

الجامعة الجزائرية بين مقتضيات الدولة واحتياجات المجتمع

الدكتور: جمال حود مويسة، جامعة التكوين المتواصل، الجزائر

الدكتور: رابح علي موسى، جامعة التكوين المتواصل، الجزائر

الملخص:

الجامعة فاعل مؤسساتي له مسؤولية عظمى في إرساء قيم العدل والمساوات، من خلال تمكين مريديها، بالتساوي، من وسائل التكيف مع متغيرات الواقع الاجتماعي، ثم ترك التنافس الحر والعدل، للحصول على المقام الاجتماعي، يفعل فعله، وهي مسؤولية حضارية تتعاضد عند كل موعد إصلاح، ذلك أن الفعل الإصلاحي، هو بدوره، فعل مسؤولية بجدارة. نحاول من خلال هذا المجهود البحثي المتواضع معرفة مدى قدرة المنظومة الجامعة الجزائرية، من خلال محطات الإصلاح المختلفة، على الاستجابة لحاجات المجتمع المتجددة ومرافقته التكيف مع التحولات الإقليمية والعالمية الكبرى، سواء باعتبارها أداة تأقلم مع التغير بإعطائها أساليب ومناهج التكيف لمرتادها، أم باعتبارها أداة عدالة اجتماعية بإعطائها نفس الفرص من الكفاءة لمريديها.

Abstract:

The university system, either as a producer of scientific and professional competence or as an innovator of methods, can only be an instrument of social justice, through the equitable endowment of its faithful by the best methods and methods. tools of adaptation to change, leaving then the free race for the merits. We try, through this humble effort of research, to know the capacity of the national university system, through the various stages of reform, to answer the expectations of the society, to adapt to the big changes and to get along with modernity.

مقدمة:

الحدود الفاصلة بين بمفهومي المقتضى والحاجة هي تلك الهوة الوظيفية الحاصلة بين المهمة الحضارية التي تفترضها عملية بناء المجتمع، التي تضع الجامعة في امتدادها الطبيعي كمؤسسة منتجة للمعرفة، مجددة للمناهج، مرسية لقيم العدالة الاجتماعية؛ من خلال منح جميع المواطنين فرصة الولوج للمعرفة على قدم المساوات، وبين المقتضى الإيديولوجي للدولة الذي يجعل من الجامعة مؤسسة - وسيلة تمتد بها داخل دواليب المجتمع وتجعل منها أداة رقابة واحتكار للعنف الرمزي.

تلك الهوة تزداد حداثتها حال الاصطدام بالمصفوفة الفضاء - زمنية وما تفرزه من بنى اجتماعية ذات الصبغة القبلية - الدينية الموجودة في وضعية تناقض تام مع مفترضات المشروع التحديثي والذي تجسد فيه الجامعة دور مؤسسة العقلنة التي تستبدل كل معايير الاستحقاق الدينية - القبلية بأشكال جديدة للاستحقاق المؤسس على الكفاءة المهنية.

لذلك كانت محطات الإصلاح المختلفة، التي باشرت الدولة في مواعيد محددة، وفقا لأجندة إصلاح وتحديث تتزامن عموما مع متغيرات دولية، أين يكون لزاما عليها مواكبتها باعتبارها طرف إقليمي فاعل، غالبا ما أحدثت أشكال مختلفة من التصادم بين مقتضيات الدولة المندرجة في إطار الوفاء لالتزاماتها الدولية وفرض منطق الدولة المتكأ على العنف الشرعي، على حد تعبير ماكس فيبر، وبين الحاجات الاجتماعية التي عموما ما يشوبها الخوف من الإصلاح والتوجس من عدم التمكن من مواكبة متطلبات التغيير والتحكم في مقتضياته.

1. في تجارب الإصلاح الجامعي الجزائري:

تجارب إصلاح التعليم العالي الجزائري؛ عبر المحطتين التاريخيتين لسنتي 1971 و2003، هل شكلت الفرص الحقيقية لتمكين الجامعة

الجزائرية من التأسس كمنتجة للمعرفة، مجددة للمناهج ومرسية للعدل الاجتماعي؟ ثم ألا يحق التساؤل اليوم حول مدى تجاوب الإصلاح الأخير، المندمج في منطق مسار بولون Bologne، مع منطق التحول في سوق العمل، الذي هو نفسه الأساس الفلسفي والمحرك لهذا المسار؟

سنحاول، عبر محاور هذا العمل البحثي، التطرق لتلك التغيرات الجوهرية التي يشهدها عالم الشغل محليا كامتداد للتغيرات الكلية، منتوج عولمة السوق، ثم قياس قدرة الجامعة الجزائرية، من خلال برنامجها الإصلاحي، على تجديد البنى الاجتماعية - المهنية عبر تمكين وإعداد الكفاءات المهنية، وعلى الخصوص بروز فئات مهنية جديدة منتجة.

فبغض النظر عن مسؤولية الجامعة، كفاعل مؤسستي، في إرساء قم العدل والمساوات، من خلال تمكين مريديها، بالتساوي، من وسائل التكيف مع متغيرات الواقع الاجتماعي ثم ترك التنافس الحر والعاذل، للحصول على المقام الاجتماعي، يفعل فعله، فإن هذه المسؤولية تتعاضد عند كل موعد إصلاحي ذلك أن الفعل الإصلاحي هو قبل كل شيء فعل مسؤولية بجدارة.

فإلى أي الرهانات التنظيمية خضعت عملية إصلاح التعليم العالي في الجزائر، وهل شكلت هذه العملية الفرصة المثالية لتجديد البنى الاجتماعية المهنية بشكل يسمح ب بروز الفئات المهنية المنتجة للقيم المضافة، المجددة لأساليب وطرائق العمل و المرتكزة على شرعية العمل المبدع المبني على الكفاءة الواعية والعارفة، من طراز النقابي النخبوي والمقاوم المبدع، أم أنها لا تغدو كونها مناورة لإعادة إنتاج البنى المهنية البالية والمتكئة على مختلف الشرعيات العقيمة وعلى القيم الريعية المهيمنة والمعيقة لكل عمليات التحديث والإخصاب الفكري؟

هي جملة من التساؤلات التي يحاول الحقل الأكاديمي الإجابة عنها عند كل موعد إصلاح لمنظومة التعليم العالي، أي محطتي 1971 و2003، بمقاربات علمية مختلفة ومتباينة.

فبعض الأطروحات تشير إلى وجود هوة حقيقية ومستمرة الارتداد بين، المنظومة الانتاجية من جهة، وبين عملية رصد الموارد البشرية من جهة ثانية، أين تتحمل الجامعة والمؤسسة المسؤولية العظمى للتقريب بين المتغيرين المنتجين للقيمة المضافة، لكن بفعل التباين الفاضح في الأهداف للفضائين المؤسساتيين نتجت تلك الهوة وبالتالي الاختلال الهيكلي الوظيفي المزمّن.

فمن جهة أسندت المؤسسة الاقتصادية العمومية لنفسها مهمة رصد الموارد الطبيعية والمالية، الناتجة عن بيع تلك الموارد الخام، لتوزيعها على شكل أجور كوظيفة حضارية، مع ترك الاهتمام بتأهيل المورد البشري كأولوية ثانوية؛ أسندت مؤسسات التكوين العالي لنفسها مهمة مغايرة تماما وهي "جزارة" هيئة التدريس، تعريب لغة التلقين ودمقرطة الدخول إلى الجامعة.

نتيجة هذه الهوة بين الفضائين هو تضييع الفرصة لتجديد العلاقات الاجتماعية، السياسية والاقتصادية، لمرحلة الجزائر المستقلة، أين تشكل التكنولوجيا أحد أهم نواتج هذا التجديد. كما كان للمد التنظيمي للدولة بالانفراد بخلق، تسيير ومراقبة الوحدات الصناعية، الأثر السيئ على روح المبادرة وتثمين نتائج البحث العلمي الجامعي داخل الفضاء الاقتصادي.

كما لا يرى اتجاه آخر، في جملة الإصلاحات المدخلة دوريا على منظومة التكوين العالي إلا كوسائل وأساليب من السلطة السياسية لإضفاء الشرعية على ممارساتها المعاد إنتاجها دوريا أيضا ثم تدعيم

الشرعية التاريخية المتوارثة بشرعية أخرى أكثر مصداقية وذلك من خلال توظيف الجامعي النخبوي كمثل للسلطة داخل المجتمع أين يتمتع المتعلم بحظوة خاصة هي نتاج للمقام المحفور في الذاكرة الجماعية لأصحاب العلم.

لكن الخلل الناتج في وظيفة التعليم العالي، وفق هذا الطرح لم يكن ناتج عن التباين في الأهداف، وفق أطروحات الاتجاه الأول، وإنما هو نتاج للتباين في الوظيفة الحضارية المسندة للتعليم من قبل توجيهين أيديولوجيين داخل النظام؛ الأول يرى أن التعليم العالي هو وسيلة تحديث اقتصادي واجتماعي على الطريقة ألسان سيمونية الثاني يرى في التعليم الوسيلة المثلى للحفاظ على المقومات الوطنية.

من حيث توزيع موازين القوة فإن الاختلاف في تحديد أهداف التعليم أفرز هيمنة النخبة السياسية المدافعة على الوظيفة الأولى على القطاع الحيوي الاقتصادي أما النخبة الثانية فهي التي بسطت اليد على البيداغوجي وهو، على المستوى البنيوي، ما أفضى إلى بروز نسقين تنظيميين يعملان وفق منطق تلك النخبتين: الأول متمثل في الوزارات التقنية التي ترقب أكبر المؤسسات الاقتصادية بما فيها تلك القطاعات التي تملك امتدادا عبر وصايتها على بعض معاهد التعليم العالي، أما النسق الثاني فيتمثل في وزارات التربية، العدالة و التعليم العالي.

وعلى كثرة و اختلاف الاطروحات المحللة لوظيفة الإصلاح الجامعي في الجزائر، فإنه يمكن حصرها بين تلك الأطروحات الأكثر تشاؤما، التي تذهب إلى حد اقتراح الغلق الفوري للجامعة كنتيجة للتسيير الكارثي والنتائج المخيبة لتجارب الإصلاح المتعاقبة وتستدل باللانجاعة، الموصوفة في التأهيل لدى الجحافل المتخرجة سنويا من هذه الجامعة بدون آفاق تشغيل، وبين تلك الاطروحات الأقل تشاؤما، التي ترى أنه مهما تكن النعوت الواصفة لإصلاح الجامعة ومهما يكن مستوى التأهيل

للطالب الجامعي الجزائري، إلا أنها تلاحظ تمتع هذا الطالب، حال التخرج، بامتيازات نسبية مقارنة بالفئات الأخرى، للاندماج المهني في القطاع العمومي والقطاع الخاص، مستدله لذلك بالتناج الإحصائية حول فرص التوظيف داخل مخططات التسيير لقطاع الوظيفة العمومية و نوعية الطلب على العمل في القطاع الخاص.

وبالرغم من قلة الدراسات الجادة حول أثر إصلاح التعليم العالي الأخير في الجزائر، الذي يوحد المناهج والمسارات الدراسية ويجوها من النظام الكلاسيكي المعهود إلى نظام الـ "م د" الحديث، بالنظر لكون التجربة مازالت "بصد الحدوث"، بشكل يجعل من كل محاولة تقييم محاولة خاضعة للأحكام الذاتية المسبقة، إلا أن التجربة من حيث منطلقاتها الفكرية كتناج لمسار "بولون"، المستند في صياغته على الخصائص الاقتصادية والاجتماعية للفضاء الأوروبي يدفعنا إلى الاستخلاص التالي:

إن مسار "بولون"، أتى كحتمية حضارية و تاريخية للتطور السياسي والاجتماعي والاقتصادي الأوروبي من جراء عولمة السوق والعرض والطلب، زوال الحدود الجغرافية بين دول ذلك الفضاء وتبدد المفهوم المتعالي للدولة الوطنية، ثم التوجه نحو اقتصاد المعرفة وتعميم معايير الإنتاج المادي والمعرفي بالاستعانة بالتقنيات الحديثة للإعلام والاتصال الذي بلغ مستوى التحكم فيها أوجه في هذا الفضاء، نظير بقاء فضاؤنا رهين الانغلاق على الذات و الخضوع للحتميات الحضارية الكلاسية التي تتموقع تاريخيا في الفضاء الزمني الما قبل رأسمالي مع أثقل الموروث الثقافي القبلي لكل حركية تنموية حديثة.

ثم هل يمكن أن يستجيب الفضاء التشريعي الجزائري للدعوة الشرطية لمقاربة القانون الجزائري من القانون الأوروبي، وفق المادة 56 من أنفاق الشراكة الجزائري - الأوروبي، وما تنجم عنه من حتميات لمقاربة كل المعايير المحلية، بما فيها المنظومة التربوية والتعليمية، مع المعايير

الأوروبية على رغم من إشكالية الشرعية التي تطرحها خطوة مماثلة فضلا عن المشكلات المادية والتقنية الناتجة عن احتضان تنظيم لا يزال يثير النقاش والجدل في موطن ميلاده.

2. التكيف المهني كمحدد للتكيف الاجتماعي:

عملية البحث عن قدرة العامل المهني كمحدد حاسم لإحداث التغيير الاجتماعي وإعادة تشكيل البنى المجتمعية لا يمكن أن تدعي لنفسها أي حق في السبق المعرفي، ذلك أن الموقع المهني، درجة الاجتهاد في الأداء والتواتر في الحراك المهني عموديا وأفقيا، شكلت منذ مدة أحد أهم مواضيع البحث في الحقل العلم اجتماعي، فضلا عن كونها أحد أهم الأدوات التفسيرية لظواهر ذات الصلة الوثيقة بالحقول الأبيستمولوجية الأخرى كالاقتصاد والسياسة والتاريخ.

ففي جدلية أولوية الحاجة للحراك ام للاستقرار لدى العامل يمكن الإشارة للرؤيا الاستباقية لابن خلدون حين حاول معالجة مسألة المقام وتأكيد الذات، بقرون قبل ماكس فيبر، أبراهام ماصلو وغيرهم من الأوائل، من منظور الاستقرار والحركة، فحالات الترحال و الثبوت في مهنة هي المولدة للوضعية الاجتماعية بدو/ حضر: إن اختلاف الناس في أحوالهم إنما هو اختلاف فحلتهم من المعاش (...)، وكان حينئذ اجتماعهم -يقصد البدو-وتعاونهم في حاجاتهم، و عمرانهم من القوت والسكن والدفء، إنما هو بالمقدار الذي يحفظ الحياة و يحصل بلغة العيش (...)، ثم إذا اتسعت أحوال هؤلاء المتحلين للمعاش وحصل لهم ما فوق الحاجة من الغنى والرفه، دعاهم ذلك إلى السكون و الدعة (...). هؤلاء هم الحضر (...). و من هؤلاء من يتحلل التجارة، و تكون مكاسبهم أثن وأرفه من أهل البدو، ولأن أحوالهم زائدة على الضروري...⁽¹⁾.

نسجل في هذا القول إقرار أن أسلوب اكتساب الفرد لأسباب العيش والمال له الدور الحاسم في الموقع الاجتماعي والاختلاف على

الآخرين. جل الأطر النظرية التقليدية أخذت نفس المنحى لما ألحت على متغير المهنة كمحدد حاسم للوضعية الاجتماعية للفرد، فمن أغست كونت" وتساؤلاته عن مكانة الطبقة العاملة والطبقة البرجوازية في إحداث التطور إلى ماركس ودور وسائل العمل والإنتاج في سيادة من يملكها واغتراب الفرد الذي يفتقدها من جراء تحوله إلى قوة عمل في يد الرأسمالي المالك، إلى "ماو تسي تونغ" والطبقات الاجتماعية في الصين التي تبنى على أساس المادي الناتج عن الوضع المهني البحث.

إلا أن "سوركين" تميز، كأحد أوائل منظري الحراك الاجتماعي، من خلال وضعه لجملة من القواعد والمسلمات المتعلقة بالوضعية الاجتماعية وفقا لتغير المهنة، فأكد أنه "كلما كانت المسافة التي يقطعها الشخص في حياته المهنية والاجتماعية طويلة كلما تقلص عدد الأشخاص من الأدنى إلى الأعلى" وهو ما يعني أن التغير في التمايز الاقتصادي لا يحدث بصورة مفاجئة، فالمسافة الزمنية الضرورية لصعود أو الهبوط في السلم الاجتماعي قد تتعدى جيلين أو ثلاثة أجيال، باستثناء بعض الحالات التي تحدث فيها قفزات من طرف بعض الأشخاص والتي تبقى كحالات جد محدودة ديموغرافيا⁽²⁾.

حديثا، حاول تيار الحراك الجيلي تحت قيادة "ريمون بودون"، وعلى الخصوص من خلال أعمال "روجر جيروود"⁽³⁾، تحليل الحراك على أساس التحقيقية الزمنية الجيلية، سواء كان ذلك بالاهتمام بالحراك ما بين الأجيال أو داخل نفس الجيل الواحد، وذلك من منظور العلاقة بين المهنة السابقة في الماضي والمهنة الحالية ليصل إلى النتائج التالية⁽⁴⁾:

إن بنية التشغيل تتجه اتجاها تصاعديا ونادرا ما تحدث الحركات التنافسية والسبب في ذلك هو نمو فروع الاقتصاد والمكننة.

✓ يؤدي الدخل والملكية دورا هاما في إعادة الشخص إلى حضيرته الاجتماعية، رغم ظروفه الاجتماعية الأولى التي تبعده عنها، فابن

المحامي الذي يبدأ كمستخدم سرعان ما يعود إلى حظيرته الاجتماعية.

✓ تعود الترقية الاجتماعية إلى الجهد الفردي أو الحظ أو التغيرات التي تحدث في فروع الاقتصاد، لكن هذه الحالات لا تتكرر ولا تحول البنية الاجتماعية تحويلا جذريا.

✓ يؤدي التصنيع إلى القطيعة في الروابط العائلية وإلى تغيير في البنى الاجتماعية المهنية.

✓ إن تغيير الفئة الاجتماعية يؤدي إلى تغيير الوضعية المهنية القاعدية، كأن ينتقل الشخص من تقني زراعي إلى تقني صناعي مثلا، وإلى تغيير مكان العمل، وإلى تغيير الترتيب السلمي، ويؤدي كذلك إلى تحويل النمط الاجتماعي.

يخلص هذا التيار الفكري إلى أن حالة عدم المساواة بين الأفراد مردها إلى عوامل كثيرة ومتشعبة، إلا أنها تبقى كلها مهملة أمام المحدد المهني، فهذا التيار ينفي الافتراضات التي كانت سائدة والتي تدعي أن الناس يرغبون في مهنة راقية كوسيلة أو غاية لبلوغ أهداف أخرى مثل الغنى والسلطة والسعادة، لأن البحث الميداني أثبت أن الناس لا يبحثون عن مهنة راقية لأنها تضمن بالضرورة السعادة أو الدخل المرتفع.

فهل المهنة هي التي تحظى بالتقييم والامتياز أم مردود هذه المهنة؟ ورغم الاقرار بعدم التوصل إلى نتائج محددة، إلا أنه يفترض أن حالة الرضا بالنسبة لفرد ما غالبا ما ترتبط بوضعيته المهنية، فيمكن الملاحظة أن المهن ذات الامتياز هي خيار الأشخاص ذوي المستوى التربوي العالي، كما أن مهن أقل مردودية ورجحية، كالتعليم والشؤون الدينية تجذب الأشخاص الذين تلقوا تربية أساسية محددة قيما وتمتع لديهم بامتياز أكثر من المهن المريحة والأكثر رجحية التي تجذب أشخاصا غير متعلمين.

كما قاد الاقتناع بجميعة المهنة كمحدد للوضع الاجتماعي في مرحلة لاحقة إلى حد التقنين الإحصائي والرياضي لفرص المرور من طبقة إلى طبقة ونسب ذلك وفقا لمهنة الآباء والأبناء وهو ما يعرف بنمط "باط" Path" ونموذج متغيرات المرور.

في باب تحديد المهنة للمقام يلخص "جيوفاني بيزينو" مقارنته حول مفهوم النخبة، بعد أن قاد جدلا نظريا حول محددات النخبة والنخبوية في التساؤل التالي: هل تعني النخبة سوى وضعية طبقة أو جزء من طبقة تمارس مهنة قيادة فنية روحية أو اقتصادية؟⁽⁵⁾.

الاهتمام بربط مستوى الكفاءة المهنية وقدرة الأفراد على التكيف الدوري مع حاجات السوق المتجددة كأحد معايير الحصول على المقام الاجتماعي، يضع الباحث أمام مسؤولية رصد أهم التغيرات الحاصلة على المستوى البنيوي لسوق العمل وفهم ميكانزماته الوظيفية ثم تحديد كفاءات تمكين هؤلاء الأفراد من الاستجابة لمتطلبات هذا التغيير من خلال معرفة كيفية أداء أهم الفاعلين المؤسساتيين، المنوطون بتأدية أدوار التأهيل هؤلاء الأفراد، متمثلة في هيئات التكوين والتعليم العالي.

3 . أهم التغيرات البنيوية - الوظيفية في سوق العمل خلال الوضعيات الإصلاحية:

إن لجوء الباحث في حقل المعرفة العلم اجتماعية إلى أدوات التحليل الخاصة بالحقول الأبيستولوجية الأخرى، لاسيما الاقتصادية والإحصائية، عند محاولته لفهم جملة التغيرات الهيكلية و الوظيفية الطارئة على سوق العمل و الظواهر المترتبة عنها، يغدو أمرا لا مفر منه، وذلك أمام عدم وجود نظرية علم اجتماعية قائمة بذاتها تخص بالدراسة هذه الإشكالية من جهة، و من جهة أخرى بالنظر إلى خصوصية الظاهرة في حد ذاتها، حيث تظهر إستيمولوجيا على أنها محصلة وتابع لبعض المتغيرات المستقلة ذات البعد الاقتصادي و الديمغرافي المحض كالتضخم، الأجور، الاستثمار، الإنفاق العمومي و النمو السكاني ... الخ. حتى

أن بعض الاتجاهات الاقتصادية تضع إشكاليات سوق العمل في أفق يجعل منها كنتيجة لبعض المؤثرات ذات الأبعاد الاقتصادية البحتة والقابلة للقياس، مثل التأكيد العددي أن تحقيق معدل نمو يقارب 3% يؤدي إلى انخفاض نسبة البطالة ب 1 %، وهو اتجاه يتحفظ عليه حتى بعض الاقتصاديين أنفسهم، فالفرنسي كلود فيمون" مثلاً، في مؤلفه "مستقبل الشغل"، يؤكد أنه لا يمكن على الإطلاق ارتكاز سياسة للتشغيل في بلد ما على بعد واحد لتفسير الظواهر السلبية لسوق العمل، كنقص التأهيل، البطالة و العمل الغير رسمي ومن ثمة محاولة التأثير في هذا العامل، وإن حدث وأن ارتكزت هذه السياسة على هذا العامل الفريد فإنها مغامرة حقيقية تقود حتماً إلى توخي نتائج معاكسة لما يؤمل الحصول عليه، ولا يمكن حينها إلا انتظار معاودة بروز هذه الظاهرة من جديد ولو بعد حين⁽⁶⁾.

وهو تاريخاً شيء مثبت إذا ما نظرنا إلى ما بعد فترة العشرينيات الثلاث للازدهار في أمريكا أين عاودت مشكلة البطالة للظهور بحدة، بعد ما ساد الاعتقاد، خلال تلك الفترة، بأن مفهوم التشغيل الكامل ممكن التحقيق بتطبيق إستراتيجية تحرير الاستهلاك، ثم السياسات النقدية المستوحاة من أطروحات مدرسة شيكاغو بقيادة "ميلتون فريدمان" الناجمة عن الرد على نظريات "كنز"، التي بدورها أوهمت الدول المتقدمة لمدة زمنية معتبرة بأن مشكلة البطالة، التي تفاقمت بعد أزمة 1929، قد حلت إلى الأبد.

لذلك فإن محاولة تحديد مسببات الظواهر السلبية في سوق العمل تبقى مهمة غاية في التعقيد، يباح معه استعمال جميع الوسائل المتاحة والممكنة ولو كان ذلك على حساب الصرامة المنهجية والأبستمولوجية في بعض الأحيان، التي تجبذ التقيد بوسائل التحليل النظرية المستنبطة من تراث العلم الاجتماعي.

ما يزيد في تعقيد مهمة التحليل هو خصوصية الفضاء الزمني، متمثلاً في المرحلة الإنتقالية، المراد تحديده لفهم تغيرات هذا السوق، أين

يكون لزاما علينا الإشارة إلى بعض الملاحظات التي تقتضي جملة من التحفظات المنهجية ونظرية:

فمقاربة موضوع في ظل سيرورة انتقالية، يجعلنا في موضع الباحث عن تثبيت الزئبق في موضع محدد، ذلك أن الفضاء الزمني للبحث يتسم بوتيرة جد متسارعة للتغير وبوقائع مضللة في غالب الأحيان، بمعنى أن الحلول التي تطرح لمواجهة التغيرات في سوق العمل عموما ما تكون تحت التجريب، أي أنها تحمل صفة المؤقتة حيناً والشكلية أحيانا أخرى، لتحل محلها حلول أخرى ويكون الباحث فيها في موقع من تجاوزه الزمن بالنسبة لموضوع دراسته وهو ما يلزم اللجوء للاستنجد بالتحليل التاريخي ثم تفعيل الخيال السوسولوجي على حد تعبير "رايت ميلز".

كما أن وقع هذه الوتيرة المتسارعة للتغير الاجتماعي تطرح جملة من الصعوبات المفهومية الأخرى على عدة أصعدة، أول هذه المستويات هو مفهوم المرحلة الانتقالية في حد ذاتها، و هل يمكن حقا توقيف زمن ابتدائي ثم نهائي لمرحلة معينة في تاريخ بلد أو أمة ما ثم نحاول التعرف على الخصائص والقوانين التي تحكم هذه المرحلة، و هو ما ينفيه "هنري مندراس" حين يؤكد أنه لا يمكن على الإطلاق إيجاد قانون للتغير الاجتماعي باعتبار أنه إذا أمكن ذلك فسوف يكون قانون عام للتاريخ⁽⁷⁾.

أم نكون أمام حتمية المجازفة و التسليم الإجرائي على أن المرحلة الانتقالية ما هي إلا ذلك الحد الافتراضي الفاصل بين وضعية المجتمع في وضع البطء، اقتصاديا، اجتماعيا و سياسيا، التي تطبع التنظيم الممرکز، و وضعيته في خضم مرحلة التغير المتسارع الذي يطبع المجتمعات في ظل النظام الرأسمالي، ثم نبحت عن مسببات الاستقرار، كفضيلة اجتماعية في ظل السيرورة الانتقالية لمرحلة الرخاء المنشودة، و من ثم نشرع في دراسة هذه المرحلة وفقا للأنماط الأربع في دراسة التغير الاجتماعي وهي اتجاهات التغير وقوانينه الشرطية والبنوية ثم شكله وأسبابه⁽⁸⁾.

إضافة إلى الاعتماد على الأسئلة التقليدية عند دراسة أي تغير وهي⁽⁹⁾:

✓ بماذا يتعلق التغير؟

✓ كيف يحدث هذا التغير وما المسار الذي يتخذه؟ هل هو مستمر؟

غير مستمر؟ منظم؟ غير منظم؟ هل يواجه مقاومة قوية؟ أين

تتمحور هذه المقاومة؟ شكلها؟

✓ سرعة هذا التطور وبطؤه؟ فجائيته وتدرجه؟

✓ ما هي العوامل المحدثة لهذا التطور والشروط المناسبة أو الغير

مناسبة له؟

✓ من هم الأفراد الفاعلين الذين يدفعون بالتغير للحدوث؟ ما هي

غايتهم؟ ومن هم المقاومين لهذا التغير؟

انطلاقاً من الأسئلة السابقة ما هو الشكل الذي يأخذه المجتمع في

المستقبل القريب والبعيد؟ وأظن أن هذه التساؤلات وخصوصاً آخرها هو

ما يتوافق مع إشكاليتنا في البحث عن قدرة المحدد المهني في الحفاظ أو تغيير

هيكله المجتمع.

يبقى لزاماً، أيضاً، الإشارة إلى أن سعة هذا التحول لا يمكن

استيعابها وتقييمها إلا في مرحلة معتبرة من الزمن يمكن وصفه بعمق

الزمن التاريخي، الذي يتيح لنا فهم الواقعة في مواقف زمنية مختلفة، وعلى

هذا السلم الزمني فقط يمكن أن نكتشف إلى أي الرهانات يخضع محتوى

العمل ومن ثمة تحليل هذه الرهانات بشكل لا يمكن أن تغالطنا أو نخطأ

في تفسيرها، وهو ما يزيد في صعوبة مهمة مقارنة موضوع كموضوع

التغير وإعادة الإنتاج الاجتماعي في الفضاء الجزائري، حيث ندرة

المقاربات المرجعية بالتحليل ذو العمق التاريخي، باعتبار أن جميع النقاشات

السياسية والعلمية تغطي عليها تفسيرات قصيرة المدى توافقاً وخضوعاً

للحدثاء الزمنية للتاريخ التنموي الوطني فضلا عن تدبب المرجعيات الإيديولوجية التي حكمتها ومازالت تحكمه، ما يبرر عموما القصور في المقاربات التاريخية لإشكالية العمل و البطالة وانعدام أعمال مرجعية كبرى حول المحددات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية التي يخضع لها سوق العمل في الجزائر، تاريخيا، ومن ثمة معرفة الرهانات المؤثرة عليه، حاضرا، و مدى قدرته على إعادة هيكلة المجتمع، مستقبلا.

أما على صعيد يتعدى الأطر الوطنية فيمكن رصد جملة من التحولات التي خضعت لها المفاهيم الاجتماعية- المهنية في ظل ما سميناه بالسيرورة الانتقالية، بدءا بما يحصل على المحتوى المفهمي للعمل، مع أزمة النموذج الصناعي الرأسمالي الغربي، من المفهوم الأجرى التقليدي إلى مفهوم إنتاج الخدمة، على عكس الصعيد المحلي أين لم يكن العمل المنتج في الجزائر ولمدة طويلة في لب اهتمام تنظيم الإنتاج الاجتماعي⁽¹⁰⁾.

فكيف سيكون هذا المفهوم بعد أن ترسخ لحقبة زمنية على أنه واجب و شرف، وفق دليل الاقتصاد السياسي الرسمي للإيديولوجية الاشتراكية، وضرورة مزوجة هذا الواجب مع شروط الكفاءة، المرودية و العقلانية في ظل التنظيم الاقتصادي والاجتماعي الذي نحن متجهين نحوه؟ وإلى أي نوع من الرهانات في مجال محتوى العمل نحن بصدد المواجهة؟ وهو سؤال من الصعب جدا الإجابة عليه في "وضع تغير بصدد الحدوث"⁽¹¹⁾.

وبالرغم من أن جل المدارس الوظيفية الفرنسية تنفي حدوث تغيرات جذرية منظورة على محتوى العمل، بغض النظر على ذلك التفتت في المفهوم العام للعمل أو التطورات الجزئية والمحلية للمفهوم، على مستوى بعض الشرائح الاجتماعية أو بعض القطاعات الاقتصادية، الناتجة أساسا على رفض البعد الأجرى للعمل وإدخال المزيد من المرونة في ساعات العمل⁽¹²⁾.

فإن مدرسة علم النفس الاجتماعي للتنظيمات الأمريكية في تلخيصها لمجمل إسهامات المختصين الأمريكيين⁽¹³⁾.

تقران أن سبعة تغييرات جذرية قد طرأت على طبيعة ومحتوى العمل في الوقت الحاضر:

✓ التداخل بين العمل والتكنولوجيا: بالرغم من أن العلاقة بين العمل والآلة ليست بالجديدة إلا أن عدد متزايد من الناس أصبح يرى أن تدخل الآلة في أعمالهم بقدر غير ممكن معه التفريق بين ما هو من اختصاص الإنسان وما هو من اختصاص الآلة، بالخصوص بعد أن حل الكمبيوتر محل الشخص في آخر المهام التي احتفظ بها لنفسه وهي المراقبة واتخاذ القرار بشكل أكثر فعالية من الإنسان نفسه في بعض الأحيان.

✓ التغييرات في تحديد المهام: فالعمل التقليدي كان في السابق جد قار ويمكن شغله جماعيا من قبل عدد معتبر من الأشخاص، إلا أن إعطاء الأولوية في تنظيم العمل الحديث لمزيد من المرونة في المهام أحدث تحولا على مستوى توزيع المهام، هذا التحول الذي تدعم بدوره بفعل ظاهرتين: - التسيير التوقعي للمهارات؛ حيث تتطور التنظيمات وفقا لهذه المهارات المكتسبة. بالإضافة إلى إحداث بعض المهارات والمهن للاستثناء في فضاء سوق العمل، حيث يكثر الطلب على هذه المهارات بالرغم من الشح الملحوظ في العرض اعتياديا.

✓ إدماج فئات جديدة من العمال؛ ويتعلق الأمر هنا بالمؤقتين والفصليين والعاملين بعقد عمل محدد المدة، ولا شك أن المؤسسة تستفيد كثيرا من هذا النوع من التشغيل ومن المرونة القانونية بصفة عامة، إلا أنه في الواقع يطرح هذا المشكل الجديد إشكالية كبيرة على مستوى تسيير الموارد البشرية على المدى البعيد فكيف يمكن تحسيس هذه الفئة بالانتماء

والمشاركة داخل المؤسسة، وكيف يمكن لهذه المؤسسة كسب قوة عمل مستدامة تزداد فعاليتها مع الزمن⁽¹⁴⁾.

✓ الأهمية المتصاعدة للتكوين المتواصل: المفهوم التقليدي للعمل عموماً ما يربط بين الفعالية والخبرة الماضية والمستمدة أصلاً من التكوين الابتدائي للعامل وهو ما يتبلور من خلال منحة الأقدمية المتصاعدة مع السنوات، إلا أن التطور المذهل للمكننة يتطلب تطوراً موازياً لمهارة العامل وهكذا تعيد التكنولوجيا النظر في أساليب التقييم التقليدية للمهارة وتصبح المهارة الفريدة المعتبرة هي قدرة تأقلم العامل مع محيطه المادي المتغير.

✓ مراقبة العمل من طرف المستهلك: مع التطور المذهل لعلوم التسويق في الآونة الأخيرة ترسخ مفهوم جديد لدى شريحة كبيرة من المستهلكين وهو إقبالهم على التفاوض لشراء خدمة ما بعد البيع قبل الانتباه إلى خصائص المنتج في حد ذاته، وهكذا دخل المستهلك في حسابان العامل وأصبح أكثر اتصالاً به من اتصاله برب العمل، ذلك أن الضغط الذي يشكله المستهلك من جراء إلحاحه على نوعية خدمة ما بعد البيع ليس بالهين بل هو ضغط وتأثير مضاعف على مستوى نوعية العمل ثم على مستوى المهام حينما لا يتوافق تنظيم العمل مع رغبة المستهلك.

✓ التحول نحو التحديد من دور الزعيم والمراقب: تطور روح الجماعة في العمل، المراقبة من طرف الزبون، اختفاء الهيكل التصاعدي في تنظيم العمل، كلها عوامل تحد من دور الزعامة والمراقبة في العمل، كما لا ننسى دور التطور التكنولوجي والإعلامي في جعل العمل يسير من دون الحاجة إلى رقابة أو زعامة مباشرة، كما أن التوعية بأهداف العمل لفائدة العمال

واستجابتهم المرجوة تجعل دور الرقيب يختفي، أو على الأقل يختزل في دور التوعية بأهداف العمل هذه.

✓ التحول من المقاربة الفردية للعمل إلى المقاربة الجماعية: تقليديا العمل كان ينظم حول الفرد، فهو الذي يتعاقد وهو الذي يظهر في عملية تسيير الموارد البشرية من خلال أجره وخصائصه في الأداء، كما أن الثورة الصناعية عملت على ترسيخ التناهي في تقسيم الأدوار وجعل الفرد هو القاعدة الإدارية والتفاوضية للعمل. إلا أن التنظيم الحديث للعمل أصبح يركز أكثر فأكثر على المجموعة التي وحدها تملك القدرة على التغيير الجذري للعمل، وهو ما ينجر عليه تغيير موازي في أساليب تحديد الأهداف وتقييم النتائج، وأكثر من ذلك فالمطلوب تغيير معايير تقييم الأداء بشكل يأخذ في الحسبان مدى قدرة الفرد على الانسجام مع العمل في المجموعة.

ورغم اقتناعنا بعدم قابلية تعميم حجم التغييرات السابقة على جميع الفضاءات الاجتماعية، لارتباط مجمل التغييرات برهانات علمية وتكنولوجية في الفضاء الغربي، لم نتوصل إليها بعد في الجزائر وفي جميع الدول المتخلفة، إلا أن ذلك لا يعني أن المفهوم لم يعرف أي تغيير يذكر، بل خضع إلى تغييرات تنظيمية ناتجة بصفة خاصة محاولات التنميط للمرجعيات الفكرية السالفة الذكر ما نجم عنه من مراجعة للعلاقة التعاقدية للعمل الشيء الذي يضع المفهوم في خضم رهانات تنظيمية - معرفية جديدة لم يسبق وأن عرفها في فترة ما قبل التحول أهمها على الإطلاق:

- إقرار العمل المؤقت والفصلي.
- تعميم التسريح.

- المرونة المطلقة في تشريع العمل.
- التراجع على الحق في الترسيم.
- التحول إلى الشراكة والمناولة للتقريب بين العروض والطلبات لقوى العمل.

و لم يعد العمل كمفهوم لوحده داخل الجدول بل حتى تسييره وقع تحت طائلة التغيير، فطغيان البعد العددي في التسيير التقليدي للعمل لم يعد له محل في تنظيمات اليوم بشكل لم يعد معه مقبولا استعمال مفهوم تسيير اليد العاملة، هذا المفهوم الذي غالبا ما يأخذ في الحسبان البعد العددي للعمال الأجراء أو عدد عروض العمل المتاحة والطلبات في حالة الانتظار، وبصيغة أخرى مجموع السكان النشطين.

كما أن هذا التعريف عموما ما لا يأخذ في الحسبان العاملين في البيوت والغير المصرح بهم و يستثني الأنشطة غير الرسمية، وحتى مفهوم تسيير الموارد البشرية الذي غالبا ما يجذبه خبراء الاقتصاد الجزئي وبعض مدارس التنظيم، على أساس التفريق بين الموارد المادية والموارد البشرية وأنه أشمل باعتباره يشير إلى الأشخاص ويشير إلى النشاط في نفس الوقت ويمدد ويعمق مفهوم النشاط حال حضور الأشخاص كفاعلين في تنظيمه ومتكفلين به بداخل إطار مؤسساتي، ليصبح مفهوم التسيير هذا يمتد إلى كل السكان النشطين والمحتملين بمعنى الكامنين، إضافة إلى القادرين على العمل والذين لا يبحثون عنه، حتى هذا المفهوم غالبا ما يتحفظ عليه الكثير من المختصين سواء باعتبار أن الأشخاص ليسوا بموارد و إنما مالكي موارد⁽¹⁵⁾.

أو باعتبار أن من الأليق الفصل أولا في جدلية من هو أجدر بالتسيير الأشخاص أم ممارسات العمل حسب تأكيد مدارس التسيير المعرفي و الموازنة البشرية⁽¹⁶⁾ التي توجهنا إلى أن أهم شيء يجب القيام به داخل المؤسسة هو كيفية الربط بين هذه الممارسات وبين تسيير الأشخاص الصادرة عنهم بشكل يُنفذى فيه

حدوث الاغتراب وذلك على ضوء ما يسمى بفن الإدارة الشامل بدل عن التسيير التقليدي.

وجملة هذه التحولات تعطي إمكانية القراءة التوقعية للشكل البنوي الذي يأخذه سوق العمل وللمكنزات الوظيفية المتحكمة فيه، والتي يمكن اختصارها في التوجهين التاليين:

➤ التوجه الأول: تتعدد الأشكال التعاقدية للعمل بشكل تتسارع معه وثيرة الحراك الاجتماعي كنتيجة حتمية لعولمة التبادلات وإسهام التقنيات الجديدة للإعلام والاتصال في بروز عروض جديدة، تنمية اقتصاد المعرفة وتقريب العرض من الطلب وهو ما ينجم عنه توثيق علاقات رضائية جديدة بين العمال وأرباب العمل، الشيء الذي يحد من الأزمات المطلبية وبالتالي تحول دور النقابات من الوظيفة المطلبية الثورية إلى وظائف المرافقة البيداغوجية.

➤ التوجه الثاني: التطور في تنظيم العمل ليتحول شيئاً فشيئاً، من تفضيل الأشكال الأجرية المحددة قياساً بوحدة الزمن الساعية، إلى تفضيل الأشكال المبنية على تأدية المهمة الكلية بناءً على الالتزام المتبادل بين طالب الخدمة والمكلف بالمهمة وهو ما يرجح كفة المقولاتية كتنظيم متلائم مع هذا الشكل البنوي - الوظيفي الجديد لسوق العمل.

خاتمة:

ان التغيرات الجوهرية التي يشهدها عالم الشغل محليا كامتداد للتغيرات الكلية، منتوج عولمة السوق، ثم قياس قدرة الجامعة الجزائرية، من خلال برنامجها الإصلاحي، على تجديد البنى الاجتماعية - المهنية عبر تمكين وإعداد الكفاءات المهنية، وعلى الخصوص بروز فئات مهنية جديدة منتجة، هو ما استهدفه هذا العمل البحثي.

فبغض النظر عن مسؤولية الجامعة، كفاعل مؤسساتي، على إرساء قيم العدل والمساوات، من خلال تمكين مريديها، بالتساوي، من وسائل التكيف مع متغيرات الواقع الاجتماعي ثم ترك التنافس الحر والعدل، للحصول على المقام الاجتماعي، يفعل فعله، فإن هذه المسؤولية تتعاظم عند كل موعد إصلاحي ذلك أن الفعل الإصلاحي هو قبل كل شيء فعل مسؤولية بجدارة.

كما شكلت الرهانات التنظيمية، التي خضعت لها عملية إصلاح التعليم العالي في الجزائر، الفرصة المثالية لتجديد البنى الاجتماعية المهنية، بشكل يسمح ببرز الفئات المهنية المنتجة للقيم المضافة، المجددة لأساليب و طرائق العمل و المرتكزة على شرعية العمل المبدع المبني على الكفاءة الواعية والعارفة، من طراز النقابي النخبوي والمقاوم المبدع، على عكس التجارب السابقة التي لم تغدو كونها محاولات لإعادة إنتاج البنى المهنية البالية والمتكئة على مختلف الشرعيات العقيمة وعلى القيم الريعية المهيمنة والمعيقة لكل عمليات التحديث والإخصاب الفكري.

❖ هوامش البحث:

(1) ابن خلدون عبد الرحمن: (بدون تاريخ) - المقدمة، مصر، طبعة محمد عاطف، ص 91.

(2) رأس المال عبد العزيز (1993): كيف يتحرك المجتمع، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية ص 26-34.

- (3) Girod Roger (1977) : Inégalité - inégalités, Analyse de la mobilité sociale, Paris, PUF.
- (4) Girod Roger (1981) : Politiques de l'éducation. L'illusoire et le possible, Paris, PUF.
- (5) Busino Giovanni (1998) : Élités et élitismes, Alger, Edition Casbah, poste face.
- (6) Vimont Claud (2002): L'avenir de l'emploi, Paris, P U F, avant-propos.
- (7) Mendras Henri et Forse Michel (1983) : Le changement social, tendances et paradigmes Paris, Ed Armand Colin, P7.
- (8) Boudon Raymond (1984) : La place de désordre, Paris, PUF, P22.
- (9) Rocher Guy (1979) : Changement social, Paris, Ed H M H, P 36 .
- (10) Chikhi Saïd (1984) : Le travail en usine. Dans: Les cahiers du CREAD n°4, Alger, P05.
- (11) Zarifian Phillipe (1999) : Productivité, logique de service et mutation du travail, in le retour du travail, Revue française de gestion. N° 126, P106.
- (12) Tévenet Maurice: (1999) Le retour du travail et la fin de la gestion de ressources humaines », in revue française de gestion, n° 126, P05.
- (13) Ilgene D et Pulacos E (1999) : The changing nature of performance, implications for staffing, motivation and développement, in revue française de gestion, n° 126, P07.
- (14) Hochschild, A.R. (1997): The Time Bind: When Work Becomes Home and Home Becomes Work, New York: Metropolitan Books.
- (15) Peretti J-M (1997) : Tous DRH, Paris, Les éditions d'organisation, éditorial.

- (16) Pfeffer J (1998): The human equation building profits by putting people first, USA, Harvard business school press.