

تاريخ الارسال: 2018-05-16 تاريخ القبول: 2018-07-01 تاريخ النشر: 2018/07/30

الكفاءة والمهارة بين القطيعة والاستمرارية دراسة حالة الإطارات الصناعية

الباحثة: حمزة زريقات حسنية
إشراف أ.د. مولاي الحاج مراد
جامعة وهران 2 محمد بن احمد

المقدمة:

يمثل العمل قاسما مشتركا بين جميع البشر فهو بمثابة عملية ديناميكية ينجز بين الإنسان والطبيعة يتم تحقيقها باستخدام التقنية، وهو يمثل كذلك جملة من الأنشطة ذات الأهداف الإجرائية ينفذها الإنسان على المادة بواسطة عقله ويديه وعبر استخدام الآلة وتسهم تلك المجموعة من الأنشطة المنفذة بدورها في تطوير أوضاع الإنسان¹

يمكن اعتبار العمل بمختلف أصنافه سواء تلك التي تنجز مقابل اجر أو بدون اجر مجموعة المهام يتطلب تنفيذها بدل جهد فكري ونفسي وعضلي بغرض إنتاج سلع أو خدمات معينة لتلبية جملة من الاحتياجات البشرية وهذا بمعنى يتجاوز مفهوم العمل المعنى الضيق للمهنة أو الوظيفة التي تقترن بأجر يدفع مقابل العمل والجهد المبذول.

ينطلق هذا المقال من تساؤل اليسعى إلى دراسة العلاقة التي تجمع بين تمثلات الإطارات المتوسطة بالمؤسسات العمومية للعمل بصفتهم حاملي للكفاءة والمهارة المهنية من خلال تحليل الخطابات، الممارسات والتمثلات لما ربح ما بعد التقاعد وهذا يتوافق و منظور فيبر لمسائل العمل ذو التوجه المجتمعي. لم يكتف فيبر بالنظر للعمل في محيط ممارسته الضيقة بل وضعه في إطاره المجتمعي والشمولي وذلك من خلال اهتمام فيبر بمسألة الثقافة والقيم والمعايير المستنبطة من طرف العامل الذي اعتبر سلوكه داخل مجال عمله وخارجه سلوكا خاضعا وموجها قيما من قبل جملة ما يستنبطه من مجتمعه من نظم ومعايير وانساق قيمه وقد دعا فيبر إلى ضرورة اجتهاد

الباحث في تفهم دلالات ذلك الفعل الموجه ومعانيه وهذا ما نسعى إلى إليه في هذا المقال.

الإشكالية:

إن المؤسسات الوطنية تعاني حاليا من فقدان لعدد هائل من الإطارات المتوسطة نتيجة لعدد الهائل لملفات للتقاعد المسبق. هذه الفئة المهنية الحاملة لمسار مهني الطويل سمح لهم ببلوغ أعلى مستوى من المهارة المهنية والتي خولت لهم اكتساب خبرة وكفاءة مهمة متميزة يمكن حسيم استثمارها ضمن مشاريع لما بعد التقاعد، غير أن أعظم اختبار ضامن للنجاح للولوج إلى المنافسة وسوق العمل لتجسيد مشروع ما بعد التقاعد هو الرأسمال الاجتماعي بالإضافة إلى الكفاءة المهنية والمهارة وروح المغامرة والثقة بالذات والخبرة المهنية في ميدان الاحترافية العملية والميدانية .

أجريت الدراسة الميدانية على عينة من الإطارات الصناعية المتكونة من عشر إطارات محالة على التقاعد المسبق قصد تحديد العوامل التي أدت بالإطارات الصناعية بالمؤسسات الوطنية إلى التسرب في ظرف زمني قليل.

تعامل الإطارات المتوسطة مع العمل بالمؤسسات العمومية الوطنية يمتاز بالانتقائية وذلك حسب تصريحات الإطارات حيث تبني هذه الأخيرة علاقة الية بين ساعات العمل التي يقضيها وما يقابلها من أجر ويحصر الجانب إثبات كفاءاته ومهاراته سواء التقنية أو التواصلية ضمن خانة المشاريع المستقبلية لما بعد التقاعد التي يتم التحضير لها مسبقا والتي حصرناها في ثلاث خانات: التحضير لمشروع

نتيجة معينة وتكون معترف بها وقابلة للتقييم، كما يمكن أن تكون فردية أو جماعية²

حسب التعريف السابق نجد أن الباحث يركز على أهمية الاعتراف بالمهارات والكفاءات قصد تطويرها. غير أن ما ورد في تصريحات الإطارات الصناعية العينة الثانية لمسنا الطابع التدمري لمكان العمل، حيث يرى ناصر جابي أن "مكان العمل العمومي كفضاء اجتماعي لم يستطع فرض استقلالية ضرورية مما يجعل سلوكيات المواطن – العامل أكثر حضورا داخل المؤسسة من سلوكيات ومنطق العامل – المواطن" خاصة في ظرف متميز جراء تراكم المشاكل الاجتماعية كتدهور القدرة الشرائية واستفحال أزمة السكن حيث يؤثر المحيط الاجتماعي والثقافي والمهني للأفراد على طرائق تفكيرهم وسلوكياتهم .

فحسب تصريحات الإطارات المستجوبة تعد مرحلة التقاعد مرحلة هامة ونقطة نوعية تؤثر على الجانب النفسي والاجتماعي للإطار المتقاعد. فبعد سنوات من الحركة والنشاط لا تحبذ الإطارات المتوسطة الدخول في خانة روتين الحياة اليومية ، نظرتهم إلى م شرايعهم المستقبلية تتميز بالإيجابية فحسب تصريحات احد الإطارات أن التقاعد المسبق " فرصة بتحقيق انجازاتهم أو لتحقيق هوية أو للانخراط ضمن العمل الجماعي في إطار العمل الحر أو تثمين سنوات الخبرة المهنية المكتسبة عن طريق بيع خبرته في سوق العمل".

كما يعرفها MEDELFF بأنها "مزيج من المعارف النظرية والمعارف العملية والخبرة والممارسة والوضعية المهنية والإطار أو الوسط الذي يسمح بملاحظتها والاعتراف بها وعلى المؤسسة تقنينها وتطويرها³

مما سبق يمكن أن نصل إلى نتيجة مفادها إن المهارة المهنية تبني من خلال المسار المهني الطويل الذي من خلاله يكتسب الفرد الخبرة المهنية التي بدورها تساهم في إنتاج وتحقيق المهارات الحالية والمستقبلية ونظرا لأهمية الاعتراف بالمهارات لدى الإطارات الصناعية نجدها تتسابق لوضع ملف التقاعد المسبق والذي أوقفت الدول الجزائرية العمل به في الفاتح من جانفي سنة 2017. نتيجة الكم الهائل للملفات والمودعة لدى المؤسسات الوطنية أدى إلى

العمل خارج الوطن. التوجه نحو العمل الجماع اوي . إعادة الاندماج بالمؤسسة بصفة مكون.

الإطارات الصناعية التي أجريت معها مقابلات نصف موجهة ح اولنا أن تشترط فيها المواصفات التالية:

- العينة الأولى استهدفت الإطارات الصناعية التي استفلتت من التقاعد المسبق بشرط السن بالمؤسسات الوطنية العمومية التي استطاعت إن تجسد مسارا مهنيا بعد سنوات التقاعد.
- العينة الثانية فتمثلت في شريحة الإطارات الصناعية التي مازالت تزاوّل العمل بالمؤسسات الصناعية والحاملة لمشروع مهني لما بعد التقاعد المسبق.

هذا ما دفعنا إلى طرح التساؤلات التالية:

- ما هي الأسباب التي أدت بالإطارات الصناعية المتوسطة إلى تبني مشاريع العمل بعد التقاعد المسبق؟
- ما هي تمثلاتهم للعمل بالقطاع العمومي؟ ما هي تمثلاته للعمل بعد التقاعد؟ وكيف يبني إستراتيجيته المهنية المستقبلية؟.

هذه التساؤلات تساهم في مقارنة الكفاءات والمهارات

المهنية بالمؤسسات العمومية بين القطيعة مع العمل العمومي المأجور والاستمرارية بالعمل ضمن الإطار الحر من خلال توظيف الإطارات الصناعية بالمؤسسات العمومية كافة طاقاتهم العلمية ، التقنية والخبرائية بما في ذلك توظيف شبكة علاقاتهم الاجتماعية أو ما اصطلح عليه بالرأسمال الاجتماعي والثقافي قصد انجاح هذه المشاريع.

قبل أن نستهل في فهم تمثلات الإطارات المتوسطة

للعمل المأجور بالمؤسسات العمومية وللعمل الحر، إرتائنا أولا أن نقوم بتعريف للمهارة والكفاءة حتى نستطيع أن نقارب الموضوع ضمن إطاره النظري.

تعريف المهارة:

يعرف G. Le boterf المهارة على إنها: " القدرة على تعبئة ، مزج، وتنسيق الموارد ضمن عملية محددة بغرض بلوغ

وهي حسبنا مصدر للسلطة لحاملها والتي تخوله بالإضافة إلى الرأسمال الاجتماعي إلى بيعها في سوق العمل أو الاستفادة منها كضمان للعمل الحر لما بعد سنوات التقاعد المسبق أما في حالة ما إذا كانت نادرة أو مصيرية لضمان نجاح المؤسسة فهي تعبر عن انتقال من وضعية عمل إلى أخرى غير أن ما نلاحظه اليوم هو التغير الحاصل في تمثيلات الإطارات حسب نتائج الدراسة في منظومة العمل بين العمل المأجور في القطاع الصناعي العمومي وبين تمثيلاتهم للعمل خارج العمل المأجور المضمون ونقصد بذلك العمل في القطاع الخاص والعمل الحر المرتبط بمسارات الإطارات المهنية والاجتماعية ودورهم في إعادة إنتاج مكانتهم ومؤهلاتهم خارج دائرة المؤسسات الوطنية العمومية كشكل من أشكال الاعتراف الذاتي بمهاراتهم وتجسيد لخبراتهم ضمن خانة إعادة الاندماج المهني .

في هذا الصدد تفرق دومينيك ميدا الباحثة في شئون العمل بين مفهوم العمل ومفهوم الشغل حيث تذكر أن "القرن العشرين هو قرن الشغل emploi وليس قرن العمل، لذا يعود على الدولة أن تضمن لكل فرد في المجتمع منصب عمل يكون سبيلا للحصول على نصيب من الثروات و يكون من خلالها مكانة اجتماعية... الشغل هو العمل المأجور الذي لا يمثل فيه الأجر المقابل للمادي لخدمة العمل فقط و لكن يمثل قناة الاستفادة من التكوين و من الحماية الاجتماعية و لإشباع الحاجات⁸ تمثيلات الإطارات للعمل بالمؤسسة العمومية:

انطلاقا من هذه الخلفية وتسليمتنا بأهمية هذه الفئة المهنية (الإطارات المهنية) فاعل اجتماعي له بنيتة الوظيفية وكيانه التفاعلي في المجتمع المعاش، سنحاول توضيح الصورة المهنية والاجتماعية والنفسية لهذه الفئة من خلال تركيب معاني العلاقة بالعمل التي ستترجم في مجموعة من التمثيلات والممارسات ومن المثير للاهتمام أيضا أن نلاحظ أن بعض الإطارات ذات الأقدمية استفادوا، على خلاف من سبقوهم على طول مسار تطوري تصاعدي على الرغم من المعوقات التي تعترض طريق عملية نقل المعارف المهنية والتي يظهر لهم بأنها

تسرب المهارات وفقدان خبرات معرفية أدت إلى صعوبات بالمؤسسات المتسرب منها وكذا صعوبات طالت صندوق المعاشات .

يؤكد كل من أوبير وبيرترون⁴ أن سوء استخدام الكفاءات وتضييق هامش الحريات في العمل يعزز الشعور بالتبعية والدونية للإطارات وقلة الاعتراف والتقدير مما يساهم في تزايد المطلب على التقاعد المسبق حيث يقوم الإطارات الصناعي باستبدال وظائفهم المسطرة والأمنة وبمهام ومشاريع عمل مستقبلية تحوي في طياتها الكثير من المغامرة لتحقيقها وإنجاحها وهذا ما يتفق مع الباحثة دي زانيت حول أسباب التقاعد المسبق⁵

فحسب تصريحات احد الإطارات أن التقاعد المسبق فرصة بتحقيق انجازاتهم أو لتحقيق هوية أو للانخراط ضمن العمل الجماعي في إطار العمل الحر أو تامين سنوات الخبرة المهنية المكتسبة عن طريق بيع خبرته في سوق العمل إما بتقديم دروس في المؤسسات التكوينية الخاصة وهي حالة محمد إطار سابق بمؤسسة سوناطراك والذي قدم الملف للتقاعد المسبق وهو الآن أستاذ بأحد المؤسسات التعليمية الخاصة استفاد من خبرة لأكثر من 20 سنة في إطار الفترات التكوينية التي ترمجها المؤسسة، كما أن شبكة العلاقات المهنية بالمؤسسة الام سوناطراك ظلت قائمة الأمر الذي ساهم في استفادته من فرصة العودة إلى العمل بالمؤسسة كمكون بعقد عمل محدد المدة وذلك نتيجة للمعارف التي اكتسبها من الخبرة المهنية بالمؤسسة حيث تعرف مثل هذه المعارف بالمعارف الظاهرة وهي "جملة المعارف المشكلة والمعبر عنها على شكل قواعد، إجراءات، وصفات، وهي قابلة للتحويل دون صعوبة كبيرة⁶ تعريف المسار المهني:

" يعرف المسار المهني بأنه مجموعة من الأنشطة المحددة والمتابعة حركية الأفراد المهنية داخل أو خارج مؤسسة معينة، بطريقة تسمح له ببلوغ أعلى مستوى ممكن من المهارة والنجاح ضمن الهرم التنظيمي أو الاجتماعي وذلك بالأخذ بعين الاعتبار لقدراتهم وتأهيلهم⁷ مما سبق المهارات العملية هي تركيب بين المعارف والخبرة، معترف بها في الوسط المهني وكذا في سوق العمل

حقيقة فاءاتها وتتمين لسنوات تكوينها العلمي
والمعرفي.

الهوامش

- ¹George Friedmann pierre Naville. traité de sociologie de travail .Ed ;Armand colin. tome 01. Paris. 1961 p03.
²LARINO Philippe. méthode et pratique de la performance. Ed Organisation.Paris.2000.p 85.
³MAIGNANT Alain. Ressources humaines époyer la stratégie .Ed Liaison. France.2000.p110.
⁴AUBERT.P.les motivation d départ à la retraite des salariés du privé t des fonctionnaires sédentaire : une comparaison. Revue Retraite et société.n°73.2016.pp (157-173).
⁵DE ZANET ,F. et autres. Le vécu des changements organisationnelles par les travailleurs : une perspective transactionnelle. Revue le travail humain.vol.67. puf.paris.2004.p.(257-281).
⁶BEYOU claire .manager les connaissances .Ed liaisons.Paris.2003.p32.
⁷JEAN MARI Peretti. Ressources humaines t gestion du personnel. Ed Vuibert.Paris.2007.p.50.
⁸Dominique MEDA .Le travail, une valeur en voie de disparition, Paris, Alto Aubier, 1995, p 130- 138.

خطر قد يحرمهم من حقوقهم "الكفاءة المهنية المتميزة"، والتي تتضاءل بالقياس إلى من هم اصغر سنا. يلجأ الكثير من الإطارات المتوسطة الحاملة للمعارف والخبرة المهنية إلى تبني سلوك الحجب أى بمعنى سلوك امتلاك المعارف المهنية ورفض نقلها في حالة إحالته على التقاعد من خلال الحفاظ واحتكار المعارف المهنية. هذا الوضع اقل ما يقال عنه يترجم هشاشة الوضع الاجتماعي المهني المهيم داخل المؤسسة العمومية، حيث تنحث هذه السلوكات المهنية وتبرز بوصفها وسيلة للحد من الضعف الاغتراب المهيم عليهم حسب تصريحاتهم، سواء كان الهدف مسطرا أو وهما، من منطلق اعتبار أن الإطارات الفتية يشكلون خطرا على مستقبلهم. هذه النظرة التصادمية بين الإطارات من الجيل القديم والإطارات الشابة كنتيجة، كشفتها لنا نتائج التحقيق الميداني حيث أصبحت تنتج ضوابط ورؤى مختلفة المعاني في علاقة الإطار بالعمل الصناعي.

وجود سلوكات متناقضة ناتجة لضغوطات مهنية وصراعات متبادلة (صراع الأجيال) غموض الدور والمكانة المهنية، محدودية الانتماءات الاجتماعية بسبب تصادم تباينات مختلفة بين الجيلين غياب المشاركة الواسعة بين إطارات المؤسسة العمومية بسبب غياب فعالية الاتصال ل.

الخاتمة

من أهم ما توصلت إليه نتائج الدراسة الميدانية حول موضوع الإطارات الصناعية بين القطيعة مع العمل المأجور وإعادة البناء الاجتماعي والمهني من خلال الاستمرارية ضمن إطار العمل الحر والغير مستقر أسفرت النتائج على ما يلي:

- تهافت الإطارات المتوسطة على التقاعد المسبق يعبر بالنسبة إليهم إعادة إنتاج مهني واجتماعي.
- إلى التهميش ولا اعتراف بالكفاءات المهنية مردة حسب الإطارات المتوسطة حالة اللاتمين والإقصاء الذي يعانون منه بالمؤسسات الوطنية.
- بناء وتحقيق مشاريع مهنية لفترة ما بعد التقاعد حسب الإطارات الصناعية ما هو إلا رهان تخوضه هذه الفئة المهنية لتثبت لنفسها وللمجتمع