

عمال الإدماج المهني بين متطلبات الوظيفة والأداء الفعلي

Professional Integration Workers Between Job Requirements and Actual Performance

زهرة صمبة^{1*}، رضا نعيبة²¹ جامعة أحمد دراية أدرار (الجزائر)، sambazahra2016@gmail.com² جامعة أحمد دراية أدرار (الجزائر)، redha051@yahoo.fr

تاريخ الاستلام: 2022/01/16 تاريخ القبول: 2022/03/24 تاريخ النشر: 2022/03/30

ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف بالعمل وأحد برامج تشغيل الشباب، التي تمنحها الدولة للشباب خريجي الجامعات والمعاهد الوطنية والتكوين المهني عبر أنحاء الوطن، هذا من جهة، ومن جهة أخرى قمنا من خلال هذه الدراسة إلى التعرف بمفهوم الأداء الوظيفي وأنواعه وعناصره، والمراد من طرح هذين المفهومين هو معرفة ما إذا كان الأداء الوظيفي الفعلي لهذه الفئة من هذا الشباب المستفيدين من برنامج الإدماج المهني متوافق مع متطلبات وظائفهم وما يقرره قانون هذا البرنامج أم أنهم يتحملون أكثر من طاقاتهم وما يطلبه منهم هذا البرنامج. وبعد تفكيك المتغيرات المدروسة توصلنا إلى أن عمال لإدماج المهني يؤدون مهامهم على أكمل وجه، ويتحملون عبئ أكبر مما يطلب منهم، هذا إضافة إلى أن معظمهم لا تتلاءم شهاداتهم مع طبيعة عملهم. كلمات مفتاحية: عقود الإدماج المهني؛ جهاز أو برنامج المساعدة على الإدماج المهني؛ الأداء الوظيفي.

Abstract:

This study aims to introduce work and one of the youth employment programs, which the state grants to young graduates of universities, national institutes and vocational training across the country. The two concepts are to know whether the actual job performance of this group of young people who benefit from the professional integration program is compatible with the requirements of their jobs and what is decided by the law of this program, or if they bear more than their capacity and what this program requires of them, and on this basis we relied in this study on the descriptive approach Analytical description of the study variables. After dismantling the studied variables, we concluded that workers for professional integration perform

* المؤلف المرسل

their duties to the fullest, and bear a greater burden than what is required of them, in addition to the fact that most of them do not match their certificates with the nature of their work.

Keywords: Professional integration contracts; professional integration assistance device or program; job performance.

مقدمة:

من أكثر المفاهيم التي أصبحت تلقى اهتماما من طرف الباحثين والدارسين في المجتمعات المعاصرة مفهوم العمل ظروفه، عقود العمل، والأداء الوظيفي، ونود في هذه الدراسة تحليل مفهوم هذه المصطلحات اعتمادا على ما تحصلنا عليه من دراسات ومادة علمية.

وبما أن العمل مصدرا للعيش فنجد جميع الأفراد بمختلف الأعمار وفي كل مكان يبحثون عن مناصب شغل لكي يشعروا بالاستقرار وليتخلصوا من مشكلة البطالة التي هي في تزايد ملفت للانتباه، ونجد أن معظم طالبي العمل هم من خريجي الجامعات والمعاهد والتكوين المهني، الذين كثيرا ما يجدون صعوبة في الحصول على منصب عمل دائم، وبالتالي يجدون أنفسهم أمام مشكل عويص وهو عدم استطاعتهم تطبيق ما تلقوه من معلومات ومقاربات نظرية في مشوارهم الدراسي. لذلك سعت الدولة من خلال مجموعة من البرامج أن تقضي على هذا المشكل، ومن بين برامج التشغيل التي تبنتها الجزائر نجد عقود العمل المحددة المدة، أو ما يعرف بالعمل المؤقت، وبرنامج المساعدة على الإدماج المهني، هذا الأخير الذي سنقوم بتسليط الضوء عليه من خلال هذه الدراسة.

ومن هذا المنطلق نطرح التساؤل التالي:

ما وجه المقارنة بين ما جاء به قانون برنامج الإدماج المهني من واجبات والأداء الوظيفي

الفعلي لعمال هذه الفئة؟

ويندرج تحت هذه التساؤل فرضيتين سلبيتين هما:

— لا يتلاءم مستوى الشهادة وطبيعة العمل لعمال الإدماج المهني في جامعة أدرار

— لا يتلاءم حجم العمل مع الأجر الذي يتقاضاه عمال الإدماج المهني

وقد هدفت هذه الدراسة إلى إبراز الأداء الوظيفي الفعلي للشباب المستفيدين من برنامج الإدماج المهني، والصعوبات التي يتلقونها كونهم عمال مؤقتين وليس دائمين في المؤسسة. وعلى هذا الأساس اعتمدنا في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لوصف متغيرات الدراسة وتحليلها.

مفهوم عقد الإدماج المهني

تعريف عقد الإدماج المهني وفئاته

تعريف عقد الإدماج المهني

هي عقود مهنية خاصة بين المنحة والتوظيف، يتم بموجبها تشغيل الشباب الجزائري الحائز على شهادة جامعية أو كفاءة مهنية في مؤسسة عمومية أو خاصة، على أن تقوم مديرية التشغيل بدفع منحة شهريا (2015, [https:// commons . m . wikimedia . org](https://commons.m.wikimedia.org)).

إن مصطلح الإدماج المهني يستعمل بكثرة ولكن رغم ذلك لم يتفق على تعريف موحد له، ومن بين التعاريف نجد ما يلي :

عرفه ميشال فارنيار : " بأنه عملية تقود شخص بدون خبرة مهنية ليشغل وضعية مستقرة في نظام التشغيل ". (بلعري، 2014، صفحة 135) بمعنى أن الإدماج المهني هو مرحلة تأتي بعد إنهاء الشخص لمساره الدراسي أو التكويني، يبحث فيها على منصب عمل لكي يوظف فيه ما اكتسبه من خبرات نظرية أثناء دراسته، وكذا لكي يستقر مهنيا.

ويعرف مصطلح الإدماج المهني كذلك بأنه " تلك الفترة أو المرحلة التي تلي مباشرة عملية التوظيف، والتي تحدد مدى الملاءمة بين الموظف الجديد والمنصب الشاغر، وعليها يتقرر بقاءه أو مغادرته أو التحاقه بمنصب آخر أكثر تلاؤما ومؤهلاته ومهاراته " (بوزيد ، 2010، صفحة 74).

نجد أن هذا التعريف يختلف نوعا ما عن التعريف السابق، فهو يرى أن الإدماج المهني مرحلة تأتي بعد حصول الفرد على منصب عمل، وكأنه فترة تجربة يقيم فيها عمله، أو بمعنى آخر يلاحظ مدى انسجامه مع متطلبات الوظيفة ثم يقرر بعدها مصيره إن كان سيبقى في ذلك المنصب أو يلتحق بمنصب آخر.

وهناك تعريف آخر للإدماج المهني يقول " بأنه فترة للتمرن والاعتياد على مجموع النشاطات المسندة والتي تتعلق بالجانب التقني لمنصب العمل ،وكذا مجموع العلاقات مع باقي العاملين والزملاء وهو الجانب العلائقي " (بوزيد ، 2010، صفحة 74).

فئات (أنواع) عقود الإدماج المهني (جهاز المساعدة على الإدماج المهني للشباب (DAIP)

تعريف الجهاز : دخل هذا الجهاز حيز التنفيذ بموجب المرسوم التنفيذي رقم 08 / 126، المؤرخ في 19 أفريل 2008 الموافق ل 13 ربيع الثاني 1429 (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 2008، صفحة 19)، جاء هذا الجهاز الجديد ضمن مخطط العمل وذلك من أجل يرقية تشغيل الشباب وحمايته من البطالة، ويحتوي على محاور تهدف إلى تنظيم سوق العمل بأحسن صورة (العقبي و بلعربي، 2014، صفحة 136)، ومن أهدافه (الجهاز) تكمين الشباب حامللي الشهادات، طالبي العمل لأول مرة والمسجلين في الوكالات الوطنية التشغيل من الحصول على منصب عمل دائم، بحيث أنه يهتم بهذه الفئة من الشباب. (قومي و عايب، 2011، صفحة 08)

يوجه الجهاز إلى ثلاثة فئات من طالبي العمل المبتدئين: (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 2008، صفحة 20).

الفئة الأولى: الشباب حامللي شهادات التعليم العالي والتقنيين السامين خريجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني.

الفئة الثانية : الشباب خريجي التعليم الثانوي للتربية الوطنية ومراكز التكوين المهني أو الذين تابعوا تربصا تمهينيا.

الفئة الثالثة : الشباب بدون تكوين ولا تأهيل.

وسنقوم بشرح هذه الفئات كل واحدة على حدة

01- عقود إدماج حامللي الشهادة CID : هذه العقود موجهة للشباب طالبي العمل لأول مرة من حامللي الشهادات العليا والتقنيين السامين خريجي المؤسسات الجامعية، ويستفيد الشباب حامللي الشهادات من متابعة تهدف إلى تحفيز إدماجهم الدائم ضمن المؤسسات الاقتصادية

العمومية والخاصة، وهيئات الإدارة العمومية على أساس الإدماج بينما تتكفل الدولة بحصة أرباب العمل في الاشتراك في الضمان الاجتماعي. (قومي و عايب، 2011، صفحة 08)

ومن جهة أخرى يضمن المستخدم تأطير الشباب حاملي الشهادات الجامعية والتقنيين السامين في الوسط المهني والسهر على تقييمهم، أما بالنسبة لفترة الإدماج فهي سنة واحدة قابلة للتجديد بطلب من المستخدم، بالاحتفاظ بمنحة الإدماج بالنسبة للهيئات والإدارات العمومية، وسنة غير قابلة للتجديد بالنسبة للقطاع الاقتصادي. (قومي و عايب، 2011، صفحة 08)

02- **عقود الإدماج المهني CIP** : موجهة للشباب طالبي العمل لأول مرة، خريجي الطور الثانوي لمنظومة التربية الوطنية ومراكز التكوين المهني، أو الذين تابعوا تكويناً مهنيًا، وبالنسبة لفترة الإدماج فهي سنة واحدة قابلة للتجديد بطلب من المستخدم بالاحتفاظ بمنحة الإدماج بالنسبة للهيئات والإدارات العمومية، وسنة غير قابلة للتجديد بالنسبة للقطاع الاقتصادي العمومي والخاص.

هذه الفئة الي قيم عددهم ب 797.000 حسب الديوان الوطني للإحصائيات، أي 4 % من مجموع البطالين. (بلعربي ، أسماء، 2013_2014، صفحة 105)

03- **عقود التكوين /الإدماج**: هذه العقود موجهة للشباب طالبي العمل لأول مرة بدون تأهيل وبدون تكوين، حيث يتم وضع الشباب طالبي العمل لأول مرة بدون تأهيل ولا تكوين في مختلف ورشات العمل التابعة للجماعات المحلية، أو في مختلف قطاعات النشاط، أو في تكوين لدى الحرفيين المؤطرين، أما بالنسبة لفترة الإدماج فهي سنة قابلة للتجديد. (قومي و عايب، 2011، صفحة 08)

ونجد في القانون الفرنسي أحد أشكال العقود التي تعمل بها يشبه هذا الجهاز (جهاز المساعدة على الإدماج المهني) يسمى ب: " عقد المساعدة على الحصول على عمل "، والهدف من هذا العقد هو التسهيل للحصول على تأهيل أو المساعدة على الإدماج الاجتماعي، أي أن هذا العقد يؤهل العامل للحصول على عمل، ولكن هذا العمل لا علاقة له بنوع العمل الذي سيؤهل العمل له، سواء كان دائم أو مؤقت، بالإضافة أنه لا يتكفل بكل المصاريف التي يحتاجها العامل (Saintourens & Gatumel, 1996, p. 183)

إضافة إلى هذا العقد توجد أشكال عقود عمل أخرى في القانون الفرنسي منها: عقود التعلم، عقد التأهيل، عقد التكيف، عقد التوجيه، عقد المبادرة للعمل، عقد عمل تضامن.

كيفية الاستفادة من عقود الإدماج المهني

شروط التأهيل:

نصت المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المتعلق بـجهاز المساعدة على الإدماج المهني، أنه للاستفادة من عقود الإدماج المنصوص عليها في إطار الجهاز، يجب على طالبي العمل المبتدئين أن يكونوا: (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 2008، صفحة 21)

- ذوي جنسية جزائرية،

- بالغين من 18 إلى 35 سنة،

- مثبّتين لوضعيتهم إزاء الخدمة الوطنية، حائزين على الشهادات، ومثبّتين لمستواهم التعليمي والتأهيلي والمؤهلات المهنية،

- مسجلين كطالبي عمل مبتدئين لدى الوكالة المحلية للتشغيل الموجودة في مكان إقامتهم .

كما تنص المادة 15 من نفس المرسوم التنفيذي على أنه : يمكن الاستفادة من هذا الجهاز مانعة لكل استفادة من جهاز آخر مماثل تقرره الدولة .

يمكن استثناء الشباب الذين يتراوح سنهم 16 سنة، شريطة أن يوافقوا على متابعة تكوين في الفروع التي تعرف عجزا في سوق التشغيل.

تودع ملفات طالبي الاستفادة من برنامج الإدماج المهني للشباب بالوكالات المحلية للتشغيل المختصة إقليميا مثلا: (أدرار - رقان - أولف - تيميمون) .

__تسلم الوكالة للمترشح شهادة توجيه لإمضائها من طرف الهيئة المستخدمة .

__تدرس الملفات المودعة لدى الوكالات باعتبار عروض العمل المقدمة من طرف الهيئات المستخدمة.

__تكلف الوكالة بمعالجة الملفات ومطابقتها للنصوص المنظمة للبرنامج، وإتمام بقية إجراءات الأجور في آجالها المحددة .

تكوين الملف:

يتكون الملف من ما يلي: (مديرية التشغيل)

- موافقة المؤسسة أو الهيئة المستخدمة حسب التخصص.
- طلب خطي موجه إلى السيد رئيس الوكالة الولائية للتشغيل.
- صورتان شمسيتان.
- شهادة ميلاد شمسية رقم 12.
- نسخة من المؤهل أو الشهادة (الدبلوم)، أو شهادة مدرسية مصادق عليها.
- صك بريدي مشطوب.
- نسخة من بطاقة التسجيل لدى الوكالة المحلية أو مكاتب البلدية.
- نسخة من بطاقة التعريف الوطنية.
- بطاقة إقامة.

ماهية الأداء الوظيفي:

مفهوم الأداء الوظيفي:

تعريف الأداء:

يعد الأداء من بين أهم المفاهيم المتداولة خاصة في الجانب التنظيمي وتسيير الموارد البشرية ،ولهذا سوف نحاول من خلال إعطاء عدة تعاريف لغوية واصطلاحية لتوضيح هذا المفهوم .

المعنى اللغوي: من معاجم اللغة يتضح أن الأداء مصدر الفعل أدى ،ويقال أدى الشيء أوصله والاسم الأداء : أدى الأمانة ،أو أدى الشيء قام به. (ابن منظور، صفحة 26)

المعنى الاصطلاحي: الأداء هو قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله والكيفية التي يؤدي بها العاملون مهامهم أثناء العمليات الإنتاجية والعمليات المرافقة لها باستخدام وسائل الإنتاج لإجراءات والتحويلات الكمية والكيفية المناسبة لطبيعة العملية الانتاجية عليها، ولتخزينها وتسويقها طبقا للبرنامج المسطر والأهداف المحددة للوحدة الانتاجية خلال الفترة الزمنية المدروسة". (مزهودة ، 2001، صفحة 86)

- " الأداء هو الأثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات وإدراك الدور والمهام والذي بالتالي يشير إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد". (سلطان، 2003 ، صفحة 219)

أنواع الأداء

بعد أن عرفنا مفهوم الأداء ومحدداته سننتقل إلى معرفة أنواع الأداء، هذا الأخير لديه تصنيفات مثل غيره من الظواهر التنظيمية.

وبما أن تقييم الأداء يكون من أجل تحديد المعايير فيمكن أن نقسم أنواع الأداء حسب المعايير إلى نوعين: حسب معيار المصدر، حسب معيار الشمولية

— **حسب معيار المصدر:** وفقا لهذا العيار يمكننا تقسيم الأداء إلى نوعين وهما الأداء الذاتي (الداخلي)، الأداء الخارجي: (عشي، 2002، صفحة 05_06)

— **الأداء الداخلي (الذاتي):** ويسمى أيضا " أداء الوحدة " أي أنه ينتج مما تملكه المؤسسة من موارد، وبالتالي هذا النوع ينتج أساسا من ما يلي :

* **الأداء البشري:** ويتمثل أداء أفراد المؤسسة الذين يعتبرون مصدر أو مورد إستراتيجي لها، قادر على صنع القيمة وتحقيق أفضل منافسة من خلال تسيير مهاراتهم.

* **الأداء التقني:** ويتمثل في قدرة المؤسسة على الاستثمار الفعال.

* **الأداء المالي:** ويتمثل في استخدام المؤسسة لمواردها ووسائلها المالية المتاحة بشكل فعال.

— **الأداء الخارجي:** ينتج هذا النوع من الأداء عن المتغيرات التي تحدث خارج المؤسسة أو في المحيط الخارجي للمؤسسة، فالمؤسسة لا تقوم بإحداث بل المحيط الخارجي يولده، ويظهر هذا النوع ويبرز في النتائج الجيدة التي تحصل عليها المؤسسة كارتفاع سعر البيع، وهذه المتغيرات تنعكس على الأداء سواء بالإيجاب أو بالسلب ،وبالتالي هذا النوع من الأداء يفرض على المؤسسة تحليل نتائجه، فهذه الأخيرة المهمة إذا تعلق الأمر بمتغيرات كمية يمكن قياسها وتحديد أثرها

— **حسب معيار الشمولية:** وفقا لهذا المعيار يمكن أن نقسم الأداء إلى نوعين أيضا وهما الأداء الكلي والأداء الجزئي. (عشي، 2002، صفحة 06)

— **الأداء الكلي:** يتجسد هذا النوع من الأداء في الإنجازات التي تساهم فيها جميع العناصر والوظائف والأنظمة الفرعية للمؤسسة في تحقيقها، وبالتالي لا يمكن أن ننسب إنجازها إلى عنصر واحد من دون مساهمة باقي العناصر، وبالتالي يمكننا الحديث في هذا النوع من الأداء على مدى وكيفيات تحقيق أو بلوغ المؤسسة أهدافها الشاملة والعامة، مثل الاستمرارية والشمولية والنمو والربح ، كما يمكن القول أن أداء المؤسسة في الحقيقة هو نتيجة تفاعل أداء أنظمتها الفرعية.

- **الأداء الجزئي:** وهو عكس النوع السابق، فهو يتحقق على مستوى العناصر والأنظمة الفرعية للمؤسسة، ويمكن أن ينقسم بدوره إلى عدة أنواع وذلك حسب المعيار المعتمد لتقييم عناصر المؤسسة لأنها تختلف (المعايير)، فعلى سبيل المثال يمكن أن ينقسم حسب المعيار الوظيفي إلى: أداء وظيفة مالية، أداء وظيفة الأفراد أداء وظيفة التموين، أداء وظيفة الإنتاج، أداء وظيفة التسويق. (بوعطيط ، 2008 _ 2009، صفحة 06)

- **حسب معيار الطبيعة:** يتم تصنيف الأداء من خلال هذا المعيار إلى أداء اقتصادي، اجتماعي، مالي، تسويقي وتقني... الخ، بحيث لا يمكن للمؤسسة تحقيق أهدافها باعتماد أداء دون الآخر لاعتبار التكامل بينهم، فمثلا: لا يمكن تحقيق الأداء الاقتصادي من دون وجود أداء تكنولوجي. (مشعلي ، 2010 _ 1011، صفحة 04)

عناصر الأداء

هناك عدة عناصر أو مكونات أساسية للأداء الوظيفي يمكن حصرها فيما يلي: (شامي ، 2009 . 2010، صفحة 65)

المعرفة بمتطلبات العمل: ويشمل المعارف العامة، المهارات الفنية والمهنية، البراعة والقدرة على التنظيم وتنفيذ العمل دون الوقوع في الأخطاء، وما يمتلكه الفرد من خبرات عن العمل

- **كمية العمل المنجز:** أي مقدار العمل الذي يستطيع الموظف إنجازه في الظروف العادية للعمل ومقدار سرعة هذا الإنجاز.

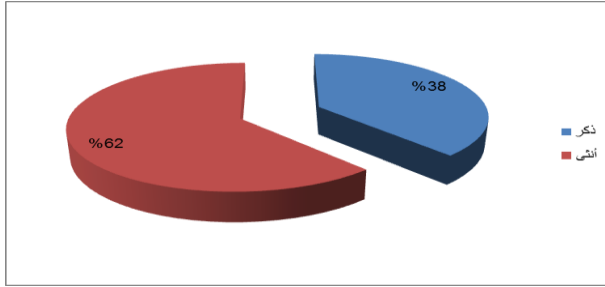
- **المتابعة والوثوق:** وتشمل الجدية، التفاني في العمل، قدرة الموظف على تحمل مسؤولية العمل وإنجاز الأعمال في أوقاتها المحددة، ومدى حاجة الموظف للإرشاد والتوجيه من قبل المشرفين، وتقييم نتائج عمله. (شامي ، 2009 . 2010، صفحة 52)

الجدول 1: توزيع المبحوثين حسب الجنس

العبرة	التكرار	النسبة المئوية	الصحيح بالمئة	المتراكم بالمئة
ذكر	19	38	38	38
أنثى	31	62	62	100
المجموع	50	100	100	

المصدر: من إعداد الباحثين باستخدام برنامج الحزم الإحصائية في العلوم الاجتماعية SPSS

الشكل 1: توزيع المبحوثين حسب الجنس



المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على الجدول السابق

نلاحظ من خلال الجدول والرسم البياني أن أكبر نسبة من عمال الإدماج المهني هي نسبة الإناث حيث تقدر ب: 62.0%، وتليها اصغر نسبة والتي تمثل نسبة الذكور وتقدر ب: 38.0%.

يبرز لنا في بيانات هذا الجدول الذي يوضح توزيع المبحوثين حسب الجنس أن الإناث في كليات جامعة أدرار أكثر من الذكور، وهذا له علاقة بتزايد نسبة الإناث سنويا في معدل السكان الإجمالي، وبالتالي طبيعي أن يكون الإناث هم الأكثر إقبالا على برنامج المساعدة على الإدماج المهني، وهذا يدل على أن أكبر نسبة للمتخرجين من الجامعة أو من التكوين المهني أو غيره هم الإناث، بحيث أثبت دراسة بلعربي أسماء بأن نسبة 56.25% من التخرجين من الجامعة هم إناث كما " كشفت دراسات على أن البنات يحصلن على مراتب أعلى من الأولاد في التحصيل المدرسي " (دوبدار ، 2003، صفحة 97)، فتعلم المرأة الجزائرية بمستوى تعليمي كان له الفضل في خروجها إلى ميدان العمل الخارجي ومساهمتها في التنمية الاقتصادية للبلاد بحيث ارتفعت نسبة الفتيات المتعلّمات من 8 فقط سنة 1944 إلى 20 بعد الاستقلال وبالتالي فإن التزايد المستمر في الفتيات المتعلّمات في الجزائر سمح لهن بإيجاد فرص العمل الوظيفي فمشاركة المرأة الجزائرية في العمل الخارجي أصبح ضرورة ملحة في وقتنا الحالي مع تطور الظروف الاجتماعية ومتطلبات التنمية " (الحاج يوسف، 2002-2003)، كما يرجع هذا التفاوت إلى " تطور وتغيير دور المرأة الاجتماعي، فالتطور الاجتماعي يرسم معالم نشوء طبقة جديدة من العمال، بحيث نجحت المرأة

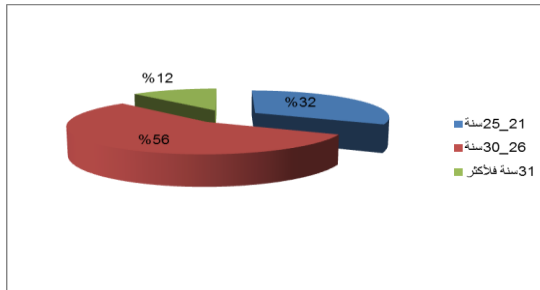
نجاحا نسبيا في أن تجعل من العمل شيئا مشرفا لأول مرة بعد ما كان يعتبر من الأمور المشينة للمرأة العربية بشكل خاص (خليل ، صفحة 118)، فهي لم تعد عنصرا مستهلكا فقط، بل أصبحت أيضا عنصرا منتجا، بعد أن حجزت مكانة اقتصادية لها، إلى جانب ذلك فالمرأة تقبل العمل المؤقت _ نوعا ما _ مقارنة بالرجل الذي يسعى إلى الاستقرار المهني، فلا يقبل بالعمل المؤقت " (بلعري ، أسماء، 2013_2014، صفحة 134)، كما أن الذكور ملزمون بتأدية الخدمة الوطنية بعد نهاية الدراسة، أو يجب أن يكونوا معفون منها، وبالتالي فهم ملزمون بإحضار شهادات تثبت وضعيتهم في مختلف الحالات، بالإضافة إلى أنهم يبحثون على منصب عمل دائم، وذلك بتوجههم إلى إنشاء مشاريع أو مؤسسات مصغرة خاصة، بالرغم من أنهم يستطيعون هم كذلك الاستفادة من الإدماج المهني إلا أن متطلباتهم تختلف على متطلبات الإناث، يتجلى في اختلاف المسؤوليات بين الجنسين .

الجدول 1: توزيع المبحوثين حسب السن

العبارة	التكرار	النسبة المئوية	الصحيح بالمئة	المتراكم بالمئة
من 25-21 سنة	16	32.0	32.0	32.0
من 29-25 سنة	28	56.0	56.0	88.0
من 29 سنة فأكثر	6	12.0	12.0	100.0
المجموع	50	100.0	100.0	

المصدر: من إعداد الباحثين باستخدام برنامج الحزم الإحصائية في العلوم الاجتماعية SPSS

الشكل 1: توزيع المبحوثين حسب السن



المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على الجدول السابق

نلاحظ من خلال الجدول والرسم البياني أن أكبر نسبة تقدر ب 56.0% وتمثل المبحوثين الذين تتراوح أعمارهم بين 26 و 30 سنة، وتليها نسبة 32.0% وتمثل المبحوثين الذين تتراوح أعمارهم

بين 21 و 25 سنة، ثم تليها أصغر نسبة 12.0% وتمثل المبحوثين الذين تتراوح أعمارهم بين 30 سنة فأكثر .

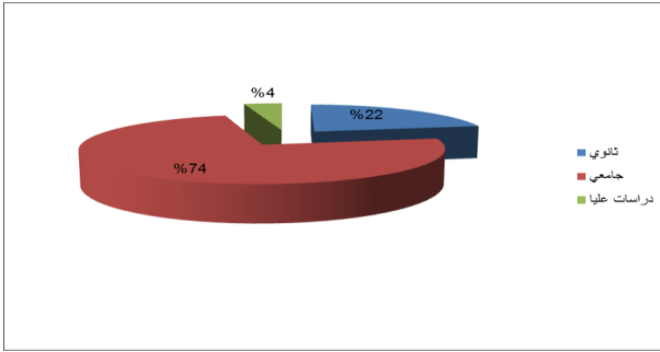
من خلال معطيات الجدول نجد أغلب المبحوثين هم الفئة المتوسطة من العمر، والتي بغت أكثر من النصف، ويرجع ذلك إلى أن هذه الفئة لديها حماس ورغبة كبيرة للعمل، وكون الدولة سطرت هذا العقد خصيصا لهذه الفئة خريجي الجامعات والمعاهد الوطنية والتكوين المهني والذي يحدد السن أقل من 35 سنة، إضافة إلى أن هذه الفئة تمتلك نضج فكري قادر على العمل والعطاء، مما جعل الجامعة محل الدراسة تستقطب حاملي الشهادات الجامعية، وذوي الكفاءة العالية من تقنيين وتقنيين سامين، من أجل تحسين نشاطها، وكذا للتقليل من نسبة البطالة في لأوساط الشباب أما الفئة الأولى في الجدول فهم مستفيدين أصغر سنا مقارنة بالفئة السابقة، أما أصغر نسبة فتمثل العمال الذين تصل أعمارهم الحد الأقصى في الاستفادة من الإدماج المهني والتي تقدر 35 سنة، كما يمكن تفسير قلة نسبة هذه الفئة في أن " المحفزات التي يقدمها الجهاز ليست عامل جذب لليد العاملة التي قضت سنوات طويلة في البحث عن عمل قار حتى تجاوزت الثلاثينيات من العمر ولكن دون جدوى " (بلعري ، أسماء، 2013_2014، صفحة 136)، كما يمكن تفسير ذلك " باعتماد العمالة الجزائرية على فئة الشباب التي لا تتعدى الخمسة والثلاثون من العمر على وجه الخصوص " (شلاي ، 2004-2005، صفحة 54)، وهذا بشكل عام

الجدول 1: يمثل المستوى التعليمي للمبحوثين :

العبارة	التكرار	النسبة المئوية	الصحيح بالمئة	المتراكم بالمئة
ثانوي	11	22.0	22.0	22.0
جامعي	37	74.0	74.0	96.0
دراسات عليا	2	4.0	4.0	100.0
المجموع	50	100.0	100.0	

المصدر: من إعداد الباحثين باستخدام برنامج الحزم الإحصائية في العلوم الاجتماعية SPSS

الشكل 1: يمثل المستوى التعليمي للمبحوثين :



المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على الجدول السابق

نلاحظ من خلال الجدول والرسم البياني أن أكبر نسبة تتمثل في المبحوثين ذوي المستوى التعليمي الجامعي الذين يحتلون الصدارة، وتقدر ب 74.0%، وتليها نسبة 22.0% وتمثل المبحوثين ذوي المستوى التعليمي ثانوي، ثم تليها نسبة المبحوثين الذين مستواهم التعليمي دراسات عليا وهي أصغر نسبة وتقدر ب 4.0%، أما نسب الفئات الأخرى فهي منعدمة.

وتوضح لنا هذه البيانات أن معظم المبحوثين في الكليات محل الدراسة هم ذوي المستوى التعليمي الجامعي، وهذا يعني أن خريجي الجامعة هم الأكثر إقبالا على برنامج المساعدة على الإدماج المهني، وذلك لسببين : الأول هو محاولة تطبيق ما درسوه في المشوار الدراسي الجامعي في ميدان العمل، خاصة إذا كان تخصصهم ينتمي إلى الإدارة، بما أن الجامعة مؤسسة عمومية إدارية في تحتاج إلى هذه التخصصات، والثاني هو ملئ الفراغ الذي يأتي بعد نهاية الدراسة، إذا لم يفكروا

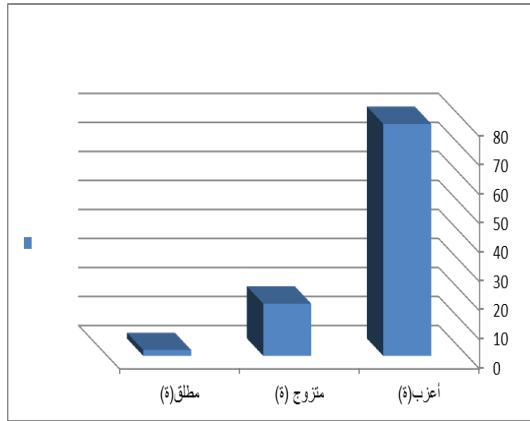
في المتابعة (ماجستير — دكتوراه)، بالإضافة إلى تلبية مختلف الاحتياجات من خلال التخلص من البطالة، كما أن الجامعة تستقطب خريجي الجامعات والمعاهد الوطنية لتغطية النقص المسجل في بعض الوظائف الإدارية، أما النسبة التي تليها والتي تمثل المبحوثين ذوي المستوى التعليمي ثانوي، فنجد أن معظمهم درسوا تخصصات معينة في المعاهد ومراكز التكوين، وبالتالي نجد أن المستفيدين من برنامج الإدماج في كليات الجامعة محل الدراسة هم التقنيين والتقنيين السامين، والمهندسين في الإعلام الآلي، الذين تحتاجهم الكليات وخاصة الأقسام في مختلف الأنظمة المستخدمة في الحاسب الآلي، لأن هذه الوظيفة تعتمد على الخبرة والمستوى العالي من الدراسة في هذا المجال، وهذا ما يكتسبه الموظفون من خلال مراحل تعليمهم في هذه المراكز والمعاهد، مثل تسجيل المعلومات الخاصة بالطلبة في بداية الموسم الجامعي، وإدخال نقاطهم وحساب معدلاتهم في نهاية كل سداسي، وكذا المقررات الخاصة بالأساتذة، والتقنيين السامين في التوثيق والأرشيف الذين يعملون في المكتبة، أما نسبة المبحوثين الذين مستواهم التعليمي دراسات عليا والتي كانت هي الأصغر في الجدول، لأن أغلب الطلبة الذين يصلون إلى هذه الدرجة نخدمهم يتوجهون إلى التدريس في الجامعة لذلك جاءت نسبتهم ضئيلة مقارنة بالنسب السابقة.

الجدول 1: يمثل الحالة العائلية للمبحوثين :

الحالة	التكرار	النسبة المئوية	الصحيح بالمتة	المتراكم بالمتة
أعزب (ة)	40	80.0	80.0	80.0
متزوج (ة)	9	18.0	18.0	98.0
مطلق (ة)	1	2.0	2.0	100.0
المجموع	50	100.0	100.0	

المصدر: من إعداد الباحثين باستخدام برنامج الحزم الإحصائية في العلوم الاجتماعية SPSS

الشكل 1: يمثل الحالة العائلية للمبحوثين :



المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على الجدول السابق

إن الحالة المدنية (العائلية) كما يصطلح عليها في الجزائر تساعد أو توهي بقراءات سوسيولوجية مختلفة والجدول أعلاه يوهي بالقراءات التالية (بلعربي ، أسماء، 2013_2014، صفحة 136)

نلاحظ من خلال الجدول التالي والرسم البياني المتعلق بالحالة العائلية للمبحوثين وأن أكبر نسبة تقدر ب 80.0% وهي تمثل المبحوثين العزاب ،وتليها نسبة 18.0% وهم المبحوثين المتزوجين ،ثم تليها نسبة المبحوثين المطلقين وتقدر ب 2.0% وهي اصغر نسبة.

توضح لنا البيانات المعطاة أن أغلبية المبحوثين عزاب، والذين نجد أن مسؤوليتهم قليلة مقارنة بالفئات الأخرى، ونجد معظمهم حديثي التخرج، وبما أنهم قضوا فترة طويلة في الدراسة أدى ذلك إلى رفع سن الزواج، نظرا لأن المنحة المقدمة لهم أو المخصصة من طرف البرنامج لا تؤهلهم للزواج وتكوين عائلات، " وتعتبر حالة العزوبة إيجابية بالنسبة للمؤسسة _ أي مؤسسة _، وذلك لعدم وجود الإلتزامات العائلية التي قد تؤثر على الأداء والأهداف التي حددتها المؤسسة (بوزيد ، 2010، صفحة 112)، ولكن رغم ذلك لم يمنع من وجود متزوجين في عينة الدراسة ولكن بنسبة أقل، لم يتمكنوا من الاستفادة من منصب عمل دائم، وبالتالي فهم يلبون احتياجاتهم من خلال برنامج المساعدة على الإدماج المهني على الأقل، وهذه النتائج توافق دراسة بلعربي أسماء "واقع سياسة الإدماج لدى خريجي الجامعة الجزائرية"، مذكرة ماجستير في علم الاجتماع، تخصص علم اجتماع التنظيم، جامعة بسكرة، 2013_2014، غير منشورة، وكذا دراسة بوزيد نجوى "

عمال الإدماج المهني بين متطلبات الوظيفة والأداء الفعلي

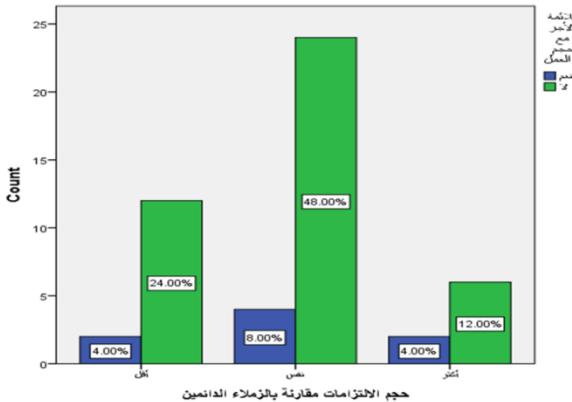
وضعية الخريج الجامعي في المؤسسة الصناعية"، رسالة لنيل دكتوراه العلوم في علم اجتماع التنظيم والعمل، جامعة باتنة، 2009_2010، غير منشورة، في ارتفاع نسبة العزاب على الحالات الأخرى، أما أصغر نسبة في الجدول فهي تمثل نسبة المطلقين، وهذه حالة نادرة لذلك جاءت نسبته ضئيلة، ونجد أن هذه الفئة تحتاج إلى العمل ولو بشكل مؤقت، خاصة إذا كان من بينهم إناث ولديهم أولاد، فمن الضروري البحث على عمل لتلبية حاجاتهم في الحياة.

الجدول 1: يوضح العلاقة بين حجم الالتزامات مقارنة بالدائمين ومقارنة الأجر مع حجم العمل

المجموع	ملائمة الأجر مع حجم العمل					
	لا	نعم				
14	12	02	التعداد	أقل	حجم الالتزامات مقارنة بالزملاء الدائمين	
%28	%24	%04	وفق المجموع %			
28	24	04	التعداد	نفس		
%56	%48	%08	وفق المجموع			
08	06	02	التعداد	أكثر		
%16	%12	%04	وفق المجموع			
50	42	08	التعداد	المجموع		
%100	%84	%16	وفق المجموع			

المصدر: من إعداد الباحثين باستخدام برنامج الحزم الإحصائية في العلوم الاجتماعية SPSS

الشكل 1: يوضح العلاقة بين حجم الالتزامات مقارنة بالدائمين ومقارنة الأجر مع حجم العمل:



المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على الجدول السابق

نلاحظ من خلال الجدول والرسم البياني أن الاتجاه العام تقدر نسبته ب 56.0% والتي تمثل المبحوثين الذين أكدوا على أنهم يتحملون نفس حجم الالتزامات مقارنة بزملائهم الدائمين ونجد منها أكبر نسبة وتقدر ب 48.0% وتمثل المبحوثين الذين أجابوا بلا فيما يخص ملائمة الأجر لحجم العمل، وتليها أصغر نسبة وتقدر ب 8.0% من المبحوثين الذين أجابوا بنعم أي الأجر الذي يتقاضونه ملائم لحجم العمل، ويقابلها ثاني نسبة في الجدول والتي تمثل نسبة المبحوثين الذين قالوا أن حجم الالتزامات التي يتحملونها أقل مقارنة بزملائهم الدائمين وتقدر نسبتهم ب 28.0%، ونجد منها أكبر نسبة وتقدر ب 24.0% تمثل المبحوثين الذين أجابوا بلا فيما يخص ملائمة الأجر لحجم العمل، وتليها أصغر نسبة وتقدر ب 4.0% من المبحوثين الذين أجابوا بنعم على نفس الموضوع، أما أصغر نسبة في الجدول تمثل المبحوثين قالوا أن حجم الالتزامات التي يتحملونها أكثر مقارنة بزملائهم الدائمين وتقدر نسبتهم ب 16.0%، ونجد منها أكبر نسبة وتقدر ب 12.0% تمثل المبحوثين الذين أجابوا بلا فيما يخص ملائمة الأجر لحجم العمل، وتليها أصغر نسبة وتقدر ب 4.0% من المبحوثين الذين أجابوا بنعم على نفس الموضوع.

ويتضح من خلال الجدول أن أغلب المبحوثين يؤكدون على أنهم يتحملون نفس الالتزامات والمسؤوليات مقارنة بزملائهم الدائمين في مكان العمل ويرجع ذلك — كما أسلفنا الذكر في فترة من الفترات — إلى أنه لا يختلف الأمر بالنسبة للالتزامات العامل المهنية سواء تعلق الأمر بعقد عمل محدد المدة أو غير محدد المدة — عمال دائمين أو مؤقتين —، حيث نص المشرع المدني على بيانات خاصة بالالتزامات التعاقدية بصفة عامة (طرييت، 2012، صفحة 172)، أي أنه لم يضع التزامات خاصة بكل نوع أو صنف الموظفين على حدة كما أشار إليه كذلك تشريع العمل، كما يمكن إرجاع ذلك إلى تقسيم المهام بالتساوي بين الموظفين الدائمين والمؤقتين أو إلى إحساس هؤلاء الأخيرين بالمسؤولية، مع أن أكبر نسبة من مبحوثي هذه الفئة أكدت على أنه لا يتلاءم الأجر الذي يتقاضونه مع حجم العمل أو المهام التي يقومون بها، وهذا يرجع إلى أن الأجر الذي يتقاضاه الموظف الدائم ليس نفسه الذي يتقاضاه المؤقت — عامل الإدماج المهني — هذا الأخير الذي يعتبر أجره أقل من الأول (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 2008، صفحة 21)، لأنها

تعتبر منحة فقط، بحيث يرون أنها لا تلي كل احتياجاتهم مقارنة بحجم أو عبء العمل والالتزامات التي يتحملونها، ورغم ذلك توجد نسبة من مبحوثي هذه الفئة أجابوا بأن هذا الأجر يتلاءم وحجم العمل وهي نسبة ضئيلة كما هو موضح في الجدول، وتدل هذه الإجابة على أن احتياجات هؤلاء المبحوثين أقل من الفئة الأولى.

أما المبحوثين الذين قالوا بأن حجم التزاماتهم يعتبر أقل مقارنة بمزملاتهم الدائمين، فيعزى ذلك إلى: إما أن هؤلاء المبحوثين جدد في مجال العمل، وبالتالي لا يمكن أن نحملهم مسؤوليات أو التزامات تفوق خبرتهم وطاقاتهم، حتى يعتادوا على طبيعة العمل، أو يرجع ذلك لعدم اهتمامهم بالعمل الإداري، ورغم أن مسؤولياتهم أقل إلا أن معظمهم يعتبرون أن الأجر الذي يتقاضونه كذلك لا يتلاءم وحجم هذه الالتزامات، كما تبرزه أكبر نسبة من هذه الفئة، أما أصغر نسبة فيعتبر مبحوثيها أن أجورهم ملائم، فهو على حسب حجم العمل.

وبالنسبة للمبحوثين الذين أكدوا على أن حجم الالتزامات التي يتحملونها أكثر من الموظفين الدائمين فيرجع ذلك للخبرة التي يتمتعون بها في مجال معين دون غيرهم، أو يمكن إرجاع ذلك إلى كثرة المهام وتراكم العمل، الذي يقابله قلة أو عدم وجود الموظفين دائمين في مكان العمل الذي يعمل فيه مبحوثي هذه الفئة، وهذا ما رأيناه في بعض المكاتب في الكليات محل الدراسة، وبالتالي يقع على هؤلاء المبحوثين مسؤوليات أكبر من مسؤوليات موظف دائم في مكاتب أخرى، ولكن هذه الحالة لا نجدها في معظم الأوقات لذلك جاءت نسبتها ضئيلة مقارنة بالنسب السابقة، أو لاعتبار مبحوثي هذه الفئة أن المنصب الذي يعملون ضمنه ذو مسؤولية حساسة داخل المؤسسة، وكذا لاحترام سير العمل وإتقانه في المؤسسة.

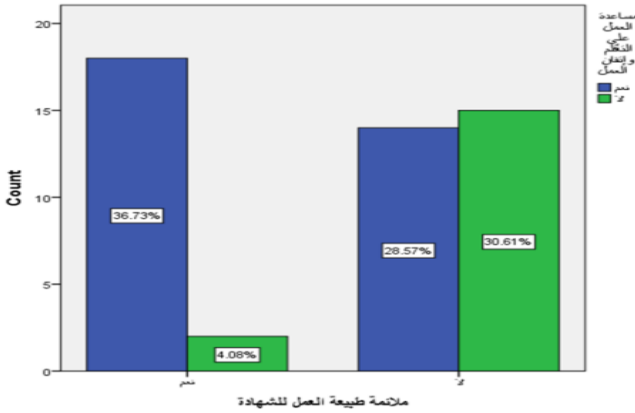
وبالتالي نستنتج أنه توجد علاقة تأثير بين حجم الالتزامات مقارنة بالموظفين الدائمين، و ملائمة الأجر لحجم هذا العمل، بحيث أنه كلما كان حجم هذا الأخير نفس أو أكثر مقارنة بأجر قليل كلما اعتبر هذا الأخير غير ملائم لحجم الالتزامات أو المهام الموكلة

الجدول 1: يوضح العلاقة بين ملائمة طبيعة العمل للشهادة ومساعدة نوع العمل على التأقلم وإتقان العمل:

المجموع	مساعدة العمل على التأقلم وإتقان العمل				
	لا	نعم			
20	02	18	التعداد	نعم	ملائمة طبيعة العمل للشهادة
%40.8	%04.1	%36.7	وفق المجموع%		
29	15	14	التعداد	لا	
%59.2	%30.6	%28.6	وفق المجموع%		
50	42	08	التعداد	المجموع	
%100	%34.7	%65.3	وفق المجموع%		

المصدر: من إعداد الباحثين باستخدام برنامج الحزم الإحصائية في العلوم الاجتماعية SPSS

الشكل 1: يوضح العلاقة بين ملائمة طبيعة العمل للشهادة ومساعدة نوع العمل على التأقلم وإتقان العمل:



المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على الجدول السابق

نلاحظ من خلال الجدول والرسم البياني أن الاتجاه العام له تقدر نسبته ب 59.2% والتي تمثل المبحوثين الذين أجابوا بلا فيما يخص ملائمة طبيعة عملهم للشهادة المتحصلين عليها، منها أكبر نسبة والتي تقدر ب 30.6% والتي تمثل نسبة المبحوثين الذين أجابوا كذلك بلا فيما

يخص مساعدة نوع العمل على التأقلم وإتقان العمل، وتليها أصغر نسبة وتقدر بـ 28.6% والتي تمثل المبحوثين الذين أجابوا بنعم في نفس الموضوع، أما أصغر نسبة في الجدول فتقدر بـ 40.8% والتي تمثل المبحوثين الذين أجابوا بـ بنعم فيما يخص ملائمة طبيعة عملهم للشهادة المتحصلين عليها، منها أكبر نسبة والي تقدر بـ 36.7% والتي تمثل نسبة المبحوثين الذين أجابوا كذلك بنعم فيما يخص مساعدة نوع العمل على التأقلم وإتقان العمل، وتليها أصغر نسبة وتقدر بـ 4.1% والتي تمثل المبحوثين الذين أجابوا بلا في نفس الموضوع

ويتضح من خلال الجدول أن أغلب العمال ضمن برنامج الإدماج المهني لا يزاولون عمل يتلاءم والشهادة أو المؤهل المتحصل عليه وبالتالي نوع أو طبيعة العمل خارج نطاق التخصص، مما يدل على أن لا يوجد توافق بين مؤهلات المبحوثين ونوع العمل الذي يقومون به، وهي كما ذكرنا سلفا نفس النتائج التي تحصلت عليها **بلعري أسماء** في دراستها " واقع سياسة الإدماج لدى خريجي الجامعة الجزائرية " بنسبة 68.75% من مجموع عينة الدراسة لا يتلاءم منصب عملها مع تخصصها العلمي، ويعزى ذلك إلى أن هؤلاء المبحوثين لم يتمكنوا من الحصول على عمل يلاءم شهادتهم، وذلك لقلة الفرص لديهم، وبالتالي استغلوا ما هو متوفر لديهم من فرص عمل، وهذا يعني عدم توفر سبل أو وسائل أخرى للعمل "قلة مناصب العمل"، أو لحاجتهم المادية للعمل، وكذلك يمكن أن يكون السبب هو قرار أو توجيه من طرف المؤسسة أو الهيئة المستخدمة للأماكن التي ينقصها عمال من دون تدخل العامل، وبالتالي لا تساعدهم طبيعة العمل ونوعه على التأقلم معه والإتقان في إنجاز المهام الموكلة إليهم، كما تبرزه أكبر نسبة من مبحوثي هذه الفئة الذين أكدوا على ذلك أما المبحوثين الذين قالوا بأن نوع العمل يساعدهم على التأقلم وإتقان العمل فيدل ذلك على أنه لا يهمهم ملائمة العمل للمؤهل بقدر ما يهمهم الحصول عليه، وبالتالي يندمجون في عالم الشغل.

أما المبحوثين الذين تتلاءم طبيعة عملهم والشهادة المتحصلين عليها، فكان للحظ دور كبير في هذا التلاؤم، "لأن طبيعة العمل المعروض في المؤسسات والهيئات المستخدمة سواء كانت عامة أو خاصة هو الذي يفرض نفسه على التخصص، ولكن عند التوظيف الفعلي تنعكس الآية، فيجد الخريجون أنفسهم في عمل لا يتناسب مع تخصصاتهم، أو ليست محددة تماما أي أنها

متداخلة مع وظائف أخرى". (بلعربي ، أسماء، 2013_2014، صفحة 150)، ولأنه توجد بعض التخصصات لا تجد مكانها في سوق العمل، ولكن مبحوثي هذه الفئة كانت تخصصاتهم لها علاقة بطبيعة العمل الذي تحتاجه كليات الجامعة محل الدراسة، وبالتالي يساعدهم هذا العمل على التأقلم وكذا إتقان المهام الموكلة، لأنه يعتبر تطبيق للدراسة النظرية التي تلقوها في المسار الدراسي، وهو ما تدل عليه أكبر نسبة من مبحوثي هذه الفئة، الذين أجابوا بنعم على مساعدة طبيعة العمل على التأقلم معه وإتقان مهامه.

وبالتالي نستنتج أن هناك علاقة تأثير بين ملائمة طبيعة العمل للشهادة ومساعدته على التأقلم وإتقان العمل، بحيث أنه كلما كان هناك توافق وتلاؤم بين طبيعة والمؤهّل _ الجانب النظري والتطبيقي _ كلما ساعد ذلك على إتقان المهام وإنجازها بكل انسيابية وبدون عرقلة وتأقلم العمال، وبالتالي ينعكس ذلك بالإيجاب على الأداء الوظيفي ومنه على سيرورة العمل وتحقيق الأهداف المنشودة، والعكس صحيح.

خاتمة:

يعتبر العمل المؤقت بصيغة عقود العمل المحددة المدة، والادماج المهني، خاصة هذا الأخير، من أحدث البرامج التي اعتمدتها الجزائر في التشغيل من أجل تجاوز مشكل البطالة، بحيث تم التطرق في هذا الدراسة إلى النوع الأخير من العمل المؤقت (برنامج الإدماج المهني) من حيث التعريف وفئات الشباب التي يمكنها الاستفادة من هذا البرنامج، وكذا شروط الاستفادة منها من خلال كيفية تكوين الملف لفئة العمال بعقود الإدماج المهني والمتمثلين في الشباب طالبي العمال لأول مرة هذه الفئة الأخيرة التي تعتبر محور الدراسة الميدانية في هذه المذكرة، أما الشق الثاني من الدراسة فتمثل في الأداء الوظيفي، فتم تعريفه وثم عرجنا على أنواعه وعناصره .
ومن خلال هذه الدراسة توصلنا إلى بعض النتائج منها:

_ أن موظفي الإدماج المهني قد فضو سنوات عديدة في العمل ضمن هذا البرنامج، وبالتالي ونجدهم قد اكتسبوا خبرة كبيرة في مجال العمل .

_ نجد أن حجم العمل الموكّل إليهم لا يقارن الأجر الذي يتقاضونه، بالإضافة إلى أن منهم لا تتلاءم طبيعة شهادتهم بالعمل الموكّل إليهم .

_ كما نجد أن عدد العمال في إطار برنامج الإدماج المهني يزداد من سنة للأخرى.

وانطلاقاً من النتائج التي تحصلنا عليها في هذه الدراسة يمكن القول أن الأداء الوظيفي لعمال الإدماج المهني له علاقة بجوانب عديدة من بينها تلك التي درست في هذا الموضوع، لأن هذه الفئة من العمال تتوفر على طاقات وكفاءة عالية في المجال النظري، وتريد أن تجسد ذلك على أرض الواقع من خلال العمل، هذا الأخير الذي لم يجدوا أمامهم سوى المؤقت من خلال برنامج الإدماج المهني، بحيث لم يتمكنوا من الحصول على عمل دائم رغم الشهادة التي تحصلوا عليها بعد نهاية دراستهم، ليضطرموا بعد ذلك بعدم تلائم هذه الشهادة مع طبيعة العمل إضافة إلى أنه مؤقت ولا يستطيع تحقيق احتياجاتهم ورغباتهم المختلفة، وبالتالي ينعكس ذلك على أداءهم الوظيفي، بحيث لا يتمكنون من خلاله أن ينجزوا مهامهم على أكمل وجه، بالرغم من أنهم بمدادهم للعمل يفرضون تحقيق مكانة اجتماعية بين زملائهم وبين أفراد مجتمعاتهم، بالإضافة إلى أن حجم العمل الذي يقومون به أكثر مما هو مطلوب منهم رغم أن الأجر الذي يتقاضونه لا يساوي حجم عملهم وعبه.

ومن أهم التوصيات التي نخرج بها من خلال هذه الدراسة مايلي:

— دراسة مواضيع أخرى ذات علاقة بهذه الفئة .

— الإهتمام بفئة الشباب خريجي الجامعات والمعاهد الوطنية.

— محاولة وضع الرجل المناسب في المكان المناسب.

قائمة المراجع:

— الكتب

- أحمد خليل خليل، (بلا تاريخ)، المرأة العربية وقضايا التغيير (المجلد الطبعة الثانية)، لبنان: دار الطليعة للنشر.
- سعيد طريبت. (2012). النظام القانوني لعقد العمل محمد المدة. الجزائر: دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع.
- عبد الفتاح محمد دويدار. (2003). : أصول علم النفس المهني والصناعي والتنظيمي وتطبيقاته. الاسكندرية: دار المعرفة الجامعية للطبع والنشر والتوزيع.
- محمد سعيد أنور سلطان. (2003). السلوك التنظيمي. الإسكندرية: الدار الجامعية الجديدة.

— المقالات

- الأزهر العقبي، وأسماء بلعربي. (سبتمبر، 2014). واقع بطالة الجامعيين في الجزائر وفرص إدماجهم مهنيًا خلال فترة 2008-2012 (دراسة ميدانية على عينة من الجامعيين في العاملين ضمن جهاز المساعدة على الإدماج المهني بمدينة. مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية.

- عبد المليك مزهودة. (نوفمبر، 2001). الأداء بين الكفاءة والفاعلية (مفهوم وتقييم). مجلة العلوم الانسانية، العدد 1.

ج- الاطروحات والمذكرات

- بلال مشعلي. (2010_1011). دور برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العمال بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية (دراسة حالة مؤسسة SATPAP ALIF لتحويل الورق والبلاستيك)، رسالة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير تخصص اقتصاد وتسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ،كلية علوم الاقتصاد. سطيف.
- بلعري، أسماء. (2013_2014). واقع سياسة الإدماج لدى خريجي الجامعة الجزائرية. مذكره ماجستير في علم الاجتماع. بسكرة: جامعة بسكرة.
- جلال الدين بوعطيط. (2008_2009). الاتصال التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي ،دراسة ميدانية على العمال المنفذين بمؤسسة سونلغاز. رسالة مقدمة لنيل شهادة ماجستير شعبة علم النفس عمل وتنظيم - تخصص السلوك التنظيمي وتسيير الموارد البشرية. عنابة.
- صليحة شامي. (2009. 2010). المناخ التنظيمي وتأثيره على الأداء الوظيفي للعاملين، رسالة ماجستير غير منشورة. كلية العلوم الاقتصادية : جامعة أحمد بوقرة.
- عادل عشي. (2002). الأداء المالي للمؤسسة قياس وتقييم ،رسالة ماجستير معهد الاقتصاد. بسكرة: معهد الاقتصاد.
- عبد الحميد قومي، وحمزة عايب. (2011). مداخله للملتقى دولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، يومي 15 - 16 نوفمبر 2011 بجامعة المسيلة. سياسات التشغيل كسياسة لمكافحة البطالة في الجزائر (صفحة ص 08). المسيلة: بجامعة المسيلة.
- نجوى بوزيد. (2010). وضعية الخريج الجامعي في المؤسسة الصناعية، دراسة ميدانية بمؤسسة صيدال، الدار البيضاء، الجزائر، رسالة دكتوراه غير منشورة في علم الاجتماع التنظيم والعمل، كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الاسلامية. ص 74. الجزائر، جامعة العقيد الحاج لخضر، باتنة.
- فارس شلاي. (2004-2005). دو سياسة التشغيل في معالجة مشكلة البطالة في الجزائر خلال الفترة 2001-2004 ،مع محاولة اقتراح نموذج اقتصادي للتشغيل للفترة 2005-2009، مذكره ماجستير. كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير: جامعة الجزائر.
- مليكة الحاج يوسف. (2002-2003). آثار عمل الأم على تربية أطفالها، رسالة ماجستير غير منشورة في علم الاجتماع. جامعة الجزائر.

د. النصوص القانونية

- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية. (30 أفريل، 2008). المرسوم التنفيذي رقم 08 - 126 المؤرخ في 13 ربيع الثاني عام 1429 الموافق ل 19 أبريل سنة 2008، يتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني. الجزائر.
- مديرية التشغيل. (بلا تاريخ). الوكالة الولائية للتشغيل، برنامج المساعدة على الإدماج المهني DAIP..

هـ- المعاجم

— ابن منظور. (بلا تاريخ). لسان العرب، المجلد 14. بيروت: دار صادر.

و- المواقع الإلكترونية

- [https // conrmons. m. wikipedia .org](https://commons.m.wikipedia.org). (2015, 11 24). Récupéré sur / loves _ africa 2015 / participate /en.
- Saintourens, B, & Gatumel, D. (1996). *Droit du crédit Droit du travail " cours"*, *DECF EPREUVE N 02*. Frans, ,MSTCF Universités: Librairie Vuiber.