

سياسة التشغيل واستقطاب حاملي الشهادات

د. طوال عبد العزيز أ. لطرش الحاجة إيمان

جامعة الجلفة

ملخص:

تهدف العملية الاستقطابية إلى وضع الرجل المناسب في المكان المناسب وفي الوظيفة المناسبة وذلك عن طريق تحقيق التوافق بين متطلبات وواجبات الوظيفة وبين مؤهلات وخصائص المتقدمين لشغل الوظيفة وهنا يتضح أن السياسة التنظيمية الملائمة والمناسبة تحقق العديد من الأهداف المتوخى بلوغها، فالعملية الاستقطابية هي عملية واعية تقوم بالتخطيط المورد البشري انطلاقاً من الحاجات المستعجلة و الحاجات المستقبلية للمؤسسة لتحقيق أهدافها، و لعل من أهم تلك الأهداف الوصول إلى تحقيق مناخ عمل ملائم يبعث على التفاعل الإيجابي بين عناصر المؤسسة ومن ثم تحقيق ميزات الإنتاجية وتحسين الأداء الفعال في خدمة الطالب كزبون أول لنشاطات المؤسسة من خلال الإطعام و الإيواء ومعالجة ملفات المنح و غيرها من المهام، ولا يتم هذا إلا انطلاقاً من وضع المدمج مهنيًا في السلسلة الإنتاجية و تعزيز موقفه فيها من خلال الراتب المناسب والمهام المسندة اللائقة بما يوافق كفاءاته.

كلمات مفتاحية: سياسة التشغيل، عملية الاستقطاب، حاملي الشهادات.

المقدمة:

تتعدد المنظمات وتنوع بتنوع أنشطتها ومهامها لكنها تبقى تشترك في أنها تسعى للوصول للهدف الذي أنشأت من أجله، وتعد إدارة الموارد البشرية من أهم أنشطة الإدارة لتركيزها على العنصر الذي يعتبر أثمن مورد لدى المؤسسة، لذا اهتمت المؤسسات بهذا المورد البشري كونه عنصر أساسي في العملية الإنتاجية.

إن الاهتمام بالاستقطاب وجذب الموارد البشرية وترغيبها في العمل بالمؤسسة جد مهم عون هذه العملية وظيفة مهمة وخطوة أساسية في عملية التوظيف وتحدد بها الوظائف التي تليها. كونها المهمة التي يتم بها البحث عن شخص الأنسب لشغل الوظيفة الشاغرة ، فالاستقطاب الجيد يؤثر إيجابيا على المنظمة ومقدرتها مع التطور وتحقيق الأهداف التي أنشأت من أجلها ،لذا تسعى المؤسسة دوما لجلب أفضل للموارد البشرية المؤهلة لتشغل المناصب المتاحة في سوق العمل بأقل تكلفة ممكنة وفق خصوصيات ومواصفات محددة تخدم المؤسسة ونشاطها .

تعد عملية الاستقطاب مرحلة مهمة بدأت تأخذ مكانا نظرا للتطورات الاقتصادية التي عرفتها هذه المرحلة خاصة فيما يخص الوظائف، إما في الجزائر فبدأ الاهتمام بموضوع الاستقطاب نظرا لخروج الاستعمار وبقاء مناصب شاغرة، فعملت الجزائر على استقطاب العمال لشغل هذه المناصب وسد الفراغ الحاصل في جميع المجالات والنهوض وإعادة البناء.

فعملت على جذب اليد العاملة من داخل وخارج الوطن لأن العنصر البشري هو الركيزة الأساسية للتطور وتحقيق الأهداف ، إلا أنها بعد هذه الفترة وكغيرها من الدول العربية فان الجزائر تعاني من أزمة البطالة وذلك في ظل ارتفاع معدل النمو السكاني وارتفاع عدد خريجي الجامعات كل سنة وفي ظل هذه الأوضاع تبنت الدولة مجموعة من القرارات والاستراتيجيات لسياستها التشغيلية .

تدل سياسة التشغيل على مختلف التدابير والآليات التي تعتمدها الحكومة في سبيل استحداث مناصب شغل بشتى أنماطها خلال فترة محددة وتمثل هذه السياسة في الواقع الوجه المقابل لسياسة مكافحة البطالة . إذ أن التشغيل والبطالة وجهان لعملة واحدة ،ولذلك فان معالجة قضية التشغيل تقتضي من جهة تحليل احتياجات سوق العمل ، أي جانب العرض وجهة ثانية

تحليل مشكلة البطالة وأسبابها وبنيتها وهو ما يمثل جانب الطلب. لقد باتت سياسة التشغيل في الجزائر منذ عشرية ونصف تشكل الانشغال الأول لدى السلطات العمومية، ويرجع ذلك بالأساس إلى تزايد مستوى الطلب على العمل بوتيرة نمو العرض، وهو ما يعني ارتفاع مستوى البطالة، مع ما يرافق ذلك من آفات وضغوط اجتماعية قد تهدد استقرار الاجتماعي، فضلا عما ينتج من البطالة من هدر للطاقات وهروب الكفاءات وتراجع النمو الاقتصادي وموجهة لهذا الوضع تم اعتماد حزمة من الإجراءات وإرساء عدد من الآليات خاصة في الفترة 1990-2014 والتي تشكل في مجملها سياسات لدعم التشغيل وتعد بطالة الجامعيين من أخطر المشاكل التي تعاني منها الجزائر مؤخرا نظرا لأبعادها السلبية على المجتمع ككل حتى أصبحت من القضايا الملحة التي تحتاج إلى المكافحة ووضع السياسات الكفيلة للتخفيف من انعكاساتها كونها تتزايد بشكل ملفت للانتباه، ومما يزيد من الوضع خطورة هو وجود مشكلة أخرى في مقابل ذلك، وهي صعوبة إدماج الشباب الجامعي البطال مهنيا، لذا قامت الحكومات بوضع برامج تشغيلية اهتماما منها بفئة خريجي الجامعات.

الإشكالية :

إن من أهم الوظائف التي تركز عليها إدارة الموارد البشرية وعملية الاستقطاب المورد البشري لكونه الركيزة الأساسية لهذه العملية تسعى أي مؤسسة للحصول على أفضل العمال باختلاف شهاداتهم وتخصصاتهم لتحقيق أهدافها المسطرة . وبما أن سياسة التشغيل المعتمدة حاليا من طرف الدولة اعتمدت فيه على عدة إجراءات من بينها استقطاب حاملي الشهادات غير أن هذه الإجراءات جاءت بصفة عشوائية . وتعتبر فئة حاملي الشهادات أهم مورد بشري تعتمد عليه المؤسسات في تحقيق أهدافها وهذا لما تملكه من مهارات وكفاءات.

وتعتبر مديرية الخدمات الجامعية بالجلفة من المؤسسات التي عيّنت باستقطاب حاملي الشهادات تبعا لسياسة التشغيل المعتمدة من قبل الدولة ولأجل ذلك تمحورت مشكلة دراستنا حول سياسة التشغيل واستقطاب حاملي الشهادات وعليه جاء تساؤلنا كالتالي:

هل عملية التوظيف في إطار الإدماج المهني تستجيب لمتطلبات سوق العمل (المؤسسة) أم لإكراهات سياسة التشغيل التي تفرض على المؤسسات حصص للإدماج .

هل للعملية الإستقطابية داخل المؤسسة أثر على الإدماج المهني لخريجي الجامعات .

وفي ضوء هذا نتحدد مشكلة الدراسة في الإجابة على الفرضيات التالية:

الفرضيات :

إن عملية التوظيف (في إطار الإدماج المهني) لا تستجيب لمتطلبات سوق العمل (المؤسسة)

لعملية الإستقطابية للمؤسسة أثر على إدماج المهني لحاملي الشهادات الجامعية داخل المؤسسة.

المقاربة النظرية:

1- نظرية الإدارة العلمية لفريدريك تايلور : ومن بين العلماء الذين اهتموا بعملية التوظيف أو الاختيار نجد على رأسهم فريدريك ولسون تايلور (1856_1915) صاحب الإدارة العلمية للعمل الذي أعطى أهمية كبيرة لاختيار الأفراد، فكان يعتقد أن الفرد المؤهل لشغل الوظيفة هو الذي يمتلك بنية كبيرة جسدية قوية وطموح عالي .

فاختيار الأفراد لا يكون بمحض الصدفة بل لابد أن ننظم هذه العملية حتى يتم وضع الشخص المناسب في المكان المناسب ،أي وضع الشخص الذي يتلاءم مع متطلبات الوظيفة ،والأبعاد التي يجب أخذها بعين الاعتبار تربط الميكانيزمات الفيزيولوجية والنفسية للعامل

2_ نظرية البيروقراطية لماكس فيبر (1684_1920) :الذي كتب مقال عن البيروقراطية وصفها بالمثالية ففي أي منظمة يكون التنظيم البيروقراطي ويتخذ شكلا هرميا وتسلسليا الذي يبدأ من القمة أو القاعدة نظام تنازلي يشكل في مجموعة عمل متكاملة ويتميز التنظيم عند فيبر بالعقلانية اللاشخصية ،حيث يركز على النظام والسلطة المشروعة والمنطق ويهدف التنظيمات المصممة بصفة عقلانية للوصول إلى أهداف معينة وعقلانية بينما تعني اللاشخصية الموضوعية في العلاقات بين الأشخاص ويكمن التنظيم البيروقراطي لفيبر في القدرة والفعالية على التنبؤ بسيادة القانون ، وقد كان اهتمامه بهذا الشكل من التنظيم كرد فعل ضد التأثير غير المسئول للحكم السياسي وقوة الشخصيات الكاريزمية ذات النفوذ الواسع .

يعتبر ماكس فيبر أول من ساهم في بناء إحدى الدعائم الأساسية التي تقوم عليها المنظمة ألا وهي الهيكل التنظيمي، باعتباره المجال الذي تطبق فيه القوانين والوسيلة التي تحقق الأهداف ، ففي التنظيم يمكن للفرد أن يرتقي إلى وظائف أعلى ويتحصل على أجور مما يحفز على تحسين أدائه .

ويمكن تلخيص مبادئ نظرية البيروقراطية في النقاط التالية :

1_ نجد تخصصات مختلفة في التنظيم الهرمي ، كل واحد على حدا لكن بينهما قواسم مشتركة في شبكة العمل من خلال الإجراءات المتداخلة بين التنظيمات الفرعية .

2_ التسلسل الهرمي ضروري لتحديد واجبات وحقوق العاملين.

3_ نظام القواعد مطلوب لتحديد واجبات وحقوق العاملين.

4_ نظام من العلاقات غير الرسمية مطلوب لشيوع الموضوعية والحياة في التعامل.

5_ نظام الاختيار وترقية العاملين معتمد على الجدارة الفنية للقيام بالعمل .

ويرى فيبر أن البيروقراطية تتميز بالدقة والسرعة ،الوضوح ،والإلمام بالمعلومات كما أنها تعد أعلى أشكال التنظيم كفاءة وأقدرها على تحقيق الأهداف كما تتميز أيضا بالاستمرار والحكم الصحيح على الأمور والانصياع التام من جانب المسؤولين وتخفيض الاحتكاك والتكاليف المتعلقة بالموارد والأفراد ،كما أن التنظيم البيروقراطي مبني على أساس استخدام الخبراء حيث يتم استخدام الأشخاص بناءا على مؤهلاتهم وخبرتهم ،المحسوبية والقربة غير معترف بها في التنظيم البيروقراطي المثالي ، ولاسيما في مجال الاختيار وتوظيف الأفراد وعلى مؤهلات المتقدمين ،وعلى المعايير الموضوعية الخاصة بكل عمل والتي يضعها الرسمىون في التنظيم البيروقراطي .

التعليق : تعتبر نظرية ولسون تايلور للإدارة العلمية للعمل ،ونظرية ماكس فيبر النظرية البيروقراطية أحد أهم النظريات في علم الاجتماع التنظيم والعمل ، كون كلا منهما ركز على الفرد العامل باعتباره أساس العملية الإنتاجية ، وتكمن أهمية هاته النظريات في بحثنا حول سياسة الاستقطاب في الجزائر كون كل من هاتين النظريتين ركز على كيفية اختيار واستقطاب الموارد البشرية فتايلور ركز على إختياره للعمال على الجوانب الفيزيولوجية والبنية الجسدية للعامل حيث يرى أنه لا بد أن يكون للعامل بنية فيزيولوجية قوية وعلى أساسها يتم استقطابه واختياره .

أما "ماكس فيبر" ركز على المؤهلات الذهنية حيث يرى أنه لا بد أن تكون للعامل مؤهلات ذهنية تمكنه من الحصول على الوظيفة وهذه المؤهلات الذهنية

تتمثل في : المستوى التعليمي والكفاءة ،وتكون الكفاءة بالمؤهل العلمي للعامل وكذلك الخبرة التي يمتلكها العامل ، وبهذا فإن كلا من هاتين النظريتين ركز على الأسس التي تم بها استقطاب واختيار العمال والإمكانيات التي لا بد أن يمتلكها العامل ليحصل على الوظيفة.

__الدراسات السابقة: وقفنا على دراستين ومن بين الدراسات التي بين أيدينا ولها جانب كبير من معالجة جزء من الموضوع الذي نحن بصدد تناوله .

الدراسة 01 : سياسات التشغيل في الجزائر وهي دراسة قام بها الطالب كوسة بوجمة لنيل شهادة ماجستير في علم الاجتماع ، جامعة بسكرة للسنة الجامعية 2004_2005 تطرق الباحث إلى واقع التشغيل في الأنظمة الجزائرية على ضوء الظروف الاقتصادية والاجتماعية

و اعتمدت الدراسة على مجموع العاملين في إطار عقود ما قبل التشغيل خلال سنتي 2004/2005 وتم جمع المعلومات عن طريق مسح اجتماعي يشمل كل فئة الموظفين في إطار عقود ما قبل التشغيل خلال السنتين الأخيرتين وهي أطول مدة يمكن أن يشملها العقد .

واهم نتائج الدراسة : أن هذه السياسات تحاول إدراج الخريجين الجدد والقدماء الذين لم يسبق لهم العمل في هذا البرنامج ، وشملت مفردات حديثي التخرج ومفردات أيضا قضت سنوات عديدة في حالة بطالة ، وكلها عملت ضمن برنامج واحد

الدراسة 02: واقع بطالة الجامعيين في الجزائر وفرض إدماجهم مهنيًا خلال الفترة 2008/2012 وهي دراسة قامت بها الطالبة :بالعربي أسماء سنة ثالثة ماجستير جامعة محمد خيضر ببسكرة للسنة الجامعية 2013/2014

تطرق الباحثة إلى واقع بطالة الجامعيين في الجزائر وكذا عملية إدماجهم مهنيًا من خلال التركيز على السياسة الوطنية المنتهجة منذ سنة 2008 والمتجسدة في جهاز المساعدة على الإدماج المهني ، وذلك قصد تقييم الجهود المبذولة من طرف الدولة في محاربة هذا النوع من البطالة التي تمس الفئة المتعلمة من المجتمع ومساعدتها لإدماجهم في سوق العمل

أهم نتائج هذه الدراسة : أن بطالة الجامعيين تمس خريجي تخصصات الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية أكثر من غيرها ، على عكس خريجي التخصصات العلمية كالبيولوجيا ، الإعلام الآلي ، الكيمياء...، فتبقى بذلك سوق العمل الجزائرية تحدد تخصصات علمية دون غيرها ، والذي مرده عدم وجود سياسة واضحة تربط بين قطاعي التعليم والتشغيل في الجزائر

إذا نظرنا إلى هاتين الدراستين نجد رغم إتفاقها في الموضوع العام إلا أن الاختلاف يأتي حول كيفية تناول من حيث الزوايا التي نظر بها كل باحث لهذه القضية

بحيث مكنتنا من إزالة الغموض الذي خيم على بداية الدراسة من ناحية الخلط الذي كان موجود .

وكذلك التعرف أكثر على برامج الإدماج المهني للشباب الجامعي وحل بعض العقبات المتعلقة بهذه البرامج التشغيلية لفئة حاملي الشهادات وهذا ما ساعدنا في دراستنا.

__ تحديد المفاهيم:

1- الاستقطاب : هي العملية التي يمكن بها جذب طالبي العمل للتقدم للمؤسسة لشغل الوظائف الشاغرة أو المتوقعة ، بمعنى آخر يقصد بالاستقطاب العملية التي بمقتضاها يتم اكتشاف الموارد البشرية وجذبهم لملء الوظائف الشاغرة .

أي أنها عملية تقوم على مبدأ الوصل بين من يطلبون ويبحثون عن الوظائف ومن يعرضونها بين مجموعات الموارد البشرية المتواجدة في أسواق العمل.

2- التشغيل : هو كل نشاط يقوم به الإنسان مقابل أجر تحت تأثير عملية إدارية .

3- الإدماج المهني : في هذه الدراسة نقصد به تلك المرحلة التي تلي مباشرة عملية توظيف الخريج الجامعي في منصبه عمل يتلاءم وتخصصه العلمي ، حيث يسعى خلالها إلى التأقلم (التكيف) مع منصبه بالاعتماد على كفاءاته الخاصة أو بمساعدة

الزملاء أو الرئيس المباشر في العمل ، وكذا من خلال خضوعه للتكوين والإعداد لشغل متطلبات الوظيفة الجديدة ، وهو ما يدفعه إلى الاحتفاظ بمنصبه والتوقف عن البحث عن وظيفة أخرى.

4_ عامل الإدماج: هو الشخص الذي يعين في الإدارة و لديه مؤهلات علمية بين شهادة المهندس و ليسانس و التقنيين الساميين يقوم بالمهام التي يمكن أن يكلف بها

والاعداد لشغل متطلبات الوظيفة الجديدة ، وهو ما يدفعه إلى الاحتفاظ بمنصبه والتوقف عن البحث عن وظيفة أخرى.

منهج البحث: إن طبيعة موضوع دراستنا المتمثلة في التحقق من مجموع الفرضيات المتعلقة بسياسة التشغيل واستقطاب حاملي الشهادات من خلال إجراء بحث ميداني على مستوى مديرية الخدمات الجامعية لولاية الجلفة ، وباستجواب العمال التابعين لهذه المديرية لذا تم إتباع المنهج الوصفي للدراسة ، لإعتماده على جمع المعطيات اللازمة حول الظاهرة المدروسة ويهتم بوصفها وصفا دقيقا ، وهو المنهج الذي يعبر عن الظاهرة كما توجد في الواقع تعبيراً كمياً وكيفياً.

أدوات جمع البيانات : اعتمدنا في دراستنا على الاستبيان كأداة لجمع البيانات

الأدوات الإحصائية : لا يمكن الاستغناء عن لغة الأرقام في الميدان السوسولوجي ، ويأتي هذا في إطار التزاوج الضروري بين المنهجين الكمي والكيفي في العلوم

عينة الدراسة : اخذنا عينة من عمال الادماج المهني والممثل في 60 مفردة من بين عدد العمال المتواجدين في مديرية الخدمات الجامعية والبالغ عددهم 321 عامل باعتباره جزء من المجتمع الذي يتم اختياره لتمثل المجتمع بأكمله نظرا لطبيعة الدراسة ، فقد تتم استعمال العينة الاحتمالية لأنه يتم اختيار مفرداتها من مجتمع الدراسة والذي يسمح بتقدير درجة تمثيلية العينة.

واعتمدنا على العينة العشوائية البسيطة وذلك بالنظر إلى العوامل الموضوعية .

المجال المكاني والزمني: تعريفها : تأسست مديرية الخدمات الجامعية بولاية الجلفة في 01 جويلية 2005 تقع في حي بريح من شمال شارع ، جنوب سكنات خاصة ، الشرق سكنات خاصة ، خاصة الغرب مديرية النشاط الاجتماعي .

المجال البشري : لقد بلغ عدد موظفي هذه المؤسسة ، حسب الوثائق الرسمية إلى غاية 2016 إلى 1200 عامل دائمين ومتعاقدين موزعين عبر سبعة إقامات زائد مطعم مركزي جامعي وإقامتين في طور الإنشاء ويبلغ عدد عمال في إطار الإدماج 321 عامل ، منهم 187 عامل متحصلين على شهادة ليسانس، و 125 متحصلين على شهادة دراسات تطبيقية وتكوين مهني .

نتائج الدراسة : تدل سياسة التشغيل على مختلف التدابير والآليات التي تعتمدها الحكومة في سبيل استحداث مناصب شغل بشتى أنماطها خلال فترة محددة ، وتمثل هذه السياسة في الواقع الوجه المقابل لسياسة مكافحة البطالة، لذلك فإن معالجة قضية التشغيل لدى فئة المدمجين تقتضي من جهة تحليل احتياجات سوق العمل (أي جانب العرض) ومن جهة ثانية تحليل مشكلة المدمجين مهنيا في واقع هذه السياسة وهذا ما يمثل جانب الطلب .

- لا تعتمد مؤسسة الخدمات الجامعية، كمؤسسة عامة، في عملية التوظيف على المقاربة بين حاجاتها الوظيفية و خصائص طالبي الوظيفة المتمثلين في المدمجين مهنيا

كما تعتمد سياسة التوظيف داخل المؤسسة على قرارات هياكل التشغيل التابعة للوصايا الوزارة و لذلك في محاولة الحكومة لإيجاد توازن بين مخرجات الجامعة ومتطلبات سوق العمل .

— إن اختيار مؤسسة الخدمات الجامعية من طرف طالبي العمل في إطار عقود الإدماج قائم على استراتيجيات وأهداف للمدمجين مفادها السماح له بمساحات وقت فراغ و ضغط أقل لممارسة بعض النشاطات الموازية كالعمل الموازي، إتمام الدراسة، الاستفادة من امتيازات التامين....

— أثبتت الدراسة أن لسياسة التشغيل في ظل عقود محددة المدة داخل المؤسسة الخدمات الجامعية لم تخضع للدراسة بشكل جدّي لعدم تكافؤ المناصب وقدرات الفئة المدمجة مهنيا.

— في ظل هذه السياسة يلجأ المدمج إلى البحث عن نشاط آخر، أو الالتحاق بالجامعات للاستفادة من شهادات تكون مدعمة لمتطلبات التوظيف العمومي.

— تكديس الإطارات بدون معرفة الاحتياجات الحقيقية والتخصصات الدقيقة المطلوبة في سوق العمل .

من خلال الدراسة نستخلص إن العملية الإستقطابية تهدف إلى وضع الرجل المناسب في المكان المناسب ،في الوظيفة المناسبة وذلك عن طريق تحقيق التوافق بين متطلبات وواجبات الوظيفة وبين مؤهلات وخصائص المتقدمين لشغل الوظيفة وهنا يتضح أن السياسة التنظيمية الملائمة والمناسبة تحقق العديد من الأهداف المتوخى بلوغها .

فالعملية الاستقطابية هي عملية واعية تقوم بالتخطيط المورد البشري انطلاقا من الحاجات المستعجلة و الحاجات المستقبلية للمؤسسة لتحقيق أهدافها، و لعل من أهم تلك الأهداف الوصول إلى تحقيق مناخ عمل ملائم يبعث على التفاعل الإيجابي بين عناصر المؤسسة ومن ثم تحقيق ميزات الإنتاجية وتحسين الأداء الفعال في خدمة الطالب كزبون أول لنشاطات المؤسسة من خلال الإطعام و الإيواء ومعالجة ملفات المنح و غيرها من المهام، ولا يتم هذا إلا انطلاقا من وضع المدمج مهنيا في السلسلة الإنتاجية و تعزيز موقفه فيها من خلال الأجر المنصف و تكليفه بمهام تليق بمستواه و مؤهلاته العلمية و العملية.

وقد بينت الدراسة ان العملية الإستقطابية لحاملي الشهادات لا تمد بصلة للمفهوم المتداول في مصلحة الموارد البشرية

— عدم مشاركة هذه الفئة (المدمجة مهنيا) في قرارات الإدارة ومحدودية المهام المكلفين بها .

— غياب التنسيق بين عمال الإدماج والعمال المثبتين مع فرض القانون الداخلي على المدمج دون مراعاة حقوقه .

— عدم تعايش المدمج مهنيا مع وضعه في مجال عمله

— رغم اختلاف المستويات والتخصصات إلا أن العامل في إطار الإدماج المهني يعاني من التهميش الإداري .

— الوضعية المهنية التي يعيشها المدمج المهني تضعه في خانة العمل الهش الذي من أهم ميزاته هو الاستقرار الذي لا يسمح ببناء رؤية مستقبلية واضحة له ن كما أن الأجر غير المنصف يضع المدمج في وضعية غير مستقرة بالنظر إلى احتياجاته.

الاستنتاج العام :

إن ما توصلنا إليه من خلال دراستنا هذه بأن سياسة الدولة فيما يتعلق بعملية الإدماج ليست حل مناسب وهذا الموقف يشارك فيه أغلب المدمجين ذوي الخبرة العالية بحكم اعتقادهم بأنها حلول مؤقتة والذي يعني بدرجة أكبر غياب الاستقرار الوظيفي لأن العامل في إطار الإدماج، مربوط بعقد قد لا يحدد وهذا ما يهدد حياته المهنية كما أن القوانين المتغيرة باستمرار التي تخص المدمجين مهنيا غير ثابتة .

يمكن القول أن سياسة التشغيل حققت نتائج إيجابية لكن كانت أغلبها غير فعالة نظرا لصعوبة التحكم في تسييرها.

كما يعتبر جهاز المساعدة الإدماج المهني الذي سطرته الدولة ، الوجهة الأولى لحاملي الشهادات نظرا لمناصب العمل التي وفرتها والتي تتناسب وتخصصاتهم ومستوياتهم العلمية ، ولجوء الشباب لهذا الجهاز لضمان فرص التأقلم مع متطلبات الحياة المهنية ، فقد يتيح جهاز الإدماج المهني لحاملي الشهادات فرص الاستفادة من منصب عمل دائم مستقبلا.

- عدم اعتماد مخطط تعليمي وخاصة الجامعي على رؤية واضحة للاحتياجات المستقبلية لسوق العمل من القوى البشرية .
- انخفاض درجة الموازنة بين مخرجات التعليم وبين مخرجات سوق العمل من ناحية الكيف والكم .
- سوء توزيع الخريجين أو توزيعهم عشوائيا على قنوات ليس لها علاقة بتخصصاتهم أو بما درسوه .
- المهارات المتوفرة لدى الخريجين لا تتوافق مع طبيعة الأعمال التي تقدمها جهات التوظيف في القطاعين العام والخاص .
- مستوى الإتصال بين الجهات التعليمية و جهات التوظيف ليس بالفعالية المطلوبة.

الخلاصة:

لقد نال موضوع سياسة التشغيل ككل وباستقطاب جهاز الإدماج المهني بالأخص اهتمام كثير من الباحثين لما لهذا الموضوع من آثار سلبية على الفرد وبيئة العمل على حد سواء ، مما يؤدي إلى شعور هذه الفئة بالإهمال داخل العمل .

وقد تناولنا في هذه الدراسة سياسة التشغيل واستقطاب حاملي الشهادات والذي حاولنا فيه الكشف عن ما يعيق عامل الإدماج المهني الذي حاول أن يثبت مهاراته في ميدان العمل، وما مدى إلمام سياسة التشغيل باستقطاب هذه الفئة وجذبها .

مما يجب أن نشير إليه أن عملية استقطاب حاملي شهادات وسياسة التشغيل لا يمكنها أن تضمن الاستقرار المهني للمدمج وبالتالي في حال انقضاء مدة العقد يعود إلى وضعية البطالة التي كان فيها ويبقى في حالة انتظار عمل دائم يضمن له الاستقرار المهني ومن ثم الاستقرار في حياته الاجتماعية .

كما أن انتشار المحاباة في عملية التوظيف تبقى عائقا كبيرا أمام حاملي الشهادات وأمام الدولة وكذلك في تحقيق الإدماج المهني الفعلي لهذه الفئات .

إذا تبقى مجهودات الحكومة بعيدة عن الإدماج الفعلي وبمعناه الحقيقي ، وهذا ما جعل المدمج مهنيا يتوقف في البحث عن وظيفة أخرى واحتفاظه بمنصبه في إطار جهاز المساعدة على الإدماج .

لأن الجهود المبذولة من طرف الحكومات المتعاقبة في إعداد برامج ووكالات تهدف إلى تحقيق الإدماج لحاملي الشهادات ، هي آليات تتبعها في حل المشكلة هي بمثابة حلول مؤقتة .

وباعتبار أن هذا الشباب تكمن أهميته في كونه إطار مؤهل وكفاء له أهميته سواء على مستواه الفردي أو المستوى المجتمعي لو تم تنظيمه واستثماره وإدماجه من أجل اقتصاد وطني بل ومجتمع متكامل .