

## ملخص ملف التاهيل الجامعي 2018

بودشيشة احمد

الرتبة استاذ محاضر ب- قسم العلوم الاجتماعية

Mail ; ahmedbey66@yahoo.fr

### مكونات الملف

1-ملخص الدكتوراه

2-ملخصالمطبوعة الجامعية

3-المسار البيداغوجي والاداري

4-الانتاج العلمي للتأهيل الجامعي

### \*ملخص الدكتوراه

تعتبر تجربة الإفراق في مؤسسة بروسيدار وواقع علاقات العمل في المؤسسات المفرقة دراسة استكشافية استطلاعية تهدف إلى وصف تطبيق جهاز الإفراق في مؤسسة صناعية عمومية جزائرية وهي بروسيدار Prosider وكشف واقع علاقات العمل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الناتجة عن هذه المؤسسة .

الدراسة تنطلق من تساؤل رئيسي وهو هل يؤثر التغيير التكنولوجي (تطبيق جهاز الإفراق) في تغيير علاقات العمل في المؤسسات المفرقة عن بروسيدار ، وعلى ذلك فالدراسة تتشكل إذا من محورين الأول هو الإفراق والثاني علاقات العمل وللاجابة عن هذا التساؤل المركزي يمكن تقديم جملة من الفرضيات أي الاجابات الأولية الآتية :

أ- إن الإفراق اجراء تقني يشكل أسلوب جديد لتسيير وتنظيم العمل و لبعث والحفاظ على نشاطات

المؤسسات العمومية من الاندثار وهو الأفضل في مرحلة التحول اعتبارا لكون المؤسسة المفرقة

صغيرة الحجم فتنظيم العمل وتسيير المستخدمين سهل الأداء والأهداف يسيرة التحقيق ب- كلما توفر

نظام المرافقة والمتابعة من طرف المؤسسة الأم، كلما قلت نسبة فشل المؤسسة المفرقة.

ج- إن تغير العامل التكنولوجي يؤدي حتما إلى تغير في نوع ونمط علاقات العمل (علاقة حتمية).

د- انعلاقات العمل في ظل المؤسسات المفرقة، تتحول من علاقات تتميز بالتنافسية لتصبح علاقات

تعاونية(وفقا للمقاربة التعاونية) .

الدراسة اعتمدت على منهج دراسة الحالة لدراسة تجربة الإفراق بالمؤسسة ، مسح بالعينة للمؤسسات المفرقة والتي بلغ عددها 31 مؤسسة والعينة القصدية الطبقية لتطبيق الاستمارة على فئة مسيري هذه المؤسسات المفرقة. وفي مجال تحليل الدراسة تم الاعتماد على منهج التقني الاجتماعي (نموذج معهد تافستوك- لندن-) ، والمقاربة البديلة المعتمدة هي المقاربة التعاونية ، استغرقت الدراسة مدة 5 سنوات إي من 2002 إلى 2007 .

تجربة الإفراق في الجزائر تبنتها وانفردت بها بعض من مؤسسات القطاع العام الجزائرية الكبيرة ، مثل مؤسسة بروسيدار Prosider-عناية- ، حيث تعتبر كواحدة من أكبر المؤسسات العمومية على مستوى ولاية عنابة ، من حيث أهمية نشاطها بالنسبة للاقتصاد الوطني ، و ذات السمعة الإفريقية والمتخصصة في تحويل الحديد وتركيب البناءات الحديدية ، حيث شرعت هذه المؤسسة بداية من 1994 في تطبيق مشروع إعادة الهيكلة وتسريح العدد الإضافي من العمال للتحكم في التسيير المالي وتحقيق النجاعة (أنظر أهداف مشروع إعادة الهيكلة) ، لأجل ذلك اعتمدت على طريقتين:

- تقليص عدد العمال بتطبيق برنامج الذهاب الإرادي *départ volontaire*.

- تطبيق الإفراق *l'essaimage* أي مساعدة العمال على تكوين مؤسساتهم الصغيرة.

تهدف الطريقة الأولى الى منح حرية للعامل في فسخ عقد عمله وبشكل إرادي ، أما الطريقة الثانية، أي الإفراق كانت تهدف إلى تنازل المؤسسة لبعض من عمالها عن نشاطاتها ليحلوا محلها كوسطاء- *soustraitants*-في النشاطات التي تعتبر مكملة للنشاط الأساسي للمؤسسة وهو ترقية المنتجات الحديدية وتحويلها وكذلك تجميعها ، وبالتالي فالعملية تهدف إلى توقيع عقد عمل جماعي لميلاد و تأسيس مؤسسات من نوع *Eurl* ، *Sarl* أو *Coopérative* . وهكذا فان مؤسسة بروسيدار تنازلت لعدد كبير

من عمالها عن نشاطاتها المكملة والتي تشمل: الحراسة ، النقل، النظافة ،المطعم ، طب العمل ، ووظائف الصيانة والميكانيكا والمحاسبة وكذلك الإعلام الآلي والدراسات ، و تشكلت وفقا لهذا الإجراء 31 مؤسسة مفرقة تقوم بنشاطات مختلفة استفادت من تدعيم من طرف المؤسسة الأم .

إن دراسة تجربة الإفراق في مؤسسة بروسيدار خلصت الى كون الإفراق يغدو شيئا فشيئا وسيلة لإنقاذ المؤسسة العمومية من الاندثار وعلى الأقل الحفاظ على نشاطاتها من الزوال(الإفراق أفضل من الخوصصة في الحالة الجزائرية) ، فالمؤسسات التي ترفض عمليات مثل الإفراق بسبب صعوبات أو عراقيل ضريبية أو اجتماعية غير مواتية تجبر في ظروف قاهرة على تطبيقه لأنه الوسيلة الحقيقية لإنقاذ نشاطات المؤسسة المهددة بالحل أو البيع أو التحويل. تشير الدراسة إلى أهمية الاعتماد على الإفراق البارد ( غير المباشر) أفضل من الحار (المباشر) أو الإفراق الاستراتيجي ، وتبين الدراسة أيضا أن نسبة الإفراق تزداد عندما يكون المترشح في وضعية إفراق حار تحت ضغط إلغاء منصب عمله أي في بحث عن عمل ، وأن معظم وضعيات الإفراق المدروسة تتموضع سواء في المخططات الاجتماعية الرسمية ، أو على الأقل في مجالات عدد عمال زائد ، وبالنسبة لحالة مؤسسة بروسيدار فهي تتموضع في مجالات عدد عمال زائد . إن أهمية وجود منظومة قانونية وتشريعية تساعد المفرق على استدامة المشروع ، وتساهم في تجسيد وإجراءات المرافقة والمطالبة بها ، اعتبارا من أن التشريع يجعل البنود والمواد المنصوص عليها ، ملزمة للطرفين وخاصة المؤسسة الأم أو من يمثلها في حالة بقاءها ، أما في حالة حلها وتصفيتها فان الدولة تتحمل أعباء عدم التزام المؤسسة الأم المصفاة بالنصوص التشريعية الواردة في التشريع الخاص بالإفراق. واستنادا لذلك يطالب المفرقون المستجوبون بضرورة تدخل الدولة لحل الخلافات القائمة بينهم وبين مؤسسة بروسيم المتصرف في شركة المؤسسة بروسيدار المصفاة .

ينبغي توفر الدافعية لإنجاح أي مشروع أو نشاط ويعتبر المفرقون أن الإفراق هو حق قانوني أي حق المفرق في الحصول على دعم مادي ومعرفي من المؤسسة الأم، فالضغط ليس الوسيلة الناجحة للإفراق(كما تؤكد عليه الدراسات السابقة) ، وتذكر البيانات المجمعة في النهاية أن هناك مجموعة من العوامل يجب أن تتوفر لإنجاح تجربة الإفراق، ونظرا لعدم توفر كثير من هذه العوامل فان الدراسة تسجل تدمير إحباط لدى بعض المفرقين وتغيير النشاط لدى البعض الآخر في حين توقف البعض الآخر، ويشترك المفرقون في مؤسسة أسמידال مع زملائهم في مؤسسة بروسيدار في كثير من الخصوصيات منها تراجع الدعم من الأجهزة الرسمية ، البيروقراطية الإدارية البنكية خاصة ، غياب إجراءات المرافقة ، تشعب السوق في بعض نشاطات الإفراق.إن الدعم الذي تلقاه هؤلاء المفرقون أكثره مادي منه سيكولوجي وتقني في حين أن الثلاثة عوامل لها نفس الأهمية في الغالب ، وإجراءات المرافقة قوية في المعلومات وفي تكوين الملف وغير كافية أثناء مرحلتي التشخيص و الانطلاقة ..

يهدف الإفراق لتحقيق أهداف كثيرة سواء بالنسبة للمؤسسة أو بالنسبة للعمال ، غير أنه يلاحظ ان كثير منها لم يتحقق لأسباب اهمها تتعلق بنوع العلاقات المتميزة بالنزاع والاختلاف بين المؤسسات المفرقة والمؤسستين الوريثتين لبر وسيدار حول قضايا عديدة ، منها ما يتعلق بعدم التزام المفرقين أنفسهم ببنود عقود الإفراق، ومنها ما يتعلق بعدم التزام المؤسسة المتصرفة بروسيم في شركة المؤسسة الأم ، خاصة فيما يخص إجراءات المرافقة ومنها ما يتعلق بطريقة التصرف في ممتلكات المؤسسة الأم المحلة ، حيث يعتبر المفرقون أنه ليس من حق مؤسسة بروسيم ولا مؤسسة بروتويل التصرف في ممتلكات المؤسسة الأم على اعتبار أنهما مؤسستين تشكلتا بعد حل المؤسسة الأم . وبالرغم من حالة الطلاق بين المؤسسة الأم والمؤسسات المفرقة، إلا أن الغالبية العظمى من الحالات المفرقين المبحوثين يتمكنون التمكن من اقامة رابطة قوية مع ما تبقى من مؤسستهم الأصلية ، في مقابل ذلك قطعت المؤسستين الوريثتين لبر وسيدار وهما بروسيم وبروتويل كل دعم للمفرقين ولهذا فان هؤلاء المفرقون يعيشون حالة من الإحباط والتدمير نتيجة عدم وجود سند بعد حل المؤسسة الأم ، فالفرضية الأولى والثانية صحيحة استنادا إلى البيانات والشواهد المجمعة من الدراسة. فالدراسة كشفت فيما يتعلق واقع علاقات العمل في المؤسسات المفرقة ؛بقاء بؤر لعلاقات النزاع و

الصراع في بعض المؤسسات المفرقة غير أنه لا يمنع من بروز الشكل التعاوني، هناك غموض في تطبيق تشريعات العمل خاصة فيما يتعلق بالأجر في بعض المؤسسات المفرقة، يتم اللجوء إلى العمل غير المصرح به (العمل الأسود)، لأن اليد العاملة غير قارة (مؤقتة) وعقد العمل غير دائم ( عقود ما دون الوظيفة) و التوظيف مؤقت و ظرفي، ضعف تأهيل و نقص تكوين اليد العاملة و هو ما يقود إلى تأدية أعمال و أشغال رديئة. تبرز ظاهرة انحصار التمثيل و العمل النقابي وصعوبة دخول النقابات في هذه المؤسسات المفرقة، ظهور علاقات فردية و علاقات مباشرة بين المستخدم و العامل الأجير.

أما العمل في هذه المؤسسات المفرقة و كذا العمل في مؤسسات المقاوله من الباطن يقود إلى إضعاف الترابط و الاتحاد العمالي في القطاع أو الفرع فهذه الوضعيات تؤدي إلى فقدان الأجراء للانتماء (الشعور بالهوية العمالية) ، العمال المؤقتين لا يستفيدون من التكوين و لا من التقاعد و عدم اهتمام هذه المؤسسات بالمحيط (البيئة) قد أدى بكثير منها للجمود و الإفلاس و صعوبة في مسايرة التطورات و التغييرات. يلاحظ أن المقاولين المفرقين لا يتلقون عوائدهم وهو ما يضعف من وضعياتهم المالية ، أجور أقل ، مواقيت عمل مرنة، تراجع هوامش الربح للمؤسسات الصغيرة وتأثيرها في السوق يتراجع ، رداءة أداءاتها ...حياتها منخفضة في السوق، وبالرغم من ذلك

### \* ملخص المطبوعة البيداغوجية

حملت المطبوعة البيداغوجية عنوان سوسيولوجيا علاقات العمل في المؤسسة الجزائرية مقدمة في شكل محاضرات لطلبة الماستر تخصص سوسيولوجيا المؤسسة واستراتيجية التغيير بقسم علم الاجتماع منذ 2010 يقدم برنامج المقياس في سداسي ويشكل هذا المقياس أهمية في منح طالب الماستر قدرة على فهم احد ابرز ظواهر العمل وهي علاقة العمل المعبر عنها بعلاقات العمل الظاهرة احيانا في شكل عقد عمل محدد الاركان بالحقوق والواجبات والمستترة في كثير من الاحيان الاخرى (استغلال وعمل اسود واللاعدالة اثناء التقييم) وحوله يحدث النزاع و التذمر وتتأسس الروابط والعلاقات الاجتماعية وكذا الحقوق والواجبات .

ان هدف التكوين في هذا المقياس ثم منع تحصيل و رصيد اكاديمي يساعد الطالب في اغناء بحوثه المستقبلية وتزويده بالمفاهيم والمصطلحات في مجال العمل لتمكينه من احتواء عالم الشغل بعد التخرج ثم اغناء رصيده المعرفي في سوسيولوجيا المؤسسة واستراتيجية التغيير و تخصص تنظيم و عمل .

**عنا صر المقياس تتضمن :**

- مفهوم علاقة العمل

- تسيير علاقة العمل في المؤسسة

- علاقات العمل وسوسيولوجيا الموارد البشرية

ينقسم هذا المقياس المقدم في شكل محاضرات الى محورين :

**الأول** محور نظري مشكل من اطر نظرية لتحديد مجال الاهتمام وزاوية الاهتمام السوسيولوجي .

**الثاني** محور ميداني من خلال دراستين في مؤسسة بروسيدار -عنابة-

ففي المجال انظري طرحنا اشكالية ظاهرة علاقات العمل وعلاقتها بالتخصص التكوين في سوسيولوجيا المؤسسة واستراتيجية التغيير ، ثم عالجنا وجهة النظر في مجال الظاهرة مقارنة بوجهات النظر الاقتصادية والادارية وحتى التسييرية ، وركزنا البحث النظرية على التجذاب بين علم اجتماع العمل و علم اجتماع الشغل والمداخل النظرية التي استخدمها المختصون في مجال علاقات العمل لدراسة والبحث في الموضوع ورصد جوهر مسار العمل في المؤسسات منذ ال50 القرن الماضي .

وبهدف اكساب الطالب القدرة على التحكم في المفاهيم والمصطلحات في مجال تخصصه انشغلنا في هذا الجانب النظري بإبراز الفروقات بين مفاهيم مثل المؤسسة والمنظمة المنشأة ن المقاوله والشركة . ان التحليل السوسيولوجي لا يهمل حتما الفاعلين الاجتماعيين في تحليل ظاهرة علاقات العمل ولذا قدمنا في هذا المحور النظري تحليل لدور الفاعلين معتمدين على تساؤل وهو من هم الفاعلين الحقيقيين اليوم كيف تبنى استراتيجية كل فاعل ؟ .

ان المتعلم غير المتخصص يحتاج الى اسقاطات على واقعه حتى يدرك موضع علاقات العمل اليوم ولهذا تناولنا بالبحث علاقات العمل في ظل التغييرات الراهنة والتحولات الاجتماعية والاقتصادية الناجمة عن

العولمة وادخال تكنولوجيات الاتصال، كما اشتمل هذا المحور النظري على المام بالمنظومة التشريعية الجزائرية في مجال علاقات العمل مركزين على قانون العمل 11/90 والتعديلات التي طرأت على بعض المواد والاشارة الى المواد التي تحتاج الى التكييف لمعالجة الفراغ والثغرات القانونية . أما المحور النظري فكان الهدف منه تقديم للطالب صورة عن البحث والميداني من خلال دراسة علاقات العمل في المؤسسة الجزائرية (حالة مؤسسة بروسيدار عنابة وهي دراسة ميدانية لنيل شهادة الدكتوراه في علم اجتماع العمل تخصص علاقات العمل 2009/2002)

وفي النهاية خلاصة وقائمة المراجع وكذلك عينة من الاسئلة الخاصة بالاختبارات (2011/2017 والاجابة النموذجية ) واقتراحات لمراجع أجنبية متخصصة للقراءة .

#### **\*المسار البيداغوجي والاداري**

درست الكثير من المقاييس في مختلف التخصصات ، منذ التحاقني بقسم علم الاجتماع جامعة سكيكدة حيث درست : المنهجية ، دراسات سوسيوولوجية للإسلام، التاريخ الاجتماعي ، علم النفس الاجتماعي ، تاريخ الحركة العمالية ، طرائق ومناهج البحث ، تحليل سوسيوولوجي للمؤسسة ، سوسيوولوجيا المخاطر ، سوسيوولوجيا العلاقات الاجتماعية ، علم اجتماع المؤسسات ، تحليل سوسيوولوجي لقضايا حقوق الإنسان . وأشرف الباحث على الكثير من مذكرات الليسانس بالإضافة إلى مذكرات الماستر في الاختصاص وكنت عضوا في الكثير من المناقشات وكذا الماجستير التي كانت علنية كما شغلت عضوا ثم رئيسا للجنة العملية لقسم علم الاجتماع 2010/2013

#### **\*الانتاج العلمي :**

#### **\* المقالات العلمية المنشورة في المجالات غير المحكمة**

-التعليم العالي في المرحلة الانتقالية ، حوصلة أعمال الملتقى الدولي حول "نحو نظرة جديدة للتعليم العالي والبحث العلمي ، المركز الجامعي بأم البواقي 2005 .  
-مدينة البوني وأزمة الدواوير ، حوصلة أعمال الملتقى الوطني حول المدينة الجزائرية والتحول 2005 جامعة قسنطينة

#### **\* المقالات العلمية المنشورة في المجالات الالكترونية**

- 1- revue électronique de l'AFS : le départ volontaire 2009.
- 2- revue électronique de GRIS (Rouen) ; déception et frustration chez les essaimés de Prosider Annaba, 2007.

#### **\* كتب قيد النشر**

1- المصطلح التقني بين الانتشار والاقتصار ( فصول من رسالة دكتوراه بعنوان الافراق وعلاقات العمل نوقشت في جوان 2009 ) .

- 2- آلية الافراق في المؤسسات الصناعية الجزائرية 2007/1990
- 3- علاقات العمل بين التخاضمية والتعاونية أي نموذج وأي مخرج ؟

#### **\* بحوث ومشاريع منجزة وأخرى في طور الانجاز بعد الدكتوراه :**

- 1- في 2012 مشروع بحث في إطار CNEPRU تحت عنوان : علاقات العمل في اقتصاد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والعولمة .
- 2- سنة 2015 مشروع بحث في إطار CNEPRU بعنوان: النخبة المسيرة تحت رقم
- 3- في 2018 مشروع حول نظام الاتصال في المؤسسة قيد الانجاز

#### **المقال المخصص للتاهيل الجامعي**

مقال نشر باللغة الفرنسية وحمل عنوان \* الاشكال المتجددة للعنف : الذهاب الارادي : هل هو شكل من أشكال العنف ضد المسرحيين من المؤسسة العمومية الاقتصادية دراسة حالة مؤسسة البناء عنابة 1990-1997 ونشر في مجلة جامعة سكيكدة للبحوث والدراسات في العلوم الانسانية العدد 05 ماي 2010 .

حيث حاولت فيه ا كشف ظاهرة التسريح العشوائي وتداعيات فقدان الهوية العمالية والانتماء لهيئة او منظمة لمئات من عمال مؤسسة البناء عنابة . فالتسريح عن طريق الذهاب الارادي لم يكن ارادي بل اجباري بسبب العراقيل البيروقراطية وغياب المعلومات حول الحقوق وطريقة الاستفادة من امتيازات الذهاب الارادي ان عملية الذهاب الارادي تميزت بالتعسف والقسر ومورس عنف مغلف ضد العمال الذين قضى معظمهم اكثر من عشرين سنة في هذه المؤسسة . لقد اكدت الشواهد المجمععة عن طريق ادوات البحث الاجتماعي (الملاحظة والمقابلة والاستمارة) ان المسرحيين كانوا يرفضون هذا الذهاب غير الارادي لانه يعتبر بالنسبة لهم انسلاخ عن هوية عمالية وعن جماعة عمل مرجعية في النهاية عن بيئة للانتماء واشباع حاجة .

#### \*المشاركات في التظاهرات العلمية بعد الدكتوراه

- 1- في 2010 مشاركة في ندوة شهرية بجامعة افري فرنسا حول العمل الماجور
- 2- 2014 مشاركة في ملتقى دولي بجامعة ليل فرنسا حول هوامش العمل بمداخلة عنوانها : الاشكال المتجددة للعنف في العمل .
- 3- 2015 المشاركة في ملتقى وطني بقسم علم النفس جامعة سكيكدة موضوع المداخلة : حدود النقابية في مجال الصحة في العمل

## Résumé de dossier d'habilitation

**Boudchicha Ahmed**

**MCB .département de sciences sociales**

**Univ. De skikda**

**Mail ; ahmedbey66@yahoo.fr**

\*résumé de doctorat

\*résumé de la brochure pédagogique

\*résumé de parcours pédagogique et administratif

\*le produit scientifique pour l'habilitation et participation aux manifs scientifiques

### **1-résumé de doctorat**

Le titre de doctorat s'intitule ; **L'expérience de l'essaimage dans l'entreprise de Prosider et la réalité des relations de travail au sein des entreprises essaimées**, ce sujet se considère comme une étude exploratoire, a pour objectif de décrire l'application de dispositif de l'essaimage dans une entreprise publique Algérienne (Prosider) et découvrir la réalité des relations de travail dans les petites et moyennes entreprises émis à la dissolution de cette grande entreprise.

L'étude commence par une question fondamentale ; Est -ce que l'application de dispositif de l'essaimage va produire un changement des relations de travail dans les entreprises essaimées ? ,Pour répondre à la question au-dessus notre étude se composer, de 2 axes, le premier est **l'essaimage**(le variable indépendant qui est le facteur de changement technologique)), et le deuxième c'est les RT (variable dépendant) conformément aux hypothèses suivants

1- l'essaimage et l'externalisation sont des procédures techniques s'avèrent mieux performantes pour l'entreprise publique algérienne que les privatisées (cas de Prosider).

2- le succès et la durabilité des entreprises essaimées, se liées au politiques d'accompagnement par l'entreprise mère.

3- le changement technologique guide définitivement au transfert de type et le mode des RT (déterminisme),

4- les RT dans les entreprises essaimées se transforment, de type conflictuelle vers des relations coopérative ou participative, voir même consensuelle (l'approche coopérative) .

L'étude se repose sur l'étude de cas en ce qui concerne l'expérience de l'essaimage à l'entreprise , balayage générale des entreprises essaimées qui sont 31 entreprise , l'échantillon stratigraphique intentionnelle pour l'application de questionnaire chez la classe de dirigeants de ces entreprises , afin de confirmé ou réfuté les trois hypothèse de l'étude, cet recherche a duré cinq ans , c'est-à-dire de 2002 jusqu'au 2007.

**En ce qui concerne le premier axe (l'expérience de l'essaimage), l'étude à conclut que ;**

- L'essaimage devient peu à peu un moyen pour sauver l'entreprise publique, et sauvegarder ses activités de disparaître (l'essaimage s'avéré mieux que la privatisation dans le cas de Prosider d'une spécifique et en Algérie d'une manière générale), l'étude signale qu'il faut reposer sur l'essaimage à froid (indirect) mieux que à chaud(en direct) ou l'essaimage stratégique.

- Ce dispositif a été adopté et appliqué par plusieurs entreprises Algérienne de secteur publique, comme l'entreprise de Prosider à Annaba, dont elle se considère comme une des grandes entreprises publique au niveau de la wilaya d'Annaba, elle est connue de son poids dans l'économie nationale et sa réputation africaine, son métier de cœur est le Transfer et la promotion de fer et le montage des constructions métalliques. Cette entreprise à commencer en 1994 un plan de restructuration et licenciement de sureffectifs pour mieux maîtriser la gestion budgétaire et réalisé la performance(exigé par l'état dans le contrat de performance) ,pour cela elle a utilisé deux méthodes ;

- la diminution de sureffectif en appliquant le départ volontaire
- l'application de l'essaimage c'est-à-dire, l'aide ou salariés pour crée leur petite entreprises.

Si la première méthode a pour objectif de permettre au salariés de l'entreprise de résilient leur contrats du travail d'une manière volontaire , la deuxième méthode c'est-à-dire l'essaimage d'activités a pour objectif de céder a ses salariés les activités secondaire et même quelques activités principale , pour qu'ils deviennent des sous-traitants dans les activités complémentaire au métier de cœur « **le Transfer et la promotion des produits de fer et la construction métallique** », cette méthode à permis de signé un contrat de travail collectif pour la création et reconstitution des entreprise de type **Eurl, Sarl** , ou **Coopérative** .

Selon cette démarche l'entreprise de Prosider à céder au ex- salariés les activités suivants ; **le gardiennage, le transport, le nettoyage, le restaurant, la médecine de travail, les fonctions de maintenance, la mécanique, la comptabilité ainsi que l'informatique et l'étude**. Sur cette base il a été crée 31 entreprise essaimée entreprendre dans plusieurs activités bénéficiés d'un appui de la part de l'entreprise mère (mais un appui reste uniquement matériel), ces entreprises essaimée dont les 24 auxquelles nous avons étudié, n'ont pas étaient créent selon un plan social stratégique et efficace( malgré l'existence de ce plan social et la législation de l'essaimage) mais l'objectif était certainement la dissociation de l'entreprise afin de la vendre (la privatisée) ultérieurement .

L'étude de l'essaimage à Prosider –Annaba- a conclut : - que le succès et la durabilité d'un projet ou une activité essaimée doit être en liaison avec l'existence de la motivation chez l'essaimé - les essaimés interviewés considèrent que l'essaimage est un droit c'est-à-dire le droit légal d'avoir de

l'appui matériel et technique de l'entreprise, - la pression n'est pas l'outil efficace pour faire réussir l'essaimage

Les données rassemblées rappellent qu'il y a des facteurs qui doivent se réunir pour le succès de l'essaimage, et puisque il y a beaucoup de moyens qui manquent, l'étude remarque la déception, frustration chez la plupart des essayés et changement d'activités chez d'autres, tandis que une minorité ont cessé leurs activités depuis quelques années.

Les essayés de Asmidal s'identifient avec leurs homologues de Prosider dans plusieurs particularités par exemple, la régression de l'appui des instances officielles, la bureaucratie administrative et bancaire, l'absence de mesures d'accompagnement, saturation du marché dans leurs activités. Les témoignages rassemblés de l'étude, rappellent que le taux de l'essaimage s'augmente lorsque le candidat soit dans une situation de l'essaimage à chaud sous la pression de la suppression de son poste de travail, c'est-à-dire lorsqu'il se trouve à la recherche à nouveau du travail, la plupart des situations étudiées se situent soit dans les plans sociaux officiels, ou au moins dans les contextes de sureffectifs, en ce qui concerne le cas de Prosider la plupart se situent dans les contextes de sureffectifs.

- l'appui aux essayés de Prosider était plus matériel que psychologique et technique, sachant que les trois sont indispensables, ils ont le même poids, et les mesures d'accompagnement forte en informations et dans la composition de dossier et insuffisante durant la phase de diagnostic et le lancement de projet.

Il y a beaucoup d'objectifs derrière l'application de l'essaimage soit pour l'entreprise essayeuse que pour les essayés, on s'aperçoit que les dirigeants des entreprises essayées ont signalé que le type de relations entre leurs entreprises avec les deux petites entreprises héritières de Prosider sont des relations de conflit à cause des affaires comme ; ce qui se rapporte au non respect des essayés des articles du contrat de l'essaimage (le paiement des droits de location), ce qui se rapporte à le non engagement de Procim (l'entreprise gérante des biens de Prosider) surtout en ce qui concerne les mesures d'accompagnements durant les deux premières années de lancement des projets, ainsi que l'appui aux essayés pour avoir des contrats de sous-traitance, des marchés, ce qui se rapporte aussi à la manière dont Procim gère les biens de l'entreprise mère, les essayés considèrent que ni Procim ni Protuil n'ont le droit de disposer de biens de l'entreprise mère, puisqu'ils sont eux aussi des entreprises qui ont été créées après la dissolution de l'entreprise mère. L'étude découvre un état de divorce entre ce qui reste de l'entreprise mère et les entreprises essayées, la divergence et le non existence d'aucune relation sauf les relations de tension.

La majorité des essayés estiment préserver un lien avec leur entreprise d'origine à l'encontre de ça les deux entreprises Procim et Protuil ont coupé toute appui destinée aux essayés, pour cela, ceux essayés vivent dans un état de



déception et de frustration a cause de non existence d'un soutien après la dissolution de l'entreprise mère.

L'importance de l'existence d'un système juridique et législatif aide l'essaimé a sauvegarder son projet, et participe à la concrétisation des mesures d'accompagnement et les exigés, à partir de la législation qui rendre les articles et les clause cités ,obligatoire pour les deux partie en particulier l'entreprise mère ou celle qu'elle la représente lorsqu'elle demeure encore en activité , mais dans le cas ou elle est dissolue(dissoute) , l'état prendre les conséquences de non engagement de l'entreprise mère(essaimeuse) de textes législative cités dans la législation de l'essaimage

En conformité avec ceci les essaimés interviewés réclament l'intervention de l'état pour qu'il trouve solution aux litiges entre eux et l'entreprise de Procim le gérant des biens de Prosider dissoute **En ce qui concerne la réalité des relations du travail au sein des entreprises essaimées** :

on s'aperçoit queles relations de type conflictuelle demeures encore dans quelques entreprises essaimées comme GEST, SGE, mais le caractère qui a commencé a se propagé est celle de type coopérative, il ya de l'obscurité dans l'application de la législation du travail(le code de travail), surtout en ce qui concerne le salaire dans quelques entreprises essaimée

-les entreprises se tournent vers le travail au noir (puisque la main d'œuvre est temporaire)

-le contrat du travail déterminé (des contrats sous la fonction) et le recrutement temporaire et saisonnier

- la qualification est faible, et le manque de la formation de main d'œuvre, ce qui implique des mauvaises prestations et travaux

-le déclin de la représentation et l'action syndical, ainsi que la difficulté des organisations syndicales d'entré dans ces entreprises essaimée

- l'apparition des relations individuelle et directe entre l'employeur et l'employé

-le travail dans ces entreprises essaimées ainsi que le travail dans les entreprises de sous-traitance mène à la faiblesse de corrélation et l'union des employés dans le secteur et la branche.

- les travailleurs temporaire(CDD) ne bénéficient pas ni de la formation ni de la retraite.

-le non attention de ces entreprises à l'environnement, a guidé vers un marasme (récession) et certain difficultés de se soumettre aux événements et les changements de marché parallèle.

On observe que les entrepreneurs ne reçoivent pas leur droits à payer ce qu'il s'affaiblir leur situations, aussi cette situation mènent les salariés a perdre leur affiliation (le sentiment d'une identité ouvrière), des salaires moins, des temps de travail flexible, la recule des marges de bénéfices pour les petites entreprises , ainsi que leur influence dans le marché se rétrocéder , des mauvaises prestations, leur vie est courte dans le marché , reste que les relations du travail se ne sont pas de type conflictuelle qui ont caractérisé l'histoire des grandes entreprises ici ou ailleurs a cause de leur volume et leur qualité , et des facteurs

comme ; l'affiliation, la participation, le non existence de l'hierarchie, le non complication des rôles, la facilité de la communication .

## **2-Résumé de la brochure pédagogique :**

les relations de travail est un sujet fondamentale dans le parcours de l'étudiant de master en sociologie de l'entreprise et stratégie de changement crée en 2010 dans notre département. pour cette raison nous avons basé notre efforts a enseigné et donné au étudiants la connaissance de base de ce sujet en forme des cours et TD , ces cours se constitue des théories et les approches sociologiques des fondateurs de champ d'études tel que Parsons, Commons , Dunlop, Crozier et friedberg ...pour qu'ils peuvent maitrisent ce phénomène de monde de travail et de l'emploi. peu étudié par la sociologie d'emploi aujourd'hui et qui se orientée au fur et a mesure par l'utilisation organisationnelle et la force managériale vers les sciences juridiques et administrative voir même économiques et sciences de gestion

## **3-Résumé de parcours pédagogique et administratif**

Durant mes 16 année d'enseignement dans le département de sociologie et après département des sciences sociales de l'université de 20 aout 1955 Skikda , j'ai enseigné plusieurs modules dans différentes spécialités soit en tronc commun soit au en post graduation , Magister et Master , encadrement et en tant que membre de jury . En plus j'ai était membre depuis 2005 au sein de comité scientifique de département, puis président de cette comité durant l'année 2010/2013.

## **4- le produit scientifique pour l'habilitation :**

### **4-1 publication pour habilitation:**

- les formes renouvelés de violence ; le départ volontaire, est-ce une forme de violence envers les licenciés des EPE (cas d'étude de l'EBAN, et PROSIDER Annaba 1990-1997). **Revue Recherches et Etudes en sciences Humaines n° 05 .Mai 2010. de l'université de 20 aout 1955 –Skikda.**

### **4-2 participations aux manifestations scientifiques après le doctorat**

J'ai participé dans plusieurs colloques et séminaires nationaux et internationaux, se résume comme suit ;

2010 colloque a l'université d'EVRY France sur la violence au travail .par une intervention intitulé :

2014 colloque a l'université de Lille France sur les marge au travail.

Contribution s'intitule : l'Invisibilité des tâches d'enseignants universitaires et l'évaluation de leur travail : l'impact sur la reconnaissance au travail.

2015 séminaire a l'université de Skikda, département de psychologie ; titre de la contribution : limites de syndicalisme en matière de santé au travail.

## **5- projets de recherches**

En 2012 projet Cnepru sur les RT en PME (directeur de projet)

En 2015 projet Cnepru sur l'élite industrielle en Algérie ( membre de projet)

En 2018 projet Perfu sur le système de communication dans l'entreprise en cours ( membre)

**Boudchicha Ahmed**  
**Lecturer ; sociology department**  
**University of skikda**  
**Mail, [ahmedbey66@yahoo.fr](mailto:ahmedbey66@yahoo.fr)**

### **Doctorale abstract**

The title of the thesis is ;The experiment of the swarming in Prosider company and the reality of the labor relations in these companies swarmed, this subject is considered at this time 2000 as explorative study and of recognition, the aims are to describe the application of device of the swarming in this public company and to discover the reality of the labor relations in these small and medium-sized companies result from the dissolution of Prosider company.

The study starts from a central question which is; is the application of swarming will effect a change in the labor relations at the swarmed companies?

In order to answer the question on top, the study is thus composed of two axis, the first is the swarming (it's the independent variable), and the second, is the labor relations (the dependent variable) in experimental language, our response to principal question are :

- 1- in order to save Prosider, the swarming is better than privatized it
- 2- That successes and the durability of the companies who were swarmed, related to the policies of accompaniment by the company mother.
- 3- that the change of technological factor guides definitively into a change in the type and the mode of the labor Relations (determinism),
- 4- the LR in these companies that were swarmed , change, of type conflict towards relations co-operative or participative, to see even consensual(corporative approach).

The study rests on the case study with regard to the experiment of the swarming to the company, sweeping by the sample to the companies that were swarmed whose reach 31. Undertaken, the stratigraphic sample intentional for the application of questionnaire at the class of managers of these companies, the study lasted five years, i.e. from 2002 until 2007.

With regard to the experiment of the swarming; it was adopted and was applied by several Algerian companies of public sector, like the company of Prosider -

Annaba- which is considered one of the famous public companies on the level of the wilaya of Annaba, it is known by its weight in the national economy and its African reputation, its principal trade is transfer of the iron, promotion and the assembly of metallic construction. This company was started in 1994 a plan of reorganization and dismissal of over manning for better controlling the budgetary control and carried out the performance (required by the state in the contract of performance), for that it used two methods;

- reduction in over manning by applying the voluntary departure
- the application of the swarming i.e., the assistance or paid to create their small companies.

If the first method aims to allow the employees of the company of terminates their contracts of the work in a voluntary manner, while the second method i.e. the swarming aims to yield to its employees the secondary activities and even some principal activities, so that they become subcontractors in the annex (accessories) activities with the principal trade which is the “transfer and the promotion of the iron products and metallic construction”.

This method with the aim to allow to sign a contract of collective employment in order to create and reconstitution of the company of the Eurl type, limited liability company, or Co-operative.

According to this step, the Prosider Company had condescended to her past-salaried the following activities: guarding, transport, cleaning, the restaurant, the medicine of work, functions of maintenance, mechanics, accountancy as well as data processing and studies. On this basis it creates 31 companies swarmed to undertake in several activities benefit from a support on behalf of the mother company (but a support remains only material), these companies swarmed, which we had studied, have not been created according to a social strategic plan and effective (in spite of the existence of this social plan and the legislation of the swarming) but the aim was certainly the dissociation of the company in order to sell it later (privatize it).

The study of the experiment of swarming in Prosider company- Annaba- was started in 2002 until 2006 and it concludes:

- That successes and the durability of a project or a swarmed activity must be in connection with the existence of the motivation at the creator of the project

-The personnel swarmed who were interrogated consider that the swarming is a right i.e. the statutory duty to have material and technical support of Mother Company , - That the pressure is not the effective tool to make a success of the swarming. given gathered recalls that there are factors must meet for successes of the swarming, and as there are many means which misses, the study notices disappointment, frustration at the majority of personnel swarmed, and changing of the activities at other, while a minority ceased their activities.

TheAsmidal personnel swarmed are similar as their counterparts of Prosider in manycharacteristics for example, regression of the support of the official authorities, the administrative and banking bureaucratic, the absence of measurements of accompaniment, saturation of the market in their activities. the law testimonygathered study, remind that the rate of the swarming is increased when the candidate either in a situation of the hot swarming under the pressure of the removal of its station of work, i.e. at the research of the work of new, the majority of the situations studied is located or in the social plans officials, or at least in the contexts of over manning, however in the case of Prosider company it situated in the contexts of over manning

-The support of Prosider Company to the personnel swarmed was more material than psychological and technical, knowing that the three are indispensable, they have the same weight and the measurements of accompaniment strong in information and in the composition of file and insufficient lasting the phase of diagnostic and the launching of project.

There are many objectives after the application were released (done) of the swarming although for the mother company or for the personnel swarmed , we observe that the managers swarmed companies announced that the type of relations between their companies and the two small companies heiress of Prosider (Procim and Protuil), are conflict relations . because a lot of factors,we find what refers to the non-respectof the personnelswarmed of the contract of the swarming (for example the nonpayment of the rights of hiring), which reports to the non-engagement of Procim (the managing company of the goods of Prosider) especially with regard to measurements of accompaniment during the two first years of launching of the projects, as well as the support with companies swarmed to have contracts of subcontracting, markets, which also refers to the way in which Procim manages the goods of the company mother, the personnel swarmed consider that neither Procim nor Protuil have the right

of have goods of the company mother, since they are them also companies which were create after the dissolution of the mother company.

The study discovers a state of divorce between what remains Mother Company and the swarmed companies, and the divergence and the nonexistence of any relations except the relations of tension.

Generally, we observe that the swarming becomes little by little a means to save the public company, and preserve its activities from disappearing (swarming better than privatization in the Algerian case), the study announces that it is necessary to rest on the cold swarming (indirect) better than hot (on line) or strategic swarming. The majority of personnel swarmed estimate to preserve a bond with their company of origin but the both company Procim and Protuil cut any support to personnel swarmed, for that, those personnel swarmed live in a state of disappointment and frustration because of non-existence of a support after the dissolution of the mother company.

The importance of the existence of a legal system and legislative assistance in order to preserve their projects, and takes part in the concretization of measurements of accompaniment and required, starting from the legislation which returns the articles and the clause quoted, obligatory for both part in particular the mother company or that which it represents it when it still remains active, but in the case or it is dissolute, the state must take the consequences of no engagement of the mother company of texts legislative quoted in the legislation of the swarming.

In conformity with those interviewed personnel of swarmed companies, claim the intervention of the state so that it finds solution with the litigations between them and the company of Procim the manager of the goods of Prosider dissolved.

When we look at the reality of the working relationships (labor relations) in the companies swarmed, we observe:

- The study shown the existence of relations of the conflict type in some companies swarmed, but there is also a co-operative type.
- there is a darkness in the application of the industrial legislation especially with regard to the wages in some companies swarmed, this company turns to the moonlighting (because the labor is temporary) it contracts of given work (of the contracts under the function) and temporary and seasonal recruitment

- the qualification is weak, and formation of labor misses it, which implicates of the bad services and works in decline of the representation of union action, as well as the difficulty of the trade-union organizations among in these companies swarmed.

- The appearance of the individual relations becomes direct between the employer and the employee.

-The work in these companies swarmed as well as work in the companies of subcontracting carries out to the weakness of correlation and the union of the employees in the sector and the branch

- The workers temporary benefit neither of the formation nor of the retirement it not attention of these companies to environment (market), has to guide towards a stagnation (recession) and unquestionable difficulties of being subjected to the events and the changes.

we observes that entrepreneurs do not receive their rights to pay which weaken their situations, also this situation carries out the employees has to lose their affiliation (the feeling of a working identity), wages less, flexible working times, moves back it of the margins of benefit for the small companies, like their influence in the market to reassign, of the bad services, their life is short in the market, remains that the relations of work are not of conflict type (the corporation approach) , which was characterized the history of the big companies (Prosider company for example) , because of their volume and their quality, and of the factors like; the affiliation, the participation, the nonexistence of the hierarchy, the non-complication of the roles, facility of the communication.

## **2-Summary of the pedagogic publication:**

The title was: the sociology of labor relations in the Algerian organization. the Work relations is a fundamental subject in the course of the Master's student in sociology of organizations and change strategy created in 2010 in our department. For this reason we have based our efforts to give to the students the basic knowledge of this subject in the form of courses and research projects. these courses consist from a theories and sociological approaches of field study and founders such as Parsons, Commons , Dunlop, Crozier and friedberg ... so that students master can control and understanding this phenomenon in the space of work .



Today this field was oriented by the organizational use and the managerial force towards the law and administrative sciences see even economic and management, so our goal is to show the sociological dimension

### **3-Summary of pedagogic and administrative course**

During my 16 years as a teacher in the department of sociology and now department of social sciences of the university of 20 August 1955 Skikda, I taught several modules in the different specialties either in common core or in post-graduation, Magister and Master , framing and as a jury member. In addition, since 2005 I have been a member of the departmental scientific committee and then chair of this committee during 2010/2013.

### **4- the scientific production ;**

#### **4-1 publication for university rehabilitation**

- Renewed forms of violence; voluntary departure, is this a form of violence against EPE licensees (EBAN case study, and PROSIDER Annaba 1990-1997). Review of Research and Studies in the Human Sciences n ° 05 .May 2010. Publication of the university of August 20, 1955 -Skikda.

#### **4-2 participation in scientific events after the doctorate**

I have participated in several national and international seminars and colloquia, summarized as follows;

In 2010 conference at the University of Every France on work transition ; the salaried work (labor)

In 2014 conference at the University of Lille France on violence at work. Contribution is titled: Invisibility of the Tasks of University Teachers and Evaluation of Their Work: The Impact on Recognition at Work.

In 2015 seminar at Skikda University, Department of Psychology; title of the Contribution: limits of unionism in the field of occupational health

### **5-research projects**

In 2012 Cnepru project on RT in SMEs (project director)

In 2015 Cnepru project on the industrial elite in Algeria (project member)

In 2018 PERFU project on the communication system in organization