين، خلفيته في عدم الوقوع في صراع مع المسؤولين، أو تفاديا لهظم حقوقهم أو إنقاصها، أو مجال لإكتساب علاقات إجتماعية مع الزملاء أو المسؤولين غرضها المنفعة قد تكون شخصية في أغلبها ..، كلها دوافع مستوحاة من الخبرة المهنية طيلة سنوات العمل.

جدول رقم (13): العمل ضمن برنامج نشاطات الإدماج الإجتماعي، و بالرغم من ضعف المستحقات، إلا أنه يسهم في تكوين خبرة مهنية و إجتماعية تسهم لصاحبها البقاء في سوق العمل.

جدول رقم (14): مهما كانت قيمة المنحة المتحصل عليها من العمل بهذا البرنامج، فقيمة العمل أكبر من ذلك من خلال إكتساب خبرة مهنية و راحة نفسية و مكانة إجتماعية.

إنطلاقا من النتائج السابقة و كإستنتاج جزئي للفرضية الأولى تبين أن أغلب المبحوثين إكتسبوا ذهنية العامل، كالبحت عن منصب عمل و تكيفه وفق مستواهم التعليمي، و إحترامهم لقوانين المؤسسة و العمل بها و إندماجهم ضمن جماعات العمل، و العمل لمدة طويلة بالمؤسسة بالرغم من

ضعف المستحقات التي يتقاضونها، سعيًا منهم لإكتساب خبرة مهنية ضمن هذا البرنامج من أجل فرصة بقائهم في سوق العمل لعلهم يظفرون بمنصب عمل قار في المستقبل.

و منه يمكننا القول أن الخبرة المهنية المكتسبة والمتحصل عليها بفعل برنامج نشاطات الإدماج الإجتماعي تسهم نسبيًا في الإدماج المهني لمستفيديه في حالة حصولهم على منصب عمل في المستقبل.

7- التحليل و تفسير نتائج الفرضية الثانية: "المهارات المهنية و الإندماج المهني".

أ) المهارة المهنية: و تظهر أبعادها مثلا في الكفاءة في الأداء و التكوين و تنوع طرق العمل.

1) أبعاد الكفاءة في الأداء و تظهر في:

1-1 الإبداع في الأداء.

2-1 الإتقان و تنوع طرق العمل.

3-1 التقليل من الأخطاء.

2) أبعاد التكوين:

1-2 التكوين المهني و دوره في تحسين مهارات العمل.

2-2 تقييم الأداء.

3-2 المكاسب المحققة.

1) بعد الكفاءة في الأداء و تظهر في:

1-1) الإبداع في الأداء.

جدول رقم(15) : يوضح تأثير المنحة المتحصل عليها على مستوى الإبداع في العمل.

وحدة سباق الموضوع		وحدة التسجيل: الجملة	وحدة العد الحسابي عدد الجملة	
			ك	%
المنحة المتحصل عليها: 6000 ر.ت	أبداع في عملي	أحاول أن أبداع في مجال تخصصي(وظيفة السكرتارية)، وظيفتي تستوجب الإبداع، أدائي أكبر من دوري، أبذل مجهود أكبر، أبذل مجهود أكبر.	05	19%
	أؤدي عملي عادي	نخدم خدمتي عادي، نخدم كما نطيق، نخدم كما نطيق، نخدم كما نطيق، نخدم كما نطيق، نخدم خدمتي عادي، أعمل عادي، أعمل عادي، عملي فقط، عملي فقط، أعمل ما طلب مني فقط، لا توجد رغبة للإبداع، قيمة المنحة أقل من العمل المطلوب، قيمة المنحة أقل من العمل المطلوب، لا يتم تكريمك، لا يتم تكريمك، أعمالنا عادية، أعمالنا عادية، تبعد أولا تبعد عادي، تبعد أولا تبعد عادي، أعمالنا لا تحتاج إلى إبداع.	21	81%
المجموع		مجموع الكلمات الدالة	26	100%

تبين معطيات الجدول و حسب الإتجاه العام أن ما نسبته 81% من الباحثين صرحوا بأنهم يؤدون أعمالهم بصفة عادية أثناء أداء مهامهم، بالمقابل نجد ما نسبته 19% من الباحثين الذين صرحوا

بأنهم دوما يسعون إلى الإبداع في عملهم، التي كلفوا بها و ذلك حسب طبيعة و نوع العمل التي تستوجب في كل مرة بصمة الإبداع و خاصة في مهن الإدارة كالكريتيارية و الإعلام الآلي. و تصريح أحد أفراد العينة أنك تبدع أو لا تبدع في عملك فهو عادي بالنسبة له، فلا ربما يعود ذلك أو نستطيع القول أنه راجع إلى ضعف قيمة المنحة التي يتقاضونها، أو أنهم تعرفوا بنسبة كبيرة إلى الأعمال التي يقومون بها، أو هو راجع إلى خلفية تفكيرهم أنهم سوف يغادرون مناصبهم على كل حال بمجرد إنتهاء العقد، فلا يهم إن أبدع أو لم يبدع، لأنه سوف يأتي يوما من سيخلفه في مكان عمله و سيتقاضى نفس المنحة.

أما بالنسبة للمبحوثين الذين صرحوا أنهم يحاولون الإبداع في مهنتهم و ذلك لطبيعة الأعمال التي يقومون بها و خاصة المهن الإدارية كالكريتيارية و الإعلام الآلي...، فهي نشاطات تستدعي الإبداع و الجديد في كل مرة متأثرة بطبيعة المحيط بهذه المهن التي تستدعي ذلك.

من خلال الجدول نستنتج أن أغلب المبحوثين لا يبدعون أو يبروزن بصمتهم في مجال الإبداع، و إن كان هناك فهو نسبي فهم يشعرون أنهم غير مهتمون بهم من طرف مسئوليتهم، إضافة إلى ذلك أن أعمالهم روتينية لا تستدعي كل ذلك، و هم في كل حال مجرد عمال تنفيذيين.

1-2) الإتقان و تنوع طرق العمل.

جدول رقم(16) : يوضح قيمة إتقان و تنوع طرق العمل في المؤسسة.

وحدة العد الحسابي: عدد الجملة		الكلمات الدالة	وحدة سياق الموضوع (الجملة)
%	ك	لازم تكون خدمتي مريقلة، نحاول نتقن عملي، عملي يستدعي الدقة، خدمتك هي وجهك، خدمتي هي وجهي، خلي مكاني نظيف، إلي يجي بعدي ما يتعبش، خدمتك ترفع مقامك، لازم نخدم خدمة إلي ما ترجعش عليا، لازم تكون خدمتي مريقلة، لازم تكون خدمتي مريقلة، خلي بلاصتك نظيفة، خلي بلاصتك نظيفة، لازم تكون خدمتي مريقلة، لازم نخدم خدمة إلي ما ترجعش عليا، نحاول في كل مرة نتقن عملي، خدمتك ترفعك، لازم تكون خدمتي مريقلة، نحاول نتقن عملي، نحاول نتقن عملي.	الإتقان و تنوع طرق العمل
%100	21		
%100	21	المجموع	

من خلال هذا الجدول الذي يوضح قيمة الإتقان و تنوع طرق العمل و الذي تكررت 21 مرة في مجموع ما صرح به المبحوثين أثناء المقابلة .

و هذا ما قد يعني أن العمل لفترة طويلة في عمل معين، يكتسب العامل فيه قيمة إتقان عمله، و حتى إن لم يتقنه فسيحاول وضعه في قلبه الطبيعي. فإتقان العمل يكتسب عن طريق الخبرة، و المهارة المهنية يتم صقلها عن طريق سنوات العمل، فالخبرة المهنية بدون تقنيات و أبجديات العمل يعني بدون مهارة مهنية.

فعمال برنامج نشاطات الإدماج الإجتماعي صرحوا بأنهم يسعون دائما و في كل مرة إتقان أعمالهم و أغلب تصرّجاتهم تدعو إلى ذلك، من أجل الطموح المهني في المستقبل. نستنج أن قيمة إتقان العمل تكتسب عن طريق الخبرة و الإحتكاك بزملاء العمل مما يرفع من الروح المعنوية، و مستوى الأداء المهني، و زيادة حظوظ التقييم الإيجابي لعمالهم، و بالتالي يضمن تحقيق أهدافهم خاصة كالفوز و الظفر بمنصب عمل في المستقبل في نفس الوقت تحقيق أهداف المؤسسة .

1-3) التقليل من الأخطاء.

جدول رقم(17) :يوضح ارتباط الخبرة المهنية و المهارات المكتسبة و علاقتها بنسبة الأخطاء المهنية أثناء أداء العمل .

وحدة العد الحسابي : عدد الجمل		وحدة التسجيل: الجملة	وحدة سياق الموضوع
ك	%		
36	100%	مع الخبرة تقل الأخطاء، بالخبرة تقل الأخطاء، الأخطاء تقل مع الإحتكاك بالعمل، الأخطاء تقل مع الإحتكاك بالعمل، تكون و لكن بنسبة ضئيلة، تكون و لكن بنسبة ضئيلة، قدر ما تخدم راك تحترف، نحاول أي نخدم بدون أخطاء، نحاول أي نخدم بدون أخطاء، مادام راك في الميدان راك تتعلم، هو كلش باين كي تحط راسك، كل شئى واضح، عملنا روتيننا مع السنوات، مع الأيام راك تعرف خدمتك، الأخطاء تكون نسبية، الخبرة تزيدك الثقة، بالخبرة تعمل بلا رقابة،	نسبية الأخطاء المهنية
36	100%	مجموع الكلمات الدالة	المجموع

بملاحظة الجدول رقم (17): يتضح أن مانسبته 100% من أفراد العينة الذين يزاولون أعمالهم في نشاطات الصيانة و الإطعام المدرسي صرحوا بأن الخبرة المهنية و المهارات المكتسبة، لها دور كبير في التقليل من نسبة الوقوع في الأخطاء المهنية أثناء العمل، و يمكن القول كذلك أن النشاطات المهنية التي يقومون بها هي مهن قاعدية في كل المؤسسات، فكل عامل مكلف بنشاط مهني داخل المؤسسة، و هذا ما يقلل نسبة الوقوع في الأخطاء المهنية، حتى أنهم يقومون بأعمالهم في غالبية الأحيان بدون رقابة

المسؤولين حسب تصريحاتهم، و هذا يعود إلى الإحتكاك المباشر و الدائم بالمهن التي يقومون بها طيلة السنوات السابقة، و هذا ما ولد لديهم الثقة و عدم الخوف من إنجاز مهامهم، و هذا ما يقلص نسبة الوقوع في الأخطاء المهنية إلى أدنى مستوياته، و حتى لو وجدت تكون بأقل الأضرار.

نستنتج من خلال ملاحظة نتائج الجدول و من خلال تصريحات أفراد العينة أن أغلبها أكدت بأن نسبة الوقوع في الأخطاء ضئيلة جدا و يعود في ذلك إلى أنهم تعودوا على تشكيلات أداء هذه المهن و صارت روتينية.

2) بعد التكوين:

2-1) التكوين المهني:

جدول رقم(18): يوضح دور التكوين المهني في اكتساب المهارات و علاقته بتحسين أداء العمال.

وحدة العد الحسابي : عدد الجمل		وحدة التسجيل : الجملة	وحدة سياق الموضوع
ك	%		
17	68 %	التكوين يكسبك معارف جديدة في العمل، يسهل مهنتك، يسهل مهنتك، يعرفك بتقنيات المهنة، يعرفك بتقنيات المهنة، التكوين يضمن لك شهادة، التكوين يضمن لك شهادة، يزيدك خبرات، يزيدك خبرات، يسهل لك عملك، يسهل لك عملك، تتحكم في أمور المهنة، تتحكم في أمور المهنة.	أجروا تكوينا
08	32 %	لم أحضى بفرصة التكوين، لم أكون، لم أكون، أمني أن أكون، بالشهادة تضمن العمل، ظروف لم تسمح لي بالتكوين، بالتكوين تضمن مستقبلك، بالتكوين تضمن مستقبلك.	لم يتكونوا
25	100 %	مجموع الكلمات الدالة	

بملاحظة الجدول رقم (18) يتضح أن ما نسبته 68% من أفراد العينة و الذين صرحوا بأنهم

تلقوا تكوينا مهنيا في مراكز التكوين (و خاصة بصيغة التمهين)، خلال مساهم المهني، بالمقابل نجد ما

نسبته 32 % من أفراد العينة ممن صرحوا بأنهم لم يسعفهم الحظ بتلقي دورات تكوينية خلال حياتهم المهنية.

نستطيع أن نقول أن للتكوين المهني دور هام في الحياة المهنية للعامل فهو يعمل على صقل المعارف النظرية في الحياة المهنية للعامل، و هو أحد دوافع لإنجاز المهام على أحسن وجه و في صورته الصحيحة، لأنه ما تم تلقيه نظريا يتم تطبيقه ميدانيا خلال المسار المهني داخل المؤسسة.

فهذا ما جعل أفراد العينة يسعون دائما إلى التوجه إلى أبواب التكوين المهني، من أجل تحقيق مكاسب مهنية، تتجلى في المهارات التقنية بحيث يتم توظيفها في مجال العمل، فيظهر ذلك في حسن الأداء للأعمال المنوط بهم، و دوما في اعتقادهم أن الشهادة المتحصل عليها من التكوين المهني هي باب من أبواب المسهلة في التوظيف المباشر بالمؤسسة التي يعملون بها، أو المشاركة في مسابقات التوظيف بمؤسسات أخرى، أضف إلى ذلك الخبرة المهنية المكتسبة طيلة سنوات العمل.

نستنتج من خلال تحليل البيانات الواردة في الجدول الإحصائي، أن النسبة الغالبة من مجموع أفراد العينة الذين تلقوا خلال مساهم المهني تكوينا مهنيا أو تمهينا، من أجل إكتساب معارف نظرية وتطبيقية والتي تساعدهم و تسهل لهم مهامهم أثناء أداء أعمالهم بالمؤسسات التي ينتمون إليها، وذلك من خلال التصريحات التي صرحوا بها و منها (أن التكوين المهني يسهل لك مهنتك، التكوين المهني يكسبك معارف وتقنيات جديدة)، أو على الأقل أنك تظفر بشهادة أو دبلوم من فترة التكوين المهني، لعلها تضمن لهم في المستقبل منصب عمل، بالإضافة إلى الخبرة المهنية التي اكتسبوها.

2-2) تقييم الأداء:

جدول رقم (19): يوضح تقييم أداء العمال في المؤسسة.

وحدة العد الحسابي: عدد الجملة		الكلمات الدالة	وحدة سياق الموضوع (الجملة)
%	ك	نعم يتم تقييمونا، نعم يقيموننا، دائما يقيموننا، التقييم من تاريخ التعيين، التقييم متواصل دائما، نعم يتم تقييمونا، نعم يتم تقييمونا، التقييم متواصل دائما، نعم يقيموننا، نعم يقيموننا، التقييم متواصل دائما، دائما يقيموننا، دائما يقيموننا، نعم يتم تقييمونا، نعم يقيموننا، نعم يتم تقييمونا، التقييم متواصل، التقييم متواصل، دائما يقيموننا، نعم يتم تقييمونا، التقييم في كل شهر، التقييم عند كل إمضاء بيان حضور، التقييم عند كل إمضاء بيان حضور.	تقييم الأداء
%100	34		
%100	34	المجموع	

من خلال هذا الجدول الذي يوضح من خلال تصريح الباحثين بوجود تقييم أداء العمال في المؤسسة

و الذي تكرر 29 مرة أي ما نسبته 100% في مجموع ما صرح به الباحثين أثناء المقابلة.

إن كل العبارات المصرح بها من طرف الباحثين حول أن المؤسسة تقوم بمتابعة أداء أعمالهم و تقييمها طيلة مدة العمل، يجعلهم يشعرون بأن مسؤولي المؤسسة التي يعملون بها مهتمون بأدائهم و بمسارهم

المهني، و هذا ما يعزز لديهم مفهوم الولاء للمؤسسة بالرغم من أن عقد العمل محدود المدة، فتجدهم يسعون إلى بذل كل جهودهم و بكل إتقان و أدائية.

نستنتج أن المؤسسة تقوم بتقييم أداء عمالها دوريا من أجل معرفة مدى كفاءتهم في المؤسسة و إمكانية الإعتماد عليهم في المستقبل في حالة وجود مناصب عمل.

2-3) المكاسب المحققة:

جدول رقم(20) :يبين توزيع المبحوثين حسب العمل الذين يقومون به وعلاقته بالمكاسب المحققة.

المجموع	من أجل المنحة والتأمين الإجتماعي		تكوين معارف مهنية		إكتساب خبرة مهنية		المكاسب المحققة	
	%	ك	%	ك	%	ك		
							النشاطات المنجزة	
%100	04	/	/	/	/	%100	04	نشاطات الإدارية
%100	32	%37.50	12	%6.25	02	%56.25	18	نشاطات الصيانة و الإطعام المدرسي
%100	36	%33.33	12	%5.55	02	%61.11	22	المجموع

من خلال الجدول و حسب الإتجاه العام يتبين أن مانسبته 61.11% من المبحوثين صرحوا بأنهم يعملون من أجل إكتساب خبرة مهنية ، تدعمها نسبة 100% من الذين يعملون في مهنة الأنشطة الإدارية، مقابل نسبة 56.25% من الذين يعملون في مهن الصيانة و الإطعام المدرسي، بالمقابل ما نسبته 33.33% من المبحوثين الذين صرحوا أنهم يعملون من أجل المنحة التي تضمن بالمقابل التأمين الإجتماعي، و تدعمها نسبة 37.50% من الذين يعملون بمهنة الصيانة و الإطعام المدرسي.

هذا ما قد يعني أن أغلب المبحوثين و من خلال تصريحاتهم، ان العمل ببرنامج نشاطات الإدماج الإجتماعي، هو الحل الأنسب بالنسبة لهم من أجل تكوين خبرة مهنية، كونهم لا يملكون مؤهل مهني، و يرون أن هذا البرنامج هو فرصة لإكتساب هذه الخبرة والمهارات المهنية او التي قد يحتاجونها عند

نهاية عقد العمل، والتي تسمح بدورها التحصل على منصب عمل في هذه المؤسسة أو في مسابقات التوظيف في المؤسسات الأخرى.

أما ما نسبته 33.33% من أفراد العينة الذين صرحوا بأنهم يعملون من أجل المنحة أو التأمين الإجتماعي هم من عمال الصيانة و الإطعام المدرسي، فهي في نظرهم من أجل مجابهة الواقع الإجتماعي و الإقتصادي، بحكم المرحلة العمرية التي وصلوا إليها، فيرون في هذا البرنامج كمورد مالي و إن كانت قيمتها ضعيفة (المنحة المتحصل عليها).

نستنج من خلال الجدول أن أغلبية المبحوثين يرون أن الهدف من العمل في هذا البرنامج من أجل إكتساب الخبرة المهنية و تكوين علاقات إجتماعية ومعارف نظرية حول المهن التي يعملون بها، في نظرهم يستعينون بها في المستقبل في مسابقات التوظيف فهم يطمحون إلى تحقيق حاجة الأمان و ذلك من خلال إيجاد منصب مستقر و دائم، و هو ما يسعاليه أي عامل في حياته المستقبلية.

الاستنتاج الجزئي للفرضية الثانية:

نلاحظ من نتائج الجدول بخصوص الفرضية الثانية التي قمنا بإختيارها في هذا الجزء من العمل الميداني و التي تنص على مايلي:

"تسهم المهارات المهنية المكتسبة بفعل برنامج نشاطات الإدماج في النشاط الإجتماعي في الإدماج المهني لمستفيديه".

و بعد تحليل أجوبة المبحوثين و معاينة الجداول الخاصة بهاته الفرضية توصلنا إلى النتائج التالية:

1) المهارة المهنية:

أ) أبعاد الكفاءة في الأداء

جدول رقم (15): إن ضعف قيمة المستحقات التي يتقاضونها، و الشعور الدائم بنقص الإهتمام بهم من طرق القائمين عليهم، يجعلهم لا يبدون أي إهتمام لمجال الإبداع في أعمالهم، أو أنهم يقومون بأعمالهم في صورتها العادية.

جدول رقم (16): نستنتج أن قيمة إتقان العمل تكتسب عن طريق الخبرة و الإحتكاك بزملاء العمل مما يرفع من الروح المعنوية و مستوى الأداء المهني و زيادة حظوظ التقييم الإيجابي لعملهم، وبالتالي يضمن تحقيق أهدافهم خاصة كالظفر بمنصب عمل في المستقبل في نفس الوقت تحقيق أهداف المؤسسة.

جدول رقم (17): إن نسبة الوقوع في الأخطاء المهنية، تقل بفعل الخبرة المهنية و المهارات التي إكتسبوها خلال مسارهم المهني و هذا ما نستطيع القول عنه أنهم أصبحوا مؤهلين مهنيا.

جدول رقم (18): المهارات المكتسبة من طرف أفراد العينة خلال مسارهم المهني يتم تثمينها عن طريق الدورات التكوينية، بحيث يتم تتويجها في الأخير بشهادات معترف بها حتى تفتح لهم أبواب الدخول إلى سوق العمل.

جدول رقم (19): يتضح أن المؤسسة تقوم بتقييم أداء عمالها دوريا من أجل معرفة مدى كفاءتهم في المؤسسة و إمكانية الإعتماد عليهم في المستقبل في حالة وجود مناصب عمل.

جدول رقم (20): تختلف المكاسب المحققة والمتطلبات التي يطمحون إلى تحقيقها من خلال العمل ببرنامج نشاطات الإدماج الاجتماعي باختلاف طبيعة الحالة المدنية والإجماعي لكل فرد والمهن التي يعملون بها. فأغلبها تبحث عن الخبرة المهنية و إكتساب مهارات لمحاكمة الواقع لضمان العيش الكريم في المستقبل.

و كإستنتاج جزئي للفرضية الثانية: "المهارة المهنية و الإدماج المهني"

بعد تحليل أبعاد و مؤشرات الفرضية الثانية، و إنطلاقا من الجداول السابقة يمكننا أن نستنتج ما

يلي:

إن الإبداع في العمل و إتقانه هو دليل على التحكم في أبجديات المهنة و مهاراتها، و هي تكتسب عن طريق الخبرة المهنية طيلة سنوات العمل، مما يعمل على رفع المعنويات و مستوى الأداء، و قلة الأخطاء المهنية مردها المسار التكويني الصحيح في الحياة المهنية، الذي يعمل على رفع مستوى الرصيد المعرفي للعامل.

إن مستوى الإتيقان و الإبداع لدى عمال برنامج نشاطات الإدماج الإجماعي، يكاد يكون ضعيف ، ربما قد يعود ذلك إلى عدة عوامل نحاول أن نذكر منها مايلي:

عدم الإهتمام بهم و النظرة إليهم كعمال مؤقتين و كذاك ضعف المنحة المتحصل عليها، وعدم

تكريم أدائهم في كل حوصلة عمل... إلخ، مما أدى بذلك إلى ضعف مستوى الإدماج المهني لديهم.

و منه يمكننا القول أن ضعف المهارات المهنية المتحصل عليها بفعل برنامج نشاطات الإدماج الإجماعي قللت من نسبة الإدماج المهني لديهم.

الإستنتاج العام:

بناء على ما جاء في عرض و تحليل نتائج الفرضيتين كل واحدة على حدة يمكننا استنتاج ما يلي: إن برنامج نشاطات الإدماج الاجتماعي و كآلية تبنتها الدولة من أجل التخفيف من حدة البطالة خاصة في أوساط الطبقات الهشة من المجتمع، و سعيا منه لإيجاد التوازن الاجتماعي والاقتصادي، في ظل شح مناصب العمل التي تضمن لهذه الفئة العيش الكريم، أضف إلى ذلك تدني المستوى التعليمي و نقص المؤهلات المهنية مما جعلهم يتشبثون بأول منصب عمل أمامهم حتى و لو كانت موارده ضئيلة.

إن برنامج نشاطات الإدماج الاجتماعي يعتبر كحل مؤقت لمعالجة مشكل البطالة، و هو في نفس الوقت فرصة تسهم في ضمان منصب عمل من خلال تكوين خبرة مهنية طويلة فترة التعاقد، واكتساب مهارات و تقنيات مهنية تفتح لهم باب المشاركة في مسابقات التوظيف و اقتحام سوق العمل. كما لاحظنا أن المبحوثين يسعون إلى تحقيق عضويتهم داخل هذه المؤسسات و ذلك من خلال إبراز قدراتهم و تكوين علاقات مهنية و اجتماعية، و اكتسابهم ثقافة العمل باحترام القوانين و إنجاز و أداء الأعمال التي كلفو بها.

إن العمل بهذه الصيغة، و التي تتميز بكون العامل يعمل مدة معينة بعد إن أكتسب خبرة و مهارات مهنية جعلته مؤهلا مهنيا، ثم يعود في الأخير بطالا من جديد عند إنتهاء العقد، هذا الوضع الغير مستقر، قد يولد سلوكيات لها تأثير سلبي على الفرد و المؤسسة، فالدولة تنفق أموال ضخمة و كبير جدا على هذه البرامج، و هي في الأصل مشاريع مستقبلية في الأفق خاصة في محاربة شبح البطالة في أوساط المجتمع، فيستحسن الاستثمار في مثل هذه الموارد البشرية و الاستنفاع بها لمؤسسات الدولة خاصة منها العاجزة و الغير قادرة على تموين ميزانيتها، و عليه نقول أن صدق و تحقيق الفرضيات الجزئية السابقة يبقى جزئيا و لم يتحقق كليا.

و عليه فإن الفرضية العامة لهذه الدراسة و التي محتواها " برنامج نشاطات الإدماج الإجتماعي يسهم في إدماج المستفيدين منه مهنيا. " هي محققة جزئياً و ليس كلياً.

خاتمة

خاتمة:

إن دراستنا والتي كانت حول إشكالية برنامج نشاطات الإدماج الاجتماعي و الإدماج المهني، و التي كانت تهدف إلى معرفة مستوى الإدماج المهني بالنسبة لفئة مستخدمي برنامج نشاطات الإدماج الاجتماعي (DAIS).

و لمناقشة مختلف الجوانب المتعلقة بهذا الموضوع، كان الاهتمام بأهم الأبعاد و مؤشرات الإدماج المهني لهذه الفئة في أعمالهم داخل المؤسسات التي يعملون بها، و أهم هذه الأبعاد الخبرة المهنية والمهارات المكتسبة طيلة سنوات العمل، و الذي قد يؤهلهم إلى منصب عمل دائم سواء بالمؤسسة التي يعمل بها أو السماح له بالمشاركة في مسابقات التوظيف،

لقد كشفت نتائج هذه الدراسة أن برنامج نشاطات الإدماج الاجتماعي لم يحقق لمستفيديه اندماجا مهنيا بشكل كافي، و هذا ما اتضح في أغلب تصريحاتهم كعدم الاهتمام بهم و إشراكهم في اتخاذ القرارات، و لا مجال للإبداع المهني و النظرة الدونية التي تحيطهم من قبل مسؤوليهم و زملاء العمل المتبئين، فكان هدفهم الرئيسي و الحقيقي من العمل بهذا البرنامج هو اكتساب خبرة مهنية و تقنيات ومهارات المهنة، ضف إلى ذلك مجال التكوين المهني الذي فتح لهم أبواب الأمل في الحصول على شهادة أو دبلوم في مجال عملهم، قد يسهم لهم بالظفر بمنصب عمل في ظل الإجراءات الإدارية التي اعتمدها الدولة الجزائرية من خلال هذه البرامج في تخصيص نسبة معتبرة تتراوح ما بين 40 و 50% من هذه الفئة لإدماجهم مباشرة في حالة وجود مناصب شاغرة أو عن طريق مسابقات التوظيف داخل هذه المؤسسات.

إن بقاء هذه الفئة المستفيدة من برنامج نشاطات الإدماج الاجتماعي طيلة هذه السنوات كعمال في جميع الأنشطة بالمؤسسات العمومية، بالرغم من ضعف المنحة التي يتقاضونها، وعدم استفادتهم في الأخير من منحة التقاعد خاصة الذين وصلوا إلى السن القانونية يدعوا إلى طرح عدة تساؤلات.

وبعد التحليل السوسولوجي لفلسفة هذا البرنامج، و خاصة أنه موجه مباشرة إلى هذه الفئة الاجتماعية و التي تعاني من كل الجوانب هو احتساب سنوات العمل في سن التقاعد أو منح تعويضات مالية عن الفارق بين المنحة و الأجر الوطني القاعدي المضمون، أو تثبيتهم في مناصبهم بعد نهاية مدة عقد العمل

حتى يواصلون حياتهم المهنية في ظروف عادية، في ظل التغيرات الاقتصادية والاجتماعية، وليس تهميشهم بعد انقضاء العقد.

إن المتمعن في تركيبة مصطلح برنامج نشاطات الإدماج الاجتماعي، و بعد تحليلها بعكس تماما ما جاء به، ففلسفته التي جاء من أجلها، عكس الواقع الاجتماعي و الاقتصادي المعاش حاليا، فقد زاد الطين بلة، و زاد من معاناتهم خاصة الاقتصادية منها، حيث يرون أنهم تم استغلالهم في إطار القانون و هدر لحقوقهم و إنهاك لجهودهم، وبعدها يسرحون بمواد قانونية معترف بها، أو يتم تحويلهم إلى برامج أكثر هشاشة كبرنامج المنحة الجزافية للتضامن.

و أخيرا فقد حاولنا في هذه الدراسة و التي اشتملت على أربعة فصول، أن نحلل مفهوم الإدماج المهني لهذه الفئة السوسيو مهنية لبرنامج نشاطات الإدماج الاجتماعي، غير أن السبيل إلى ذلك كان محفوفًا بالصعوبات، حيث أن تقنية التحليل التي استعملناها ليست بالسهل التعامل معها، و خاصة و أننا في بداية مشوار البحث الأكاديمي، و كطلاب مبتدئين، حيث أن هذه التجربة كانت الأولى من نوعها في مسارنا البحثي، فنأمل أن نكون قد إستفدنا من ذلك، و ربما كان ذلك خطوة في مسار البحوث القادمة إن شاء الله.



المراجع

قائمة المراجع

1- الكتب :

1. أنور سلطان محمد سعيد، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية للنشر، مصر، 2003م.
2. بدوي زكي، معجم المصطلحات الإدارية، دار الكتاب اللبناني، ط2، بيروت، لبنان، 2004.
3. جابر عوض سيد حسن، العمل مع الجماعات أسس و نماذج نظرية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر، 2007م.
4. جرجش ميشال جرجش، معجم مصطلحات التربية والتعليم، دار النهضة العربية، ط1، بيروت، لبنان، 2005.
5. جرجس ميشال جرجس، معجم مصطلحات التربية و التعليم، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، 2005م.
6. حامد خالد ، منهجية البحث في العلوم الاجتماعية و الإنسانية، جسور للنشر و التوزيع، الجزائر، 2008م.
7. حسن راوية ، السلوك في المنظمات، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 1999.
8. مينخائيل يوسف ، سيكولوجية الخبرة، دار غريب للطباعة والنشر، القاهرة، مصر، 2005.
9. عبد الغني أشرف محمد ،علم النفس الصناعي، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر،
10. عماد عبد الغني ،منهجية البحث العلمي، دار طليعة، ط1، بيروت- لبنان، 2007م
11. مدحت محمد أبو النصر، إدارة العملية التدريسية، دار الفجر للنشر و التوزيع، القاهرة، مصر، ط1، 2008.
12. موريس أنجرس ، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، تر: بوزيد صحراوي و آخرون، دار القصبه للنشر ، ط2، الجزائر، 2010م.
13. زرواتي رشيد ، منهجية البحث العلمي في العلوم الإجتماعية، دار الكتاب الحديث، الجزائر، 2004م.

2- الرسائل الجامعية:

14. أولاد الهدار سلمى ، الإدماج المهني وإستراتيجية المدجين، رسالة ماستر في علم إجتماع، غير منشورة، تخصص تنظيم و عمل، جامعة غارداية، 2012-2013.

15. التلباني نهاية عبد الهادي ، القيم التنظيمية وعلاقتها بالانغماس الوظيفي ، دراسة ميدانية على موظفي البنوك الإسلامية بقطاع غزة ، رسالة الماجستير منشورة ، غزة ، فلسطين ، 2014.
16. بارك نعيمة و آخرون، سياسة التدريب و أهميتها في اندماج المؤسسة الاقتصادية في اقتصاد المعرفة، منشورة في الأنترنت، ورقة عمل، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة حسيبة بن بوعللي، الشلف، الجزائر، ب د سنة.
17. بوقطف محمود ، التكوين أثناء الخدمة و دوره في تحسين أداء الموظفين بالمؤسسة الجامعية، رسالة ماجستير في علم الاجتماع، منشورة في الأنترنت، تخصص تنظيم و عمل، كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية، جامعة محمد خيضر بسكر، الجزائر، 2013-2014
18. سلطانية بلقاسم ، التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر، رسالة الدكتوراه في علم إجتماع التنمية، جامعة قسنطينة، 1995-1996م.
19. شنافي رزيقة، دور التكوين المهني في اندماج الشباب في المجتمع الجزائري، رسالة ماجستير في عمير هجيرة ، سوق العمل و العمالة المعروضة، رسالة ماستر علم إجتماع، تخصص تنظيم و عمل، غير منشورة، جامعة غرداية، 2015 .
20. مداح مسعودة، القوى العاملة الجامعية و الإندماج المهني، رسالة ماجستير في علم الاجتماع التنظيم، غير منشورة، تخصص الديناميكا الاجتماعية والمجتمع، جامعة غارديية، الجزائر، 2013-2014.
21. مكاك ليلي ، دور وكالة التنمية الاجتماعية لتحسين ظروف الاسرة الجزائرية ، مذكرة ماجستير في علم الاجتماع ، منشورة ، كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الإسلامية ، جامعة حاج لخضر ، باتنة ، الجزائر، 2010.


3- الجرائد الرسمية و المجالات:

22. الجريدة الرسمية، العدد 09، بتاريخ 19 فبراير 2012.
23. العابد سميرة، عباز زهية، ظاهرة البطالة في الجزائر بين الواقع والطموحات، مجلة الباحث، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، العدد 11، 2012.
24. بلعربي أسماء، واقع بطالة الجامعيين وفرص إدماجهم، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة ، الجزائر ، العدد 2012، 10.

25. وزارة التشغيل والتضامن الوطني، عرض حول توجيه والإرشاد ببرامج وأجهزة التشغيل في الجزائر، مجلة التضامن، العدد 07، 2010.

4- المواقع الإلكترونية :

26. نور الدين بلقاسم، الإدماج و الإندماج المفهوم و الدلالات، أعمال الندوة العلمية الدولية، منشورة في الانترنت، جامعة سوسة، تونس، بدون سنة، ص06، المتاحة في الموقع الإلكتروني: www.isajc.mu.tn، بتاريخ 03 مارس 2016، الساعة 14:16.



الملاحق

دليل المقابلة

التاريخ: / / ، الساعة من: إلى اليوم:

المكان:

تحية طيبة:

أشكركم على منح جزء من وقتكم، و أذكركم بإسمي : ياسين قزيز، أدرس بجامعة غرداية شعبة علم الاجتماع، تخصص تنظيم و عمل، مستوى ماستر 2، جئت لمحاورتكم في إطار بحث يتناول موضوع برنامج نشاطات الإدماج الاجتماعي و الإدماج المهني، و هذا الموضوع يخصكم بالدرجة الأولى، و إن كنتم لا ترون مانع في ذلك فسأقوم بتسجيل كلامكم حتى يساعدني في التذكر و سأقوم بمحو ما تم تسجيله بمجرد إنتهاء البحث.

إذا كنتم مستعدون سأشرع في طرح الأسئلة المتعلقة بهذا الموضوع، و ما عليكم إلا الإجابة بما ترونه مناسباً و من دون أي إحراج :

I. البيانات الشخصية:

- 1) السن:
- 2) الجنس: ذكر أنثى
- 3) المستوى التعليمي: بدون مستوى ابتدائي متوسط ثانوي
- 4) الحالة العائلية: أعزب متزوج مطلق
- 5) المهنة: عون إداري عون إطعام مدرسي عون صيانة
- 6) الأقدمية: أقل من 05 سنوات أكثر من 05 سنوات

.II أسئلة الفرضية الأولى:

- تسهم الخبرة المهنية المحصلة بفعل برنامج نشاطات الإدماج الاجتماعي في الإدماج المهني لمستفيديه.

الخبرة الفنية (الأدائية):

7) هل المستحقات التي تتقاضونها في إطار هذا البرنامج توافق مجهوداتكم المقدمة في العمل؟

8) ماهو شعوركم و أنتم تعملون كفريق واحد أو في جماعات داخل المؤسسة؟

9) في حالة مواجهتكم لصعوبات أثناء العمل كيف تتصرفون؟

10) في أي الجوانب يسمح لكم بالمشاركة في إتخاذ القرار بالمؤسسة؟

الخبرة الثقافية و الإجتماعية:

11) كيف تقيمون مكاتكم بين زملائكم في إطار العمل؟

12) في نظركم إلى ما يعود احترامكم للقوانين داخل المؤسسة؟

13) من خلال هذا العمل هل تشعرون أنكم اكتسبتم خبرة مهنية؟

14) ماذا تختارون لو خيرتم بين البطالة أو العمل في إطار هذا البرنامج؟

.III أسئلة الفرضية الثانية:

- تسهم المهارات المهنية المكتسبة بفعل برنامج نشاطات الإدماج الاجتماعي في الإدماج المهني لمستفيديه.

الكفاءة في الأداء :

15) و أنتم تؤدون أعمالكم هل تشعرون بالرغبة في الإبداع؟

16) هل تشعرون بتحسن أداء أعمالكم الذي كلفتم به؟

17) ألا يبتابكم الشعور بالوقوع في الأخطاء المهنية أثناء أداء أعمالكم؟

التكوين المهني :

18) هل تلقيتم تكويناً مهنياً موافقاً لمهام منصبكم خلال مسار عملكم؟

19) هل يتم تقييمكم أثناء أداء أعمالكم؟

20) هل ترون أن العمل بهذه الصيغة حقق لكم مكاسب معينة؟

إقتراحات و توصيات :

و كإقتراحات و توصيات منا بحكم معاشتنا لهذه الفئة لأكثر من 11 سنة كمسييرين

لهذا الجهاز نقترح مايلي:

- ✓ جعل عقود العمل في هذا الإطار دائمة.
- ✓ احتساب سنوات العمل في سن التقاعد.
- ✓ رفع قيمة المنحة إلى مستوى الأجر الوطني القاعدي المضمون على الأقل.
- ✓ تحويل المنحة إلى أجرة شهرية.
- ✓ العمل على تثبيت المستفيدين من هذه الصيغة في أماكن عملهم والتي هي على عاتق خزينة الدولة، خاصة بالمؤسسات العمومية التي ميزانيتها ضعيفة و لا تؤهلها للتوظيف المباشر.
- ✓ العمل على توجيه هذا البرنامج خصيصا إلى الفئات الهشة من المجتمع و التي تنعدم إلى مؤهلات مهنية و علمية لفتح لها مجال العمل و العيش الكريم.
- ✓ تمديد فترة العطل السنوية من شهر إلى 50 يوم.
- ✓ الاستفادة من المزايا المهنية و الإجتماعية قصد إندماجهم و إدماجهم في المجتمع.