

حاملي الشهادات الجامعية العاملين في إطار عقود ما قبل

التشغيل (ANEM) يتساءلون عن هويتهم المهنية

قلقول ليلية *وهادف أحمد**

*طالبة دكتوراه، قسم علم النفس، جامعة عبد الحميد مهري - قسنطينة 2.

**أستاذ التعليم العالي، قسم علم النفس، جامعة عبد الحميد مهري - قسنطينة 2.

2019/02/14	تاريخ القبول	2017 /07/27	تاريخ الإرسال
------------	--------------	-------------	---------------

ملخص: قامت الجزائر بوضع تعديلات معتبرة في عالم الشغل، إذ أنها سخرت مجموعة من الهياكل بهدف التخفيف من حدة البطالة في أوساط الشباب المؤهل وخاصة خريجي الجامعات. من أهم هذه الهياكل الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM) والتي تعتبر همزة وصل بين طالب العمل وسوق العمل، تهدف هذه الوكالة إلى توفير مناصب عمل تتلاءم مع طالبي العمل، وكان هذا سبب قيامنا بهذه الدراسة حيث أردنا معرفة طبيعة العمل الذي يقوم به المتخرجون الجامعيون في مؤسسات العمل التي وجهوا إليها وكيف يمكن لهذا النوع من التعاقد أن يخدم هويتهم المهنية؟

الكلمات المفتاحية: الهوية المهنية، خريجي الجامعات، الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM).

Résumé : Pour endiguer le phénomène du chômage qui touche les jeunes qualifiés et surtout les diplômés universitaires, le gouvernement a procédé à des modifications considérables dans le monde d'emploi et a mis en place des dispositifs importants visant l'insertion professionnelle de ces demandeurs d'emploi. Le dispositif le plus célèbre est l'Agence Nationale de l'emploi (ANEM) dont l'objectif est de lier le demandeur d'emploi avec un travail compatible. Cette démarche est la cause de notre recherche, nous voulons savoir la nature du travail des diplômés

universitaires dans les institutions du travail et comment peut-il favoriser leur identité professionnelle ?

Mots clés : identité professionnelle, diplômés universitaires, agence nationale de l'emploi (ANEM).

مقدمة- إشكالية:

بعد العمل ضرورية قصوى في حياة الفرد فهو يهيم بالظروف الملائمة للعيش، بداية بتلبية حاجاته ومتطلباته المعيشية إلى غاية الرفاهية. فقد صاحب العمل منذ الأزل التواجد الإنساني وكان وسيلته في كسب رزقه وحفظ مكانته. لذا تعتبر قيمة العمل مرادف مباشر لقيمة الإنسان، فهو يحقق الكرامة، الاستقلالية الذاتية والمكانة الاجتماعية. كما يساهم الإنسان بما يقوم به من أعمال في تطوير المجتمعات التي ينتمي إليها، فيؤثر بدوره على اقتصادها وسياستها، ويعكس ثقافة أفرادها ويحدد ملامح هويتها، فالعلاقة بين العمل والإنسان علاقة ترابطية لأن العمل مرتبط ارتباطا وثيقا بالإنسان وهويته. وعلى هذا الأساس كان الاستثمار البشري في عالم الشغل من أهم الاستثمارات التي قامت بها جل الدول بغية تحقيق مكانتها الاقتصادية السياسية والاجتماعية. وعلى غرار هذه الدول الجزائر، حيث أجرت مؤخرًا عدّة تعديلات على سوق العمل وانتهجت سياسات جديدة واعتمدت تدابير وآليات في سبيل استحداث مناصب شغل في أوساط الشباب المؤهل وخاصة خريجي الجامعات، وذلك بوضع أبعاد تنظيمية وهيكلية ترمي إلى تخفيض نسبة البطالة إلى أقل من 10% في أفق 2009-2010 وأقل من 9% خلال الفترة الممتدة من 2011 إلى 2013. (أحمية، 2009، الصفحات 3 - 4)

يفتح العمل باب الفعالية وباب الحرية، ليس لأنه مجرد وظيفة، حرفة أو حتى مهنة اجتماعية، بل هو إنتاج لظروف تضمن الوجود الإنساني. (Danvers, 2009, p. 563)

يعمل الفرد بنية خلق روابط اجتماعية يستخلص على إثرها أصوله وهويته الاجتماعية ويعد محيط العمل بمثابة المكان الأنسب لتحقيق ذات الفرد وصقل هويته لأنه نقطة

عنوان المقال

تقاطع كلا من النشاطات الاجتماعية والسيكولوجية التي تعزز التفاعل بين العمال وتسهل التعرف عليهم اجتماعياً. (Pastor & Bréard, 2005, p. 22)

وكان قد أشار (Sainsaulieu, 1977) من خلال الأعمال التي قام بها إلى أن محيط العمل مكان للتطور الاجتماعي، حيث يرى أن انخراط الأفراد في محيط واحد لمدة زمنية معينة يكسبهم نفس السلوك والاتجاهات، يغير من مفاهيمهم ويوحدها على ذات القيم. كما تطور من قدراتهم المهنية، الشيء الذي يحدث تغيراً في البنية الاجتماعية للمنظومة التي تؤطرهم ويقول في هذا السياق، "إذا كان هناك هويات جماعية هذا يعني أن الأفراد لديهم شيء مشترك ومنطق مشترك للأدوار والمكانة الاجتماعية التي يشغلونها". (cité par : Danvers, 2009, p. 287)

تواجه الفرد بهذا الشكل في محيط العمل يساعده على صقل الهوية المهنية التي كان يرغب فيها، والتي يترجمها مشواره الدراسي أو التكويني. وكانت أعمال (Dubar, 2000) قد أوضحت أن المشوار الشخصي للفرد هو السبب الرئيسي في التحاقه بمحيط عمل معين دون آخر، وبأن الهوية المهنية تقوم على قطبين أساسيين وهما: المشوار الشخصي بما يتضمنه من مؤسسات تكوينية ومحيط العمل. كما أسفرت هذه الأبحاث كذلك على أن العلاقات الإنسانية سواء كانت ضمن جماعات رسمية أو غير رسمية هي بمثابة مرآة تعكس الصورة الذاتية للفرد، فترسخ وتوثق هذه الصورة عند تقبل الآخرين لها ويكون العكس إذا تم رفضها. فإحساس الفرد بأنه متقبل من طرف الآخرين يولد عنده الإحساس بالانتماء إليهم، وانتماؤه يعزز استمراريته معهم وهذا ما أكدته (Dubar, 2000, p. 235) في قوله: "الهويات تبنى على منهج الاستمرارية وتتضمن فضاء فكري موحد، وأسلوب تكويني داخلي يقوم الأفراد على إثره بوضع مسارات مستمرة المدى".

المشوار التكويني يزود الفرد بالمعرفة اللازمة التي تمكنه من بناء هيكل معرفي، وتكسيبه قيم أخلاقية، سلوكية وعملية مختلفة تصبح أقوى في ظل كل من الدينامية الإجرائية والتفاعلية داخل منظومة العمل. إلا أن هذا الاختيار يكون راجع بالدرجة الأولى إلى تأثر الفرد بمحيطه الثقافي الأسري وثانياً بنظرة المجتمع للمهنة التي يريد مزاولتها مستقبلاً وأهمية هذه المهنة في سوق العمل. كما يعود هذا الاختيار كذلك إلى ما يمتلكه الفرد من

قدرات ومهارات خاصة تميزه عن الآخرين، فالالتحاق بالجامعة يكون وفق شروط وتختلف هذه الشروط حسب الشعبة أو الاختصاص. وهذا ما يجعل اختيار الطالب الجامعي مسقط مسبقاً قبل التحاقه حتى بالجامعة ويكون هذا الإسقاط متأثراً بمحيطه الاجتماعي وبإمكاناته ومهارته وقدراته العقلية، فتكون حرية اختياره للعمل المناسب له مبنية على أساس تقييمه الذاتي لأدائه وقدراته على إبراز أفكاره في محيط العمل، لأن تشكيل الهوية المهنية حسب (Dubar, 1998) يستلزم تفاعلاً دائماً بين كلٍّ من المعرفة النظرية، الحقيقة الاجتماعية والممارسة المهنية.

عند تخرج الطلاب الجامعيين تكون وجهتهم الأولى سوق العمل الكل يبحث عن العمل الذي يتماشى مع تخصصه ويخدم مشاريعه المهنية وبما أن الوكالة الوطنية للتشغيل «ANEM» تعد همزة الوصل بين سوق العمل وطالب العمل، كانت لها الحصة الأكبر في توجيه المتخرجين الجامعيين إلى مؤسسات العمل وذلك بعقود تعرف بعقود ما قبل التشغيل، هذا النوع من العقود أثار فضولنا بما أن كل المتخرجين الجامعيين وجهوا كعون إداري رئيسي إلى مؤسسات عمل مختلفة لقطاعات مختلفة. من خلال هذه الدراسة أردنا معرفة مدى توافق طبيعة العقد مع التخصص والشهادات التي يحملها خريجي الجامعات وكيف يمكن أن تصقل هويتهم المهنية في غياب الدينامية الإجرائية؟

منهج الدراسة:

للإجابة عن تساؤلنا استعنا بالاستبيان أو الاستمارة كوسيلة بحث حيث قمنا بتقسيمها إلى قسمين، القسم الأول شمل 10 أسئلة تضمنت المعلومات الشخصية لأفراد العينة، أما القسم الثاني كان قد تكون من 51 سؤالاً يخدم موضوع بحثنا، هذه الاستمارة كانت من نوع ليكارت خمس نقاط وجاءت الاقتراحات كالتالي (موافق، موافق جداً، لا أدري، غير موافق، غير موافق إطلاقاً).

عينة الدراسة: عينة هذه الدراسة شملت 400 شاب من الجنسين الحاصلين على شهادات جامعية ومتعاقدين مع الوكالة الوطنية للتشغيل بولاية قسنطينة (ANEM) وكانت مواصفاتها كالتالي:

عنوان المقال

جدول 1: خصائص العينة

النسبة المئوية	التكرارات	الفئة	
28,8%	115	من 21 - 25	العمر
44,5%	178	من 25 - 30	
26,3%	105	من 30 - 35	
24,0%	96	ذكر	الجنس
75,8%	303	أنثى	
86,8%	347	ليسانس	الشهادة المتحصل عليها
12,3%	49	ماستر	

يبين لنا هذا الجدول توزيع أفراد العينة حسب متغير السن، الجنس، ومستوى الشهادة المتحصل عليها. تتمثل عينة دراستنا في 400 متخرج جامعي من الجنسين، ولقد شكل الإناث النسبة الأكبر حيث قدرت بـ 75,8% في حين مثل الذكور نسبة 24,0%، كما نلاحظ أن النسبة الأكبر للمجيبين على الاستمارة كانت للذين تراوحت أعمارهم بين [25-30] سنة حيث شكلت نسبتهم 44,5% لتليها نسبة 28,8% وهي للفئة التي جاءت أعمارهم بين [21-25] سنة، أما أضعف نسبة كانت لفئة [30-35] سنة وقدرت بـ 26,3%. كما نستنتج من خلال نتائج هذا الجدول أن حاملي شهادة ليسانس هم الأغلبية حيث جاءت نسبتهم بـ 86,8% في حين قدرت نسبة الحاصلين على شهادة ماستر بـ 12,3%.

نتائج الدراسة:

جدول 2: استجابات أفراد العينة على عبارات الدراسة

قلقول ليلية & هادف أحمد

البنود	موافق جدا	موافق	لا أدري	غير موافق	غير موافق اطلاقا
أحس بالانتماء إلى المؤسسة التي أعمل بها	8,7%	10,1%	0,2%	57,1%	23,6%
أحس بالتميز في المؤسسة التي أعمل بها	20,9%	43,6%	0,5%	26,2%	8,5%
أساهم في تحقيق أهداف المؤسسة التي أعمل بها	14,0%	14,85%	1,5%	38,4%	31,05%
لديّ عمل محدد في المؤسسة التي أعمل بها	8,2%	13,0%	0,3%	66,6%	11,7%
تنوع المهام التي أكلف بها تساعدني في اكتساب خبرة	15,5%	17,5%	8,5%	21,5%	35,3%
لدي دور فعال في المؤسسة التي أعمل بها	8,25%	16,5%	12,5%	32,55%	29,0%
لدي مسؤوليات في المؤسسة التي أعمل بها	10,0%	15,2%	4,5%	65,6%	4,2%
العمل الذي أقوم به يتلاءم مع تكويني الجامعي	6,2%	19,5%	0%	29,4%	44,6%
المهام الموكلة إليّ لا ترقى لقدراتي المهنية	56,1%	23,9%	0,3%	9,2%	10,2%
العمل الذي أقوم به يتماشى مع مشاريعي المهنية	5,3%	15,0%	9,5%	35,5%	31,8%
L'ANEM تساعد المتعاقدين فيها على تحقيق النجاح الاجتماعي	2,5%	16,0%	1,5%	28,4%	51,4%

عنوان المقال

%20,4	%54,6	%2,5	%17,2	%4,5	L'ANEM توفر للفرد مكانة اجتماعية
9,3%	6,5%	5,8%	19,8%	%56,5	مصير المتعاقدين بـ L'ANEM مجهول
%49,0	20,8%	%10,0	%14,5	4,8%	ساهمت في حل مشكل البطالة L'ANEM

أدلت نتائج هذه الدراسة أن معظم أفراد العينة و الممثلون في خريجي الجامعات المتعاقدين مع الوكالة الوطنية للتشغيل لا يحسون بالانتماء إلى المؤسسات التي يعملون بها، حيث شكلت نسبة الغير موافقين على أنهم يحسون بالانتماء إلى محيط عملهم 57,1%، ويدعمهم الغير موافقين إطلاقاً بنسبة 23,6% وهذا نظراً لما يعيشونه من ظروف في محيط عملهم تجعلهم يشعرون بالتمهيش داخل هذه المؤسسات وهذا ما أوضحته نسبة 43,6% للموافقين على أنهم يشعرون بالتمهيش داخل المؤسسات التي يعملون بها و 20,9% للموافقين جداً على نفس الشيء.

يعود إحساس خريجي الجامعات المتعاقدين مع الوكالة الوطنية للتشغيل بالتمهيش إلى عدم مساهمتهم في تحقيق أهداف المؤسسات التي يعملون بها وهذا حسب ما صرحوا به حيث شكلت نسبة المجيبين بغير موافق على متغير "أساهم في تحقيق أهداف المؤسسة التي أعمل بها" 38,4% لتلهمها مباشرة نسبة الغير موافقين على الإطلاق بـ 31,05%، وهذا راجع إلى تنوع المهام التي يكلف المتعاقدون من خريجي الجامعات بأدائها أو القيام بها، كل مرة يكلفون بأداء مهمة معينة وبالتالي هم ليس لديهم عمل محدد وهذا ما أوضحته نسبة الغير موافقين على أنه لديهم عمل محدد في المؤسسة التي يعملون بها والتي قدرت بـ 66,6% أما نسبة الغير موافقين إطلاقاً فكانت 11,7%.

هناك من يرى أن تنوع المهام والأعمال التي يطالب المتعاقدون من خريجي الجامعات بأدائها في المؤسسات التي يعملون بها تكسيهم خبرة إلا أن أغلبية أفراد عينتنا لا تتفق معهم في هذه النقطة حيث أجاب 35% منهم بغير موافق إطلاقاً على أن تنوع المهام التي يقومون بها تكسيهم خبرة وأيدهم في هذا الغير موافقون بنسبة 21,5%. وهذا لأن ما يقومون به من أعمال لا يتلاءم مع تخصصهم وتكوينه الجامعي حيث أجاب 44,6% منهم بغير موافق

إطلاقاً في حين كانت نسبة الغير موافقين 29,4%. بالإضافة إلى هذا فإن هذه المهام لا ترقى لقدراتهم المهنية ولا تستدعي تخصص جامعي وهذا حسب ما أظهرته نتائج الدراسة حيث أجاب 56,1% من أفراد عينتنا بموافق جداً على أن ما يقومون به من مهام في محيطهم المهني لا يرقى لقدراتهم المهنية، لذا هم يجدون أن الأعمال التي يقومون بها لا تساعدهم في تحقيق مشاريعهم المهنية وهذا ما أظهرته نسبة 35.5% للغير موافقين ونسبة 31.8% للغير موافقين إطلاقاً على أن الأعمال التي يقوم بها خريجي الجامعات في المؤسسات التي يعملون بها تتماشى مع مشاريعهم المهنية.

يرى أفراد عينتنا المتمثلين في خريجي الجامعات المتعاقدين مع الوكالة الوطنية للتشغيل أن تعاقدتهم مع هذه الوكالة لم يساعدهم على تحقيق النجاح الاجتماعي وهذا حسب ما أدلت به نتائج الدراسة و المتمثلة في 54,6% للمجيبين بغير موافق ودعمهم في هذا الرأي الغير موافقين إطلاقاً بنسبة 20,4% وعدم تحقيق النجاح الاجتماعي يعني بالضرورة أن هذا التعاقد لا يوفر مكانة اجتماعية تجعل خريجي الجامعات يتعرف عليهم من خلالها في المجتمع، مما يجعلهم يرون بأن مصيرهم مجهول وهذا حسب ما جاء في نتائج الدراسة حيث شكلت نسبة الموافقين جداً على أن مصيرهم بهذا النوع من التعاقد مجهول 56,5%، تلتها نسبة الموافقين والتي قدرت بـ 19,8%، إحساس خريجي الجامعات بأن مصيرهم مجهول يعني أن الوكالة الوطنية للتشغيل (L'ANEM) لم تساهم في حل مشكل البطالة وهذا توضحه نسبة الإجابة على غير موافق إطلاقاً والتي قدرت بـ 49,0% ونسبة المجيبين بغير موافق التي قدرت بـ 20,8%.

تحليل ومناقشة النتائج

من خلال النتائج المعروضة يتضح لنا أن الهوية المهنية للمتعاقدين من خريجي الجامعات مع الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM) يصعب تحقيقها نظراً للظروف التي يعيشونها في محيط عملهم والتي تتعارض مع العوامل المشكلة للهوية المهنية، ومن أهم هذه العوامل التميّز في محيط العمل ويكون هذا التميّز من خلال تجسيد الأفكار النظرية والمهنية

عنوان المقال

على أرض الواقع واثبات الفرد لكفاءته وقدراته حتى يعترف به وبأدائه من قبل زملائه ومسؤوليه في العمل.

بالرغم من أن المتعاقدين من خريجي الجامعات مع الوكالة الوطنية للتشغيل لديهم هوية مهنية مرغوب فيها ومسقطه مسبقًا والتي على إثرها تم اختيارهم للتخصص الذي يحملون شهادته حاليًا، إلا أنهم يعجزون على تحقيق هذه الهوية في أرض الواقع وهذا راجع لتعارض مفهوم الهوية المهنية مع ما يعيشه خريجي الجامعات في محيطهم المهني. يكمل مفهوم الهوية المهنية في أنها صيرورة مستمرة التفاعل بين ما اكتسبه الفرد خلال مشواره الشخصي وما يواجهه من مواقف جديدة في محيط عمله (Dubar, 2000)، هذا التفاعل يصبح أمتن وأقوى في ظل كل من الديناميكية الإجرائية والعلاقات الإنسانية داخل منظومة العمل، الأمر الذي يفتقر إليه المتعاقدون من خريجي الجامعات مع الوكالة الوطنية للتشغيل، إذ أنهم لا يقومون بأعمال تتماشى مع كفاءتهم المهنية في المؤسسات التي يعملون بها، كما أنه ليس لديهم عمل محدد في هذه المؤسسات.

يوجه المتعاقد إلى مؤسسة العمل على أنه مساعد عون إداري رئيسي، هذه الوظيفة لا تتطلب مع تخصصه ولا شهادته الجامعية كما أن المهام التي يكلف المتعاقد بأدائها لا ترقى لقدراته الفكرية ولا لكفاءته المهنية. هذا النوع من العقود الذي ينص على إقرار يوضع تحت التصرف، يجعل المتعاقد تحت تصرف المسؤول بحيث يكون لهذا الأخير الحق في تكليف المتعاقد بأي عمل وبتغطية أي نقص في مؤسسة العمل، الأمر الذي يجعل خريجي الجامعات ليس لديهم أدوار فعالة في المؤسسات التي يعملون بها.

هذا النوع من العقود لا يوفر حسب آراء المستجوبون الحاصلين على شهادات جامعية في تخصص معين المكانة الاجتماعية التي تسمح بالتعرف عليهم اجتماعيا، وهذا عكس تماما ما أسفرت عنه أبحاث (Dubar, 2000) والتي تحمل توضيح ملفت للطريقة التي تتكون على إثرها الهوية المهنية، جاء في هذه الأبحاث أن الهوية المهنية تكون نتيجة التنشئة الاجتماعية والتفاعلات المستمرة التي يقوم بها الفرد مع من يحيطون به ويشكلون حيزه الاجتماعي، هذه التنشئة تعتمد على علاقات إنسانية تساهم في اندماج الفرد في جماعات سواء كانت هذه الجماعات رسمية أو غير رسمية تمكنه من تبني مزيج من القيم والمبادئ

الأخلاقية والقوانين والمعايير الاجتماعية التي تؤهله للحصول على مكانة اجتماعية يعرف ويتعرف عليه من خلالها. كما تعد العلاقات الإنسانية في محيط العمل بمثابة المرآة التي تعكس الصورة الذاتية للفرد فترسخ وتوثق عند تقبل الآخرين لها، ويكون العكس إذا ما تم رفضها، وهذا الرفض بالذات ما يعيشه المتخرجين الجامعيين المتعاقدين مع الوكالة الوطنية للتشغيل في المؤسسات التي يعملون بها لذا هم يحسون بالتهميش وبعدم الانتماء. الهوية المهنية تستلزم تفاعل دائم بين ما يمتلكه الفرد من معارف وأفكار نظرية، وما يقدمه له الميدان من تسهيلات لتطبيق هذه المعارف على أرض الواقع، إلا أن هذه التسهيلات تبقى غير متوفرة عند المتعاقدين مع الوكالة الوطنية للتشغيل نظراً لعدم أخذ المسؤولين بعين الاعتبار كفاءة المتعاقدين أثناء تكليفهم بمهام أدنى مستوى من رصيدهم المعرفي، الأمر الذي لا ينطبق مع مفهوم Dubar للهوية المهنية الذي يعتبرها صيرورة بناء واستكشاف للتعرف على الذات، حيث يكون الفرد راضٍ على ذاته وفي نفس الوقت يكون مصادق عليها من قبل زملائه ومن قبل المؤسسات التي تؤطره مهنياً : (Cité par : Francq & Maroy, 1996, p. 82).

هذه المصادقة تحتاج إلى إحساس الفرد بالانتماء إلى مجموعة من الأشخاص تجمعهم أهداف مشتركة وتؤطرهم قوانين موحدة، الشيء الذي يفتقر إليه المتعاقدون في محيط عملهم، لأن الشعور بالانتماء إلى مؤسسة ما يكون نتيجة مزيج بين مؤشرين قويين. إحساس الفرد بأن له دور مفيد وفعال في المجموعة، وإحساسه بضرورة التضامن مع فريقه، هذان المؤشران يساعدان العامل على التبني السريع للمبادئ والقيم الأخلاقية التي تنتهجها المؤسسة. كما يعطيان معنى للأعمال التي يقوم بها الفرد في مؤسسة العمل مما يدفعه لتحسين أدائه وتطوير كفاءته، وهذا راجع لرغبته في الحصول على مكانة اجتماعية معينة تميزه عن الآخرين وتحقق له الرضا الاجتماعي.

محيط العمل حسب (Sainsaulieu, 1977) عبارة عن فضاء ثقافي يعمل على ترسيخ معارف الفرد النظرية وتحويلها إلى كفاءات تميزه كفرد مستقل بذاته وتساعد على الاندماج والتكيف السريع داخل المجموعة التي تتبناه فكرياً، فالإيديولوجيات المشتركة تسهل عملية التواصل بين العمال وتوطد العلاقات بينهم ليصبحوا أداة دعم لبعضهم

عنوان المقال

البعض. وهذه الإيديولوجيات التي تقوم على منطق مشترك تشكل وحدة متلاحمة وصلبة تقود المنظومة إلى تحقيق أهدافها المرجوة، في نفس الوقت تمكن العامل من بلوغه المكانة الاجتماعية الراغب فيها. إن الأداء الجيد والتمكن للعامل في محيط عمله يترجم مدى ميله للمهام التي يكلف بها. وهذا الميل والرغبة هو سبب اختياره لهذا التخصص بالذات دون غيره. لذا فإن حسن التنظيم والتسيير الجيد من قبل المسيرين والمسؤولين في أي منظومة يتطلب وضع الرجل المناسب في النشاط المناسب وتوجيهه نحو المجموعة المناسبة لأن التفاعل المستمر بين أفرادها طوال مدة تواجدهم مع بعض يؤثر لا محال على مضمون صورهم لذواتهم، ونتائج هذه الدراسة تبين أن المتعاقدين من خريجي الجامعات لا يشاركون في تحقيق أهداف المؤسسات التي يعملون بها وهذا لأن توجيههم إليها لم يكن مدروس بطريقة تضمن لهم أدوار فعالة في محيطهم المهني ولا لتضعهم في الأماكن المناسبة لتخصصاتهم الجامعية.

تشكل الهوية المهنية يعتمد بشكل كبير على الظروف الجماعية والفردية في نفس الوقت، هذه الصيرورة مرتبطة بالعلاقات الإنسانية في محيط العمل بصورة الذات وبتقدير الذات وبدرجة انتساب الفرد لمحيط عمله. لذا يعد النشاط المهني الحقل الاجتماعي الذي له اثر كبير في بلورت هوية الأفراد وهذا ما توضحه لنا إجابتهم على سؤال " من تكون؟" بحيث تكون الإجابة مباشرة اسم المهنة التي يزاولونها، إلا أن المتعاقدون مع الوكالة الوطنية للتشغيل لا ينسبون أنفسهم إلى الوظيفة التي يعملون بها وإنما للوكالة الوطنية للتشغيل، وهذا ما نلاحظه في إجابتهم على سؤال ماذا تعمل؟ فتكون إجابة المتعاقدون تفكير " تابع لـ (ANEM)" وهذا خير دليل على عدم إحساس هذه الفئة بهويتها المهنية لأنها لا تقوم في أرض الواقع بوظيفة أو عمل محدد يترجم كفاءتها وقدراتها التي تسمح بالتعرف على أفرادها مهنيًا، فمؤسسات العمل التي تم توجيههم إليها لم تمنحهم فرصة تجسيد مشاريعهم المهنية، ولا تحقيق مكانتهم الاجتماعية ولم تتمكن حتى من ضمان مستقبلهم المهني بل على العكس تماما جعلت مصيرهم مجهول. والهوية المهنية لا تحقق في ظل هذه الظروف، وإذا كانت نية سياسة التشغيل الجديدة التي انتهجتها الجزائر والمتمثلة في عقود ما قبل التشغيل التي وجه بها أغلبية المتخرجين الجامعيين إلى مؤسسات عمل حكومية هي

تقليص مستوى البطالة في أوساط هذه الفئة، فإن نتائج هذه الدراسة تبين مدى إخفاق هذه السياسة وبأن الوكالة الوطنية للتشغيل التي اعتمدت عليها بشكل كبير سياسة التشغيل لتوجيه خريجي الجامعات إلى مؤسسات العمل لم تساهم في حل مشكل البطالة وإنما كل ما قامت به هو نقل البطالة من الشارع إلى مؤسسات العمل.

خلاصة:

إن النتائج المتحصل عليها من خلال استمارة بحثنا توضح لنا بأن الحاصلين على الشهادات الجامعية والمتعاقدين مع الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM) يعيشون ظاهرة غريبة بحيث أنهم مصنّفون في خانة جديدة لا هي تابعة لفئة العمال ولا لفئة البطالين، هم عبارة عن مجموعة من أشخاص نسبوا إلى هيكل الوكالة الوطنية للتشغيل بحيث لا يتعرف عليهم من خلال ما يقومون به من عمل ولا حتى من خلال الشهادة التي يحملونها، وإنما أصبحوا يعرفون بـ "تاع (L'ANEM)" أي التابعين إلى الوكالة الوطنية للتشغيل. هذه الصورة الغامضة التي يتسم بها المتعاقدين تحول بينهم وبين المكانة الاجتماعية التي لطالما طمحوا لاكتسابها وعملوا طيلة مشوارهم التكويني جاهدين لتحقيقها.

إن الواقع المؤلم الذي يعيشه المتعاقدون في محيط عملهم يحبط معنوياتهم ويعيق تشكيل هويتهم المهنية نظرًا لتقدير الذات المتدني الناتج عن سوء تكيفهم في بيئة عملهم، وإلى نظرة الآخرين إليهم التي تواجههم بعجزهم على تحقيق النجاح الاجتماعي. تقدير الذات الذي هو عامل ضروري في تشكيل الهوية المهنية للأفراد تفتقر له هذه الفئة التابعة للوكالة الوطنية للتشغيل والتي تعتبر نفسها مجرد ظاهرة تنقضي بانقضاء فترة العقد. لذا فمفهوم الهوية المهنية بعيد جدًا عن تناول هذه الفئة من المتخرجين الجامعيين.

قائمة المراجع:

عنوان المقال

- سليمان أحمية. (26 - 27 أفريل 2009). السياسات العامة ودورها في بناء الدولة وتنمية المجتمع. السياسة العامة في مجال التشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر. سعيدة - الجزائر.

- Danvers, F. (2009). *S'orienter dans la vie: une valeur suprême? : essai d'anthropologie de la formation*. Septentrion: Press Univ.
- Dubar, C. (2000). *La construction d'une identité sociale et sa portée professionnelle*. Paris: Armand Colin.
- Dubar, C. (1998). *La socialisation construction des identités sociale et professionnelles*. Paris: Armand Colin.
- Francq, B., & Maroy, C. (1996). *Formation et Socialisation au travail*. Paris: De Boeck Superieur.
- Pastor, P., & Bréard, R. (2005). *Motiver*. France: Editions Liaisons.
- Sainsaulieu, R. (1977). *L'identité au travail: les effets culturels de l'organisation*. Paris: Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politique