

إشكالية المدمجين حديثا بين الإدماج الاجتماعي والإندماج المهني: دراسة ميدانية على

المدمجات حديثا بجامعة الجيلالي بونعامة خميس مليانة

The problem of the newly integrated between social integration and professional integration: a study on the newly integrated at the University of Djilali, Bounama, Khemis Miliana

¹ سهام عجاس

جامعة الجيلالي بونعامة-خميس مليانة (الجزائر)، siham.adjas@univ-dbkm.dz

تاريخ الإرسال: 2022-11-13 تاريخ القبول: 2022-12-21 تاريخ النشر: 2022-12-31

ملخص: تحدف هذه الدراسة أساسا محاولة معرفة مدى الإدماج المهني للعمال في وظائفهم وهذا بعد إدماجهم في مناصب عمل دائمة، هذه العملية التي مست شريحة واسعة من المجتمع الجزائري، بعد أن تم توظيفهم قبل ذلك في إطار عقود ماقبل التشغيل، و هي عقود محددة المدة قابلة للتجديد مدرجة في إطار سياسة التشغيل في الجزائر التي تعمل على تحسين أداء المورد البشري و مكافحة البطالة و غيرها من الأهداف، و قد إستعملنا لذلك المقابلة مع موظفات حديثات الإدماج في مناصب دائمة يتراوح سنهن بين 32-38 سنة بجامعة الجيلالي بونعامة خميس مليانة، لتتوصل بعد ذلك أن الإدماج خطوة أساسية في تحقيق الإدماج المهني داخل مؤسسة العمل بالرغم من وجود معيقات أخرى قد تكون من الموظف المدمج و قد تكون من مسؤول العمل أو قد تكون غير ذلك، وهو الذي يؤدي إلى إندماجهم إجتماعيا.

الكلمات المفتاحية: الإدماج الاجتماعي؛ الإدماج المهني؛ العمل التعاقدية؛ سياسة التشغيل

Abstract: This study is mainly aimed at trying to determine the extent of the professional integration of workers in their jobs, and this is after their integration into permanent jobs, this process that affected a large segment of the Algerian society, after they were hired before that in the framework of the pre-employment contracts, which are fixed term renewable contracts included in the framework of the employment policy in Algeria, which works to improve the performance of the human resource and to combat unemployment and other goals, and we used that interview with newly integrated female employees in permanent positions between the ages of 32 and 38 years at the University Djilali Bounaama Khemis Miliana to conclude afterwards that integration is a basic step in achieving professional integration within the labor institution, despite the presence of obstacles that may be from the integrated employee or may be from the labor official or other, Which leads to their social integration.

Keywords: social integration; professional integration; contract work; employment policy

المؤلف المرسل: سهام عجاس، الإيميل: siham.adjas@univ-dbkm.dz

إن التحولات الاجتماعية والثقافية و الاقتصادية التي مست المجتمع الجزائري، مرتبطة في جزء منها بسياسة التشغيل، التي تستهدف التطوير و التنمية بغية تحقيق التوازن الاجتماعي من خلال توفير مناصب عمل دائمة للموظفين المتعاقدين بعقود محددة المدة و القابلة للتجديد، حيث تقرر سياسيا إدماجهم في أواخر سنة 2019، في إطار سياسة التشغيل المنتهجة في الجزائر التي أصبحت اليوم أكثر من أي وقت إنشغالا دوليا و ليس محليا فقط، و أخص بالذكر برنامج عقود ما قبل التشغيل CPE المنشأ بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 98-402 المؤرخ في 02 ديسمبر 1998 موجه لحاملي الشهادات الجامعية و التقنيين الساميين، وكذا طالبي العمل بدون خبرة مهنية و الذين يطلبون العمل لأول مرة، " و بما أن العمل أصبح مصدر لخلق الثروة، ، أصبحنا أمام إشكالية إدماج هذه الفئة من العمال وتأثير هذا الإدماج على إدماجهم المهني الذي نعني به ذوبان الفرد في مجموعة العمل داخل المؤسسة، ليصبح عنصرا فعالا يتأثر ويؤثر في المؤسسة الإنتاجية ، مع إستعمال مصطلحات أخرى معادلة للاندماج منها: التلاؤم والتوافق والتكيف والتكامل، و يدل أيضا على التوافق و الانسجام بين العمال بعضهم البعض من خلال العلاقات التضامنية التي تنشأ بينهم، و التي نتجت عن تبادل الخدمات من جهة و عن حاجة العمال إلى تكوين صداقات و تشكيل جماعات يحس فيها بالراحة و الاطمئنان من جهة أخرى، و على إدماجهم الاجتماعي من خلال بعدين موضوعي و ذاتي، و أشكال كالإندماج الثقافي والوظيفي والمهني، و مظاهر تتجسد في الانضباط في العمل، إرتفاع الروح المعنوية، الشعور بالأمن في العمل.

وقد إرتأينا التطرق لهذه الإشكالية من خلال دراستنا لفئة المدبجات حديثا من خلال القيام بدراسة ميدانية باستعمال المقابلة، و هذا من أجل معرفة إلى أي مدى وصلت المدبجات حديثا في مناصب العمل الدائمة في تحقيق إدماجهن المهني و الاجتماعي داخل المجتمع؟

2- فرضيات الدراسة:

إشكالية المدمجين حديثا بين الإدماج الاجتماعي والإندماج المهني: دراسة ميدانية على المدجات حديثا بجامعة الجليلي بونعامة خميس مليانة

يحقق إدماج المتعاقدين بعقود ما قبل التشغيل في مناصب قارة إلى إندماجهم المهني و منه إلى إندماجهم إجتماعيا.

3- أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى إبراز مدى إدماج المتعاقدين سابقا بعقود ما قبل التشغيل في مناصب عمل دائمة، سعيا منا لإبراز زاوية واضحة لسياسة التشغيل المنتهجة مع هذه الفئة .
توضيح الدور الذي لعبه الإدماج في جوانب مختلفة من حياة المدمج، والتطرق للتغيرات التي مسته سواء تعلق الأمر بالوسط الأسري أو بالوسط المهني و هي نماذج عن أوساط الإدماج الإجتماعي ونتائجها المترتبة عن ذلك.

4- تحديد المفاهيم:

1.4- الإدماج الإجتماعي:

لغة دمج يدمج دموجا بمعنى "دخل في الشيء و استحكم فيه، يقال مثلا "اندمج الشيء و ادمج" و أدمج كلامه أتى به محكما جيدا السبك" (ميلود، 2022، صفحة 285) أما إصطلاحا فهو يعرف تبعا لطبيعة العلم الذي يستخدم فيه و في علم الاجتماع هو "الذي يتكامل فيم أعضاء المجموعة الواحدة من حيث الوظائف التي يؤديونها لبعضهم بعضا مثلهم في ذلك مث
ل تكامل أعضاء الجسد السليم في أداء وظائفها، و بعبارة أخرى هو "تماثل و إتساق في الفكر و العمل بين المواطنين" (الصالح، 1986، صفحة 561)، و يكتسب هذا المفهوم "معنى السيرورة processus التي تمكن الأفراد من الإنصهار في مجتمعاتهم، أفقيا بتمثل قيمها و عاداتها، و أنماط عيشها، و عموديا باكتساب هوية سياسية تعزز إنتساجهم لمؤسسة الدولة و توطد ولاءهم لها" (مالكي، 2013، صفحة 5) و يتميز الإدماج الإجتماعي عن الإدماج الإجتماعي في أن "الإندماج يكون برغبة ذاتية من المندمج، بحيث تجعله هذه الرغبة سرعان ما ينسجم مع النسيج الإجتماعي و الثقافي، أما الإدماج فيكون على ثلاثة حالات هي الإدماج الكامل intégration complet و الإدماج النسبي intégration proportionelle، و الإدماج المظهري intégration incomplet" (بلقاسم، 2014، صفحة 8)،

عجاس سهام

كما نجد بان الإندماج "فعل الإدخال الجزء في الكل، وهذا يتم حسب درجات متفاوتة و بطرق مختلفة حسب المجالات" (Grawitz, p. 234) كما يعرف الإدماج على أنه "انضمام جماعات أو زمرة ذات أهداف متجانسة إلى حد ما إلى بعضها البعض ولكن توجد بينها بعض الفروقات المتعلقة بأساليب قادتها، وقد يكون الاندماج مؤقتا لمواجهة حالة طارئة" (بدوي، 1997، صفحة 171). هذا وعرفه أحمد زكي بأنه "المرج بين وحدتين أو أكثر مع بعضها البعض، وفي ميدان الإدارة أو التنظيم يتم الإدماج بين الجمعيات والمنشآت أو غيرها حيث تصبح منظمة واحدة" (بدوي، 1997، صفحة 172).

2.4- الاندماج المهني:

يعتبر الاندماج المهني من أهم مستويات الاندماج الاجتماعي، فهذا الوسط يضم كل الأفراد المشاركين في إنتاج الثروة وفي تبادل السلع والخدمات، فقد أظهر إميل دوركايم أن تقسيم العمل في المجتمعات الحديثة يخلق علاقات تبادلية وتفاعلية بين أعضاء المجتمع، ويشكل عاملا أساسيا لتماسكهم الاجتماعي، فالمكانة الأساسية التي يحتلها العمل المنتج في هذه المجتمعات جعلت منه "آلية محورية للاندماج الاجتماعي (*un grand intégrateur*)، مكان للتنشئة الاجتماعية وبناء الهويات، مكان لاكتساب القيم وتطوير الذات، وفضاء للتفاعل والألفة" (Bruno, 2008, p. 7).

لذلك، وفي المقابل، يمكن أيضا أن تتولد ضمن هذا الوسط ظواهر مثل الإقصاء الاجتماعي، واللامتناسب، والتهميش، فمن جهة، الصعوبة التي تواجهها العديد من الدول في ضمان التشغيل الكامل أنتجت فئة من "الزائدين" أو "غير النافعين للمجتمع" حسب الباحث روبرت كاستل R.Castel، ومن جهة أخرى فإن مشاركة الفرد في الإنتاج ليست دائما كافية في حد ذاتها لتحقيق اندماجه الكامل، مثلما هو الحال بالنسبة للعمال غير الدائمين والعمال صيغة العقود المحدودة المدة (Grange, 2005, pp. 44-45)

3.4 - سياسة التشغيل:

إشكالية المدجين حديثا بين الإدماج الاجتماعي والإندماج المهني: دراسة ميدانية على المدجات حديثا بجامعة الجليلي بونعامة خميس مليانة

هي "مجموعة الإجراءات و التدابير الرامية إلى حل مشاكل الفئات لمطالبة بالشغل، كما أنها السياسة التي تهدف إلى تحقيق العمالة الكاملة و تنمية فرص العمل نموا متناسقا في مختلف الصناعات و المناطق، ومن أهدافها مكافحة البطالة، تنمية ثقافة المقاومة، تكييف مخرجات التعليم و التكوين مع متطلبات سوق العمل، عصنة آليات المتابعة و المراقبة و التقييم... الخ" (مهديد، العدد 09-2016)، كما أنها "بشكل عام هي سياسات مكافحة البطالة في ظل التحديات الجديدة، والتي من أهمها الزيادة الديمغرافية، و تجد الجزائر نفسها مجبرة على إدماج الأعداد المتزايدة من الشباب الوافد لسوق العمل" (فوزية، المجلد 05 العدد 01-2021)

4.4 - العمل التعاقدى:

- إذا ما أردنا التحدث عن العمل التعاقدى لابد من معرفة أن "علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي، و تقوم هذه العلاقة بمجرد العمل لحساب مستخدم ما و تنشأ عنه حقوق المعينين و واجباتهم وفق ما يحدده التشريع و التنظيم و الإتفاقيات الجماعية وعقد العمل" (الشعبية، 1990، صفحة 592) أما العمل التعاقدى فهو "ابرام عقد عمل لمدة محدودة بالتوقيت الكامل أو التوقيت الجزئي في الحالات:
- عندما يوظف العامل لتنفيذ عمل مرتبط بعقود اشغال او خدمات غير متجددة.
 - عندما يتعلق باستخلاف عامل مثبت في منصب تغيب عنه صاحبه مؤقتا، و يجب على المستخدم أن يحتفظ بمنصب العمل لصاحبه.
 - عندما يتطلب المر من الهيئة المستخدمة إجراء أشغال دورية ذات طابع متقطع
 - عندما يبرر ذلك تزايد العمل أو أسباب موسمية." (الشعبية، 1990، صفحة 592)

5- بروز إشكالية الإدماج المهني في إطار سياسة التشغيل بالجزائر:

يعد الإدماج المهني للشباب "من أهم الرهانات التي يواجهها المجتمع، فهناك من يطرح فكرة ما جدوى مؤسسة تعليمية تنتج خريجين (ذوي شهادات) غير قادرين على الإدماج في سوق العمل، وبصيغة أخرى أصبح الإدماج المهني معيار ضمني أو صريح لتقييم النظام التعليمي، كما توجه الإهتمام لدراسة المسارات المهنية التي يتبعها الشباب عند خروجهم من نظام التعليم ودخولهم للحياة العملية و ذلك من خلال وصف: تدفقات الخريجين لمختلف التخصصات، ظروف و شروط الحصول على منصب عمل، بطالة

عجاس سهام

الخريجين، نوع الوظائف التي يشغلها الخريجون، و تستند هذه الدراسات في تحليلها على مجموعة من المتغيرات المفسرة تتمثل في كمتغيرات فردية (الجنس، العمر، الأصول الجغرافية)، متغيرات تعليمية (مستوى التعليم، نوع التعليم، التخصص)، و متغيرات فضائية (الإقليم)، وهي تؤكد أن الإدماج المهني ليس مجرد لحظة إنتقال خطي من نظام التعليم الى نظام الإنتاج، وهي ليست عملية تعديل و توفيق بين العرض و الطلب، لكن هو مسار معقد و مختلف يتأثر بطرق التردد على نظام التعليم و نظام الإنتاج، و التغيرات التي تطرأ فيهما" (زرارة، 2020).

و قد صدر في العدد 5 من الجريدة الرسمية مرسوم تنفيذي يعدل ويتم المرسوم التنفيذي رقم 17-336 المؤرخ في 11 ربيع الثاني عام 1441هـ الموافق لـ 8 ديسمبر 2019، والمتضمن إدماج المستفيدين من جهازي المساعدة على الإدماج المهني والاجتماعي لحاملي الشهادات، ونصت المادة 3 من هذا المرسوم، على تمديد إدماج المستفيدين المذكورين، على مدى سنوات 2019 إلى 2023، و في نفس السياق، رصدت الحكومة اعتمادا ماليا قدره 91 مليارا و 830 مليون دينار جزائري في قانون المالية لعام 2022 وشهدت هذه العملية إلى غاية نوفمبر 2021 إدماج ما يقارب 95 ألفا و 181 مستفيد، أي 36 بالمائة من مجموع 346 ألف و 800 مستفيد، إضافة إلى 58 ألفا و 400 مستفيد ينتمون إلى وزارتي الشباب والرياضة والداخلية والجماعات المحلية، أي ما يعادل 153 ألف و 581 مستفيد مدمج، وأرجع تأخر هذه العملية مقارنة بالجدول المسطر، للوضعية الوبائية التي عرفتها البلاد جراء تفشي فيروس كورونا، واتخاذ التدابير المتعلقة بالحجر الصحي.

و الحكومة شرعت في عملية إدماج عدد معتبر من المستفيدين من جهازي المساعدة على الإدماج المهني والاجتماعي لحاملي الشهادات، منذ عام 2019، إلا أنها لم تستكمل لحد الآن (زديعة، 2022).

6- الدراسة الميدانية:

6-1- المدمجين حديثا و مدى إدماجهم المهني في مناصب عملهم الدائمة

إشكالية المدجين حديثا بين الإدماج الاجتماعي والإندماج المهني: دراسة ميدانية على المدجات حديثا بجامعة الجليلي بونعامه خميس مليانة

للإجابة على هذا التساؤل قمنا بتحضير دليل للمقابلة مع ثلاث موظفات يشتغلن بأقسام مختلفة في كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية بجامعة الجليلي بونعامه ، و احتوى دليل المقابلة على 11 سؤالا قسمناها فيما بعد إلى محاور ستة، تناولنا الخصائص السوسيوديمغرافية للمدججة: من حيث التخصص، الشهادة، أول منصب عمل، المنصب الحالي، وتكون الأسئلة مثلا المتعلقة بالإدماج مفتوحة حول الرضا عن العمل الحالي مع توافقه مع التخصص،

وهن يتوفرن على شرط العمل في إطار عقود ما قبل التشغيل، و كذا تم إدماجهن في مناصب عمل دائمة ابتداء من سنة 2021، وهن يشتغلن في مناصب كمايلي: 02 متصرف إداري، و 01 منشط جامعي، بالإضافة إلى كونهن متزوجات وامهات وربات بيوت، " و نعلم أن المرأة تتأثر عند إلتحاقها بسوق العمل بدقة التخصصات المطلوبة في بعض المهن، لكي تستطيع أن تتكيف مع أدوارها المختلفة كزوجة و أم وربة بيت و إمراة عاملة، ولكي لا تتأثر هي و أفراد أسرتها بما فيهم أبنائها للإعتلال الصحي و الإنطواء و الإكتئاب و إلى الأمراض النفسية و الإجتماعية و لكي تحتل مكانتها المرموقة في أسرتها و مجتمعها، و تشعر بأنها منتجة و ليست عبئا على أحد الأمر الذي يجعلها تشعر بالأمن و الإستقرار" (الغرة، 1999، الصفحات 231-232)

6-2- تحليل المقابلات:

من عقود ما قبل التشغيل إلى الإدماج - أي مدى للإندماج المهني لدى المدمجات حديثا في

مناصب عمل دائمة

● **العمل التعاقدية و العلاقة مع المسؤول المباشر:** تساءلنا في هذه النقطة حول ماهية العمل

التعاقدية و أسباب الإلتجاء إليه، و وضحت لنا المدمجات أن " الإدماج ضمن عقود محددة المدة

أفضل من البقاء في حالة البطالة" (ميلود، 2022)، و بأنه لا توجد خيارات أخرى إضافة إلى

الرغبة في العمل مع تحقيق الذات و إثباتها، وأيضا كان الطريق الوحيد للحصول على منصب

عمل دائم في ظل التحولات الإجتماعية و الإقتصادية التي يعيشها مجتمعنا سيما في جانب

عجاس سهام

التشغيل، وبيان العلاقة مع المسؤول المباشر لها وزن كبير ومؤثرة لحد ما في تجديد العقد لأنه بدون موافقته لا يجدد العقد، وبعد تجديده يبقى هو المهيمن على المتعاقدة بحيث هو من يعطي لها المهام الموكلة لها، وإن وجدنا من خلال المقابلات بان المدجمات كلهن تم تجديد عقودهن لثلاث مرات و لمدة ثلاث سنوات، في كل مرة، إلا أن المدجمات يعانين من المسؤول المباشر الصلب و الغير متساهل، إضافة إلى مايعانيه من صعوبات في واقعهن المعاش كونهن يتحملن مسؤوليات مختلفة الزوج من ناحية، الأولاد من ناحية ثانية، العمل من ناحية أخرى، فنجد الأولى تعاني من بعد المسافة السكنية بينها وبين مكان العمل، في حين الثانية و الثالثة تعانين من إشكالية المكان الذي يضعان فيه أولادهما الغير متمدرسين في أوقات العمل، و هو ما يعكس و يرجح كفة عدم الرضا عن العمل التعاقدى سابقا.

● الفرق بالنسبة للموظفة المدمجة قبل و بعد الإدماج:

بالنسبة للموظفة المدمجة الأولى هناك إختلاف بين الحقوق و الواجبات في إطار عقود ما قبل التشغيل و منصب العمل الدائم، حيث يشيرون إلى وجود تمييز بين المتعاقدين و الموظفين في مناصب عمل دائمة، هذا الأخير قائم على أساس الحقوق المقدمة و التي هي ناقصة بالمقارنة بالإدماج و في تقديم المهام، فهي حقوق أقل من حقوق الموظف الدائم، و واجبات يمكن أن تكون أكثر من الموظف الدائم مع سرعة التنفيذ و المراقبة و الحرص على أدائها بأكمل وجه.

● مكتسبات الإدماج على الصعيد الإجتماعي من خلال الواسطين الأسري و المهني:

من بين المزايا على الصعيد الأسري و الذي يشكل وسط من أوساط الإدماج الإجتماعي فقد وجدنا تحسن مادي بزيادة الراتب و منحة المردودية خاصة و أن المدجمات عينة الدراسة هن صاحبات مناصب عمل جيدة فائتين منهما تشغلان منصب متصرف إداري، و الثالثة منصب منشط جامعي، و انعكس هذا التحسن على ثبات علاقاتهم مع مجموع أفراد العائلة و الأقارب اللاتي كن على صلة مادية و رمزية معهم، بدرجات مختلفة من مدمجة إلى أخرى، أما في الوسط المهني و الذي يشكل أيضا وسط من أوساط

إشكالية المدمجين حديثا بين الإدماج الاجتماعي والإندماج المهني: دراسة ميدانية على المدجات حديثا بجامعة الجليلي بونعامة خميس مليانة

الإندماج الاجتماعي من خلال زيادة الخدمات الاجتماعية، وتقول الأخرى بأنها تحصلت أخيرا على حقوق الموظف، أما الثالثة فتقول استفدت من شهادة عمل فقط، و بما أنه "يعطي الفرد الشعور بذاته و يقوي ثقته بنفسه مما يسمح له بالإندماج الاجتماعي و اكتساب الهوية الاجتماعية وبهذا يعد :

- مصدر دخل له و ضروري لمعيشته

- يحقق له مركزا اجتماعيا

- يشعره بالإنتماء للمجتمع،

- أنه عنصر أساسي لتحقيق الذات. " (حنفي، 1993، صفحة 41)

● قدرة الإدماج على تحقيق الإندماج المهني للمدمجات حديثا:

و على أساس أن في الإندماج المهني الفرد هو من يقوم به ويجذب فعله، وجدنا في عينة دراستنا أن المدجات أجن بقدرتهن على تحقيق هويتهن المهنية و لكن بدرجات متفاوتة، و التي تشير " إلى محصلة العلاقات القائمة بين الفرد العامل و التنظيم من خلال تفاعله مع الإدارة و الزملاء، كما أنها تحدد المجموعة المهنية التي ينتمي إليها، بحيث تسمح للفرد بتحديد موقعه داخل النسق التنظيمي " (سبخاوي، 2021) و بالتالي القدرة على تحقيق الإندماج المهني، فتراوحت الإجابات بين من تحقق لها الولاء مع نقص الأمن الوظيفي و عدم معرفة حقوقها الممنوحة لها، و بين من تحققت لها المكانة الاجتماعية و لكن الإستقرار المهني الذي تعيشه لم ينعكس على إستقرارها الأسري،

و عن الوضعية المهنية في إطار الإدماج فهي في تحسن وتطور، و أيضا فتح أفاق مستقبلية من خلال فرص الترقية و حساب سنوات العمل "الأقدمية" في التقاعد و كذا إمكانية تغيير المسار المهني نحو الأحسن.

● قدرة الإندماج المهني على تحقيق الإندماج الاجتماعي للمدمجات حديثا:

انطلاقا من "أن المندمجون هم الأفراد و الجماعات المنتسبين إلى شبكات منتجة للثروة والإعتراف الاجتماعي" (Castel, 1994, p. 12) حسب روبرت كاستل، و بالإسقاط على أفراد عينتنا وجدنا أنهن لديهن علاقات إجتماعية قائمة على مشاركة فعلية من خلال تبادل الخبرات والسلوكات سواء تعلق

عجاس سهام

الأمر بنفس الجماعة الإجتماعية التي ينتمين إليها، أو بالجماعة الكاملة أو الكلية من خلال رموز و تفاعلات و عواطف تشكل علاقات تبادلية فيما بينهم.

● تقييم الإدماج في إطار سياسة التشغيل في الجزائر:

أما فيما يخص هذه النقطة فقد كان تقييمهن تقييم إيجابي حيث يتضح مما سبق "أن المستفيد من الإدماج المهني قد تعدى مرحلة البحث عن عمل و لم يبق له سوى الإنتماء إلى فئة الأجراء التي تدفعه بالإندماج داخل المؤسسة، وحصوله على منصب عمل دائم ومستقر" (بريكة، 2018)، وقد أوضحنا لنا المدجمات بأنهن منضبطات في العمل، و بأنهن يشعرن بالأمان في العمل على غرار وضعهن في إطار عقود ما قبل التشغيل، مع إرتفاع روحهن المعنوية وقلة الشكاوي المقدمة من طرفهن للمسؤول المباشر، و كلها تجسد لنا مظاهر اندماجهن مهنيا في عملهن الدائم.

● التوافق بين الشهادة المتحصل عليها و منصب العمل في إطار عقود ما قبل التشغيل و

منصب العمل الحالي بعد الإدماج:

أما عن التوافق فوجدنا أن المدجمات تم توظيفهم في إطار عقود ما قبل التشغيل في مناصب عمل لا تلائم تخصصاتهم بالدرجة الأولى، و حتى بعد الإدماج كلهن بقين في نفس المناصب السابقة نظرا لإحتياجات الجامعة بقاءهم في تلك المناصب ،

7- نتائج الدراسة:

توصلنا من خلال دراستنا إلى:

✓ أن الإدماج المهني يحقق الإدماج الإجتماعي للموظفات المدجمات حديثا في مناصب عمل دائمة، في إطار سياسة التشغيل التي إعتمدتها الجزائر و الخاصة بالمتعاقدين بعقود ما قبل التشغيل، لكن توجد بعض النقائص و العراقيل التي تحول دون إندماجهن في مناصب عمل دائمة أو تُصعب من مهمتهن، و هذا راجع للخلفية التي كانوا عليها كعمال متعاقدين، ضف إلى ذلك التمييز بينهم و بين الموظفين الذين كانوا يشغلون مناصب دائمة قبلهم، و إسناد المهام و الواجبات أكثر من إعطاء الحقوق، وغياب المساواة التي نصل بها إلى العدل حيث

إشكالية المدمجين حديثا بين الإندماج الاجتماعي والإندماج المهني:دراسة ميدانية على المدجات حديثا بجامعة الجليلي بونعامة خمس مليانة

يتحصل كل فرد على منصب عمل يستحقه و يعطيه كفاءة مهنية قد تأخذه لحد الإبداع متجاوزا في ذلك الولاء و الإنضباط و الأداء المتميز،

✓ و توصلنا من ناحية أخرى أن إندماجهن إنعكس في عدة صور كالإنضباط في العمل، إرتفاع الروح المعنوية، الشعور بالأمن في العمل، و قلة الشكاوي المقدمة من طرفهن، كما وجدنا تحقيقا لحاجة الحماية الاجتماعية من خلال الحماية المادية و تجاوز الخوف من المستقبل هذا من جهة ، و من جهة أخرى فقد حققن الحاجة للإعتراف الاجتماعي أو ما اطلق عليه "جورج هربت ميد" مصطلح إحترام الذات، و هو يجسد إندماجهن إجتماعيا بسبب تحقيقهن للإندماج المهني عملهن الدائم.

✓ أما فيما يخص مكتسبات الإندماج على الصعيد الإجتماعي من خلال الوسيطين الأسري و المهني الإنتاجي و على إعتبار أن كلا منهما يشكل أوساط للإندماج الإجتماعي بالإضافة إلى الوسط السكني (الإقامة) و كذا الوسط الوطني، فقد وجدنا أن العمل هو آلية محورية للإندماج الإجتماعي، فهو يعتبر مكان للتنشئة الاجتماعية، بناء الهويات، مكان لتطوير الذات، و فضاء للتفاعل و الألفة، و عليه فالإندماج حقق لهن مستويات متفاوتة من الإندماج الإجتماعي.

8- الخاتمة:

إن الإندماج الذي مس شريحة كبيرة من المتعاقدين بصيغ عقود محددة المدة أو عقود قابلة للتجديد، ما هو إلا طريق يؤدي بذلك الموظف إلى تحقيق إندماجه المهني داخل مؤسسة عمله أولا و تساهم عدة جهات في تحقيقه و هي: العمال في حد ذاتهم من خلال اتحادهم و تضامنهم في كل الحالات، وكذلك الإدارة من خلال توفيرها لكل الظروف و الشروط و الوسائل التي تسمح للعامل بأداء مهامه باطمئنان و رضا أيضا طبيعة العمل في حد ذاته (صعب، خطير، سهل) و مدى رضاه عنه، أو استقرار العمل (مؤقت، دائم) ، هذا إضافة إلى أهمية العمل نفسه بالنسبة للعامل و بمدى توافقه مؤهلاته و كفاءاته مع متطلبات منصب عمله، وحتى عند دخول العامل إلى المؤسسة فإن عليه احترام قواعدها و قيمها و هو عامل آخر. وتحقيق إندماجه الاجتماعي داخل مجتمعه ثانيا، فبعد تحقيقه للإندماج المهني الذي يعتبر شكل من أشكال الإندماج الاجتماعي و حسب ما توصلنا إليه من خلال المقابلات التي أجريناها مع الموظفات المدجات حديثا،

عجاس سهام

فبالقدر الذي يتحقق الإدماج المهني يتحقق الإدماج الاجتماعي إلا في حالات نادرة، حيث وجدنا أن كل منهما يؤثر في الآخر،

وعلى هذا تبقى هذه الدراسة نسبية لأن الموضوع حديث و لم يستوف حقه من الدراسات النظرية و الميدانية التي ستكون مستقبلا.

9- قائمة المراجع:

المؤلفات:

- أحمد زكي بدوي. (1997). معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية. بيروت: مكتبة لبنان.
- محمد مالكي. (2013). الإدماج الاجتماعي و بناء مجتمع المواطنة في المغرب الكبير. قطر: المركز العربي للأبحاث و دراسة السياسات.
- جودت عزت عبد الهادي، سعيد حسني الغرة. (1999). التوجيه المهني و نظرياته. الأردن: مكتبة دار الثقافة للنشر و التوزيع.
- عبد الغفار حنفي. (1993). السلوك التنظيمي و إدارة الأفراد. الإسكندرية: المكتب العربي الحديث.
- نور الدين بلقاسم. (2014). الإدماج و الإدماج المفهوم و الدلالات و الشروط الموضوعية. تونس: المعهد العالي للتنشيط الشبابي و الثقافي ببيئر الباي.

المقالات من المجلات:

- بلعجال فوزية. (جوان، المجلد 05 العدد 01-2021). سياسة التشغيل في الجزائر و برامج الإدماج المهني في الفترة مابين 1987 و 2010. مجلة قانون العمل و التشغيل ، صفحات 306-324.
- حنان سبخاوي. (2021). ماهية السلوك التنظيمي للعامل بين هويته الاجتماعية و ثقافة المؤسسة. أفكار و افاق ، صفحات 87-104.
- سمية زارة. (أكتوبر، 2020). أهمية الدراسات الإستقصائية حول الإدماج المهني في تقييم التكوين الجامعي - التجربة الفرنسية نموذجاً-. المجلة العربية للأبحاث و الدراسات في العلوم الإنسانية و الاجتماعية ، الصفحات 943-956.
- عمرة مهديد. (فيفري، العدد 09-2016). تحليل سياسة التشغيل في الجزائر: دراسة حالة جهاز المساعدة على الإدماج المهني. المجلة الجزائرية للسياسات العامة ، الصفحات 6-24.

إشكالية المدمجين حديثا بين الإدماج الاجتماعي والإندماج المهني:دراسة ميدانية على المدجات حديثا بجامعة الجليلي بونعامة
خميس مليانة

- محمد بومخلوف،ابراهيم بن بريكة. (السداسي الأول, 2018). واقع موظفي الإدماج المهني في ظل سياسة التشغيل بالمؤسسة العمومية. مجلة دراسات في علم اجتماع المنظمات ، صفحات 7-24.
- ميلودي عادل، كريمة رويينة ميلود. (16 جانفي, 2022). المشاشة المهنية و سيرورة الإدماج للعمال المتعاقدين:حالة العمال المتعاقدين و المستخدمين المتعاقدين في المجتمع الجزائري. مجلة دراسات إنسانية و إجتماعية .

المقالات من الأنترنت:

- زين الدين زديعة. (2022). تمديد عملية إدماج أصحاب عقود ما قبل التشغيل لغاية 2023. المحور اليومي .
- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية. (1990). علاقات العمل. الجريدة الرسمية قانون 90-11 ، 592.

قائمة المراجع الأجنبية:

- Bruno, F. (2008). *Travail et intégration sociale*. paris: Editions Bréal.
- Castel, R. (1994). *La dynamique des processus de marginalisation:de la vulnérabilité à la désaffiliation*. Montréal: Cahiers de recherche sociologiques,n°22.
- Grange, J. (2005). *Que veut dire intégration?Histoire d'une notion*. paris: l'Harmattan.
- Grawitz, M. *lexique de sciences sociales*. paris: Dalloz.