



**العوامل المؤثرة في إنتاج حالات عدم تساوي حظوظ الإدماج المهني بين
الجنسين من حاملي الشهادات الجامعية
(دراسة على عينة من خريجي جامعات وهران)**

**Factors affecting the production of inequalities in the chances
of professional integration between the sexes of university
degree holders**

(a study on a sample of Oran university graduates)

محمد عرقوب*

جامعة ابن خلدون تيارت (الجزائر).

البريد الإلكتروني المهني: mohammed.argoub@univ-tiaret.dz

تاريخ النشر
2021/06/01

تاريخ القبول
2021/05/07

تاريخ الإيداع
2021/04/22

الملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى إبراز العوامل المؤثرة في إنتاج حالات عدم تساوي حظوظ الإدماج المهني بين الجنسين من حاملي الشهادات الجامعية بمدينة وهران، وذلك من خلال تتبع هذا الوضع لدى حاملي الشهادات الجامعية. تم استخدام المنهج الكيفي، من خلال دليل المقابلة المطبق على عينة مكونة من 06 حالات على مستوى أحياء مدينة وهران، من أجل تتبع المسارات المهنية والتحاق هؤلاء بسوق العمل، وكذا فهم آليات اشتغال سوق الشغل المحلي. أوضحت نتائج الدراسة أنه هنالك تمايز في حظوظ الحصول على الشغل عند حاملي الشهادات الجامعية بين الذكور والإناث حتى وإن كان للجنسين الشهادة الجامعية نفسها، وسنة التخرج ذاتها من الجامعة. وعلى ضوء هذه النتائج، توصي الدراسة بالنظر إلى طبيعة التكوين الجامعي الذي يجب أن يأخذ هذا المتغير بعين الاعتبار لتسهيل عملية الإدماج المهني لخريجي الجامعات دون تمييز.

الكلمات المفتاحية: الإدماج المهني ؛ حاملي الشهادات الجامعية ؛ عدم تساوي الحظوظ ؛ الجنس ؛ سوق العمل.

* المؤلف المرسل

Abstract:

This study aims to highlight the factors affecting the production of cases of unequal chances of professional integration between the sexes among holders of university degrees in Oran, by tracking this situation among university degree holders. The qualitative approach was used, through the interview guide applied to a sample of 06 cases at the level of neighbourhoods of Oran, in order to track career paths and their enrolment in the labor market, as well as to understand the mechanisms of the local labor market. The results of the study showed that there is a difference in the chances of obtaining a job among university degree holders between males and females, even if both sexes have the same university degree and the same year of graduation from the university. In light of these results, the study recommends looking at the nature of university training, which must take this variable into account to facilitate the process of professional integration of university graduates without discrimination.

Keywords: Occupational integration; university graduates; inequality of chances; Sexe ; Labor market.

مقدمة:

يمثل موضوع عدم تساوي الحظوظ بين الجنسين في مسار الإدماج المهني والبحث عن الشغل، ظاهرة تعكسها نتائج التحقيقات الميدانية التي دأب الديوان الوطني للإحصاء على إجرائها بطريقة منتظمة منذ 2004.¹ في نفس السياق، يهتم موضوع بحثنا بتتبع هذا الوضع (عدم تساوي الحظوظ بين الجنسين) لدى حاملي الشهادات الجامعية. لقد كشفت لنا الدراسة التي أجريت في بداية مشروع البحث حول السياسة العمومية للتشغيل والإدماج السوسيو-مهني لحاملي الشهادات الجامعية بمركز البحث في الأنثروبولوجيا الاجتماعية والثقافية بوهان 2014-2017، أن الفرص المتاحة للتشغيل غير متساوية أيضا عند حاملي الشهادات الجامعية، حتى وإن كان للجنسين الشهادة الجامعية نفسها، وسنة التخرج ذاتها من الجامعة. تركيزنا على حالات اللاتساوي بين الجنسين بقدر ما يمكن الباحث من إعادة بناء مسارات الإدماج اللامتساوي، بقدر ما يمكنه أيضا من الكشف لنا عن طبيعة حالات اللاتساوي بين الجنسين، سواء كانت مرتبطة بفترة التكوين وبفكرة مشروع الحياة

¹ يخص الديوان الوطني للإحصاء في تحليله لنتائج التحقيق السنوي حول الشغل مجالاً مهماً للكشف عن الفروق الموجودة بين نسب تشغيل الذكور والإناث ويعتمد في ذلك على مؤشرين هاميين هما المستوى الدراسي والحالة العائلية.

بعد إنهاء الدراسة، أو بترتيب المشاريع بعد التخرج (مشروع الزواج، الهجرة، العمل، مواصلة الدراسة،...) أو بقدرة الجنسين على الاستفادة من السياسات العمومية والتكيف معها أو بقدرتهما على التكيف مع القيمة التشغيلية للشهادة في سوق العمل.

نعتمد أنّ دراسة وتحليل مسارات إدماج حاملي الشهادات الجامعية في سوق العمل والبحث في كيفية حصولهم على فرصة عمل، لا ينحصر فقط في مرحلة ما بعد التخرج من الجامعة بشهادة أو ربما بعد توضيح المشروع المهني المستقبلي لدى هؤلاء، وإنما يمتد إلى المسار التكويني قبل الدخول إلى الجامعة، خصوصا محطة الحصول على شهادة البكالوريا واختيار التكوين.

سنحاول من خلال هذه الورقة أن نكشف عن العوامل المؤثرة في إنتاج حالات عدم

تساوي حظوظ الإدماج المهني بين الجنسين والتمثلة في:

- نوعية الشهادة الجامعية ومكانتها في سوق الشغل.
- الأصول الاجتماعية التي لا تسمح بتموقع حامل الشهادة في عالم الشغل.
- التقسيم الجنسي لسوق العمل الذي يتصف بالتمايز الجنسي في توفير حظوظ الشغل.
- العناصر المرتبطة بالشغل مثل الأجر.
- المبادرة الفردية ومستوى طموح الخريج الجامعي.

نعتمد أيضا، أن الحديث عن فهم المسارات المختلفة التي يتبناها حامل الشهادة الجامعية في مرحلة البحث عن الشغل، تحكمها مجموعة من المؤشرات يمكن أن نجملها في الآتي:

- الاستراتيجيات الفردية في تحقيق الإدماج المهني، ونقصد بذلك حالات تجلي المبادرات الفردية في مرحلة البحث عن الشغل، ومدى قدرة المبحوث في الاعتماد على نفسه من خلال السعي، للحصول على المعلومات المتعلقة بالمنصب المرغوب فيه، والاستراتيجيات التي يتبناها للظفر بهذا المنصب، كالاتصال المباشر مع الهيئات العمومية ومكاتب

التشغيل، أو عن طريق العلاقات الفردية التي كونها، سواء في مرحلة التكوين بالجامعة، أو أثناء مرحلة البحث عن الشغل، وهذا طبعا كله مرتبط بمدى وجود مشروع مهني لدى الخريج الجامعي.

- دور السياسات العمومية للتشغيل، ومدى توفيرها لإمكانيات الإدماج المهني، وهل تشكل محورا رئيسيا لحامل الشهادة يسمح له بالاعتماد عليها والتقرب منها في رسم مساره المهني؟

- دور الأسرة في صياغة مشروع الإدماج المهني، وكيف تؤثر في بلورته، أم أن حامل الشهادة هو في غنى عنها. فكما أظهرت نتائج التحقيق الميداني الذي قام به فريق مشروع البحث أن مؤشر الأصول الاجتماعية للمبحوث، كمهن أولياء المتخرجين التي تتراوح بين النشاط الحر الرسمي أو غير الرسمي، المعاشي والمأجور، العمومي أو الخاص في مجمل الحالات، يمكن لها أن تساهم في بناء مسار معين في عملية الإدماج المهني.

تعكس الأرقام التي سنعرضها حالات اللاتساوي بين الجنسين في مسارات البحث عن الشغل، وأيضا حتى في عملية إدماجهم في سوق العمل. فقد عرفت سنوات 2000 تزايدا في مستوى التسجيل للشباب في الجامعات الجزائرية، حيث سجلت في سنة 2011 نسبة 38 % من الإناث مقابل 26 % من الذكور. في نفس السنة، بلغت نسبة الشباب الذين تحصلوا على منصب شغل 37,6 % مقسمة إلى 63,3 % ذكور و 11,5 % إناث. كما شهدت البطالة في السنوات الأخيرة، تزايدا محسوسا في وسط حاملي الشهادات الجامعية حسب البيانات الصادرة عن الديوان الوطني للإحصائيات (ONS)، إذ قدرت نسبة البطالة إلى غاية سبتمبر 2016 ما يقارب 17,7 %، ما يعادل حوالي 300 ألف متخرج جامعي، يبحثون عن مناصب عمل منهم 70 % من صنف الإناث.

فيما يخص حصة القطاعات التي توفر هذه المناصب، نجد أن حصة القطاع العمومي أصبحت في تناقص من 54 % في سنة 1989 إلى 40 % في سنة 2011.

هذه النسبة تحتل منها الإناث 25%. في المقابل، نجد أن 79,5% من المشتغلين في القطاع الخاص، يعملون بعقود عمل محددة المدة (CDD) دون أن ننسى انتشار القطاع غير الرسمي الذي يمثل 34,8%، وأصبح يشكل حالة حرجة بالنسبة للاقتصاد الوطني. وتظهر النتائج التي قدمها الديوان الوطني للإحصائيات (ONS, 2013) بالنسبة للنشاط الاقتصادي ونسبة التشغيل بالنسبة لحاملي الشهادات الجامعية حسب النوع الاجتماعي أن:

– نسبة النشاط: 85,9% ذكور مقابل 71,7% إناث

– نسبة التشغيل: 77,5% ذكور مقابل 58,1% إناث.

في نفس السياق، كشفت نتائج التحقيق الميداني - الذي أجري على خمسة مقاطعات بمدينة وهران، تم اختيارهم بمساعدة خبير من الديوان الوطني للإحصائيات بطريقة تسمح بتوزيع العينة بطريقة متوازنة، وشارك في التحقيق خمسة أعضاء من فريق البحث التابع لمركز البحث في الأنثروبولوجيا الاجتماعية والثقافية بوههران، والذي أجري على عينة مكونة من 841 وحدة سكنية، يوجد بها على الأقل خريج جامعي واحد حامل لشهادة جامعية، في الفترة الممتدة بين 2009-2015، أن نسبة الإناث حاملات الشهادة الجامعية تمثلن الأغلبية من تعداد العينة بنسبة 59,9%، مقابل 40,1% من الذكور، وهي الأرقام التي تعطينا صورة واضحة حول تفوق نسبة الإناث على الذكور، سواء في نسبة النجاح في شهادة البكالوريا، أو في نسبة التسجيل بالجامعات الجزائرية. لكن، في المقابل، هذا التفوق العددي لا نجده في عالم الشغل بشكل ملحوظ، فمن بين 335 حاملا للشهادة الجامعية في وضعية بحث عن العمل، يوجد 211 فتاة في هذه الوضعية، بينما لا تمسّ هذه الوضعية سوى 124 شابا. شكلت حالة البطالة لحاملات الشهادات الجامعية تزايدا عدديا مقارنة بالحالة نفسها عند الذكور، كما أنّ حالات عدم تساوي الحظوظ في نوعية الشغل المتحصل عليه، يضاعف من التمايز الاجتماعي بين الجنسين، رغم عددهن المرتفع. لقد أظهرت نتائج التحقيق تمايزا بين المتخرجين الذكور الذين هم في حالة نشاط

مستقل أو مستخدم مقارنة بالإناث 14,8 % مقابل 4,8 % على الترتيب، بينما كانت النسبة متقاربة بين الجنسين في حالة المشتغلين الدائمين 16,9 % ذكور مقابل 15,1 % إناث. هذا من جهة، من جهة أخرى، فإن توزيع حاملي الشهادات الجامعية على التخصصات العلمية، كان بطريقة غير متماثلة من حيث الجنس، مع تواجد واضح في تخصصات العلوم الاجتماعية والإنسانية والعلوم القانونية والاقتصادية بنسبة 69% من العينة المبحوثة. في حين، توزعت نسبة باقي أفراد العينة على التخصصات ذات الطابع التقني (العلوم الطبية، الشبه طبي وعلوم الهندسة)، مما يعطي فرصة لأصحاب العمل، والقائمين على عملية توظيف المتخرجين من هذه الفئة، إلى التعامل معها بطريقة تمييزية وتفضيل فئة عن أخرى، وهذا ما يعطي الصبغة الانتقائية لسوق العمل في الجزائر.

يظهر جليا هذا التمايز بين الجنسين أيضا حتى في توزيع أفراد العينة حسب النشاط المهني المأجور والدائم، أين نجد ما نسبته 57,57 % عند حاملات الشهادات الجامعية، و42,43 % عند الذكور من المتواجدين في الوضعية المهنية نفسها. فالذكور، ورغم قلة عددهم مقارنة بالإناث، لهم حظوظ أوفر للتواجد في وضعية العمل المأجور الدائم مقارنة مع الإناث اللواتي يفوق عددهن عدد الذكور المتواجدين في حالة نشاط مهني. هذه الظاهرة تفسر لنا فرص حصول فئة الذكور من حاملي الشهادات في وضعية العمل المأجور أحسن من الإناث خصوصا في تخصصات العلوم الاجتماعية والعلوم الطبية والعلوم شبه الطبية (يمكن الرجوع إلى نتائج التحقيق بمركز الأنثروبولوجيا الاجتماعية والثقافية بوهران). كما كشفت نتائج التحقيق الكمي لفريق البحث أيضا، على أن هناك حالات عدم تساوي الحظوظ بين الجنسين للولوج في سوق العمل، يعكسه الإدماج المهني لحاملي الشهادات الجامعية في وضعيات مهنية هشة. فالإناث يمثلن تقوفا 64,87 % مقارنة مع الذكور 35,5 % في مثل هذه الوضعيات المهنية.

إن تجلي حالات عدم تساوي الحظوظ في الولوج إلى سوق العمل في نظرنا، ليست محصورة فقط في الفترة الممتدة ما بين نهاية التكوين وتاريخ الحصول على المنصب، بل تتعدى ذلك لتتجلى ملامحها في مرحلة التكوين، والتي تختلف حسب الجنس من حيث القدرات ومن حيث المشاريع التي يحملها كل نوع، وأيضاً من حيث طرق البحث عن منصب الشغل. بالإضافة إلى تدخل مجموعة من العوامل الموضوعية التي تؤثر في نوعية وطبيعة المسار والتي نحصرها في:

1-مدة البحث عن العمل.

2-طرق البحث عن العمل.

3-طبيعة العمل الذي يبحث عنه حامل الشهادة الجامعية.

من هذا المنطلق جاءت هذه الدراسة لتجيب على التساؤلات التالية:

- 1.أمام الصعوبات والمشاكل التي تعترض كلا الجنسين المتحصلين على شهادة جامعية، ما هي المسارات المتبعة من طرف كل نوع في مرحلة الإدماج المهني؟ وهل هناك اختلاف في نوع هذه المسارات حسب طبيعة الجنس؟
- 2.هل تتدخل هذه العوامل الموضوعية في رسم هذه الإستراتيجيات والمسارات من أجل الإدماج المهني بالنسبة لحاملي الشهادات الجامعية؟
- 3.هل هناك دور لنوع الشهادة والأصل الإجتماعي والمبادرة الفردية وطبيعة سوق الشغل في تسهيل صيرورة البحث عن الإدماج السوسيو- مهني لحاملي الشهادات؟

2.المنهجية:

1.2 خصائص عينة الدراسة:

تتكون عينة الدراسة من خريجي وخريجات كلهم تابعوا تكوينهم بجامعات وهران، وتحصلوا على أول شهادة جامعية لهم ابتداء من سنة 2009 إلى غاية 2015، وهم في حالة شغل بعقد عمل دائم (CDI) وقد تم اختيارهم بطريقة عشوائية تبعاً لمؤسسات عملهم.

العوامل المؤثرة في إنتاج حالات عدم تساوي حظوظ الإدماج المهني بين الجنسين من حاملي الشهادات الجامعية: دراسة على عينة من خريجي جامعات وهران

الجدول رقم 03: الخصائص السوسيو- ديموغرافية لعينة الدراسة

الحالات	الحالة 01	الحالة 02	الحالة 03	الحالة 04	الحالة 05	الحالة 06
السن	28	35 سنة	31 سنة	33 سنة	30 سنة	31 سنة
الجنس	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى
نوع الشهادة	ليسانس	ليسانس	ليسانس	ليسانس	ليسانس	ليسانس
التخصص	علم النفس	علم النفس	تسيير وإقتصاد	تسيير وإقتصاد	لغة فرنسية	لغة فرنسية
سنة الحصول على الشهادة	2011	2011	2009	2009	2009	2009
المستوى التعليمي للأب	نهائي علوم	نهائي	إبتدائي	بدون مستوى	إبتدائي	إبتدائي
المستوى التعليمي للأم	بدون مستوى	بدون مستوى	بدون مستوى	بدون مستوى	بدون مستوى	بدون مستوى
مهنة الأب	تاجر	معلم متقاعد متوفي	موظف بالبلدية	موظف متقاعد بمؤسسة الحبوب	تاجر	سائق شاحنة
مهنة الأم	ماكثة بالبيت	ماكثة بالبيت	ماكثة بالبيت	ماكثة بالبيت	ماكثة بالبيت	ماكثة بالبيت

تنوزع عينة الدراسة إلى حالتين مختلفتين من حيث النوع (ذكر وأنثى) ولديهم نفس الشهادة الجامعية تم الحصول عليها في نفس السنة (نفس سنة التخرج). أما عن خصائص العينة فكانت كالتالي:

- حالتين لديهما شهادة ليسانس تخصص علم النفس سنة 2011.
 - حالتين لديهما شهادة ليسانس تخصص علوم التسيير والاقتصاد سنة 2009.
 - حالتين لديهما شهادة ليسانس تخصص لغات (فرنسية) سنة 2009.
- في نظرنا، إن معرفة أشكال المسارات يساعد في فهم الاختلاف من حيث المسار المنتهج في البحث عن العمل بالرغم من تجانس عينة الدراسة، نتيجة تعدد العوامل التي تتدخل في صنع الفارق بين الذكور والإناث. أما عن الخصائص السوسيو- ديموغرافية لعينة الدراسة فإنها تتحدر من أصول اجتماعية تنتمي إلى الطبقة المتوسطة مع تسجيل مستوى المؤهل العملي بالنسبة للوالدين، الذي لا يتجاوز المرحلة النهائية من التعليم

الثانوي. أما فيما يتعلق بمهنة الوالدين، فقد سجلنا اختلافا في المهنة بالنسبة للأب بين موظف وتاجر، مع تسجيل حالة المكوث بالبيت للأُم، وهذا بالنسبة لكل الحالات التي أجريت معها المقابلات. أما عن سن العينة فكان يتراوح بين 28 سنة و35 سنة. للإجابة على تساؤلات الدراسة، اعتمدنا على المنهج الكيفي الذي يسمح لنا بتتبع المسارات المختلفة لكل جنس في مرحلة البحث عن منصب العمل.

2.2 أداة الدراسة:

تمثلت أداة الدراسة في المقابلة نصف الموجهة التي أجريت مع ست (06) حالات من خريجي وخريجات جامعات وهران. أجريت المقابلات بعد الاتفاق على موعد مع المبحوثين من أجل الاستماع إلى خطاباتهم وتمثلاتهم لمختلف محاور الموضوع، وذلك وفق دليل مقابلة تم إعداده من طرف فريق البحث، والذي يسمح لنا من فهم مختلف المسارات وكذلك الأفعال التي قاموا بها في عملية البحث عن العمل.

3. عرض ومناقشة النتائج:

1.3 أنواع المسارات المستخرجة من الدراسة:

فيما يخص المسارات التي تم استنتاجها فندرجها في النقاط التالية:

عندما نلاحظ تكرار مرحلة الانتقال من وضعية إلى أخرى، يمكن القول أن هناك وضعية معينة تطغى على مسار حامل الشهادة. فمثلا ملاحظة وضعية البطالة بصفة متكررة ولمدة طويلة عند الإناث عكس الذكور، هو مؤشر واضح في وجود تباين في مسارات البحث عن العمل، وعلى أساس تكرار مرحلة الانتقال من وضعية لأخرى. يمكن تحديد أشكال معينة من المسارات:

- مسار تغلب عليه فترة الوجود في البطالة بنسبة كبيرة.
- مسار يتميز بفترة بطالة تتخللها فترات شغل أو تكوين.
- مسار غير مستقر يتميز بالوظائف غير المستقرة.

يجدن الإناث أنفسهن تحت ظروف تشغيل أحياناً أقل قيمة من الذكور، ويظهر ذلك في مستوى الأجور المتدني، وعقود العمل المؤقتة، ومدة البطالة التي ليست في صالح الإناث. لكن، هذه الاختلافات مرسخة من قبل مرحلة الولوج إلى سوق الشغل، وتتجلى مظاهرها في مرحلة اختيار الشعبة أثناء مرحلة التكوين ما قبل الجامعي، ولديها تأثير على المسار التكويني للشباب. فنجد أن هناك اختلاف بين الذكور والإناث في مرحلة تكوينهم ومرحلة اختيار توجهاتهم التي سيواصلون فيها تكوينهم الجامعي.

2.3 الولوج في الشغل ومسألة التمايز حسب الجنس:

إن المشكل الرئيسي في عملية الإدماج المهني للشباب حاملي الشهادات الجامعية، هو نسبة البطالة التي تعيشها هذه الفئة، ووضعية الشغل غير المستقر وغير الدائم، الذي يجدون فيه أنفسهم عند وصولهم إلى عالم الشغل، مما يجعلهم يعيشون فترات بدون عمل أو في وظائف غير مستقرة وهشة (Précaire). لكن هؤلاء الشباب الذين يكافحون من أجل الولوج إلى سوق العمل، هم من يحملون شهادات جامعية بدون خبرة مهنية، وأغلبهم من الإناث، مما يجعل الأمر صعب للحصول على شغل عندما لا نملك شهادة مصحوبة بخبرة مهنية تسمح بالولوج إلى سوق العمل بكيفية سهلة.

يقبلن الإناث بمناصب قد لا تتوافق مع نوع الشهادة الجامعية المحصل عليها، وهن غير راضيات عن المناصب التي يشغلنها أكثر من الذكور، لأنها لا تتوافق مع التخصص الذي زاولن فيه تكوينهن. كما أنهن يقبلن العمل في مناصب مؤقتة أكثر من الذكور، ولديهن ميول للعمل في القطاع الخدماتي أكثر من الذكور الذين لديهم خصائص تسمح لهم بالولوج إلى قطاعات اقتصادية أخرى غير الخدمات. حتى فيما يتعلق بطبيعة المنصب، فنجد أن الإناث يقبلن بالمناصب التنفيذية على عكس الذكور، الذين يفكرون في مناصب عمل كإطارات. فالذكور في بداية مسار البحث عن الشغل لأول مرة يطلبون أي نوع من المناصب دون شروط (non exigeant) كما صرحت به الحالة رقم 03 من

المبجوثين «الذكر لا يمقت العمل بل يجب عليه أن يشتغل في أي وظيفة مهما كان نوعها، المهم أن لا يلجأ إلى التسول وأن لا يكون عالة على الآخرين، أما الأنثى فيجب أن تشتغل في مهن ووظائف تناسبها». أما الأنثى فتريد مناصب تلائم خصوصياتها الأنثوية والمناصب التي تتلاءم مع تخصصها، فهي تضع شروطا في طبيعة الشغل الذي تبحث عنه (exigante) ويتدخل في تحديد نوع الشغل أفراد عائلتها خصوصا الأب كما صرحت الحالة رقم 04 في قولها "وجدت الكثير من الوظائف، مثلا بائعة في محلات تجارية، سكرتيرة بمقهى أنترنت. cyber café لكن المشكل أنه في عائلتنا الأب لا يسمح للفتاة بالعمل في مثل هذه المهن وفي حالة علمه بالأمر سوف أمانع من الخروج نهائيا من البيت".

3.3 قيمة الشهادة والتكوين:

تمثل الشهادة التي يحصل عليها الشاب بعد انتهاء فترة تكوينه وسيلة للإدماج في سوق العمل. إلا أن هذا الأخير لم يبق ذلك السوق المتكون من المؤسسات العمومية التي كانت تشكل نسبة كبيرة من مجموع المؤسسات في فترة معينة، وتقبل بكل من يملك شهادة جامعية وتمنحه منصب شغل، بل تغير، وأصبح يعتمد على التنافسية المؤسساتية وظهور مؤسسات خاصة لا تقبل إلا بالكفاءات، وليس حاملي شهادات فقط، وهو عامل يؤثر في تكوين ورسم مسارات الشباب في مرحلة البحث عن الشغل.

عند انتهاء فترة التكوين الجامعي الذي يتلقى فيه الشباب المعارف النظرية، يتجه إلى سوق العمل الذي يعتبر حسب تصريحات المبجوثين مرحلة لتطوير كفاءتهم المهنية من خلال الوظائف المؤقتة، لأنه عند انتهاء المرحلة الجامعية، فإن عامل (facteur) المهنية يكون غالبا ضعيف، وهي من الأسباب التي تجعل الشباب يواجهون صعوبات في مرحلة البحث عن العمل سواء الذكور أو الإناث، ويصعب عليهم الاندماج في سوق العمل، لأن بعض الفئات المهنية تتطلب مستوى معين من الكفاءة، والمؤهلات كالتسيير

والمحاسبة، وهذا ما يشكل عائقا أمام الشاب في الحصول على شغل، ويزيد من طول مدة المسار.

تعتبر الشهادة في نظرة الشباب كحلم وكمفتاح للولوج إلى سوق العمل بسهولة وتساهم في إعطاء القيمة الاجتماعية في بداية مرحلة التكوين، يقول المستجوب رقم 05: «عندما كنت أدرس كان الجميع في العائلة ينظر إلي على أنني الوحيد الذي سيرفع من شأنهم، وأنا المخلص الوحيد لهم من الحالة الاجتماعية المزرية التي يعيشونها، كنت بالنسبة لهم أمثل رمز الافتخار والاعتزاز لأنني جامعي». لكن في منتصف مرحلة التكوين، وبعد التخرج وذوق مرارة طعم البطالة، تتغير نظرة الشاب نحو الشهادة وتصبح ليس لديها أي معنى. يقول نفس المستجوب رقم 05 في هذا المجال « عندما أصبحت لي اتصالات في الجامعة مع أولئك الذين أنهوا تكوينهم وتخرجوا، كانوا يحدثونني عن طريقة بحثهم عن الشغل وأنهم لا زالوا لم يحصلوا بعد على وظيفة. كنت أحدث نفسي دائما بأن مصيري سوف يكون مثل هؤلاء وسوف لن أجد وظيفة بعد تخرجي» ، وهنا تبدأ تتشكل قناعة لدى الشاب بأن الشهادة لوحدها لا تكفي للولوج في سوق العمل، مثلما تصرح الحالة رقم 06: "كلما طالت مدة بقائك بدون شغل، كلما تغيرت نظرة أفراد العائلة اتجاهك، فتصبح في نظرهم على أنك كنت تضيع في الوقت. وتدخل في مرحلة يكثر فيها السؤال يوميا كلما دخلت إلى البيت: هل من جديد حول الوظيفة؟ وكأنهم يتعمدون ذلك، وتبدأ معنوياتك في الانحطاط".

تختلف الإناث عن الذكور في نوع الوظائف المرغوب فيها، مما يجعل الاختلاف في قبول بعض الوظائف على حساب وظائف أخرى حسب الجنس، الأمر الذي يزيد من فترة البطالة. كذلك، فإن التأخر في الحصول على أول شغل، يختلف بين الذكور والإناث في اكتساب الخبرة والأقدمية المهنية، فيكون بذلك عاملا مساعدا ومسهلا بالنسبة للذكور وعاملا مثبطا بالنسبة للإناث. ينعكس هذا الاختلاف في الخبرة المهنية حسب الجنس على

رسم استراتيجيات كل نوع في مرحلة البحث عن العمل، فالإناث هن أكثر عرضة لمسارات البحث عن العمل تكون مدتها ضعف مدة المسارات بالنسبة للذكور نتيجة العوامل السالفة الذكر، إضافة إلى الأعباء العائلية الملقاة على عاتق الإناث، وخضوعهن لضغوطات أفراد العائلة الذين لديهم دخل غير مباشر في التأثير على الفتاة، وعلى رسم إستراتيجية معينة في مرحلة البحث عن الشغل كما هو الحال بالنسبة للحالة رقم 04 والتي أكدت في تصريحها على أن والدها تدخل في كثير من فرص الشغل التي أتاحت لها، لكنه منعها بداعي بعد مسافة مكان العمل عن مقر السكن: "تمكن أخي الذي يكبرني سنا من إيجاد منصب عمل يناسبني في ولاية عين تيموشنت كمتصرفة إدارية في وحدة إنتاج الإسمنت ببني صاف، لكن والدي رفض ذلك بحجة أن المسافة بعيدة ولا يمكن التنقل للعمل بمفردي".

4.3 التقسيم الجنسي لسوق العمل:

نجد أن الوظائف التي يقدمها ويعرضها سوق العمل على الشباب، منتقاة حسب الجنس، وأنها موجهة لأحد الجنسين وهذا ما يعزز فكرة سوق العمل الانتقائي (Marché de travail sélectif). إن عدم تساوي الحظوظ في الحصول على منصب عمل بين الذكور والإناث، يعود إلى عدم استفادة الإناث من وظائف حتى وإن كانت مؤقتة، هذه الأخيرة تعتبر في نظر المبحوثين بأنها مرحلة لتطوير المهارات، واكتساب الخبرات، والتعرف على عالم الشغل. من هنا نطرح مسألة الاعتراف بالكفاءات وتمييزها والتي تختلف حسب الجنس بسبب عدد الوظائف المحصل عليها في فترة البحث عن العمل، والتي غالبا ما تكون أكثر لصالح الذكور بسبب نوعية المهن والمناصب التي يوفرها سوق العمل، خاصة القطاع غير الرسمي الذي يحتوي على وظائف لا يمكن للأنثى أن تشتغل فيها، وبالتالي تحرم من اكتساب خبرات مهنية. هذا من جهة، من جهة أخرى فإن طول فترة عدم العمل

(البطالة) تؤثر سلبا على الحظوظ في الحصول على منصب عمل دومازيار و جامينون
(Demazière, 1995; Jaminon, 2000).

يمكن أن ينتج عن هذا الحرمان الطويل الأمد من العمل، انخفاض في مستوى
الكفاءات، بسبب قلته أو نقص الممارسة المهنية والتطبيق (manque de pratique)،
وفقدان الشبكات العلائقية التي تبدأ تتلاشى مع مرور الوقت، كما يمكن أن يكون له تأثير
على معنويات الشاب خاصة الأنثى، والتشكيك في الثقة في النفس وتراجع الحوافز
الفردية. فطول فترة البقاء بدون عمل (بطالة) يؤدي إلى تدهور صورة الذات (image de
soi) بالنسبة للأفراد دومازيار و هارمان (Demazière, 1995; Herman 1998). من جانب
آخر فإن أصحاب العمل والمؤسسات يرفضون كل من يرون بأنه لم يشتغل منذ فترة
معينة، ويجعلهم يشككون في قدراته، فهي إشارة سيئة أو نقطة ضعف بالنسبة لهم نحو
حامل الشهادة.

5.3 تأثير العلاقات الاجتماعية على المسار المهني لحامل الشهادة:

تتدخل العلاقات الاجتماعية في مختلف مراحل التنشئة الاجتماعية، وتساهم في
صنع وتركيب هوية الفرد كذكر أو كأنثى في عالم الشغل. لذلك، فإن قبول بعض الشباب
لتخصصات ووظائف معينة، لا يعني بالضرورة ضعف في الكفاءة والإمكانات، ولكن
بسبب تمثيلات الأدوار التي يملها عليهم مختلف الفاعلين في عملية التنشئة الاجتماعية.
فحسب تصريح المبحوث رقم 03 الذي يؤكد دور وتدخل والده في رسم وتحديد مساره
المهني بقوله: « لو لم اتبع نصائح وتوجيهات والدي، لاستطعت أن أفتح مكتبا للمحاسبة
(bureau de comptabilité)، ولم أصل إلى الحالة التي أنا عليها من معاناة وإهانة،
وكان بإمكانني الذهاب بعيدا في تخصصي، لكن ما عساي أن أفعل... ". يبدو أن للمستوى
التعليمي للوالدين وأفراد العائلة دور في توجيه الشاب في الجامعة، وحتى في مرحلة
البحث عن الشغل. فالشباب الذي لديه إخوة في البيت، خصوصا إذا كانوا متقنين أو

جامعيين (أصحاب شهادات)، ويعملون، فهم ينقلون خبرتهم وتجربتهم له أثناء بحثهم عن منصب شغل. إضافة إلى الشبكات الاجتماعية والوضعية العائلية التي تمثل في نفس الوقت عوامل يمكن أن تلعب دورا في الحصول على منصب عمل، وتؤثر في شكل مسارات البحث عن العمل جامينون (Jaminon, 2000). فتدخل أفراد العائلة، أو تقديم النصائح والتوجيهات من مختلف الأصدقاء، بإمكانها أن تساعد الفرد في الحصول على منصب عمل. وهنا يشير ديسمت (Desmette, 2001) إلى أهمية الدعم العائلي في تطوير الشعور بالفعالية الفردية، والذي يعتبر في حد ذاته عاملا مساعدا في عملية الإدماج المهني، وهذا ما صرحت به المبحوثة رقم 02 بقولها: « الحمد لله أن أختي وفرت علي الكثير باعتبارها أستاذة. لقد كان لها الفضل في توجيهي لاختيار الشعبة في الجامعة. فضلا عن ذلك، هي من وجهتي إلى ضرورة المزيد من التكوينات الإضافية المماثلة للشعبة، لكي أثري بيان السيرة الذاتية الخاص بي، إذا أردت فعلا الحصول على منصب شغل ».

6.3 دور الأصل الإجتماعي والتكوين الأولي:

تتدخل عوامل أخرى في رسم مسارات معينة تتمثل في الخصائص السوسيو-ديمغرافية، والأصل الإجتماعي والتكوين. أما على مستوى الخصائص السوسيو-ديمغرافية، يمكننا القول بأن الحصول على فرص العمل ليس متساويا حسب النوع والأصل الإجتماعي. فالإناث أقل حظا من الذكور في إيجاد مناصب وفرص عمل حسب كل من دومازيار، جانينون، سيراك، غافراي، لالمان (Demazière, 1995; Janinon, 2000; Cereq, 2001; Gavray, 2006; Lallement, 2006)

فيما يتعلق بالأصل الإجتماعي، يبدو أن مسارات إدماج الشباب تبدو عموما مختلفة حسب الوضعية المهنية للوالدين، والمحيط العائلي، منذ مرحلة التكوين إلى مرحلة البحث عن العمل سيراك (Cereq, 2001). هذه المسارات تبدو مواتية أكثر عندما يكون الوالدين

في وضعية مشتغلين. على العكس، فإن بعض الحالات كعدم اشتغال الوالدين، أو وفاة أحدهما خاصة الأب، يمكن أن يشكل صعوبة في طبيعة المسارات بالنسبة لكلا الجنسين، فالذكر يحل محل الوالد ويتحمل أعباء ومسؤوليات العائلة، والأنثى تجد نفسها مجبرة للحصول على أي نوع من الأعمال لمساعدة أفراد عائلتها.

بالنسبة للتكوين الأولي، يمكن القول بأن الأفراد الذين تلقوا تكويننا جيدا أو تكويننا إضافيا، لديهم حظوظ أكثر في الإدماج المهني. إضافة إلى نوع التكوين (التخصص) الذي يتلقاه الطالب الذي يمثل عامل عدم تساوي الحظوظ للحصول على فرص العمل سيرك (Cereq, 2001).

4. خاتمة:

فيما يتعلق بعوامل عدم تساوي الحظوظ في الحصول على منصب عمل، فإن الإناث يتبعن تخصصات تكوينية مختلفة عن الذكور، ويجدن أنفسهن في قطاعات مهنية مختلفة عن نوع التكوين الذي تلقته الأنثى، وغالبا ما يكون الأجر فيه ضعيفا مقارنة بالذكور. كما أن الإناث يلجئن بصعوبة إلى المناصب ذات المسؤولية والجيدة من حيث الأجر مقارنة بالذكور. كذلك فإن الوقت الذي يمضيه الشاب في مرحلة البحث عن العمل، نوع الشهادة، طبيعة العمل الذي يبحث عنه، الدعم العائلي والاجتماعي الذي يتلقاه، تكوين شبكات اجتماعية، طبيعة القطاع المرتبط بنوع الشهادة، ووجود فكرة مشروع مهني لدى الشباب حاملي الشهادات الجامعية، بالإضافة إلى عامل المبادرة الفردية، كلها عوامل تتدخل في وضع استراتيجيات وتكوين مسارات مختلفة وتحدد نوع وطبيعة المسار الذي يختلف بين الذكور والإناث من أجل الإدماج السوسيو-مهني.

5. قائمة المراجع:

- CEREQ. (2001). Formation Emploi, (73).
DE Besses, M. (2007). L'estime de soi, enjeu éducatif pour préparer à la vie professionnelle. Formation Emploi. (98) : 109-121.
De Wild, J., (2009). Enquête de suivi de l'insertion des demandeurs d'emploi FSE Wallonie, Bruxelles. Rapport final.

- De Wild, J., Fusulier, B., Moreau, L., Zune, M., (2009). Enquête de suivi de l'insertion des demandeurs d'emploi FSE Wallonie-Bruxelles. Louvain-la-Neuve. Rapport final.
- Demazière, D. (1995). Le chômage de longue durée, Paris, PUF.
- Desmette, D., (2001). Le sentiment d'efficacité personnelle, une composante de l'insertion ? dans Liénard, G. (éd.), L'insertion : défi pour l'analyse, enjeu pour l'action, Sprimont : Mardaga, 159-174.
- Dubar, C. (2001). La construction sociale de l'insertion professionnelle. Éducation et Sociétés, (1) : 23-36.
- Gavray, C. (2006). Au fur et à mesure qu'elles se construisent, les trajectoires professionnelles divergent entre les sexes : l'exemple belge, Formation Emploi, (93) : 49-65.
- Herman, G., Van Ypersele, D., (1998). L'identité sociale des chômeurs, Les cahiers du CERISIS, 98/10.
- Jaminon, C. (2000). Quelles trajectoires d'insertion pour les peu qualifiés ? dans Vandenberghe, V., La formation professionnelle continue. Transformations, contraintes et enjeux, Louvain-la-Neuve : Bruylant Academia, 91-101.
- Lallement, M. (2006). Le genre des trajectoires. Formation Emploi, (93) : 5-10.
- ONS ; (2013). Activité, emploi et chômage au 4eme trimestre. N° 653.
- Scheuer, M. (1995). La formation professionnelle est-elle une solution au chômage actuel ou au chômage qui menace ? Sociologie du travail, (4/95) : 661-673.
- Vergnies, J.-F. (2000). Réduction du chômage et formation tout au long de la vie. (Entretien avec André Gauron et Jacques Freyssinet), Formation Emploi, (72) : 5-13.