المحاضرة6**:\* توظيف قوة العمل ومشكلة الإدماج المهني- \***

يعتبر التوظيف فعلا اجتماعيا يخضع للمساءلة العلمية بغية الكشف عن حقيقته, فمن الخطأ الاعتقاد بأنه يمثل مسألة تقنية فقط تبتذل في مجرد وضع شخص ما في مكانه المناسب. بل إن الظاهرة أعقد من ذلك, حيث ترتبط بالمنطق الاجتماعي المحلي و بمشكلة الإدماج المهني لطالبي الشغل؛ الأمر الذي يستدعي تحليلا سوسيولوجيا نفهم من خلاله معنى هذه الظاهرة الملفتة للانتباه في سوق العمل المحلي, والمغايرة نوعا ما للطروحات الغربية.

**1-في ما هية التوظيف وأهميته:**

يظهر التوظيف كحدث هام في مجال تسيير الموارد البشرية في المؤسسة من جهة, وكغاية يتجه إليها طالبوا الشغل باختلاف مستويات تأهيلهم وطموحاتهم المختلفة, بعدما طوروا استراتيجياتهم في البحث عن الشغل من جهة أخرى.

من الزاوية المؤسساتية, عرف التوظيف كممارسة اجتماعية تحولات عميقة خاصة مع تطور تكنولوجيات الاتصال والمعلومات .فمنذ زمن طويل كان هذا الحدث يتم بصورة تقليدانية في الصناعة, وحتى في قطاعات أخرى. كان يقوم رئيس الورشة أو المصنع بعملية استقطاب واختيار الأفراد المرغوبين لشغل مهمة معينة, وهو الذي يحكم بأم عينيه إن كان العامل لازال في كامل قوته أم ينبغي المرور إلى تعويضه بعامل آخر, أكثر قوة وكفاءة. بعد فصل ملكية المؤسسة عن تسييرها؛ ظهرت الحاجة إلى استخدام عدة تقنيات في مجال الانتقاء والترشح لشغل الوظائف الشاغرة, كالاختبارات البسيكو-تقنية بعدما تطور حقل العلوم الاجتماعية في المجالين الأكاديمي والمهني .

بات من الضروري الجري وراء تقنيات أخرى في مجال التوظيف مع تطور القطاع الثالث, بعد تفعيل مقابلات الترشح وتطوير الروائز السيكولوجية , وإنشاء الروابط الالكترونية الخاصة بالمؤسسات, وروابط التوظيف الالكترونية, والسعي إلى مضاعفة قنوات التوظيف عن طريق إقامة النوادي والمعارض, بالإضافة إلى الأحداث المناسباتية التي تقوم بها بعض المؤسسات من أجل التوظيف, و كذا تفعيل ألعاب المؤسسات للغرض ذاته.

**" فعل التوظيف في الأصل, و حسب قاموس- لاروس-larousse- إلى غاية 1970م, كان يعني مناداة وتجميع المترشحين, تجنيد كتيبة-لاستخدام العسكري- ثم توسع المفهوم كي يأخذ معنى الالتزام مع مستخدمين بمعنى التعاقد"1.**

يرى **جورج فريدمان-- Friedman George** أن التوظيف" **يظهر من الوجهتين الفردية والاجتماعية كتتويجا للتوجيه. فإذا تم توجيه واختيار كافة الأفراد بصورة ملائمة, فإن كل المهن تشغل من قبل أشخاص قادرين على منحها أفضل طاقاتهم"2**.

يعتبر التوظيف في هذه الحالة العقلانية كامتداد لوظيفة مؤسسات التكوين التي تقوم بتوجيه الأفراد نحو تخصصات لها علاقة بما يطلبه سوق العمل ثم في نفس الوقت, تقوم بانتقائهم وفق سلم معين فتأخذ أكفئهم بناءا على مسابقات خاصة؛ حتى نتفادى مشكل عدم الصلاحية المهنية في مؤسسات العمل, ونحافظ على النسيج الاجتماعي من جهة أخرى.

أخذ فعل التوظيف في الأدبيات السوسيولوجية الكلاسيكية حيزا معتبرا من الاهتمام خاصة في طروحات ماكس فيبر حول البيروقراطية. هذه الأخيرة, يمكن اعتبارها تنظيما عقلانيا مثاليا يقود المجتمعات الغربية نحو الحداثة. يستند التنظيم البيروقراطي على مأسسة الفعل العقلي. ووفق هذه الخاصية يتجلى فعل التوظيف حيث يلتحق الفرد –طالب الشغل- بالتنظيم بناءا على معايير موضوعية وقانونية, ترتبط بكفاءة المترشح ومؤهلاته, ولا تخضع للاعتبارات الشخصية-الأسرية , القرابية..الخ. إلا أن الواقع المحلي يشهد صورة مغايرة لهذا الطرح المعقلن.

تأخر تناول التوظيف كموضوع في السوسيولوجيا حسب الباحث الفرنسي-**أن شنتال هاردي دوبرني""**- Anne-Chantal Hardy-Dubernet- يعود لمجموعة من العوائق هي:

\* يظهر في المقام الأول, أن عالم الاجتماع بحاجة إلى ميدان ما؛ يستوجب في الوقت ذاته الدخول إلى المؤسسة وطلب فتح الأبواب من أجل رصد التمثلات والممارسات المرتبطة بالفاعلين. لكن هناك رفض للتحقيقات الميدانية السوسيولوجية من طرف بعض مسؤولي المؤسسات؛ بحجة أن الذي يقوم به هم الخبراء في-مكتب التوظيف- أو إطارات في مصلحة الموارد البشرية, أو المقاول صاحب المؤسسة الصغيرة... متحججين بأن عالم الاجتماع هنا, يكون دوره ترقيعيا فقط.

\* يتخفى التوظيف بمصطلح الوهم؛ أي كأنه حالة طبيعية وتقنية تتلخص في مطابقة العرض مع الطلب, بدون أن يطرح مشكل الروابط الاجتماعية كمسألة هامة في سيرورة الاستخدام. فإما أن يكون دور عالم الاجتماع في مرحلة ما قبل التوظيف خاصة سوسيولوجيا التربية, أو يلعب دوره فيما بعد التوظيف أي سوسيولوجيا العمل, أو يكون دوره حول التوظيف بمعنى سوسيولوجية الطبقات الاجتماعية: ربطه بالأصل الاجتماعي. لكن في كل الحالات لا يتعلق دوره بفهم معنى التوظيف في حد ذاته. إن التوظيف كفعل اجتماعي يعني عملية وجدانية وعقلية, تمثل مخاطرة وتحد ولعبة إستراتيجية ومغامرة كذلك.

\*جل الدراسات التي تناولت ميكانيزمات الدخول إلى عالم الشغل, إنطلقت من مفاهيم جوهرية خاصة مفهومي الإدماج المهني والإقصاء الاجتماعي المرتبطين بفئة الشباب- المتخرجين من النظام المدرسي ومن مؤسسات التكوين عموما-. لكنها توقفت عند حدود المؤسسة, بل عند أبوابها؛ إما بمرافقة أولئك الذين حالوا الدخول إليها أو أولئك الذين خرجوا منها. ولكن في بدايتها لم تتفطن إلى نوعية مناصب العمل الممنوحة للشباب طالبي الشغل والموزعة من طرف فاعلين في المؤسسات. تتحكم في سيرورة الإستخدام عدة متغيرات لا تتعلق بخصائص طالبي الشغل فحسب؛ إنما أيضا بخصائص المؤسسة التي تطرح للمساءلة من طرف علماء الاجتماع. - من يوفر مناصب العمل؟ ,كيف ولمن؟ ما هي تمثلاتهم المرتبطة باختياراتهم؟ ما هي رهاناتهم في استخدام اليد العاملة؟ على أساس ماذا تتوافق خصائص الانتقاء؟ ...الخ. "**3**"

على هذا الأساس, يكمن دور عالم الاجتماع في كشف اللبنات الخفية في الواقع الاجتماعي؛ ما يشكل حرجا وإزعاجا لمسؤولي المؤسسات.

**2-التوظيف كإجراء تقني:**

يتم التوظيف كإجراء تقني عبر مرحلتين هما: الاستقطاب واختيار الأفراد.

يتضمن الاستقطاب عملية البحث عن وجذب وعاء من الأفراد المؤهلين لشغل الوظائف الشاغرة.يعتبر بمثابة نشاط يقوم على الوصل بين من يبحثون عن الوظائف ومن يعرضونها. إن تكاليف الدخول إلى سوق العمل تنقسم إلى قسمين أساسيين: تكاليف التوظيف وتكاليف الاندماج. بمعنى "**أن انتقاء عقلاني للأفراد المؤهلين يتوقع منه خفض الأخطار المتوقعة ، لأن مؤهلاتهم تتناسب مع متطلبات منصب العمل؛ مما يؤدي إلى تحسين أدائهم. كما أن نفقات التكوين قصد الاندماج المهني, قد تؤدي إلى خفض محتمل لحوادث العمل"4.**

تنقسم الإجراءات الخاصة باستقطاب الأفراد إلى طرق رسمية, مثل : الإعلان عن الوظيفة في لوحة إعلانات المنظمة؛ والإعلان في وسائل الإعلام ثم المرور إلى اجتياز المسابقات من طرف المترشحين؛ والتعيين في مجال الجامعات, أو من خلال التسجيل في وكالات التشغيل.أما عن الطرق غير الرسمية فهي تتمثل في :

التقدم بالسؤال عن وظيفة معينة في مؤسسة ما، استعمال الوساطة أو المعيرفة من جانب أحد الأصدقاء , زميل سابق أو عن طريق الأقرباء..الخ. تؤثر الصورة والمزايا الاجتماعية والمادية والانطباع الذهني عن المنظمة، تأثيرا ذو دلالة على عدد ونوع الأفراد طالبي الشغل.

بعد أن تحدد المؤسسة احتياجاتها من القوة العاملة, وبعد تقدم عدد من المترشحين لشغل الوظائف الشاغرة، فإن المؤسسة في المرحلة التالية تعمل على انتقاء أفضل المتقدمين لشغل الوظائف من حيث درجة صلاحيتهم, عن طريق تحقيق التوافق بين متطلبات الوظيفة ومؤهلات الترشح. وتسمى هذه العملية بالاختيار الذي يعرف على, أنه:" **مجموع النشاطات التي بواسطتها يعلم المسيرون أشخاصا ما يمكن أن يكون لهم كفاءات تمكنهم من شغل منصب شاغر أو سوف يكون شاغرًا مستقبلا في منظمتهم, ويدعون هؤلاء الأشخاص إلى عرض خدماتهم بمعنى تقديم ترشحاتهم."5,** كما تمر عملية الاختيار بعدة مراحل منها:استقبال طالبي الشغل, ملء طلبات الاستخدام, اختبارات العمل, المقابلات الشخصية مع لجنة التوظيف, الفحص الطبي, إمضاء محضر التعيين, اجتياز فترة التربص..الخ.

3-**التوظيف ومبدأ الحتمية الاجتماعية:**

تلعب المحددات الثقافية, الإقتصادية والبيولوجية والقانونية دورا بارزا في تأطير عملية التوظيف, وكبح عقلانية طالبي الشغل الذين يبحثون عن الإدماج المهني في بيئة اجتماعية توجه فعلهم المؤطر بنسق من القيم والمعايير والرموز. معنى ذلك, أن الاستراتيجيات المحضرة من طرف الباحثين عن التوظيف ليست مرتبطة بالإرادة الفردية الواعية بقدر ما هي نتاج تأثيرات البنية الاجتماعية.

من الناحية الثقافية, فإن ظاهرة التوظيف تتحدد بتراكم رؤوس الأموال: الاجتماعية والثقافية والاقتصادية التي يملكها الأفراد لتحسين وضعيتهم في بنية الروابط الطبقية؛ أي بحجم وبنية الرأسمال الحالي والقابل لإعادة إنتاجه, وأيضا بالوسائل المستخدمة للوصول إلى هذه الغاية, وهي التي تتأثر بدورها بالهابيتوس الاجتماعي وببنية الحقل الذي يتحرك فيه الأعوان الاجتماعيون. في هذه الحالة يمكن اعتبار سوق العمل حقلا اجتماعيا يؤطر سلوك الفاعلين وألعابهم ويجعل عقلانيتهم محدودة. وفي آن واحد يتأثر التوظيف ببنية الاستعدادات المكتسبة-الهابيتوس-المبنية والبانية. فعندما يتم توريث مناصب عمل في مجتمعنا في إطار العلاقات العائلية القرابية, كتوظيف إبن العائلة وتفضيله على مترشح خارج الدائرة القرابية, فإن الهابيتوس الاجتماعي التقليدي هو المسؤول عن ذلك.

أصبح هذا السلوك معيارا عند البعض في المؤسسات التي تحتل وزنا معتبرا على المستوى الرمزي؛ كأنه حق من حقوق العامل أو حتى المتقاعد الذي يسعى لإعادة إنتاج وريثه بتقوية الروابط الاجتماعية مع معارفه السابقة.

يمتد العامل الثقافي عندنا ليشمل المسالة اللغوية وعلاقتها بالتوظيف, أي عندما ترتبط هذه الأخيرة بالانقسام اللغوي بين النخب في عدة قطاعات خاصة بين المفرنسين والمعربين الذي امتد إلى عالم الشغل في سوق العمل المحلي "... **ففلي سنوات الثمانينات, قام الطلبة الجامعيون خاصة المعربين منهم بإضرابات عندما اكتشفوا أن أبواب القطاع الاقتصادي أصبحت مغلقة في وجوههم, وهم على وعي بأن أغلب النشاطات الاقتصادية تستمر في توظيف واستعمال اللغة الفرنسية ,إذ أن المسألة ليست لغوية فقط وإنما تتعلق بالمطابقة بين التكوين ومنصب العمل"6.**

من الناحية البيولوجية, نجد المتغيرات المتعلقة بالسن والجنس في واقعنا المحلي تلعب دورا بارزا في عملية التوظيف. فإذا كانت المرأة تبحث عن تأمين نوعية الحياة المهنية بالمرور إلى مهن لها علاقة بطبيعتها الأنثوية في الغالب, فإن الرجل يركز على المدخول المادي في المقام الأول باعتباره المسؤول الأول عن النفقة المادية و رمزا لقوة العمل في نظر العائلة والمجتمع والدين على حد سواء. وفي هذا السياق أشارت دراسة ميدانية سوسيو-أنثربولوجية إلى:" **أن النساء يرغبن في التوجه إلى قطاع الخدمات ,التربية والتعليم...تصوراتهن المثالية عن العمل المستقبلي, هما: العمل الإداري والتعليم؛ القرب من مكان الإقامة, عمل رسمي ومؤمن اجتماعيا.., بينما يتجه الرجال إلى قطاعات البناء, الصناعة** **وتجارة الملابس بحثا عن تعظيم فوائدهم المادية؛ يستطيعون العمل بعيدا عن مقر الإقامة أو مغادرة البلد, إذا لم يتوفر البديل."7.**

يتدخل العامل الاقتصادي في عملية التوظيف, بحيث يمكننا القول أن عدم توفر بديل لبلد مثل الجزائر فيما يخص التبعية لقطاع المحروقات لمدة طويلة, وعدم استغلال مداخيل الريع البترولي لتطوير قطاعات أخرى؛ أثرت بشكل أو بآخر على عملية خلق مناصب عمل منتجة للثروة. بل أن هبوط أسعار البترول في الأسواق الدولية كثيرا ما أدى إلى كبح عملية التوظيف بحجة عدم وجود مناصب مالية, وهو الأمر الذي نجد بصماته في مسار السياسات التنموية عندنا, خاصة في نهاية الثمانينات عندما تأثر قطاع التشغيل بفعل الأزمة الاقتصادية الدولية ؛ما جعل طالبي الشغل آنذاك يمرون بحلقة مفرغة –البطالة , العمل غير الرسمي, العمل المؤقت ...الخ.

أما عن العامل القانوني الذي يؤثر في عملية التوظيف, فيكمن في عدة جوانب, منها: بطاقة الخدمة الوطنية للذكور التي تخفض من حظوظ توظيف الذكور مقارنة بالإناث. بالإضافة إلى الإقصاء من قوانين الوظيف العمومي لبعض التخصصات التي لا تجد مناصب عمل في السوق توافق نمط التكوين الجامعي. ففي هذا السياق, أشارت دراسة ميدانية إلى المشكل الذي يواجه حاملوا شهادات علم الاجتماع في سوق العمل, يتمثل في غياب عنوان لمنصب عمل سوسيولوجي عندما يتعلق الأمر بتوظيف خريجي علم الاجتماع التربوي"...**هكذا إذن وبالرغم من أهمية هذا التخصص في المجالات المتعددة من التكوين والتعليم,ف**إ**نه التخصص الأكثر تعرضا للإقصاء الاجتماعي من قوانين الوظيف العمومي."8**, مما نتج عنه فقدان الهوية في سوق العمل لدى هذه الفئة.

أشارت الباحثة كذلك, إلى تباين الهويات لخريجي علم الاجتماع في سوق العمل. فعندما لا يتمكن البعض منهم من تفعيل المعرفة السوسيولوجية التي امتلكوها خلال فترة التكوين في مناصب عملهم بعد التوظيف؛ فإن الهوية التي تتشكل هي هوية محترقة. بينما عندما يتمكن هؤلاء من توظيف المعرفة السوسيولوجية ولو جزئيا؛ فإن هويتهم تصبح مبتورة . أما الفئة القليلة التي استخدمت المعرفة السوسيولوجية التي تلقوها خلال مرحلة التكوين في منصب العمل بعد اجتياز مرحلة التوظيف؛ فإن هويتهم أصبحت هوية محافظة إلى حد ما.

زيادة على ذلك يتدخل عامل آخر يتعلق بشهادة السوابق العدلية التي تكبح توظيف بعض الأشخاص ممن تم الحكم عليهم قانونيا حسب درجة الضرر.

4-**التوظيف من زاوية الفاعل الاجتماعي:**

يتم التركيز في هذا المبحث على خصائص الفاعل , موارده التي يحركها من أجل الظفر بمنصب العمل , استراتيجياته بحثا عن الشغل , دوافعه,تمثلاته إزاء منصب العمل ...الخ. ,ذلك أن الفرد الذي يلتحق بمؤسسة ما عن طريق التوظيف سيخضع لتتابع ثلاث هويات-الهوية هنا يمكن اعتبارها موردا ينمي الفاعل من خلالها إستراتيجيته في الحصول على شغل- مرتبطة مع بعضها البعض، الأولى: هوية شخصية ذات طابع إداري وقانوني-ملف التوظيف- أما الثانية, فهي هوية معرفية مرتبطة بالمؤهلات التي تكون بحوزة المترشح للتوظيف-ثمار التكوين والخبرات المهنية- أما الثالثة, فهي هوية قيمية معيارية-جزء منها مرتبط بنسق القيم المجتمعي أي الحتمية الثقافية- مرتبطة بالقيم، المعايير و التمثلات, وأنماط السلوك التي تكون بحوزة الفاعل وقد تستمر حتى داخل بيئة العمل,إذن تكون محصلات هذه الهويات على النحو الأتي:" **الهوية الشخصية + الهوية المعرفية + الهوية القيمية المعيارية = الهوية الاجتماعية للفاعل الاجتماعي"9.**

عند التطرق إلى الاستراتيجيات المتبناة من طرف الفاعل بحثا عن التوظيف, فهي تنقسم إلى قسمين, هما : الطرق الرسمية كاجتياز المسابقات , الانخراط في العمل المقاولاتي ,المرور عن طريق الهياكل المكلفة بالإدماج السوسيو- مهني كوكالات التشغيل. في هذا الإطار بينت إحدى الدراسات الميدانية بخصوص الشباب المتخرج من الجامعة الجزائرية, "**أن الجانب الايجابي في الطرق الرسمية يظهر في كونها تحيل المترشح على مناصب عمل رسمية مصرح بها لدى الضمان الاجتماعي وللضريبة؛ ما يمكن الشاب من ضمان التغطية الاجتماعية والحصول على الخبرة المهنية المطلوبة في تحسين الوضع المهني."10.** لكن الدراسة بينت كذلك, أن الاعتماد على الطرق الرسمية لوحدها يقلل من فرص التوظيف مما يعني اللجوء إلى الطرق غير الرسمية, مثل:الاستثمار المبني على الثقة في جهاز العلاقات الاجتماعية –الأصدقاء, العائلة, المقربين...الخ.

إن الفاعلين الاجتماعيين في سوق العمل قد يكونون عرضة للإقصاء الاجتماعي عن طريق الوصم والتمييز بسبب انتماءاتهم العرقية أو/واللغوية أو/واعتقاداتهم وممارساتهم الدينية,توجهاتهم الجنسانية أو /و لونهم وجنسهم وأصلهم الجغرافي...الخ. فالوصم علامة على اختزال الشخص في أحكام مسبقة منمذجة نمطيا تجعله يشعر بالدونية وبالاحتقار, الخجل , عدم الفعالية. تظهر هذه الظاهرة أكثر نتيجة التفاعل الاجتماعي كعلاقة الصراع بين الأنا والآخر في مجتمعنا, حيث تمتد آثارها إلى مجالات مختلفة منها التوظيف.

يكون الفاعل الاجتماعي عرضة للتمييز, وهنا نتكلم عن ميز عنصري مهيكل ومؤسس نسقيا في سوق العمل مبني هو الآخر على فروقات من حيث: الجنس ,اللون ,الأصل الاجتماعي ,الجغرافي , الديني . وهو ما نلمسه لدى المهاجرين الأجانب الذين يعيشون في هامش جديد في البلد الجاذب حيث نلاحظ عددا معتبرا منهم يكونون عرضة للبطالة , الأعمال المنحطة والمؤقتة , ويجدون صعوبة في التوظيف, وحتى في المرور إلى موارد أخرى. كما يشتد التمييز أكثر في حال مرور المجتمع الجاذب بحالات غير معتادة –الأزمات الحادة-أين يتم تفضيل المواطن الأصلي على الأجنبي, خاصة إذا كان هذا الأخير ينحدر من بلدان العالم الثالث التي تعرضت للاستعمار سابقا. ووفق هذا الطرح, يشير الإقصاء الاجتماعي إلى أزمة مواطنة, كما يضع التجربة الديمقراطية وحقوق الإنسان على المحك.

من بين العوامل التي تنقص من حظوظ الفاعلين الاجتماعيين في التوظيف في مجتمعنا هي تعقد شروط عارضي الشغل في نظر طالبي الشغل خاصة اشتراط الخبرة المهنية, السن, الجنسية, الإقامة..الخ.

**5-ثقافة الوساطة والتوظيف في الواقع المحلي":**

تعكس الوساطة طبيعة النموذج الثقافي السائد عندنا المبني أساسا على إضفاء الأبعاد اللاهوتية والميتافيزيقية لما هو اجتماعي بحيث أن الأفراد يسعون من خلاله إلى مراكمة العلاقات الشخصية النافعة والمبنية على الهبة ورد الهبة, يجعلهم في نهاية المطاف ذوات غير فاعلة أو قاصرة في الحصول على تلبية حاجياتهم ومن ثم المرور إلى الموارد المختلفة في إطار النسق ذاته. يخضعون لمنطق تبعية الصغار للكبار لا يؤمنون من خلاله بالتغيير والإبداع بقدر ما يسعون من خلال ممارساتهم وتصوراتهم إلى إعادة إنتاج النسق الاجتماعي المهيمن وفق مبدأ- الموالفة خير من التالفة-, بحيث يحافظون على مصالحهم ووضعيتهم في النسق ونلاحظ امتداد الظاهرة حتى داخل مؤسسات الدولة وأجهزتها التي من المفروض أن تكون حداثية وفق المنطق الفيبيري. إلا أن عمل هذه الأجهزة بالوساطة هو تأكيد على إعادة إنتاج التراتبية الاجتماعية وتقليص حدود الأفراد الذين يكون عاجزين على تلبية حاجياتهم وطموحاتهم و كذلك تقييد حريتهم ومن ثم إقصائهم اجتماعيا. وإذا كانت للوساطة امتدادا تاريخيا فإنه في الوقت الراهن."**برزت أشكال وأطراف وأطر جديدة للوساطة فانتقلنا من الوساطة القبلية إلى الوساطة المصلحية, إلا أن المبدأ بقي مستمرا وهو يعكس بدوره أحد السمات المحددة لهوية مجتمعنا المحلي الذي لازال يعبر عنها بألفاظ مختلفة"لانترفونسيو , العرف , المعيرفة."11.**

إذا كان المستخدم يبحث عن شراء قوة عمل مؤهلة تمثل كفاءة في حد ذاتها, فإنه يجعل من قيمتها الإستعمالية منطلقا للوصول إلى القيمة التبادلية؛ أي ثمن قوة العمل كسلعة قابلة للتداول في سوق العمل. لكن الواقع المحلي يشير إلى صورة مغايرة نسبيا للطرح المعقلن, ففي بعض الحالات يخضع التوظيف (شراء قوة العمل) للمنطق الثقافي المحلي حيث تلعب العائلة دورا أساسيا في عملية التوظيف, بتجسيد التضامن الآلي وتمتين الروابط الأسرية. حيث أشارت دراسة ميدانية حول الشبكات العائلية وسوق العمل في مهنة الصيد البحري "**أن التوظيف والترقية في مهن الصيد مستندة على ممارسات تقليدية, فنقل ميراث وسائل الإنتاج وفن المعرفة التطبيقية لأبناء الأسر الصيادين خاصة الراسبين والملتحقين الجدد بسوق العمل, يحفز على النجاح السوسيو-مهني للأجيال اللاحقة."12.**

في نفس الإطار, بينت عدة دراسات في مجال خلق الشغل الذاتي –المقاولاتية –أن تسيير المشروع المتمثل في المؤسسة المصغرة لا يستند على قاعدة اقتصادية فحسب؛ بل يخضع هو الآخر للمنطق الاجتماعي الذي يمكن ملاحظته من زاويتين أساسيتين, هما : توظيف الإخوة والأقارب من أجل كسب الحماية وضمان سرية العمل, وتقوية الحلف وتجسيد الأمن وطلبا لرضا الوالدين قبل الحديث عن الكفاءة التي تأتي لاحقا بالاحتكاك مع الوسط المهني. أما العامل الآخر, فيتمثل في بناء رأسمال علاقاتي مع المحيط؛ أي مع أشخاص ذوي نفوذ حتى يتسنى لصاحب المشروع تسيير المؤسسة بدون عراقيل بيروقراطية ومالية. وفي هذا الإطار يشير **الجيلالي اليابس** إلى أن:" **الخواص يقومون بالمزج بين الحديث والتقليدي, الأول يخص المصنع والتكنولوجيا المستعملة, والثاني يتعلق بعلاقات السيطرة التقليدية من علاقات قبلية وجهوية, والتوظيف الانتقائي والتي تمثل وسائل أساسية للتخفيف من المقاومة العمالية."13,.**

من زاوية أخرى يخضع التوظيف للعقلية الجزائرية أحيانا التي باتت تبحث اليوم عن شخص بعينه, وبكامل المقاييس الاجتماعية، الاقتصادية، الثقافية والسياسية، في إعلانات التوظيف أي في صورة شخص مقصود غير معلن عنه, في ظاهره يحيل الإعلان أنه موجه للجميع ممن تتوفر فيهم شروط التأهيل, لكن في الخفي فإن العملية مقصودة ويراد منها عقلنتها وفق منطق اللامنطق. بحيث أن الشخص المطلوب والمعروف مسبقا لا يتطلب تكاليف مهنية و اجتماعية عند توظيفه؛ بل لا يشكل خطرًا على المؤسسة، لا يحرّض العمال ومطيع للأوامر ويستطيع تقديم خدمات إضافية، إنه الأمن مقابل الولاء والخضوع، الشيء الذي يعطل الميكانيزمات الحرة المبنية على عقلنة السوق.

إن توظيف الأقارب وأبناء الجهة والمصالح واستعمال المحسوبية والوساطة، كلها مؤشرات توحي إلى أن التوظيف يخضع للمنطق الاجتماعي الثقافي بدلا من المنطق الاقتصادي, ففي بعض الأحيان يسأل المترشح عن عرشه الذي يخضع عادة للمفاضلة بين عروش أخرى متنازعة فيما بينها قبل الحديث عن كفاءته. هذا ما يبرّر المثل الشعبي القائل: "**اللهم حمارنا ولا سبع النّاس"** **تبريرًا لما يحدث من سوء الاختيار لمسؤول لأنه اختيار جاء لمصلحة العائلة أو الجماعة**"14 . معنى ذلك أن العلاقة السوسيو-مهنية تمتد إلى خارج بيئة العمل, أي إلى النسق الثقافي المهيمن ذو الطبيعة التقليدانية بدلا من الطبيعة المجتمعية الحداثية التي تقتضي عدم شخصنة المراكز والأدوار والعلاقات. هذا ما بينته إحدى الدراسات الميدانية في مجال التوظيف بخصوص ارتباطه بذهنية القفازة بحيث: "...**إن العمّال قبل أن يقدموا طلب توظيف، يجمعون كل المعلومات وكل الفرص التي ترفع من نسبة حظوظهم في التوظيف ,لاسيما المعارف أو "العلاقات" التي تستعمل وتوظف في عملية التوظيف، إنّ تطوير هذا النوع من الممارسات يخضع إلى وجود ذهنية الشطارة التي تشكلت زمنيا في المجال خارج العمل"15.**

**6-الإدماج المهني والاندماج المهني: تعريفات ومقارنة.**

ظهر وتطور مفهوم الإدماج المهني في إطار سياق خاص حسب خصوصية كل بلد. فمثلا تجلى في فرنسا في نهاية سنوات السبعينات حينما ارتبط بعدة ظروف, منها: الأزمة الاقتصادية التي رافقتها هيكلة جديدة لأنماط الشغل, إعادة الهيكلة الصناعية, مواجهة القدرة التنافسية من جراء صعود مذهل للبطالة, هشاشة ظروف العمل وتصاعد لحالات التفاوت الاجتماعي , اللامساواة والإقصاء الاجتماعي. في الوقت الذي صرح فيه المسؤولون الفرنسيون بأن الحالة عابرة ومرتبطة ظرفيا بالأزمة.

طرح مشكل الإدماج المهني في الجزائر خاصة في النصف الثاني من فترة الثمانينات والذي تزامن مع انخفاض أسعار النفط, والتدفق الكبير لطالبي الشغل في سوق العمل, وارتفاع محسوس في نسب البطالة, وعجزا ملحوظا في الميزانية. رافقته ظهور الحركات الاحتجاجية الشبابية؛ مما أدى إلى كبح التوظيف الذي كان من بين المسائل الهامة التي أولتها الدولة الجزائرية سابقا خاصة في مسألة ضمان الحق في العمل, كإحدى الأولويات المعمول بها في سياساتها التنموية .في هذا السياق بدأ موضوع الإدماج المهني ملفتا للانتباه ,فشكل مادة خصبة للنقاش النخبوي و للمبادرات والتجارب من قبل الفاعلين الاجتماعيين الذين واجهوا مشكلات جديدة في الميدان. حيث أعتبر في المقام الأول كميدان يخص فئة الشباب المتخرج من فضاء التمدرس لينتقل بعد ذلك إلى محور أساسي في السياسات العمومية الخاصة بميدان تشغيل الشباب.

**"أصبح مفهوم الإدماج المهني المحور الذي ترتكز عليه السياسات الاجتماعية الهادفة إلى مكافحة الفقر والحماية من الإقصاء, فعوضت المشاكل المرتبطة بضعف الموارد المالية بأمور أخرى, كعدم تأهيل الكفاءات وعدم الانتساب الاجتماعي اللذان يصادفهما الأفراد عندما يدخلون إلى الحياة المهنية"16**.

يرتبط الإدماج المهني بالمسار البيوغرافي للفرد, أي بسيرة حياته و بموارده واستراتيجياته ولكن كذلك بالعناصر البنيوية المرتبطة بظروف وقيود سوق العمل. فتحولات هيكلية للشغل قد تكون وراء تقليص مدة الإدماج المهني للشباب طالبي الشغل أو العكس. على سبيل المثال, في مرحلة التشغيل الكامل يمكن للشاب البحث عن منصب عمل آخر يلبي طموحاته أو يتناسب مع مؤهلاته والحصول عليه بطريقة سريعة.هذه الظرفية تقلص من مدة الإدماج المهني والعكس في حالات الأزمات الحادة .

غالبا ما يتداخل مفهوم الإدماج المهني مع مفهوم الاندماج المهني. فيشير الأول, إلى المسارات الفردية الخاصة والعناصر البنيوية المرتبطة بسوق العمل, بحيث يختزل في علاقة تعاقدية بين طالب الشغل والمستخدم.أما الثاني, فيشير إلى اكتساب ثقافة المؤسسة ومدى تقبل الأفراد للانخراط في القيم والقواعد المشتركة المرتبطة بالعمل, وبجماعة العمل والمستقلة عن القيم الفردية الخاصة.

من زاوية نظرية, طرح -**روبرت كاستل-Castel Robert.,** نقاشا حول مفاهيم الهامشية والإقصاء والاندماج المهني .هذا الأخير, ما هو إلا محصلة لثنائية -الظفر بنوعية المنصب من جهة والإدماج العلاقاتي من جهة أخرى. "**فالحصول على عمل مستقر والمتزامن مع إدماج علاقاتي قوي يمكن أن يكونا مؤشرين على الاندماج المهني"17.**

يتحدد النموذج المثالي-المضمون- للاندماج المهني حسب مقاربة **سارج بوقام-** Paugam Serge - بمتغيرين أساسيين, هما :درجة الرضا عن العمل من جهة, ومدى الاستقرار في الشغل من جهة أخرى. يتلخص معنى" **الحصول على عمل عند الأجراء بالإخلاص اتجاه القيام بنشاط منتج مع إمكانية الحصول على ضمانات اتجاه المستقبل,أي**" **الضمان المزدوج للإقرار والاعتراف المادي والرمزي بالعمل, والحماية الاجتماعية التي تتولد عن الشغل**."18.بينما يظهر الاندماج المهني الشاق عند الأجراء الذين لا يشعرون بالرضا عن عملهم, في مقابل الاستقرار في منصب العمل.

يبرز الاندماج المهني غير الآمن في الحالة التي يكون فيها الأجير راض عن عمله, ولكنه غير مستقر في منصب عمله.

تظهر حالة اللاإندماج المهني في الحالة التي يكون فيها الأجراء غير راضيين عن عملهم وغير مستقرين في مناصب عملهم.

عموما يمكن أن نفهم الاندماج المهني في الحالة التي يخصص الأجير في المؤسسة جل وقته لمنصب العمل المتحصل عليه عن طريق التوظيف-بعد الإدماج المهني-, بحيث يكون عمله إنتاجيا مبني على مساهمته في خلق القيمة المضافة أكثر من تخصيص وقته للتسلية ,الدراسة, العمل المؤقت أو أمور أخرى.

**7- من التوظيف إلى الإدماج المهني-أي علاقة؟:**

يعد الإدماج المهني مفهوما معقدا لم يحصل الإجماع بخصوصه لحد الآن. فمن الخطأ الاعتقاد بأن الإدماج المهني يختزل في مجرد الحصول على منصب عمل مرورا بعملية التوظيف, أو بالأحرى بين عملية البحث عن الشغل ولحظة الحصول عليه. لأن مجرد الحصول على شغل قد يكون مؤقتا و يقترن بمواصلة الدراسة أو بضرورة البحث من جديد عن عمل ملائم . بل هو سيرورة انتقالية تتمحور في المرحلة التي يقطعها طالب الشغل بدءا بمؤسسات التكوين ووصولا إلى مرحلة الحصول على منصب عمل مستقر نسبيا .

على هذا الأساس, لا نعرف متى يبدأ الإدماج المهني ومتى ينتهي بالضبط. فالحصول على عمل تعاقدي محدود المدة مثلا, بعد اجتياز مرحلة التوظيف بالنسبة للبعض لا يعني بالضرورة بداية الإدماج المهني؛ إذا قرر هؤلاء مواصلة عملية البحث عن شغل لائق بالنسبة إليهم يتمثل في عقد عمل مفتوح المدة يكسبون من خلاله مكانة اجتماعية أفضل من الحالة السابقة, لكن تبقى هذه الصورة تعبر عن حالات فردية فقط ولا يمكن تعميمها.

في ذات السياق, يشير **ميشال فيرنيير**- Michel vernières إلى أن:" **الهدف النهائي للإدماج المهني يكمن في تحقيق الغاية الاقتصادية: الحصول على المؤهلات المطلوبة من طرف نسق الإنتاج والقابلة للتبادل في سوق العمل"19**. معنى ذلك أن نهاية مرحلة الإدماج المهني تتوافق إلى حد ما مع اللحظة التي يراكم فيها الفرد خبراته المهنية الكافية التي تمكنه من تثمين تأهيله في سوق العمل.

يرتبط الإدماج المهني بسيرورة فردية أين تتخللها عدة حالات مرتبطة مع بعضها البعض بروابط معقدة : مسار البحث عن الشغل , مدة البطالة , الحصول على عمل أولي , تمثلات إزاء الشغل , الطموحات المهنية , نمط التكوين , حالة اللانشاط...الخ.

يأخذ الإدماج المهني معناه الكامل حينما تتوفر الشروط آلاتية :

1"-**عندما يتوقف الشاب عن تخصيص وقته في البحث عن الشغل أو مواصلة الدراسة لغرض المرور نحو شغل آخر.**

**2-عندما يتحصل الشاب على عمل مستدام في القريب العاجل يلبي إلى حد كبير طموحاته بناءا على الخبرات المكتسبة المحصل عليها في سوق العمل.**

**3-عندما يمثل الشغل المحصل عليه واجب المحافظة عليه أو قبوله بالنظر إلى المعلومات التي يحوز عليها في سوق العمل**. "20.

بمعنى موسع, فإن الإدماج المهني من ناحية التمثلات, يمثل الحالة التي تسمح للشخص عن طريق الشغل بتلبية مختلف حاجياته,الحصول على استقلالية مالية, انجاز مشاريع حياة مختلفة مستقبليا. وفي آن واحد لايسمح بمغادرة عمله أو فقدانه في الظروف العادية .

يقدم لنا في السياق ذاته, الباحث **تروتيي-Trottier-,** عدة مؤشرات لقياس الإدماج المهني, منها : **طبيعة** **الشهادات , وطول مدة الوصول إلى منصب العمل , والوضع المهني –عقد دائم أو محدود-,والتصنيف السوسيومهني لمنصب العمل ,و مدة المكوث في البطالة ,والتوافق بين التكوين ومنصب العمل .21.**

يرتبط الإدماج المهني بظروف مجتمعية خاصة, ففي الوقت الذي تتزايد فيه حالات البطالة لمدة طويلة, حالات الانعزالية للفرد, وتدهور حالته النفسية, والإحساس بعدم النفعية كمؤشرات على ضعف الاندماج الاجتماعي؛ فإنها تمثل في آن واحد عوائق للإدماج المهني والعكس صحيح.

**التهميش:للاطلاع أكثر أنظر**

1-Benchemam Faycel et Galindo Géraldine : gestion des ressources humaines. 3éme édition .éd : Gualino. Paris.2011.p43.

2-جورج فريدمان وبيار نافيل: رسالة في سوسيولوجية العمل ,تر:يولاند عمانوئيل,ديوان المطبوعات الجامعية , الجزائر,1985, ص237.

3-Anne-Chantal Hardy-Dubernet. L’embauche. Approche sociologique des pratiques de recrutement dans le secteur privé.. Sociologie. Université de Nantes, 1995.pp98-103.

4- Stankiewicz François : Economie des ressources humaines, Editions la découverte, Paris, 1999, p84.

5-Bélanger Laurent r et all : gestion des ressources humaines, édition gaôtan, Quibec , 1986, p96.

6-Benguerna Mohamed : cadres techniques et langues-fragments d’une problématique. Sous la direction de Benguerna (M) et Kadri ( A)-mondialisation et enjeux linguistiques. Quelles langues pour le marché du travail en Algérie. Revue Cread. Alger.2001.p98.

7-Saoud Tarek : les jeunes diplômés de l’enseignement supérieur en Kabylie : les stratégies de recherche d’emploi face aux contraintes de l’intégration. Le cas de la wilaya de Bejaia. Thèse de doctorat en anthropologie. Université de Tlemcen. 2021/2022. Pp164-167.

8- عمروني بهجة: مكانة علم الاجتماع في الجزائر: أزمة الهوية عند السوسيولوجيين المهنيين, أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه, علم الاجتماع التربوي, قسم علم الاجتماع, جامعة الجزائر2,السنة الجامعية 2012/2013, ص154.

9-فاروق مداس وخالد عنون: الاقتراب السوسيولوجي لدراسة المورد البشري-نموذج التوظيف-مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية, بحوث ودراسات, المجلد1, العدد1, 2015, ص241.

10- Saoud Tarek .opcit.p146.

11-لبوخ علي: ثقافة الوساطة داخل فضاءات المؤسسات الحداثية في المجتمع الجزائري-دراسة سوسيو-ثقافية بالمستشفى الجامعي عبد القادر حساني , سيدي بلعباس, أطروحة دكتوراه, قسم العلوم الاجتماعية , جامعة تلمسان, 2021/2022, ص38.

12-Moulai-hadj Mourad et Nouar Fouad : protection sociale et politiques de l’emploi : le cas de l’Algérie in. Quelles formations pour quels emplois en Algérie ? Sous la direction de Remaoun (B). revue crasc.2012 .p101.

13--liabes djillali ; entreprises et bourgeoisie d’industrie en Algérieنقلا عن مراح حياة: إشكالية المقاول الجديد, مجلة دراسات اجتماعية, عدد03,.جانفي 2010, ص40.

14- بوتارن قادة : الأمثال الشعبية الجزائرية,ديوان المطبوعات الجامعية, الجزائر,1987.ص53.

15- زكاز علي و نصر الدين بوشيشة-الديناميكيات الاجتماعية للعمل في المؤسسة الصناعية الجزائرية ,دار كنوز الحكمة ,الطبعة الأولى, الجزائر,2013,ص101 .

16-Maillard Julie : AU-DELÀ DES INJONCTIONS, UN AUTRE PARADIGME DE L’INSERTION. Focus sur les pratiques alternatives d’une mesure pour les jeunes. HAUTE ECOLE DE TRAVAIL SOCIAL Genève, mai 2014. P15.

17- https://ideos.hec.ca › uploads › 2021/03 › dechadi .L'exclusion sociale - Pôle IDEOS. Le 14/7/2022.

18-Paugam Serge : le salarie de la précarité .Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle QUADRIGE / PUF.2009. p97.

19-thomas guy : l’intégration une phase de l’insertion. Revue formation et emploi. - N° 77. 2002. P22.

20- <https://www.researchgate.net/publication/316734379>. Les trajectoires d’insertion professionnelle des jeunes Québécois diplômés de l’école secondaire. Le 10/7/2022.

21-محمود سمايلي:معوقات الإدماج المهني لخريجي التعليم العالي في سوق العمل من وجهة نظر مستشاري التشغيل العاملين ضمن جهاز المساعدة على الإدماج المهني في ولاية ميلة , مجلة العلوم الاجتماعية , العدد21, ديسمبر 2015, ص 210.