

تشغيل الشباب

تقرير المجلس الاقتصادي والاجتماعي

إحالة ذاتية رقم 2/2011

المجلس الاقتصادي والاجتماعي

تشغيل الشباب

إحالة ذاتية رقم 2 / 2011



” هدفنا الأسمى ضمان أسباب العيش الكريم لكافة المغاربة، ولاسيما الفئات المعوزة منهم، وتحقيق تنمية شاملة، كفيلة بتوفير فرص العمل المنتج، وخاصة للشباب، الذي نضعه في صلب سياستنا التنموية.“

جلالة الملك محمد السادس

مقتطف من نص الخطاب السامي خلال تنصيب المجلس الاقتصادي والاجتماعي

21 فبراير 2011

إحالة ذاتية رقم 2 / 2011

- بناء على القانون التنظيمي رقم 09-60 المتعلق بالمجلس الاقتصادي والاجتماعي ونظامه الداخلي ؛
- استنادا إلى قرار الجمعية العامة بتاريخ 31 مارس 2011 القاضي بمعالجة موضوع تشغيل الشباب في إطار إحالة ذاتية ؛
- استنادا إلى قرار مكتب المجلس بتاريخ 13 يونيو 2011 بإحالة موضوع تشغيل الشباب إلى اللجنة الدائمة المكلفة بقضايا التكوين والتشغيل والسياسات القطاعية ؛
- استنادا إلى المصادقة بالإجماع على التقرير حول تشغيل الشباب بتاريخ 22 دجنبر 2011 .

يقدم المجلس الاقتصادي والاجتماعي تقريره

تشغيل الشباب

تم إعداد التقرير من طرف

اللجنة الدائمة المكلفة بقضايا التكوين والتشغيل والسياسات القطاعية

رئيس اللجنة : السيد محمد تيتني العلوي

مقرر اللجنة : السيد منصف الكتاني

مقررو الموضوع : السيد علي غنام

السيد أمين منير العلوي

فبراير 2012
الايداع القانوني: 2012 M0 0208
ردمك : 978-9954-30-742-7
المجلس الاقتصادي والاجتماعي

الفهرس

11	الملخص التنفيذي
19	I مدخل
21	II تشغيل الشباب في المغرب
21	1. الشباب أهم الفئات غير النشيطة
22	2. الشباب أكثر الفئات عرضة للبطالة
23	3. الشباب حاملو الشهادات أكثر تضررا من البطالة
23	4. الشباب أكثر عرضة للبطالة طويلة الأمد
24	5. تشغيل الشباب غير مستقر
25	III التحديات الكبرى والأسس التي انبنى عليها تحليل المجلس
25	1. التحديات الكبرى
26	2. ضرورة الإسراع برفع تحدي تشغيل الشباب
27	3. الأسس التي انبنى عليها تحليل المجلس
31	IV التحولات الكبرى التي ينبغي القيام بها
31	1. السعي إلى إحداث تغيير ذي مغزى في نموذج النمو الاقتصادي
34	2. ضرورة إدخال إصلاح عميق على نظام التربية والتكوين بكل مكوناته
36	3. الحاجة إلى حكامه ترابية تحرر الطاقات وتعبئ المبادرات المحلية
37	V المبادئ الموجهة لسياسة عمومية جديدة لإنعاش تشغيل الشباب
37	1. ضرورة تجاوز آليات إنعاش تشغيل الشباب القائمة
39	2. ضرورة إعادة ضبط وترشيد حكامه إنعاش الشغل وتطوير الوساطة في سوق الشغل
41	VI آلية إنعاش تشغيل الشباب؛ عشرة تدابير رئيسية
43	1. حكامه إنعاش الشغل وتطوير خدمات الوساطة
45	2. إنعاش التشغيل الذاتي والمقاولات الصغيرة جدا
47	3. تنشيط العرض من خلال التشغيل المواكب، وخصوصا لفائدة الشباب العاطلين الذين طال أمد بطالتهم
48	4. تحسين قابلية الشباب في التشغيل
52	5. تحفيز عرض الشغل عبر تحسين الآلية القانونية التنظيمية
55	VII خلاصة عامة
57	VIII الملحق
59	الملحق 1: بطاقات إجراءات الآلية الوطنية لإنعاش تشغيل الشباب
85	الملحق 2: لائحة أعضاء اللجنة الدائمة المكلفة بقضايا التكوين والتشغيل والسياسات القطاعية
89	الملحق 3: لائحة المؤسسات والهيئات والجمعيات التي تم الإنصات إليها
93	الملحق 4: معطيات إحصائية
97	الملحق 5: مراجع بيبليوغرافية

الملخص التنفيذي

I مدخل

طبقا للتوجيهات السامية لصاحب الجلالة الملك محمد السادس، جعل المجلس الاقتصادي والاجتماعي من قضية تشغيل الشباب موضوعا مركزيا وذا أولوية في تدخلاته.

إن محاربة بطالة الشباب تمثل إحدى دعائم الميثاق الاجتماعي، ولذلك ينبغي أن تتم معالجتها بكل إرادوية وعزم وتصميم، مما من شأنه أن يفضي إلى تصور وتفعيل حلول دائمة ومنسجمة مع الواقع المغربي. ويعتبر المجلس الاقتصادي والاجتماعي أن تشغيل الشباب يجب أن يمثل أولوية وطنية، وأن مسؤوليته تقع على عاتق جميع الفاعلين العموميين والخواص والجمعويين، سواء على المستوى الوطني أم الترابي. إن الرهان يتمثل اليوم في جعل حل معادلة تشغيل الشباب ليس كعائق يتعين العمل على تجاوزه، بل فرصة حقيقية للرفع من قيمة الموارد البشرية الوطنية، كي تصبح رافعة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية لبلادنا.

نظرا لكون هذه المسألة تعني كل الدوائر الاقتصادية والاجتماعية، فإنها تكتسي تعقيدا حقيقيا، ومن ثمة فإن معالجتها تستدعي تواضعا وواقعية في المقاربة وجرأة وتجديدا وابتكارا في الاقتراحات ومجهودا متواصلا لتقييم وتكييف الإجراءات مع السياقات والحقائق الخاصة بكل مجال ترابي على حدة.

هذه هي الأسس التي تقوم عليها مقاربة المجلس لموضوع إنعاش تشغيل الشباب. وقد كانت جلسات الإنصات والنقاشات التي أثيرت خلال أشغال المجلس غنية، حيث مكنت من تعبئة الذكاء الجماعي للأعضاء على تشخيص مشترك لوضعية تشغيل الشباب والتقدم باقتراحات من شأنها أن تخفف من حدة معضلة بطالة الشباب.

II تشغيل الشباب في المغرب

يتميز تشغيل الشباب في المغرب بنسبة نشاط منخفضة لا تتجاوز 48 بالمائة بالنسبة إلى الشباب من فئة 15-34 سنة، الذين يمثلون أكثر من نصف السكان في سن العمل. هذه الوضعية تجعل نسب البطالة المسجلة برسم سنة 2010 مثيرة للقلق، حيث تبلغ تلك النسب 14,8 بالمائة عند الشباب من الفئة العمرية 15-34 سنة، و16,7 بالمائة عند الشباب من فئة 15-24 سنة.

كما يتميز تشغيل الشباب في المغرب بطول مدة البطالة، بحكم أن 65,8 بالمائة من الشباب العاطلين يعانون من البطالة لأزيد من سنة، وهذه النسبة ترتفع إلى 74,4 بالمائة بين صفوف خريجي التعليم العالي. كما أن ثلاثة أرباع الشباب العاطلين في الوسط الحضري يعانون من البطالة لأزيد من سنة. وأخيرا فإن تشغيل الشباب يظل هشاً، نظرا لكون مناصب الشغل التي يشغلها الشباب غالبا ما هي أقل أجرا من غيرها، ونادرا ما تكون تعاقدية وقلما تتمتع بنظام حماية اجتماعية.

III التحديات الكبرى والأسس التي انبنى عليها تحليل المجلس

حسب المعطيات المتوفرة فإن نسبة البطالة ترتفع بارتفاع المستوى الدراسي وفي الوسط الحضري، وهي مفارقة تؤكد عدم ملائمة أنواع التكوين المتوفرة مع حاجيات عالم الشغل واستمرار نمط من النمو يوفر عدد غير كاف من مناصب الشغل المؤهلة.

فالمناصب التي يحدثها الاقتصاد تظل في غالب الأحيان غير مؤدى عنها وهشة، مما يجعل الشباب متوجسين من العمل داخل المقاولات.

وفي الآن ذاته، فإن نظرة الشباب إلى وضعيتهم هي أكثر تشاؤما مما تنبئ عنه الإحصاءات المتوفرة، وهي وضعية ترتبط فيما يبدو بضعف نسبة النشاط. لذا، فإن الشباب يُبدون تبرا و نفاذ صبر حيال هذه الوضعية التي تنطوي على بذور أزمة اجتماعية، بالنظر إلى ما ينتج عنها من تهميش ومن توسيع للفوارق الاجتماعية. من ثمة ضرورة الإسراع لرفع تحدي تشغيل الشباب حفاظا على التماسك الوطني وحل أزمة الثقة في المؤسسات التربوية، و تقوية انخراط الشباب في الحياة المهنية، وأخيرا كي لا تبدو الوظيفة العمومية بمثابة المخرج الوحيد من الأزمة.

ويتفق أعضاء المجلس من جهة أخرى على أن إنعاش الشغل يجب أن يتطور حول تقوية دينامية القطاع الخاص، وهو ما يبقى رهينا بمدى ميل الفاعلين الاقتصاديين إلى الاستثمار. ويُذكر المجلس بهذا الصدد بالدور الهام الذي يجب أن يضطلع به القطاع الخاص وبالتالي المقاولات. وهو يرى أن السياسات التي آت أفضل النتائج هي التي عرفت التوفيق بين المعالجة الاقتصادية والمعالجة الاجتماعية لمعضلة بطالة الشباب، واستطاعت وضع إطار مؤسسي قادر على تعبئة الفاعلين لصالح تشغيل الشباب.

IV التحولات الكبرى التي ينبغي القيام بها

قام المجلس الاقتصادي والاجتماعي بتحديد ثلاثة مجالات ينبغي أن تحدث فيها تحولات كبرى من أجل توفير الشروط الضرورية لتحفيز التشغيل وإعطاء نفس جديد للأليات العمومية لمحاربة بطالة الشباب.

1. إحداث تغيير ذي مغزى في نموذج النمو الاقتصادي

إحداث تغيير في مسار النمو الاقتصادي، ذلك هو السبيل الذي ينبغي، باختصار وبشكل أولوي، اعتماده من أجل تقديم جواب مستدام لقضية تشغيل الشباب. وينبغي لهذا التغيير في المسار أن يعتمد على توجيه أفضل للدخار والاستثمار، في اتجاه قطاعات واعدة، ذات قيمة مضافة عالية وذات مفعول قاطرة حقيقي، كما أنه من المناسب اليوم جعل الابتكار بمثابة الرافعة الرئيسية لتحسين إنتاجية مقاولاتنا وقاعدة قوية للنمو المستقبلي.

هكذا سيتعين على المغرب أن يبني نموذجا للنمو مرنا ومتوازنا، قادرا على خلق مناصب الشغل كماً ونوعاً، مما يتيح توزيعاً أفضل للثروة الناتجة. وينبغي لهذا النموذج كذلك أن يعبئ الطاقات المقاولاتية وأن يستفيد من الاقتصاد الاجتماعي والتضامني.

2. ضرورة إدخال إصلاح عميق على نظام التربية والتكوين بكل مكوناته

يتعين على المغرب، لأجل الاستجابة لحاجيات الاقتصاد من الكفاءات، أن يعيد النظر في نظامه التربوي والتكويني للموارد البشرية، لكي يتيح لشبابنا أن يكتسبوا مبكراً مبادئ المسؤولية والاستقلالية الذاتية وأن يطوروا روح المقاول والمبادرة.

كما ينبغي بذل جهود لدعم التلاؤم ما بين التكوين والشغل، وذلك عبر إحداث مسالك جديدة منسجمة مع الإستراتيجيات القطاعية، مع العمل على تمتين الروابط بين عالم التكوين وعالم الشغل، وكذا عبر تشجيع البحث والابتكار، وتطوير جسور مفيدة بين الجامعة والمقولة.

3. الحاجة إلى حكمة ترابية تحرر الطاقات وتعبئ المبادرات المحلية

يكرس الدستور الجهوية الموسعة كرافعة قوية لحكمة ترابية جديدة وإطاراً واعداً لتدبير القرب والتقائمية مصالح ومبادرات الفاعلين جميعاً. وإن من شأن التفعيل الحقيقي لهذا الورش الحاسم أن يتيح بروز مشاريع ترابية حقيقية تحرر الطاقات والكفاءات المحلية، وتعبئة المؤهلات الهامة من الثروات الاقتصادية التي لا تزال حتى اليوم غير مكتشفة أو غير مستغلة بما يكفي.

المبادئ الموجهة لسياسة عمومية جديدة لإنعاش تشغيل الشباب

V

1. ضرورة تجاوز آليات إنعاش تشغيل الشباب القائمة

اضطلعت السلطات العمومية، منذ سنة 2006، بتفعيل ثلاث برامج كبرى رامية إلى إنعاش إدماج الشباب في الحياة العملية، والتي تهم دعم الشغل المؤدى عنه (إدماج)، والتلاؤم ما بين الشغل والتكوين (تأهيل)، وألية لدعم إنشاء المقاولات الصغرى (مقاولتي).

ويبين التقييم الأولي لهذه البرامج الثلاثة تباينا في النتائج. فرغم ما يشتمل عليه البرنامج الأولان من جوانب إيجابية، إلا أن نتائجهما الكمية تظل أدنى من أن تستجيب لواقع بطالة الشباب، علاوة على أنه لا يستفيد منها إلا فئة محدودة من الشباب العاطلين. بل إن تلك الإجراءات لم يكن لها انعكاس يذكر على بعض فئات الشباب الذين يعانون كثيرا من البطالة.

2. ضرورة إعادة ضبط وترشيد حكامه إنعاش الشغل وتطوير الوساطة في سوق الشغل

لقد أصبحت الحكامة الرشيدة والمُؤنَّنة ترابيا للمؤسسات العمومية المكلفة بتدبير تشغيل الشباب ضرورة قصوى من أجل محاربة فعالة لأفة البطالة.

ومن المفترض أن تقوم هذه الحكامة على:

- هيكلية مؤسسية أكثر انسجاما ؛
- مراقبة مستمرة وأكثر نجاعة لظاهرة التكوين والشغل ؛
- توسيع مهام الوساطة في سوق الشغل .

VI آلية إنعاش تشغيل الشباب: عشرة تدابير رئيسية

إن الإصلاحات ذات الطبيعة البنوية لن تؤتي ثمارها إلا على المدى المتوسط والبعيد، فالطابع الاستعجالي لبطالة الشباب يفرض وضع برنامج وطني واسع لصالح تشغيل الشباب، ينتظم حوله، في تعبئة شاملة، مجموع الفاعلين والقوى الحية في البلاد. ويتعين على مثل هذا البرنامج أن يهتم بالدرجة الأولى فئات الشباب الأكثر تضررا من البطالة.

ولأن طبيعة سوق الشغل تختلف باختلاف الجهات، فقد تم تصور هذه الآلية على شكل مجموعة من التدابير التي يمكن تفعيلها في مجال ترابي معين، حسب التشخيص المحلي لوضعية بطالة الشباب وحسب الاستراتيجيات التي يتم تبنيها على المستوى الترابي. أما قياس النسب المختلفة من التدابير التي يتعين اتخاذها، وكذا سياسة استهداف مجموعات الشباب العاطلين، فيتوجب تحديدها ميدانيا في إطار عقدة بين الدولة والجهة.

وتقوم آلية إنعاش تشغيل الشباب على ثلاثة مبادئ، أولها تعبئة كل الفاعلين المعنيين من أجل خلق دينامية حقيقية للتغيير، ثانيها لا تركيز حقيقي لآليات ووسائل إنعاش الشغل، وثالثها تنظيم يحدد المسؤوليات بدقة، مع الفصل بين وظائف القرار ووظائف التنفيذ والتفعيل ووظائف المراقبة والتقييم.

وتعتمد الآلية المقترحة على خمسة محاور:

1. تحسين حكمة آلية إنعاش الشغل وتطوير خدمات الوساطة

يوصي المجلس الاقتصادي والاجتماعي القيام بلوحة فحص لمهام مختلف الهيئات التي تتدخل حالياً بصورة استشارية أو تنفيذية في حكمة إنعاش الشغل، لأن من شأن عقلنة تدبير هذه الهيئات وإمكانياتها تحسين حكمة آليات إنعاش الشغل ودعم احترام المبادئ المتعلقة بالانسجام العام وبانخراط الفاعلين وباللامركزية وتوزيع المسؤوليات. وترتكز الهندسة المؤسسية المقترحة على ما يلي:

- مجلس وطني لإنعاش الشغل ومجالس جهوية لإنعاش الشغل وفق منظور جديد لمهامها ومكوناتها؛
- مرصد حقيقي يعنى بالشغل والتكوين، قوامه بنية تعمل على شكل شبكة من شأنها توفير المعطيات الضرورية لتصور وتتبع وتقييم سياسات التشغيل، وذلك في إطار علاقات مع شُعب التكوين؛
- وضع موارد مالية على صعيد التراب الوطني من أجل تمويل السياسات المعتمدة على المستوى الجهوي؛
- إعادة هيكلة الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات بما يضمن لها أن تضطلع بدورها كوكالة تنفيذية لا متمرزة تنشط في إطار شراكة مع الفاعلين الخواص والجمعويين، وتقوية خدماتها في مجال الوساطة داخل سوق الشغل.

2. إنعاش التشغيل الذاتي والمقاولات الصغيرة جدا

يسلط هذا المحور الضوء على قدرة خلق مناصب الشغل المنوطة بالمبادرات الخاصة المحلية، وكذا على التأثيرات الإيجابية التي قد تنجم عن إخراج جزء من الفاعلين الاقتصاديين من الاقتصاد غير المهيكل وإدماجه في سيرورات منظمة من الوجود والممارسات. وفي هذا الصدد، تم اقتراح سبيلين رئيسيين لإنعاش التشغيل الذاتي وإنشاء المقاولات.

يرتكز المسار الأول على إنعاش المقاولات الصغيرة جدا وعلى مواكبة الشباب الحاملين للمشاريع. وترتكز آلية إنعاش ومواكبة المقاولات الصغيرة جدا بالخصوص على ما يلي:

- إنعاش المقاولات الصغيرة جدا عبر بنية مخصصة لها

إن هذه البنية، التي يمكنها أن تركز على الوكالة الوطنية لإنعاش المقاولات الصغرى والمتوسطة، من شأنها أن تضمن الإعلام والتوعية، ومواكبة حملة المشاريع والمقاولات الصغيرة جدا خلال مراحل الحضنة وبداية النشاط ثم التطور، بالإضافة إلى وضع إجراءات تحفيزية وداعمة، خصوصا على صعيد التمويل. وبمقدور هذه البنية أن تراقب شبكة الشبابيك الوحيدة التي تقدم خدمات قرب عبر إجراءات مبسطة. وفي هذا الإطار، قد يتم التفكير في إعادة تموضع المراكز الجهوية للاستثمار.

- احتضان المقاولات الصغيرة جدا من أجل مواكبة تطورها

إن الهدف من احتضان المقاولات الكبرى للمقاولات الصغيرة جدا هو تسهيل حصول هذه الأخيرة على طلباتها الأولى وذلك على أساس بنوي متين. يتعلق الأمر هنا باستباق إحداث إطار قانوني بمقدوره تحفيز ولوج المقاولات الصغيرة جدا إلى الصفقات العمومية.

- مشاتل المقاولات من أجل تسهيل حضانة المقاولات الصغيرة جدا

يتعلق الأمر هنا بتسهيل ولوج المقاولات الصغيرة جدا خلال بدء اشتغالها إلى خدمات مشتركة.

أما المسار الثاني فيروم دعم التشغيل الذاتي، خاصة في العالم القروي وشبه الحضري.

وفي هذا الصدد، يهدف الإجراء إلى تطوير وتشجيع الأنشطة المدرة للدخل، في إطار سياق شامل ومنسجم متمركز حول الرفع من قيمة المسالك، مع تفصيل ترابي يستقي فاعليته من الأفضلية التنافسية التي توفرها كل جهة. وهذا يمر عبر تحديد المشاريع النموذجية ونشر الممارسات الجيدة والتكوين بشأنها، بالإضافة إلى المواكبة فيما يتعلق بتطوير قدرات الفاعلين وتطوير فضاءات التسويق، من خلال وضع علامات من قبيل "تجارة عادلة وتضامنية"، وتشجيع تمويلات جهوية بديلة مختلطة بين المبادرة الوطنية للتنمية البشرية ومؤسسات القروض الصغرى والبنوك والصناديق الجهوية.

3. تنشيط العرض من خلال التشغيل المواكب، وخصوصا لفائدة الشباب العاطلين الذين طال أمد بطالتهم

إلى جانب التوظيفات التي ستواصل الإدارات العمومية والجماعات المحلية القيام بها من أجل الاستجابة لحاجات حقيقية، والتي ينبغي أن تخضع لقواعد الشفافية والعدالة وأن تعطي الأفضلية، عند تساوي الكفاءات، لفئات الساكنة المستهدفة الأكثر هشاشة، وإلى جانب الإجراءات الرامية إلى المساعدة على الشغل المدعم (عقد الشغل الأول وعقد الإدماج المهني) كما تم تحسينها مؤخرا والتي يجب العمل على تقويتها مع إيلاء عناية خاصة للأشخاص في وضعية إعاقة وعدم حصرها في المقاولات، وباعتبار أن النسيج المقاولاتي في بعض المناطق ضعيف جدا، يُقترح وضع عقدة شغل ذات منفعة عامة واجتماعية، تمكن هؤلاء الشباب من الاستفادة من تجربة مهنية داخل جمعية محلية ذات منفعة عامة أو اجتماعية.

والإجراء المقترح هو عبارة عن خدمة مواطنة إرادية يتوجب تطويرها في علاقة مع الجماعات الترابية، إذ يتمثل في تمكين الشباب من إمكانية الانخراط في المجال الاجتماعي داخل هيئة أو منظمة ذات هدف غير مادي، تظلم بمهمة اجتماعية أو ذات منفعة عامة، يكتسبون داخلها تجربة مهنية. ويتم بهذا الصدد إعطاء الشاب "انتدابا" محددًا ومصادقا عليه وخاضعا للمراقبة، لمدة 6 أو 9 أو 12 شهرا قابلة للتجديد مرة واحدة. وفي مقابل ذلك يتلقى الشاب أجرا شهريا ويستفيد من التغطية الاجتماعية. ويتم الاعتراف بتلك التجربة عبر شهادة تسلمها الدولة، تفتح الباب بالأولوية، عند تساوي الكفاءات، في اجتياز مباريات الوظيفة العمومية.

4. تحسين قابلية تشغيل الشباب

يمثل تحسين قابلية تشغيل الشباب المحور الرابع من محاور الآلية المقترحة، ويوصي المجلس في هذا الإطار ببذل مجهود خاص قصد تمكين الروابط بين عالمي التكوين والشغل. وينبغي أن يكون التكوين الأساسي وثيق الارتباط بالحاجات المنتظرة لسوق الشغل، ويجب لذلك أن يولي الأفضلية لأنواع التكوين قصيرة المدى التي يشتد عليها الطلب. وتبرم لهذا الغرض عقود-برامج بين الدولة والفاعلين في التكوين والمقاولات، تحدد الأهداف والطموحات الجديدة في مجال التكوين. ويوصي المجلس بتشجيع وإنعاش خدمات أو قطاعات تدريب وإدماج الخريجين، كما يوصي بتعميم الوحدات التكوينية السلوكية واللغوية الأساسية من أجل تسهيل إدماج الشباب في عالم الشغل والنهوض بمعرفة أمثل بالحياة الاقتصادية والمقاولية، عبر إدخال أو تدعيم برامج للتكوين حول "المقاول".

ينبغي العمل على تطوير التكوين المتناوب بين المقاول ومراكز التكوين، خصوصاً لكونها تتيح التكيف مع وضعيات التحلي عن الدراسة ويمكنها أن تمثل "مدرسة الفرصة الثانية" بالنسبة للعديد من الشباب. وينبغي في المنطق نفسه إدراج أنواع من التكوين مثل التكوين الرامي إلى التكييف وإعادة التأهيل (عبر "التكوين حسب الطلب" و"شيك التكوين" و"التكوين الرامي إلى إعادة التكييف") أو التكوين المستمر داخل المقاول عبر إصلاح عقود التكوين الخاصة. وإن تحسين قابلية تشغيل الشباب رهين بجودة هذا التكوين، ومن ثمة فإن البحث عن هذه الجودة ينبغي له أن يكون في صميم انشغالات المسؤولين، ولا ينبغي أن تتم التضحية به لصالح الجانب الكمي.

5. تعزيز دينامية عرض الشغل عبر تحسين الآلية التنظيمية

إن إحداث المزيد من مناصب الشغل كما وكيفا يقتضي وضع تشريعات دينامية تحمي في الآن ذاته مكتسبات العمال وتتيح تحسين تنافسية المقاولات. ويجب أن يستمر التفكير في هذا الموضوع، في روح من الحوار المفتوح والتشاور البناء.

وقد تم، على المدى القصير، تحديد ثلاث سبل وهي وضع اتفاقيات جماعية قطاعية تأخذ بعين الاعتبار الوضعيات الخاصة (كالشغل الموسمي والجزئي)، ومحاربة ظاهرة الجمع بين المناصب، وإنجاز تقييم معياري تناسبي للتغطية الاجتماعية حسب القطاعات أو حسب فروع المقاولات، وتعديل النص القانوني المحدد لنسبة مناصب الشغل المحددة للأشخاص المعاقين.

وينبغي العمل بالموازاة مع ذلك على النهوض بمعرفة أمثل بقانون الشغل وتطبيقه الجيد من قبل الشركاء الاجتماعيين وكذا من قبل النظام القضائي.

أ. مدخل

لقد أخذ المجلس الاقتصادي والاجتماعي على عاتقه، منذ تنصيبه من لدن صاحب الجلالة الملك محمد السادس في فبراير 2011، المبادرة المتمثلة في اتخاذ إشكالية تشغيل الشباب موضوعاً رئيسياً وذا أولوية في تدخلاته، معتمداً في ذلك على دعم ملكي قوي: "هدفنا الأسمى ضمان أسباب العيش الكريم لكافة المغاربة، ولاسيما الفئات المعوزة منهم، وتحقيق تنمية شاملة، كفيلة بتوفير فرص العمل المنتج، وخاصة للشباب، الذي نضعه في صلب سياستنا التنموية." (من خطاب صاحب الجلالة الملك محمد السادس بمناسبة تنصيب المجلس الاقتصادي والاجتماعي، 21 فبراير 2011).

إن القناعة السائدة بين أعضاء المجلس الاقتصادي والاجتماعي هي أن هذه الإشكالية تكتسي طابعا شديداً التعقيد، وتستدعي من ثمة حذراً وتواضعاً وواقعيةً في المقاربة، وقدرا من الجرأة والابتكار في الاقتراحات، وجهدا متواصلا لتقييم وتكييف التدابير والإجراءات حسب السياقات والمعطيات الترابية الواقعية.

من جانب آخر، ولأن محاربة بطالة الشباب تمثل انتظارات قوية لدى جميع مكونات المجتمع المغربي، لزم أن يتم التكفل بها بكل عزم وتصميم، حتى يمكن إحياء الأمل في مستقبل أفضل في نفوس الشباب، إذ يزدادون ثقة في التزام الأمة الدائم بدعمهم والتضامن معهم.

هذا الورش ذو الأولوية الذي فتحه المجلس يستدعي اليوم تدخلا عاجلا من شأنه اقتراح وإيجاد حلول تكون ملائمة ومنسجمة مع الواقع المغربي وضمن تنفيذها على وجه السرعة. وهو أيضا ورش يتعين التفكير فيه على المدى البعيد وبطريقة دينامية، من أجل التحسين المستمر للأليات القائمة والبحث المتواصل عن سبل جديدة للابتكار.

وهي الأسس التي تنبني عليها مقاربة المجلس في مجال إنعاش تشغيل الشباب.

وقد شهدت أشغال المجلس نقاشات غنية مكنت من تعبئة الذكاء الجماعي لأعضائه حول تشخيص مشترك لوضعية تشغيل الشباب و وضع محاور للتقدم قمينة بأن تخفف من حدة بطالة الشباب. وتبعاً لذلك، تم تحديد التحولات التي ينبغي أن يشهدها نموذج النمو ببلادنا، كما تم تحديد الخطوات العملية التي ينبغي اتخاذها على المدى القريب.

وقد عملت اللجنة الدائمة المكلفة بقضايا التكوين والتشغيل والسياسات القطاعية، داخل المجلس، على تحديد الإجراءات التي من شأنها أن تساعد على إنعاش تشغيل الشباب، معتمدة في ذلك على جلسات إنصات ذات نوعية عالية، مقرونة بإسهامات متعددة من الأعضاء وتحليلات لخبراء وممارسين في الميدان. كما أخذت بعين الاعتبار خلاصات تفكير باقي لجان المجلس. وبذلك تكون هذه الإجراءات نتيجة لمجهود جماعي متوافق عليه.

إن الإجراءات المقترحة من قبل المجلس الاقتصادي والاجتماعي هي بمثابة توصيات ووجهات نظر، وقد تم تبويبها إلى خمسة أقسام رئيسية، تمثل أهم المحاور التي ينبغي أن تقوم عليها السياسة الجديدة لإنعاش تشغيل الشباب في بلادنا، وهي كالتالي: تحسين حكامه سوق الشغل وتطوير خدمات الوساطة، وإنعاش التشغيل الذاتي وتشجيع إنشاء المقاولات الصغيرة جدا، وتحفيز عرض الشغل عبر إجراءات وتدابير للدعم والتشجيع على الإدماج والاندماج المهنيين، وتحسين قابلية الشباب في التشغيل عبر التكوين الأولي والمستمر، وأخيرا العمل على التخلص من بعض نقاط الانحصار التي تعوق دينامية التشغيل.

II. تشغيل الشباب في المغرب

إن المغرب لا يمثل استثناء في ما يتعلق ببطالة الشباب. والصعوبات التي يواجهها في هذا المجال هي ذاتها التي تعانيها الكثير من البلدان التي لها مستوى مشابه من التطور، بل وحتى الأكثر تطورا. غير أن مسألة التشغيل تكتسي في بلادنا دلالة خاصة، بحكم طابعها البنيوي، ولما يمكن أن يكون لها من انعكاسات وأثار من شأنها أن تشكل تهديدا للميثاق الاجتماعي القائم.

إن المعطيات الإحصائية، وكذا الاستقصاءات والتحليلات الصادرة عن هيئات مرجعية وطنية (المنذوبية السامية للتخطيط، وزارة التشغيل والتكوين المهني، قطاع التعليم العالي وغيرها من الهيئات)، تبين كلها مدى تعقيد الوضعية وحدتها، علما أن الإحصائيات لا تعكس تعقد أوجه الاختلال وعمقها، ولا تقدم معطيات دقيقة تتيح تقدير حجم البطالة في الوسط القروي مثلا، أو تعميق النظر في مسائل نسب الإدماج والولوج إلى الشغل أو المسارات المهنية للشباب.

إن هذا العمل يقوم على المعطيات والدراسات المتوفرة، وكذا على خبرات السادة المتدخلين خلال جلسات الإنصات والسادة أعضاء المجلس. ويعتبر من الأهمية بمكان التعمق فيه مستقبلا لغرض تأكيد بعض الفرضيات، والمصادقة على بعض المقترحات.

هناك خمسة أنواع من الملاحظات تتيح تقدير الحالة الراهنة لتشغيل الشباب في المغرب.

1 الشباب أهم الفئات غير النشيطة

يتميز الاقتصاد المغربي بنسبة نشاط قدرها 49,6 بالمائة. وفي المقابل فإن نسبة السكان في سن العمل تناهز 50,4 بالمائة (انظر الجدول 1، الملحق 4). وتبين هذه المؤشرات أن نسبة البطالة لا تقدم سوى صورة جزئية لحقيقة سوق الشغل الوطنية الموسومة بضعف نسبة النشاط. فنسبة البطالة لا تعكس مدى عمق إشكالية التشغيل، لاسيما الشغل "المحبط"، والإقصاء من سوق الشغل، وكذا العمالة الناقصة، علما أن 82 بالمائة من الفئة العمرية 15-34 سنة لا تستفيد من نظام التربية والتكوين.

بذلك يمكن القول إن أكبر مشكل يعترض الشباب يتمثل في الولوج إلى الشغل. ويمثل الشباب من فئة 15-34 سنة 11,7 مليون نسمة، أي 37 بالمائة من مجموع السكان، ويبلغ عدد النشطين من هذه الفئة العمرية 5,6 ملايين، أي بما يمثل نسبة نشاط قدرها 48 بالمائة، وهي نسبة أدنى بقليل من المعدل الوطني. وعلى العكس من ذلك فإن نسبة النشاط لدى الفئة العمرية 15-24 سنة تنتقل إلى 36,2 بالمائة على المستوى الوطني (مقابل 27,1 بالمائة فقط كمعدل في الوسط الحضري)، وهذه النسبة كانت في 1999 تبلغ 48 بالمائة لدى هذه الفئة العمرية.

أما بنية الساكنة النشيطة حسب الشهادات المحصلة، فتبين هيمنة فئة "دون شهادة" على المستوى الوطني، التي تمثل 62,3 بالمائة من المجموع، مقابل 25,7 بالمائة من الذين يتوفرون على شهادة متوسطة، و12 بالمائة من حاملي الشهادات العليا. والملاحظ أن نسبة النشاط لدى المستويات العليا (65,1 بالمائة) هي أعلى بكثير من المعدل الوطني.

2 الشباب أكثر الضحايا عرضة للبطالة

في سنة 2010، كان ما يقارب مليون من الأشخاص يعانون من البطالة، منهم 80 بالمائة من الفئة العمرية 15-34 سنة (39 بالمائة من الفئة 15-24، و41 بالمائة من الفئة 25-34 سنة).

وتظل نسبة البطالة في سوق الشغل عالية على وجه العموم، رغم أنها تشهد انخفاضا نسبيا. فقد بلغت تلك النسبة ما مقداره 9,1 بالمائة في 2010، مقابل 13,9 بالمائة في 1999، وشهدت خلال الفترة نفسها انخفاضا من 22 إلى 13,7 بالمائة في الوسط الحضري، ومن 5,4 إلى 3,9 بالمائة في الوسط القروي. وكانت نسبة البطالة في سنة 2010 تكاد تتوزع بالتساوي بين الذكور والإناث، حيث بلغت 8,9 بالمائة عند الذكور و9,6 بالمائة عند الإناث. وعلى عكس ذلك فإن نسبة النشاط كانت تبلغ 74,7 بالمائة بين صفوف الذكور، مقابل 25,9 بالمائة بين صفوف الإناث، مما يدعو مستقبلا إلى التفكير في تطوير مقاربة للنوع تكون أكثر نجاعة في محاربة العمالة الناقصة. وما يؤكد ذلك أن الأرقام المتعلقة ببطالة الإناث في الوسط القروي هي أبعد ما تكون عن التعبير عن حقيقة الوضعية الاقتصادية للنساء القرويات.

فرغم أن نسبة البطالة قد اتبعت منحني إيجابيا على العموم، إلا أنها تظل مرتفعة بالنسبة إلى كثير من فئات الساكنة، وخصوصا الشباب ما بين 15 و24 سنة في الوسط الحضري، كما يدل عليه الجدول أدناه:

تطور نسب البطالة حسب الفئات

النسبة المئوية للبطالة	1999	2010
المستوى الوطني	9,1%	13,9%
البطالة لدى الفئة 15-24 سنة	17,6%	20,5%
البطالة لدى الفئة 15-24 سنة في الوسط الحضري	31,3%	37,8%
البطالة لدى الفئة 25-34 سنة	12,8%	20,9%

المصدر: المندوبية السامية للتخطيط

وأخذا بعين الاعتبار جميع الفئات العمرية، تظل البطالة لدى الشباب من فئة 15-34 سنة مرتفعة جدا بالمقارنة مع المعدل الوطني، بنسبة بلغت في سنة 2010 معدلا مقداره 14,8 بالمائة، أي بفارق يزيد عن خمس نقاط. وللتذكير فقط، فإن الدراسات المقارنة على المستوى الدولي تبين أن عامل التناسب ما بين "نسبة البطالة على المستوى الوطني ونسبتها بين صفوف السكان الشباب" يناهز في العادة 1 إلى 2.

وقد كانت نسبة البطالة في سنة 2010 بأوساط الساكنة الشابة من فئة 15-34 سنة في الوسط الحضري ترتفع إلى مستويات أعلى، بنسبة بلغت في المعدل ما يقارب 23 بالمائة. وبذلك تكون نسبة البطالة في الوسط الحضري أعلى بثلاث مرات من المعدل الوطني، علما أن أكثر من ثلاثة أرباع الشباب العاطلين (77,2 بالمائة) يوجدون في الوسط الحضري.

يعود هذا الوضع في جزء منه إلى ضعف قدرة الاقتصاد الوطني على إحداث مناصب شغل. مادام أن ما بين 1999 و2010، لم يحدث الاقتصاد الوطني سوى 1,6 مليون منصب شغل إضافي، في حين انتقل تعداد الساكنة النشيطة خلال الفترة ذاتها من 8,8 إلى 10,4 ملايين (انظر الجدول 2، الملحق 4).

3 الشباب حاملو الشهادات أكثر تضررا من البطالة

إن نسبة البطالة بين حاملي الشهادات من المستوى العالي مرتفعة بالمقارنة مع نظيرتها لدى غيرهم من الفئات، رغم أنها شهدت هي أيضا انخفاضا منذ 1999، حيث استقرت عند 18,1 بالمائة في 2010، مقابل 27,6 بالمائة في 1999 (انظر الجدول 3، الملحق 4).

فحسب مستوى التكوين، يتضح أن نسبة البطالة شهدت انخفاضا أقل لدى حاملي الشهادات العليا والمتوسطة منه لدى الذين لا يتوفرون على أية شهادة، وهي ملاحظة تبعث على التفكير بأن الشهادة لا تضمن الشغل، وأن منحى النجاة من البطالة يمضي في تناسب عكسي مع منحى مستوى الشهادات. هذه الوضعية المفارقة تشهد اليوم تغيرات ملموسة بسبب التطورات الملاحظة، سواء على مستوى سلوك المقاولات أو على مستوى إسهامات نظام التربية والتكوين. ووفقا لمعطيات أخرى مستخلصة من بحوث ميدانية أنجزت حول التكوين المهني، يبين التصنيف حسب نوع الشهادة أن أعلى نسب البطالة بين خريجي التكوين المهني البالغين 15 سنة فما فوق توجد بين صفوف خريجي ما يعرف باسم التخصص المهني، بما قدره 38,7 بالمائة، يليهم خريجو ما يعرف باسم التأهيل المهني، بنسبة بطالة تبلغ 34,9 بالمائة.

ويمكن إرجاع بطالة الشباب حاملو الشهادات جزئيا إلى النقص العام الحاصل في مجال التشغيل، ولكن أيضا وبالأساس إلى عدم تلاؤم مسالك التكوين المقترحة مع الحاجات الحقيقية للاقتصاد، ومن ثمة عدم تلاؤم كفاءات الخريجين المكونين مع مناصب الشغل المعروضة.

4 الشباب أكثر عرضة لبطالة طويلة الأمد

تعتبر البطالة طويلة الأمد خاصية قوية لسوق الشغل الوطنية، رغم أن هناك أوجها للتحسن تمت ملاحظتها منذ سنة 1999، إلا أن مدة البطالة سنة 2010 فاقت 12 شهرا في المتوسط بالنسبة إلى أكثر من 62 بالمائة من العاطلين. وثلاثة أرباع العاطلين في الوسط الحضري يعانون البطالة منذ أكثر من سنة، بينما أمثالهم

في الوسط القروي أقل منهم نسبيا معاناة من البطالة طويلة الأمد. هذا بالإضافة إلى أن نصف العاطلين سنة 2010 صرحوا بعدم ممارستهم لأي عمل في السابق.

وهذه الظاهرة يعيشها كذلك العاطلون الذين لديهم تجربة مهنية سابقة. وهكذا على سبيل المثال فإن 63,7 بالمائة من خريجي التكوين المهني قد وجدوا عملا بعد 9 أشهر، و76,6 بالمائة بعد ثلاث سنوات. وتبعاً لهذا فكلما طالت مدة البطالة يصبح الإدماج أصعب، و علاوة على ذلك فإن البطالة طويلة الأمد تصيب الشباب بالإحباط وتدفعهم إلى الخمول.

5 تشغيل الشباب يظل غير مستقر

يتميز تشغيل الشباب بهشاشة كبيرة وبانعدام الاستقرار، فالمناصب التي يشغلها الشباب غالباً ما يكون أجرها ضعيفاً، وقلما تكون تعاقدية، وقليلاً ما تحظى بتغطية من نظام للحماية الاجتماعية. إن نسبة الشغل غير المستقر في المغرب تعادل خمسة أضعاف المعدل المسجل في بلدان منطقة أوروبا وأفريقيا والشرق الأوسط.

هناك ثلاث مؤشرات تبين وضعية عدم الاستقرار التي يعاني منها تشغيل الشباب المغربي:

- أكثر من 40 بالمائة من الشباب يمارسون أعمالاً غير مؤدى عليها، إذ يشتغلون بالأساس في أعمال مساعدة عائلية؛
- أقل من 10 بالمائة من الشباب يتمتعون بتغطية صحية؛
- أكثر من 8 أجزاء شباب من أصل كل عشرة (وحوالي نصف حاملي الشهادات العليا) يشتغلون دون أي عقدة عمل.

تبلغ نسبة العمالة الناقصة 17,3 بالمائة، مقابل 11,6 بالمائة لمجموع الساكنة النشيطة من سن 15 سنة فما فوق.

يتبين من مجموع هذه الملاحظات أن تشغيل الشباب ودعم قابليتهم في التشغيل بهدف إدماجهم في النظام الإنتاجي يطرح تحديات كبرى بالنسبة للمجتمع المغربي، هذا المجتمع الذي رسم لنفسه هدفاً متمثلاً في بناء نموذج قائم على التماسك الاجتماعي والتضامن بين كل مكوناته، وهي تحديات تستدعي من المجلس الاقتصادي والاجتماعي وضع تصور واقتراحات من شأنها أن تعطي زخماً حقيقياً لتشغيل الشباب يتماشى مع هذا الطموح الوطني.

III. التحديات الكبرى والأسس التي انبنى عليها تحليل المجلس

تشهد الملاحظات التي تم تقديمها بشأن البطالة على واقع مثقل بالعديد من العواقب على المستوى الاقتصادي والاجتماعي، ولذلك فإن الخاصيات التي تمت ملاحظتها على هذا المستوى تشير بوضوح إلى طبيعة وجسامة التحديات بالنسبة إلى المجتمع المغربي برمته.

1 التحديات الكبرى

تنقسم التحديات التي يتعين التغلب عليها إلى أربعة أصناف :

1. الخفض من نسبة بطالة الشباب إلى حدود معقولة

بالنظر إلى المعطيات المقدمة، فإن الأمر يتعلق فعلا هنا بأحد أهم المتطلبات. فإذا كانت نسبة البطالة تشهد بالفعل انخفاضا نسبيا على المستوى العام، فإن هذه النسبة تبقى مرتفعة في الوسط الحضري وبين صفوف الشباب، وهو بالفعل تحد كبير يستدعي معالجة إرادية خاصة.

2. قلب موازين المفارقة القائمة بين التكوين والشغل

تبين المعطيات المتوفرة أن نسبة البطالة ترتفع بارتفاع مستوى التكوين بالدرجة الأولى في الوسط الحضري، وهي مفارقة حقيقية تؤكد مدى عمق الخلل الحاصل في مجال تكييف التكوين الموجود مع طبيعة النمو الاقتصادي الذي يظل غير قادر على خلق الكثير من مناصب الشغل عالية التأهيل. وأكثر من ذلك فإن هذه الوضعية جاءت لتدعم في أذهان الشباب الفكرة القائلة إن الشهادات لم تعد تمثل جوازا إلى الشغل، وأن الميثاق الاجتماعي الضمني المبني على قدرة الشهادة لتكون مصعدا اجتماعيا لم يعد قائما.

ومن ثم، فبتعزيز قابلية الشباب في التشغيل، وتطوير أشكال جديدة من التكوين أكثر تلاؤما مع حاجيات الاقتصاد والمجتمع، وإرساء دعائم توجيه مدرسي وجامعي ملائمين، من شأنه رفع هذا التحدي الثاني.

3. محاربة هشاشة الشغل لدى الشباب

إن تطور حالات التشغيل غير المؤدى عنه وغير المستقر يمكن أن يحتوي على بذور أزمة اجتماعية، بسبب ما ينتج عنه من تهيمش ومن توسيع للفوارق. لذلك فإن تشجيع شغل يكون من جهة مؤهلا ومنتجا ولائقا، ويكون من جهة أخرى قارا وقانونيا يعتبر ضروريا، لأنه يساهم في دعم التماسك الاجتماعي.

4. الحفاظ على مناصب الشغل القائمة

إن أحد أهم التحديات الأخرى التي يتعين مواجهتها يتمثل في الحفاظ على مناصب الشغل الموجودة. ويتعلق الأمر هنا بتفادي ضياع مناصب شغل بسبب غياب مبادرات ملموسة للدعم أو عدم التكفل ببعض الصعوبات الظرفية التي تتعرض لها بعض القطاعات إثر صدمات خاصة. وقد أظهرت المبادرات التي اتخذتها السلطات العمومية لفائدة بعض القطاعات الصناعية بالمغرب (مثل النسيج وصناعة السيارات وغيرها) غداة الأزمة الاقتصادية العالمية في 2008 مدى فعالية مثل هذه التدابير، مما يجعل منها مثالا للتدخل العمومي النبيل والملائم الذي يمكن استلهامه.

2 ضرورة الإسراع برفع تحدي تشغيل الشباب

الطبيعة الاستعجالية في معالجة إشكالية تشغيل الشباب تأتي من خمس عوامل رئيسية:

1. ضعف إحداث مناصب شغل

إن ضرورة الإسراع بمعالجة مسألة تشغيل الشباب تجد تفسيرها إلى حد بعيد في ضعف فرص الشغل التي يتم إحداثها. فقطاعات الاقتصاد الوطني لا تزال عاجزة عن خلق دينامية قادرة على امتصاص الأفواج المتتالية من طالبي الشغل الجدد، ناهيك عن سد العجز الحاصل في الماضي. وإن هذا العجز يغذي بصفة آلية وضعية الاحتلال بين العرض والطلب في سوق الشغل الوطنية، ويضع على المحك سياسة التشغيل النشيطة، لأن نسبة نمو الناتج الداخلي الخام للاقتصاد المغربي لم تحقق تقدما ذا دلالة خلال السنوات الأخيرة. وينبغي التذكير بهذا الصدد بأن الظرفية الدولية تشهد اتجاها نحو نمو بطيء بل وسلب في بعض البلدان. لذلك ينبغي التصرف بسرعة إذا أردنا ألا يؤدي الشباب ضريبة أثقل مستقبلا، مرتبطة بارتفاع قوي في نسب البطالة.

2. قلة صبر الشباب

أما الطابع الاستعجالي الآخر للمسألة أمام هذا العجز عن الرفع من نسبة النمو بسرعة فيمكن في عجلة الشباب ونفاذ صبره. إذ ينبغي أن نعلم أن للشباب إدراكا أخطر بوضعيتهم أكثر مما تصرح به الإحصائيات المتوفرة، وهي وضعية يمكن ربطها فيما يبدو بدرجة النشاط الضعيفة؛ هذه النسبة من النشاط التي تعتبر شيئا ما أقل من نظيرتها في بلدان أخرى، وكذا استتالة مدة البطالة، تدعو كلها إلى الاعتقاد بأن كثيرا من الشباب ينتهي بهم المطاف إلى التخلي عن كل أمل في العثور على شغل والاستسلام لليأس.

3. ريبة الشباب من العمل في المقاوله

غالبا ما يعتبر الشباب أن العمل في المقاوله غير مستقر وأبعد ما يكون عن احترام شروط العمل اللائق، ناهيك عن كونه في الغالب منخفض الأجر. وهم يرون أيضا أن المقاولات الصغرى، بحكم خضوعها لمنطق الإنتاجية وخفض تكلفة الإنتاج، تميل إلى تفضيل اليد العاملة غير المؤهلة، مما يجعلها عاجزة عن إحداث مناصب شغل لائق.

4. ضعف اهتمام الشباب بإحداث مقالة

لا يهتم الشباب إلا قليلا بمسألة إنشاء المقالات، ولا يخطر منمهم إلا القليل في هذا السبيل. فالنظرة السلبية التي لدى فئة الشباب عن جو الأعمال، وكذا ما تشتهر به مواكبة حاملي المشاريع من نقص في جودتها، تجعل من الضروري إعادة خلق الثقة في الآفاق التي يفتحها التشغيل الذاتي والأنشطة الصغرى المدرة للدخل.

5. غياب تناسق المبادرات

هناك مبادرات مختلفة تتوخى تنظيم أو تسهيل تشغيل الشباب، ونتائجها تتباين من حيث الأهمية، غير أن أبرز ما يجمع بينها هو الغياب التام للانسجام والتنسيق، علما بأن توحيد الجهود والعمل جميعا في اتجاه واحد من شأنه دون شك أن يؤتي أفضل النتائج. من ثمة ضرورة الإسراع بمواجهة هذه التحديات صونا للتماسك الوطني، تفاديا لتعميق أزمة الثقة في المؤسسات التربوية، وتعزيزا لانخراط الشباب في الحياة المهنية، ومن أجل ألا تُعتبر إلى الوظيفة العمومية المخرج الذي لا محيد عنه.

3 الأسس التي انبنى عليها تحليل المجلس

مكنت جلسات الإنصات المنظمة من طرف المجلس الاقتصادي والاجتماعي من إغناء الفهم لدى أعضائه، فتحليل إشكالية تشغيل الشباب هو أكثر نوعية وأكثر قربا من الميدان. وقد اتضحت معالم ثلاثة محاور رئيسة أثناء النقاش، تمثل الأسس التي انبنى عليها تحليل المجلس.

1. تعقيد إشكالية بطالة الشباب يتطلب معالجة اقتصادية واجتماعية متوازنة قائمة على تعبئة جميع الفاعلين كل البلدان التي تواجه معضلة بطالة الشباب واعية بأن هذه الإشكالية معقدة، كما أن المسؤولين والخبراء يرون أنه ليس هناك من حل سحري، وأن الإشكالية تستدعي مقاربة واقعية. غير أنهم يتفقون جميعا على أن السياسات التي أتت أحسن النتائج هي التي عرفت كيف أن توفق أولا بين المعالجة الاقتصادية والمعالجة الاجتماعية لمشكلة بطالة الشباب. وتميز سياسات التشغيل تقليديا بين هذه وتلك، إذ يقصد بالمعالجة الاقتصادية على وجه العموم مجموع السياسات الماكرو اقتصادية التي تشجع النمو عبر دعم الاستثمار والطلب والتنافسية، ويقصد بالمعالجة الاجتماعية سياسات تقديم تعويض للعاطلين، تكون بمثابة ضمانة مؤقتة يفترض فيها أن تتيح لهم البحث عن شغل دون أن يكونوا عرضة لانخفاض كبير ومفاجئ في مواردهم. وهناك اليوم توافقا واسعا، يقتسمه المجلس، على ضرورة العمل على هذين المستويين بطريقة متوازنة. غير أن للمقاربتين كذلك حدودا، ولذلك يرى المجلس أيضا أن السياسات الناجحة هي التي قامت على العمل على حصر الفاعلين عبر وساطة مؤسساتية (أي الدولة والجماعات الترابية والمقاولات والبنوك والمنظمات النقابية وفاعلي المجتمع المدني والشباب أنفسهم) على إنعاش تشغيل الشباب.

وإن من شأن إطار مؤسساتي فعال أن يتيح تنظيم وتعبئة ومواكبة كل هؤلاء الفاعلين لتحقيق هذا الهدف. والمجلس واع بالدور الذي يمكن أن تضطلع به تعبئة الفاعلين والقوى الحية في البلاد حول هذا التحدي، فانخراط الجميع في سياسات التشغيل يعد عاملاً أساساً وشرطاً ضرورياً لنجاح البرامج المرسومة. وأخيراً، وباتفاق الجميع، فإن تدخل السلطات العمومية في مسارات القرار في مجال إنعاش التشغيل، وخصوصاً تشغيل الشباب، يحتاج إلى إعادة النظر وتوجيهه في إطارات أكثر إستراتيجية لإعداد التراب والتنمية المحلية.

2. إنعاش الشغل خاضع لتقوية دينامية القطاع الخاص

يتفق أعضاء المجلس على أن إنعاش الشغل سوف يتطور حول تقوية دينامية القطاع الخاص، وهو ما يبقى بالأساس رهيناً بمدى ميل الفاعلين الاقتصاديين إلى الاستثمار. وانطلاقاً من هذه الحقيقة يتعين أن تعطى مكانة خاصة لتحرير الطاقات الفردية والمبادرات الخاصة وإنعاش ثقافة المقاول. وفيما يتعلق بإنشاء المقاولات، ذكر أعضاء المجلس بالصعوبات العديدة التي تعترض سبيل إنشاء المقاول، ويشار في هذا الصدد إلى أن الآلية المعتمدة حالياً في مجال تشجيع إنشاء المقاولات غير كافية. كما أن الآلية الرامية إلى مواكبة المقاولين الذاتيين والمقاولات الصغيرة جداً في التطور نحو قطاع مهيكّل أو منظم غير محفزة بما يكفي، والميزات المرتبطة بهذا "الخروج" ليست حاسمة. ويُقترح بهذا الصدد تطوير التفكير في الشروط والمحفزات والوسائل الرامية إلى دعم المقاولات الصغيرة جداً والمقاولين الذاتيين، وتشجيعهم بالتالي على الخروج من القطاع غير المهيكّل، وإدخالهم من ثمة في مسارات مهيكلة من الوجود والممارسة. ويعتبر المجلس من جهة أخرى - وفق هذا المنظور - أن هناك ضرورة مستعجلة لتحديد إطار قانوني خاص بالمقاولين الذاتيين.

3. إنعاش تشغيل الشباب يمر من ملاءمة نظام التكوين مع الحاجيات

على مستوى آخر، يلاحظ المجلس أن هناك تفاوتاً كبيراً بين نظام التكوين - بما فيه آلية التكوين المهني - والجهاز الإنتاجي. فنظام التربية والتكوين يظل بعيداً عن انتظارات الفاعلين الاقتصاديين، والملاحظة الأكثر شيوعاً هي أن نظام التكوين غير متلائم مع الحاجيات، من حيث الكم بالنسبة إلى الخريجين ذوي المستوى المتوسط، ومن حيث النوعية فيما تعلق بحاملي شهادات التعليم العالي. كما أن هناك أوجهاً للتفاوت في مجال الإدماج في سوق الشغل حسب المسالك الأصل، وهو ما تؤكدُه البحوث الميدانية التي تم إجراؤها.

على هامش هذه التأمّلات التي تتوخى معالجة عمق المسألة، يقتسم أعضاء المجلس القناعة التي مؤداها أنه مهما كانت الطبيعة والأهمية والإرادوية التي قد تميز البرامج، فإن النتائج المستخلصة من التجارب الوطنية والدولية تبين أن أنجح سياسات إنعاش تشغيل الشباب هي تلك التي عرفت

واستطاعت أن تتفادى العقبة الكأداء المتمثلة في جعل الناس عموماً والشباب على وجه الخصوص يتصورون أن الحل الأمثل لوضعية البطالة التي يعيشونها يكمن في التوظيف المكثف في الوظيفة العمومية. أما الطريق المسدود الآخر فيتمثل في تصوّر أن المقاربة التوجيهية الرامية إلى إجبار المقاول على التوظيف يمكنها أن تحل مشاكل التشغيل. وقد أشار الأعضاء من وجهة نظر ثانية إلى أن إنعاش المقاول الخاصة لا يمنع من إشراك القطاع العمومي والدولة، في أدوار جديدة ذات طبيعة استكشافية، بحيث تعمل مثل آلية توجيهية للخيارات الإستراتيجية التنموية في بلادنا، ولكن أيضاً لتعبئة مؤسساتية قوية لفائدة إنعاش تشغيل الشباب.

1.4 التحولات الكبرى التي ينبغي القيام بها

انطلاقاً من المسلمة التي مؤداها أنه ليس هناك من حل ممكن التطبيق ومستدام لمشكلة بطالة الشباب دون مستوى عالٍ ومستدام من النمو الاقتصادي، ودون الرفع من قيمة الإمكانات البشرية الوطنية، يؤيد المجلس الاقتصادي والاجتماعي ضرورة متابعة أو إطلاق إصلاحات بنوية جديدة.

لذلك ينبغي مواصلة السير على طريق الإصلاحات المؤسساتية، والتجديد في مجال الحكامة العمومية والحفاظ على إطار ماكرو اقتصادي سليم. ويتعلق الأمر هنا بتحسين جو الأعمال وتهيئة محيط ذي قدرة على الاجتذاب، مشجع لخلق الثروات. ويعد انخراط مجموع الفاعلين في تخليق الحياة العامة، والرفع من جودة الخدمات العمومية، وإقامة جو من المنافسة الحرة الشريفة، وإقرار المسؤولية عن النتائج والمحاسبة، بمثابة أورايش من شأنها أن تساهم في تحسين الحكامة، وتحرير الطاقات وتعبئة المبادرات.

غير أن هناك ثلاثة مجالات كبرى ينبغي أن تشهد مبادرات وخطوات عملية أقوى، قادرة على توفير الشروط الماكرو اقتصادية العامة الضرورية لإعادة تحفيز التشغيل، تعطي نفساً جديداً لآليات محاربة بطالة الشباب. وتتعلق هذه المجالات على التوالي بنموذج النمو ونظام التربية والتكوين والحكامة الترابية.

1 السعي إلى إحداث تغيير ذي مغزى في نموذج النمو الاقتصادي

إحداث تغيير في النموذج الاقتصادي، ذلك هو السبيل الذي ينبغي - باختصار وبكل أولوية - اتّباعه من أجل تقديم جواب مستدام لقضية تشغيل الشباب.

وينبغي لهذا التغيير في المسار أن يعتمد على توجيه أفضل للادخار والاستثمار، في اتجاه قطاعات ذات قيمة مضافة عالية تشكل قاطرة حقيقية. وينبغي أن يكون معيار إحداث مناصب الشغل حاسماً في تحديد الأولويات وقرارات التحكيم فيما يخص رصد الموارد. وبالموازاة مع ذلك، يتعين أن يعتمد التوجه الاقتصادي الجديد على دعم قدرات الابتكار والتجديد والبحث التكنولوجي والتطور الصناعي، التي تمثل في منظور بعيد المدى الأدوات الحقيقية لتحسين إنتاجية اقتصادنا الوطني وتنافسيته، ومن ثمة الحامل المستقبلي لإحداث مناصب الشغل وخلق القيم. وهكذا، سيتعين على المغرب أن يبني نموذج نمو قوي قادر على خلق فرص الشغل كماً ونوعاً.

1. نمو قوي وغني بمناصب الشغل

لقد ساهمت الإصلاحات التي تم إطلاقها خلال السنوات الأخيرة في رفع معدل نسبة نمو الناتج الداخلي الخام، التي انتقلت من 3,2 بالمائة خلال عقد التسعينات من القرن الماضي إلى 4,8 بالمائة خلال السنوات الأخيرة. وقد نجح المغرب، بإطلاقه عددا من الأوراش الاقتصادية الاجتماعية ومجموعة من الإصلاحات الهيكلية والسياسات القطاعية الطموحة - التي يتعين العمل على تحقيق بعض التناسق فيما بينها - في إعطاء توجه إيجابي لمسار النمو، لكن دون أن يبلغ مستوى متلائما يُمكن توازي طلب وعرض الشغل.

ويتمثل الهدف المنشود في الرفع من معدل النمو لبلوغ عتبة الإقلاع، فإشكالية التشغيل لن تجد لها من حل مستدام إلا في خلق الثروات المعتمد أساسا على المقاولات واستثماراتها. وإن التحول في وتيرة النمو من شأنه أن يوجه إليه كل الانتباه والطاقة كي يخلق ما بين 2,5 و3,5 ملايين منصب شغل في أفق 2020، وبالتالي امتصاص الأفواج الجديدة من طالبي الشغل التي ستفد على السوق في هذا الأفق.

2. نمو تقوده القطاعات الواعدة

يملك المغرب مؤهلات لا يستهان بها، من موارد طبيعية و بشرية، و من موقع جغرافي متميز، ومصادر طاقات متجددة، واستقرار سياسي، وتوازن ماكرو اقتصادي، ونظام مصرفي ومالي قوي، وإستراتيجيات قطاعية واسعة المدى، وتأهيل للبنيات التحتية واتفاقات للتبادل الحر. ومن المفيد العمل على الرفع من قيمة تلك المؤهلات من أجل دعم قدرات التنمية القطاعية التي يخزنها اقتصادنا الوطني. والحق أن هناك بالفعل عددا من القطاعات التي يمكنها أن تمثل في هذا الإطار رافعات حقيقية للنمو المستقبلي:

- فالقطاع الصناعي، بحكم كونه عرضة لضغوط المنافسة الدولية، هو في حاجة إلى الرفع من مستوياته الإنتاجية، لأن بمقدوره الاضطلاع بدور هام. وهو ينتظر أن يتم رفع العوائق التي تقف في سبيل نموه وتطوره (من تمويل، ونظام ضريبي، وكلفة العوامل، ومحيط أعمال وضعف في نسبة تأطير العاملين في المقاولات)، وأن يتم بوجه أعم تشجيع بروز نظام بيئي مشجع لتحقيق الاستثمارات الوطنية والأجنبية الضرورية في الميادين الجديدة، وعلى الخصوص في المجالات المجددة ذات القيمة المضافة التكنولوجية العالية؛
- يتوفر قطاع الخدمات أيضا على إمكانات هامة في مجال إحداث مناصب الشغل، وهو يستحق بهذه الصفة عناية خاصة. وتشتمل هذه الفئة على فروع التجارة والتوزيع بالتقسيط وبالجملة. ويوصي المجلس بهذا الصدد بدعم وتطوير برنامج "رواج" المتعلق بتحديث تجارة القرب. غير أنه يمكن توسيع هذه الدائرة لتشمل كذلك قطاعات التموين والنقل والخدمات المالية.

- يحتزن قطاع السياحة والفندقة والمطاعم إمكانات هامة، وعلى إستراتيجية "سياحة 2020" أن تعطي دينامية للتشغيل بهذا القطاع ينبغي أن يصاحبها تطوير للمهن "المحلية" المغربية، مثل الصناعات التقليدية والمنتجات البلدية.
- يمثل قطاع الاقتصاد الأخضر منجما غنيا بمناصب الشغل، ومن المنتظر أن تقوم الاستثمارات الهامة في مجالات الطاقة المتجددة، والفعالية الطاقية في ميدان التعمير، والنقل والصناعة، ومعالجة المياه المستعملة، وإعادة تدوير النفايات وكذا النقل الحضري، بدعم ملحوظ في تقوية الاقتصاد الوطني.
- ينبغي كذلك اعتبار قطاعي الفلاحة والصيد البحري بمثابة قطاعين ذوي أولوية، وذلك بالنظر إلى ما يحتزنانه من إمكانات غير مستغلة أو غير مؤهلة بما فيه الكفاية، وخصوصا الأنشطة غير الفلاحية في الوسط القروي والصيد التقليدي، وكذلك الأمر بالنسبة للأنشطة المتعلقة بتحويل منتجات الفلاحة والبحر.

3. نمو يخلق ثروات موزعة بشكل أحسن

لا بد لكي تكون التنمية مستدامة من الحرص على أن تكون ثمارها أفضل توزيعا. فنوزيع الثروات بشكل أمثل من شأنه أن يتيح على الخصوص تسريع تطور طبقة متوسطة قادرة على إضفاء حيوية على السوق الداخلية وخلق مفعول قاطرة اقتصادية إيجابي، وهو من شأنه تقوية التماسك الاجتماعي وتعبئة جميع مكونات المجتمع، بفضل ما له من تأثير على الاحساس بالعدالة الاجتماعية. وينبغي العمل على تحقيق ذلك التوزيع الأمثل على الخصوص عبر إصلاحات ضريبية جريئة وشروط مبدعة لتوزيع القيمة المضافة في المقابلة (إشراك الأجراء في النتائج وأنظمة التحفيز، إلى غير ذلك)، وتقوية انخراط المقاولات في مجال المسؤولية الاجتماعية.

4. نمو يعتمد على الابتكار والتحسين الملموس للإنتاجية

إن الابتكار والبحث يحلمان أفضلية تنافسية لنسيجنا الاقتصادي والصناعي، إذ يرفعان من قيمة وضع الفاعلين في مجال التدريس والبحث، ويعطيان في نفس الوقت رؤية واضحة للبلاد في القطاعات الإستراتيجية على المستوى الدولي. ويتوجب اليوم جعلهما بمثابة رافعة أساسية في تحسين إنتاجية مقاولاتنا، وداعم قوي لإقلاع النمو المستقبلي. من ثمة يتعين إنعاش سياسة إردابية للبحث التطبيقي، من أجل خلق رافعات تنموية جديدة، خصوصا عبر دعم مالي تعاقد مع الجامعة. فأعداد طلبة الدكتوراه في البحث التطبيقي ضعيفة جدا، أضف إلى ذلك أنهم لا يتوفرون على أي تمويل يتيح تمكينهم من دخل لائق يحررهم من أعباء العيش اليومي، ويمكنهم من التفرغ لعملهم. ومن ثم، فإن البحث التطبيقي لا يجري في إطار سياسة منسجمة لتشجيع الابتكار. من ناحية أخرى، يجب الإيمان بمقدور الكفاءات المغربية في الخارج بالإضطلاع بدور هام في خلق وشائج وروابط علمية وتكنولوجية لفائدة مجموع قطاعات النشاط في الاقتصاد الوطني.

5. نمو ينجح في تعبئة الطاقات الكامنة في مجال المقاولنة ويستفيد من الاقتصاد الاجتماعي والتضامني

إن قطاع الاقتصاد الاجتماعي والتضامني، علاوة على استجابته لحاجيات اجتماعية واقتصادية حقيقية، يحتزن إمكانات هامة في مجال خلق أنشطة اقتصادية جديدة ومناصب شغل على مستوى القرب. ويتعلق الأمر في هذا الصدد بإعاش التنمية الاجتماعية والاقتصادية لهذا القطاع، وخصوصا في الوسط القروي، عبر إدخال المقاولتية الاجتماعية في انسجام مع الخصوصيات المحلية والجهوية (الاقتصادية والثقافية والبيئية). وينبغي أن يتم التركيز بالخصوص على دعم منظمات الاقتصاد الاجتماعي والتضامني (من تعاونيات وتعاضديات وجمعيات)، عبر تدابير تشجيعية محددة الأهداف. كما يتعين بناء وإقامة شراكات قوية بين هذه المنظمات وباقي مكونات النسيج الاقتصادي من أجل تحسين جاذبيتها ودفع بعض فئات الشباب إلى الانخراط فيها.

إن الابتكار في مجالات التكنولوجيا والصناعات والصناعة التقليدية والتدبير يتيح إقامة نظام بيئي مشجع للمقاولنة الاجتماعية وقمين بالاستجابة لحاجات السوق (لاسيما العرض الملائم للوسط الحضري)، وضبط تيارات الهجرة (خصوصا هجرة الساكنة النشيطة)، ومحاربة الفقر والإقصاء الاجتماعي، وفي الآن ذاته تهيئة الظروف الملائمة لبروز مشاريع مسؤولة بيئيا واجتماعيا. وبوجه أشمل، فإن تطوير روح المقاولنة بكل أشكاله ينبغي له أن يكون في قلب كل إستراتيجية إرادوية تتوخى تسريع نمو مستدام وإحداث مناصب شغل في بلادنا.

2 ضرورة إدخال إصلاح عميق على نظام التربية والتكوين بكل مكوناته

يتعين على المغرب، للاستجابة لحاجيات الاقتصاد من الكفاءات، أن يعيد النظر بعمق في نظامه التربوي والتكويني للموارد البشرية. ويشاطر هذه الملاحظة مجمل الدراسات والتحليلات الصادرة عن الهيئات الوطنية المختصة، مثل المجلس الأعلى للتعليم، التي تدعو خلاصاتها جميعا إلى إدخال تغييرات جذرية على المحاور التالية:

1. إعادة النظر في المبادئ الكبرى التي يستهدفها التعليم الأساسي

يتعين على التعليم الأساسي أن يتيح لشبابنا اكتساب مبادئ المسؤولية مبكرا، وتحقيق استقلاليتهم الشخصية، وتطوير حس المبادرة، وتنمية ثقافة الصرامة والأداء، والتمكن من لغات مختلفة، والإستفادة من تربية ذات نوعية جيدة يعززها تدريب تطبيقي أكثر مما هو نظري. وفي هذا الإطار فإن نوعية التعليم ومحاربة الهدر المدرسي ونجاح المسار الدراسي والمهني، هي عوامل ينبغي أن تمثل المعايير الرئيسية لتقييم أداء نظامنا التربوي الأساسي.

2. تقوية ملائمة التكوين والشغل

إن تحقيق التناسب ما بين حاجات الاقتصاد والعروض المتوفرة يقتضي تأهيل المسالك المتواجدة وإحداث مسالك جديدة متلائمة مع الإستراتيجيات القطاعية الجاري تفعيلها، والعمل على توجيه الطلبة نحوها. وبالموازاة مع الرفع من قيمة التكوين المهني باعتباره اختيارا جيدا ذا نوعية وليس خيارا ثانيا، وتمتين الروابط بين عالم التكوين (المدارس الثانوية والجامعات ومراكز التكوين المهني) وعالم الشغل، يتعين إعطاء الأفضلية للمسالك الجامعية المؤهلة مهنيا وذات المدى القصير، مع العمل على الرفع من تنوع وقدرة عرض التكوين المهني الأساسي، عبر تخطيط استشاري للحاجات المستقبلية للاقتصاد الوطني، وإبرام عقود/برامج مع الفاعلين المعنيين. كما أن نظام التدرج الخاص بالشباب الذين يتابعون تكويننا متناوبا في حاجة إلى أن يدعم ويوسع، مع إيلاء عناية خاصة للشباب في العالم القروي.

ويتعلق الأمر كذلك بتسريع إعادة التنظيم التربوي بكيفية عميقة لنموذجنا الجامعي، كي تكون الجامعة المغربية أكثر انفتاحا على محيطها، ويكون ولوجها مسيرا لأكثر عدد ممكن، فنتمكن حينها وبسرعة من تكييف مسالكها من أجل تدارك ما فاتها، وتصحيح التوجهات الخاطئة حتى وإن استدعى الأمر اتخاذ تدابير للحد من الولوج إلى بعض تلك المسالك، ثم الاندراج في مسعى استباقي يتيح لها أن تكون منسجمة مع الحاجات المستقبلية للاقتصاد.

3. تشجيع البحث والابتكار، وتطوير الجسور بين الجامعة والمقاولة

إن الابتكار والتجديد عملاقان ضروريان - إن لم نقل حيويان - للمقاولات التي تريد أن تضمن لنفسها تنافسية أفضل وأن تستجيب للحاجات الجديدة التي يعبر عنها المستهلكون الذين تزداد مطالبهم باستمرار، وأن توسع العرض وتنوعه من أجل اقتحام أسواق جديدة.

فمن جهة، يمكن تطوير جسور مفيدة في إطار عقود مهيكلة، تدعمها السلطات العمومية عبر آليات تحفيزية ملائمة، وعبر الرفع من الموارد البشرية و المادية المرصودة للبحث ودعم استقلالية الجامعة. ومن جهة أخرى، عبر حل مشكل غياب الإطار القانوني "للباحث"، الذي يقف حجرة عثرة في وجه اقتصاد حقيقي للمعرفة.

وتجدر الإشارة من جهة أخرى إلى أن القطاع الخاص يعد شريكا لا يمكن الاستغناء عنه لكل إصلاح عميق لنظامنا التربوي والتكويني، إذ لا يتعلق الأمر فقط بدعم آلية التحفيز والمصادقة والتقييم لقطاع التعليم العالي الخاص، ولكن أيضا بالرفع من قيمة نظام التكوين المهني، عبر شراكات بين القطاعين العمومي والخاص، بهدف تطوير عرض قطاعي تكويني مقبول ومنطقي.

الحاجة إلى حكمة ترابية تحرر الطاقات وتمعي المبادرات المحلية

إن نقطة انطلاق هذا الورش المهم هي التطبيق الفعال للجهوية الموسعة كما يكرسها الدستور، باعتبارها إطارا لتدبير القرب والتقاء مصالح ومبادرات كل الفاعلين. وإن من شأن نموذج غير مركز للحكومة، مفعّل حول مشاريع ترابية حقيقية، أن يتيح بروز مناجم هامة من الثروات الاقتصادية التي لا تزال حتى اليوم غير مستغلة أو غير مؤهلة بما يكفي.

كما أن أخذ البعد الجهوي بعين الاعتبار، يتيح في هذا المضمار:

- تقوية إنعاش الميزات المقارنة لكل جهة والرفع من قيمتها؛
- خلق أقطاب تنافسية ترابية قادرة على جعل الجهات أكثر جاذبية؛
- إعادة التوازن لتوزيع الأنشطة بين الجهات ووضع شبكات فعالة للربط بينها؛
- تمكين الجهة من تطوير إطار للعيش قادر على استبقاء واجتذاب الكفاءات القمينة بأن تدعم بصفة مستدامة إقلاعها الاقتصادي والاجتماعي.

ومن شأن الجهوية أن تتيح انبثاق مساع أكثر فعالية في مجال توطين السياسات والبرامج العمومية، وخصوصا باتجاه تعبئة أمثل للموارد وإضفاء دينامية أكبر على سوق الشغل سواء الجهوية أو المحلية. ومن المسلم به لدى المجلس الاقتصادي والاجتماعي أن هذه الإصلاحات الهيكلية، لكي يجري الشروع فيها في الحال، لن تؤتي أكلها إلا على المدى المتوسط والبعيد. لذلك يبدو من الضروري العمل، بالموازاة مع تفعيلها، على الإطلاق المستعجل لمبادرات ذات مفعول آني. فالعمق الذي بلغته مشكلة بطالة الشباب يتطلب الاهتمام بالجانب الميكرو اقتصادي، حيث يمكن للمبادرات التي يجري إطلاقها أن تؤتي نتائجها في أجال أقرب.

V. المبادئ الموجهة لسياسة عمومية جديدة لإنعاش تشغيل الشباب

هناك مبدآن رئيسيان سيقودان توجه السياسات العمومية الجديدة في مجال إنعاش تشغيل الشباب :

- ضرورة تجاوز آليات إنعاش تشغيل الشباب القائمة؛
- الحاجة إلى إعادة تحديد وترشيد حكامه إنعاش الشغل وتطوير الوساطة في سوق الشغل .

1 ضرورة تجاوز آليات إنعاش تشغيل الشباب القائمة

اضطلعت السلطات العمومية، منذ 2006، بتفعيل ثلاث برامج كبرى رامية إلى النهوض بإدماج الشباب في الحياة العملية، والتي تهتم دعم الشغل المؤدى عنه (إدماج)، والتلاؤم ما بين الشغل والتكوين (تأهيل)، ودعم إنشاء المقاولات الصغرى (مقاولتي).

برامج النهوض بتشغيل الشباب

يهدف برنامج "إدماج" إلى مواكبة المقاول في الاستجابة لحاجياتها من الكفاءات من جهة، ودعم إدماج الباحثين عن شغل في الحياة العملية من جهة أخرى. وهو يعنى بالشغل المؤدى عنه، سواء أكان قائما على عقد من القانون العام أم على عقد إدماج.

مع برنامج "تأهيل"، يمكن للباحث عن شغل أن يرفع من قابليته للتشغيل، وذلك عبر تكوين مؤهل للشغل (تكوين تعاقدى مفض إلى الشغل وألية دعم للقطاعات الصاعدة) أو تكوين يتوخى التكييف مع الحاجيات المفترضة للمقاولات من الكفاءات (التكوين التأهيلي).

يتوخى برنامج "مقاولتي" مواكبة حاملي المشاريع باستثمار قدره 250 000 درهم (ترفع إلى الضعف متى تعلق الأمر بثنائي من حاملي المشاريع). وهو يتبع: 1 - المواكبة قبل وبعد إنشاء المشروع، 2 - ضمانة الدولة (الصندوق المركزي للضمان) في حدود 85 بالمائة من القرض البنكي، مع التفويض للأبنك 3 - منح مقدم دون فوائد يمثل في حده الأقصى عُشر قيمة الاستثمار، في حدود 15 000 درهم.

يبين التقييم الأولي لهذه البرامج الثلاثة أن نتائجها متباينة وأن بعضها غير كاف مطلقا. فرغم أن بعض تلك البرامج، وخصوصا "إدماج" و"تأهيل"، يشتمل على جوانب إيجابية لا ريب فيها، أشارت جلسات الانصات المنظمة من طرف المجلس إلى عدد من أوجه النقص والاختلال التي تعوق هذه البرامج. ثم إن النتائج الكمية تظل أدنى من المدى الذي بلغته ظاهرة بطالة الشباب، ورغم الإنجازات النسبية التي يمكن أن تحسب لهذه البرامج، إلا أن هذه الآليات لا تلمس سوى نسبة محدودة جدا من أعداد الشباب العاطلين.

لقد بلغ عدد المستفيدين من برنامج "إدماج" 300 000 مستفيد سنة 2005، يتوزعون بالتساوي بين عقود القانون العام وعقود الإدماج. ويمثل خريجو التعليم العالي والحاصلون على البكالوريا الذين لا يتوفرون على تكوين تقني ما نسبته 40 بالمائة من مجموع المدمجين. ويلاحظ بهذا الصدد أن 80 بالمائة من الشباب حاملي الشهادات الذين يستفيدون من عقد إدماج يندمجون في مقابلة مع نهاية فترة التدريب التي تدوم 24 شهرا، وأن 80 بالمائة من هؤلاء يشتغلون في إطار عقد غير محدود الأمد، وهم مصرح بهم لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.

أما برنامج "تأهيل"، فقد استفاد منه ما يقارب 50 400 عاطل، وبلغت نسبة الإدماج العامة بينهم خلال أو بعد انتهاء فترة التكوين ما يفوق 70 بالمائة، بل وقاربت 80 بالمائة بالنسبة إلى التكوين التعاقدى المفضي إلى التشغيل، وقرابة 100 بالمائة في ما يخص آلية دعم القطاعات الصاعدة.

وأما في حال برنامج "مقاولتي"، فإن النتائج المحصلة غير مرضية بتاتا، مما يستدعي إعادة نظر بعمق في هذه الآلية، حيث يجب أن تعتمد على توسيع الدعم المالي لفائدة حاملي المشاريع وفقا لتفرع ملاءم. وبهذا الصدد تجدر الإشارة إلى التفاوت الحاصل ما بين الأهداف الإرادية المعلنة والنتائج المحققة، حيث لم يستفد من هذا البرنامج سوى 4 000 شاب من 30 000 التي كان يُتوقع لها في البداية الاستفادة منه. ولهذا السبب يتعين إدخال التغيير الجذري المطلوب على هذه الآلية.

لم تأت هذه الإجراءات بفائدة لبعض فئات الشباب التي تعاني كثيرا من البطالة. ونخص بالذكر الشباب العاطلين المنقطعين عن الدراسة، والذين ليست أمامهم أي "فرصة ثانية" في مجال المدرسة غير النظامية أو التدرج المهني، وكذلك الشباب حاملي الشهادات من أبناء المدن الصغيرة والمتوسطة، الذين لم يستفيدوا إلا قليلا من هذه البرامج، في غياب نسيج اقتصادي قريب منهم، وأخيرا العاطلين الذين طال أمد بطالتهم، أو الذين يعانون من وضعية إقصاء أو إعاقة، فهم يقعون على أرض الواقع خارج دائرة هذه البرامج، إذ إنها لا تأتي بأجوبة نوعية تتلاءم مع وضعيتهم.

علاوة على الطابع البطيء والممل الذي يطبع مسار الاستفادة من البرامج، والمزايا التي تستفيد منها بعض المقاولات المحظوظة، بل وحتى الاستعاضة عن مناصب شغل قارة بأخرى أقل استقرارا، فلامنص من ملاحظة أن البرامج الثلاثة المخصصة لإدماج الشباب مازالت تفتقر إلى الجاذبية وإلى قدرة أكبر على الإدماج، ونخص بالذكر:

• في ما يتعلق بعقود الإدماج المبرمة حسب برنامج "إدماج":

1. غياب أي تغطية اجتماعية للمستفيدين، مما يقلل من قدرة هذه الآلية على الاجتذاب (اتخذت الحكومة مؤخرا إجراءات ترمي إلى تصحيح هذه الوضعية)؛

2. الطابع الجامد للآلية، الذي يفضي إلى إقصاء المرشحين الذين يعانون صعوبات في الإدماج.

• وفي ما يتعلق ببرنامج "تأهيل":

1. عجز في التغطية من قبل فاعلي التكوين المؤهلين في مجموع الأقاليم، وخصوصاً تلك التي يكون محيطها الاقتصادي غير متطور بما يكفي؛

2. صعوبات ترتبط بغياب إجراءات لدعم الحركة الجغرافية للمرشحين (من نقل وإقامة وتغذية).

• أما فيما يخص برنامج "مقاولتي":

1. عدم تلاؤم العرض مع خصوصيات الطالبين؛

2. عجز في ثقافة التدبير لدى الشباب؛

3. غياب مواكبة لما بعد الانطلاق، تكون بنوية وقائمة على خبرة متعددة الاختصاصات؛

4. صعوبات في الولوج إلى التمويل والعقار والمقرات الملائمة.

إن الطابع المستعجل الذي تكتسيه قضية تشغيل الشباب يبرر اليوم تجاوز هذه المعوقات، فبرامج "إدماج" و"تأهيل" و"مقاولتي"، وكذا كل الآليات الأخرى، يستدعي بعضها التحسين، ويتطلب بعضها الآخر إعادة صياغة شاملة، وهو الاتجاه الذي تسيّر فيه الإجراءات التي تم اتخاذها حديثاً بغاية تحسين آلية "إدماج"، كما هو الشأن بالنسبة لوضع "عقد الإدماج المهني". لكن ينبغي المضي إلى أبعد من ذلك، واستعراض كل إمكانيات التقويم والتحسين.

2 ضرورة إعادة ضبط وترشيد حكاماة إنعاش الشغل وتطوير الوساطة في سوق الشغل

لقد أصبحت الحكامة الرشيدة والمؤنونة للمؤسسات العمومية المكلفة بتشغيل الشباب ضرورة لا مناص منها لمحاربة أفة البطالة بطريقة فعالة.

ويمكن لهذه الحكامة أن تقوم على:

1. بنية مؤسساتية ذات هندسة أمثل

يجب أن تشمل البنية المؤسساتية على آليات للتشاور والتعبئة، وآليات للقرار والتتبع، وأخرى تنفيذية. وينبغي أن تشتغل هذه الآليات المختلفة في انسجام وتناسق، عبر تعاقدات وشراكات تضمن انخراط الفاعلين المعنيين وتحمّلهم للمسؤولية، كما ينبغي لها أن تأخذ بعين الاعتبار ضرورة تطوير منظور شامل على المستوى الوطني واعتماد مقاربة لا ممرزة تماماً، من أجل تمكين كل جهة من تكييف إستراتيجيتها ومبادراتها مع واقعها الخاص. وإن من شأن البنية المؤسساتية المعدلة بهذا الشكل أن تتيح تحسين نظام تصور وقيادة وتتبع وتقييم السياسات العمومية لإنعاش الشغل.

2. مراقبة مستمرة أكثر دقة لظاهرة الشغل والتكوين

تعتمد آليات إنعاش الشغل في كل بلدان العالم على أنظمة إعلامية متطورة جدا، تتيح تصور وتحديد الإجراءات والتدابير، وتمكن من تقييم النتائج تقييما دقيقا. والحال أن نظام الإعلام الوطني الخاص بالشغل والتكوين لا يزال يخطو خطواته الأولى في سبيل الاندراج في هذا المسار، مما يجعل من المستعجل:

- تطوير المعطيات الإحصائية وآليات التحري والبحث والتحليل، بما يجعلها قادرة على إعطاء صورة صادقة عن مدى تعقيد الموضوع وتوفير المؤشرات الدالة على مفعول المبادرات المتخذة وآثارها؛
- تحسين إدراك قضية الإدماج المهني، التي ينبغي أن يحاط بها بطريقة أمثل، عبر أخذ مسارات وسبل الإدماج بعين الاعتبار. وهذا يقتضي مراجعة المؤشرات الحالية من أجل تحديد تدابير أكثر دينامية، وخصوصا في مجال تحليل المسارات، وعوامل الحركية، وتقدير المدد الزمنية، ونوعية مناصب الشغل، وطرق البحث والمساعدة على التشغيل، وأخيرا عوامل الإدماج عبر إنشاء المقابلة.

3. توسيع مهمات الوساطة في سوق الشغل

إن ترشيد حكامه إنعاش تشغيل الشباب يمر من خلال توسيع مهمات الوساطة على مستوى الخدمات المقدمة، ومن تحديد الأهداف والتدخلات الجهوية التي لا تزال حتى اليوم غير كافية. حيث أن إعادة هيكلة الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات أصبحت ضرورية.

VI. آلية إنعاش تشغيل الشباب؛ عشرة تدابير رئيسية

علما أن الإصلاحات ذات الطبيعة البنيوية لن تؤتي ثمارها إلا على المدى المتوسط والبعيد، فإن الطبيعة الاستعجالية لوضعية بطالة الشباب تفرض وضع برنامج وطني واسع، ينتظم حوله، في تعبئة شاملة، مجموع الفاعلين والقوى الحية في البلاد.

ويجب أن يعنى هذا البرنامج بفئات الشباب الأكثر تضررا من البطالة، خاصة الشباب العاطلين غير المتمدرسين أو المنقطعين عن الدراسة، والشباب من حاملي الشهادات الباحثين عن أول عمل، والشباب من حاملي الشهادات الذين طال أمد بطالتهم، والشباب العاطلين الذين يعانون وضعية إقصاء أو إعاقة. وقد توخى المجلس من هذا التصنيف تحديد فئات الشباب الذين يعانون مشكلا نوعيا في الإدماج، والذين يتعين أن توضع لصالحهم آليات ملائمة على المدى القصير.

و يستعيد هذا التقرير بطريقة مهيكلة مجموع الإجراءات والتدابير المقترحة داخل هيئات ومنتديات المجلس الاقتصادي والاجتماعي. وقد نظر المجلس، دون استثناء، في كل المبادرات التي من شأنها أن تستجيب للطابع الاستعجالي للوضعية، مستلهما في ذلك من تجارب ناجحة في المغرب وعلى المستوى الدولي، ومعتمدا على مسعى يجمع بين خبراء ورجال ميدان ومهنيين، بهدف اقتراح آلية شاملة ومندمجة توحد النفعية والواقعية.

بعض هذه الإجراءات مبتكر مجدد، والبعض الآخر جاء ليتم إجراءات سارية أو في طور التفعيل - ذلك أن أول ما ينبغي فعله هو تدعيم ما هو قائم وما يتم الاشتغال به -، غير أنها جميعها تتوخى التحسين من عرض وطلب الشغل وتطمح إلى التأثير في الحكامة والوساطة في سوق الشغل، وكذا في القوانين التنظيمية لهذه السوق.

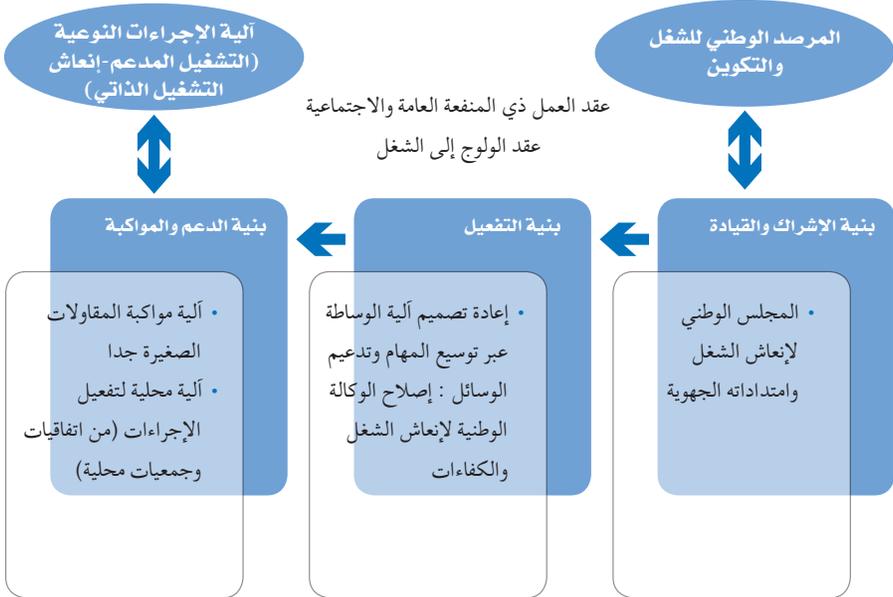
ولأن طبيعة السوق تختلف باختلاف الجهات، فقد جرى تصور هذه الآلية، من طرف المجلس، على شكل مجموعة من التدابير التي يمكن تفعيلها في مجال ترابي معين، حسب التشخيص المحلي لوضعية بطالة الشباب وحسب الإستراتيجيات التي يتم تبنيتها على المستوى الترابي. أما قياس النسب المختلفة من التدابير التي يتقرر اتخاذها، وكذا سياسة استهداف مجموعات الشباب العاطلين، فيجري تحديدها على أرض الميدان في إطار عقدة بين الدولة والجهة.

وتقوم آلية إنعاش تشغيل الشباب على ثلاثة مبادئ، أولها تعبئة كل الفاعلين المعنيين من أجل خلق دينامية حقيقية للتغيير، وثانيها لا مركزة حقيقية لسياسات ووسائل إنعاش الشغل، وثالثها تنظيم يحدد

المسؤوليات بدقة، مع الفصل بين وظائف القرار ووظائف التنفيذ والتفعيل ووظائف المراقبة والتقييم. وتنظم الآلية المقترحة حول خمسة محاور كبرى:

1. تحسين حكامه سوق الشغل بما يضمن لها تديرا أمثل مع إعطاء الأفضلية إلى اللا تركز والتكيف مع الواقع الميداني، ونظام متسق للقيادة والتمويل، وبنية تنفيذية وحيدة تتمتع بتغطية ترابية واسعة، وأخيرا تطوير وتوسيع خدمات الوساطة في سوق الشغل؛
 2. إنعاش التشغيل الذاتي وتشجيع إنشاء المقاولات الصغيرة جدا، من أجل الاستفادة من دينامية المبادرة الفردية الخاصة؛
 3. تحفيز عرض الشغل، عبر إجراءات للدعم والتشجيع على الإدماج والاندماج المهنيين؛
 4. تحسين قابلية الشباب في التشغيل، عبر التكوين الأساسي أو المستمر، من أجل تكييف كفاءات الباحثين عن عمل مع حاجات سوق الشغل؛
 5. العمل على التخلص من بعض نقاط الانحصار التي تعوق دينامية التشغيل.
- وتنظم البنية العامة للآلية على الشكل التالي:

البنية العامة للآلية إنعاش تشغيل الشباب المقترحة



توسيع وتطوير نظام الوساطة في سوق الشغل ومراجعة القوانين التنظيمية

تحسين قابلية الشباب في التشغيل : عقود-برامج، التكوين المؤهل، إعادة التكييف، التدريب التعليمي، شيك التكوين، وإعادة صياغة عقود التكوين الخاصة

هناك هيئات متعددة تتدخل حالياً إما بصفة استشارية أو تنفيذية في حكمة إنعاش الشغل، وهي المجلس الأعلى لإنعاش الشغل، والمجالس الجهوية والإقليمية لإنعاش الشغل، واللجان الوطنية والجهوية لبرنامج "مقاولتي"، واللجان الجهوية لتعزيز قابلية التشغيل، ومرصد الشغل الذي تم إحداثه على مستوى قطاع الشغل، والوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات. ويوصي المجلس الاقتصادي والاجتماعي بتبسيط مهام هذه الهيئات ووسائلها من أجل ترشيد حكمة مؤسسات إنعاش الشغل واحترام مبادئ الاتساق العام، وإشراك الفاعلين، واللامركزية والمسؤولية. والبنية المؤسساتية المقترحة ملخصة بشكل تكميلي في الجدول أعلاه، وهي تقوم على:

- مجالس إنعاش الشغل التي تمت إعادة النظر في مهامها وتركيباتها؛
- مرصد حقيقي لإنعاش الشغل والتكوين، مهيكّل على شكل شبكة تتيح توفير المعطيات الضرورية لوضع وتتبع وتقييم سياسات التشغيل في علاقتها بالمسالك التكوينية؛
- وضع موارد مالية على المستوى الترابي من أجل تمويل السياسات المعتمدة على المستوى الجهوي؛
- إعادة هيكلة الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات، لتمكينها من الاضطلاع بالدور المنوط بها بصفتها وكالة تنفيذية لا مركزية، بشراكة مع فاعلين من القطاع الخاص أو فاعلين جمعيين، ودعم خدمات الوساطة التي تقدمها في سوق الشغل.

الإجراء 1: تحسين حكمة إنعاش الشغل وترشيدها

يُتّرح بهذا الصدد تعديل الهيكلة المؤسساتية الحالية لتمكين الحكمة الجديدة لإنعاش الشغل من القيام على أكمل وجه بمهامها المتعلقة بوضع وتوجيه وتسيير وتتبع السياسات العمومية لإنعاش الشغل. ويفترض أن تستند هذه الحكمة المعدلة إلى:

• مجالس إنعاش الشغل على المستوى الوطني والترابي

سيكون المجلس الوطني لإنعاش الشغل مكلفاً باقتراح الاستراتيجيات ورسم التوجهات العامة، وتحديد أفضل الممارسات والحث على نشرها، والسهر على تكييف القوانين بهدف إنجاح سياسات إنعاش الشغل، وعلى تقييم النتائج في ضوء الأهداف المحددة سلفاً. وفضلاً عن ذلك، سيعمل المجلس الوطني لإنعاش الشغل على التحقق من رصد الموارد اللازمة لإنعاش الشغل.

يقترح أن يكون هذا المجلس الوطني، الذي سيحل محل المجلس الأعلى للشغل، تحت السلطة المباشرة لرئيس الحكومة؛ كما سيكون على الوزارة المعنية بمسألة الشغل أن تقوم بدور الأمانة. أما تركيبته - التي يستحسن أن تكون مقلصة - فستقوم على إشراك أهم الفاعلين المعنيين (الدولة، ومؤسسات التكوين، والجمعيات المهنية، والنقابات، وفعاليات المجتمع المدني).

على المستوى الجهوي، سيعمل "المجلس الجهوي لإنعاش الشغل" على شكل مجلس إداري، وسيكون من اختصاصه أن يترجم على الصعيد الترابي الأهداف التي تكون قد حددها المجلس الوطني لإنعاش الشغل، وأن يعطيها مضمونا ملائما لواقع العرض والطلب في سوق الشغل على المستوى الجهوي. وستحدد عقود بين الدولة والجهات الأهداف والوسائل بطريقة متشاور بشأنها. وبإمكان هذه المجالس الجهوية أن تلجأ إلى موارد تكميلية في إطار شراكات، خصوصا مع الجماعات المحلية.

على المستوى المحلي، سيمكن للوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات - وقد أعيدت هيكلتها - أن تضمن تنفيذ إجراءات إنعاش الشغل، وذلك عبر وكالاتها الجهوية والمحلية وشراكاتها مع القطاع الخاص أو الجمعيات المحلية، تحت إشراف المجالس الجهوية لإنعاش الشغل.

• مرصد وطني للشغل والتكوين

يتعلق الأمر بالتحويل التام لمرصد الشغل القائم على مستوى وزارة التشغيل والتكوين المهني، من أجل جعله أداة فعالة للمساعدة على اتخاذ القرار. وسيكون بإمكان هذا المرصد، من خلال تطوير نظام إعلامي فعال ومنظم على شكل شبكة، تقديم رؤية متسقة ومندمجة ومستقبلية حول وضعية سوق الشغل، وتحليلات حول تطور المهن والكفاءات، فضلا عن تقييم لنظام التكوين، خاصة عبر التقدير السليم لمسالك التكوين وأفاق الشغل التي توفرها، كما سيقدم تقييمه لسياسات التشغيل النشيطة، وذلك لتطعيم آراء وتوصيات مختلف السلطات المعنية. بذلك سيقوم المرصد بتوحيد جهود منتجي المعلومة والأطراف المعنية في هذا المجال، وسيعمل بشراكة مع الجامعة.

• إنشاء صناديق لتمويل آلية إنعاش الشغل

سيتمتع توفير مصادر التمويل اللازمة للتنفيذ الناجح لإجراءات إنعاش الشغل. ويُقترح في هذا المجال، إنشاء صندوق وطني لإنعاش الشغل وتزويده بالموارد الكافية حتى يضطلع بالإجراءات على الصعيد الوطني، في إطار العقود التي تجمع بين الدولة والجهة. ويتم لهذه الغاية إحداث صناديق جهوية تزود بمنح من الجماعات الترابية (الجهات والأقاليم) وذلك من أجل تمويل الأنشطة ذات الطابع المحلي ودعم الإستراتيجيات الجهوية لإنعاش الشغل.

ومن بين المهام التي يتعين عليها الاضطلاع بها، دعم وتشجيع الحركية المجالية من خلال تسهيل تنقل الشباب الباحثين عن عمل من أجل مقابلات توظيفهم خارج مكان إقامتهم.

الإجراء 2: توسيع وتطوير نظام الوساطة وإعادة هيكلة الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات

يرمي هذا الإجراء إلى دعم وتوسيع بنيات الوساطة وتطوير خدماتها، لضمان جودة وقرب المواكبة لفائدة الباحثين عن عمل، وبشكل خاص أولئك الذين يعانون من صعوبات في الإدماج. ويمكن للخدمات

المقدمة إلى الباحثين عن عمل أن تكون خدمات أساسية مفتوحة أمام كل راغب في البحث عن عمل، أو أكثر استهدافاً، مخصصة للفئات التي تجد صعوبات في الدمج والراغبة في إعادة التكييف. من أجل ذلك يوصي المجلس بإعادة هيكلة الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات، حتى يتسنى لها الاضطلاع بمهامها الجديدة باعتبارها سلطة لتنفيذ سياسة إنعاش الشغل في إطار تعاقدية مع المجالس الجهوية لإنعاش الشغل، وتمكينها من تحسين وتوسيع خدماتها في الوساطة. ويفترض في إعادة الهيكلة العميقة هذه، أن تدعم حكمة الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات عن طريق تمثيل وإشراك الشركاء الاجتماعيين في الهيئات المسيرة، وأن تُكَيِّف طريقة اشتغالها عبر إعطاء الامتياز للشراكة مع الفاعلين المحليين، سواء كانوا من القطاع الخاص أو من الجمعيات، وأن تتوفر على الوسائل الملائمة للمهام المنوطة بها.

2 إنعاش التشغيل الذاتي والمقاولات الصغيرة جدا

يركز هذا القسم على نوعين من السبل الرئيسية لإنعاش الشغل:

- فالأول، يركز على إنشاء المقاولات بالاعتماد على المبادرة الخاصة المحلية، ويوصى بإنشاء آلية خاصة لتأهيل ومواكبة الشباب حاملي المشاريع والمقاولات الصغيرة جدا. إن هذه الطريقة - وعلاوة على القدرة المباشرة على خلق فرص الشغل - ستتيح خروج جزء من الفاعلين الاقتصاديين من القطاع غير المهيكل وإدماجه في عمليات وممارسات مهيكلة. وقد يكون لهذا التحول من أصحاب مشاريع غير مهيكلة إلى مقاولات صغرى جدا أثر إيجابي يضاعف من فرص الشغل؛
- أما الثاني، فيتوخى دعم التشغيل الذاتي، وبصفة خاصة في العالم القروي. وهي، بهذا المعنى، تهدف إلى تطوير وتشجيع الأنشطة المدرة للدخل في إطار نهج شامل ومتناسك يقوم على مقاربة مسلكية، مع الأخذ بعين الاعتبار الخصوصية الإقليمية التي ستستفيد من الأفضلية التنافسية التي توفرها كل منطقة.

الإجراء 3: تفعيل آلية شاملة لإنعاش ومواكبة المقاولات الصغيرة جدا

ستتضمن هذه الآلية عدة محاور مرتبطة بالمجالات التالية:

• تفويض مهمة إنعاش المقاولات الصغيرة جدا لبنية متخصصة

يمكن أن تكون هذه البنية حديثة الإنشاء، أو أن تعتمد على بنيات متواجدة، وخصوصاً الوكالة الوطنية لإنعاش المقاولات الصغرى والمتوسطة. وسيكون عليها أن تضطلع بمهام تعزيز روح المقاولات، وإعلام حاملي المشاريع والمقاولات الصغيرة جدا وتوجيههم ومصاحبهم في مساعيهم لخلق وتطوير مشاريعهم. وينبغي لها كذلك أن تقوم بتفعيل إجراءات تحفيزية وداعمة، سواء في مرحلة إنشاء المشاريع أو عند انطلاقها أو في مرحلة التطوير، كما أنها ستشرف على شبابيك وحيدة، تقدم خدمات قرب مع تبسيط الإجراءات.

في هذا الإطار، يمكن التفكير في إعادة تموضع المراكز الجهوية للاستثمار التي ستقدم خدمات دعم لفائدة المقاولات الصغيرة جدا في أربعة مجالات، وهي: الموارد البشرية، والتمويل، والشراكات وربط العلاقات، والخدمات التشاركية والاستشارة. وإن إعادة تموضع من هذا القبيل يمكن أن تتم بشكل تدريجي في المراكز الجهوية للاستثمار النموذجية.

ويمكن كذلك إحداث شبكات للشبابيك وخدمات متصلة بها، على أساس تعاقد مع النسيج الجمعي، تكون مهمتها الاستجابة لحاجات الشباب منشئي المقاولات في ما يتعلق بالمواربة خلال إعداد المشروع، ولكن أيضا أثناء مرحلة ما بعد التأسيس. ويمكن في هذا السياق الاستفادة من تجربة دار المقاولين الشباب التي أنشئت مؤخرا في مدينة سطات. وستقوم المجالس الجهوية لإنعاش الشغل بتقييم منتظم لفعالية هذه الآلية.

• مواكبة تطور المقاولات الصغيرة جدا عبر نظام للاحتضان

يتمثل هذا الإجراء في تطوير نظام لدعم إنشاء وتنمية المقاولات الصغيرة جدا في إطار عقود/ برامج للدعم، تقيّمها المقاولات الكبرى لفائدة المقاولات الصغيرة جدا من "المومنين" أو في إطار تفويض بعض أنشطتها. ويتعلق الأمر بتيسير ولوج المقاولات الصغيرة جدا إلى أسواق والحصول على أولى الطلبات، وذلك على أساس دفتر تحملات. وينبغي أن يسمح بتنمية هذه المقاولات على المدى الزمني، وذلك بأن يضمن لها حدا أدنى من المنافذ القارة لمنتجاتها من أجل الحفاظ على استمرار نشاطها، وبالتالي الحفاظ على مناصب الشغل المرتبطة بها. وقد أعطت في هذا الصدد، تجارب ناجحة لمقاولات عمومية، خاصة المكتب الوطني للماء الصالح للشرب والمكتب الوطني للكهرباء، نتائج إيجابية؛ كما ينبغي متابعة المبادرة التي أطلقها المكتب الشريف للفوسفات حديثا: "م ش ف - كفاءات"، متابعة بعناية فائقة، لما تتميز به من أهمية ونهج منظم، مع إنشاء آليات للتقييم والاستفادة من التجارب. وفضلا عن الإجراءات المرسومة لاحتضان المقاولات الصغيرة جدا، فإن مسألة تشريع خاص (على نمط قانون الأعمال التجارية الصغيرة Small Business Act) يمكن المقاولات الصغرى والمتوسطة والمقاولات الصغيرة جدا من ولوج الأسواق العمومية، تستحق عناية خاصة.

• تسهيل نشوء المقاولات الصغيرة جدا عبر إحداث مشاغل للمقاولات

يتعلق الأمر بتسهيل استفادة المقاولات الصغيرة جدا في مرحلة انطلاقها من خدمات تعاقدية مثل:

• التكوين في التسويق والهندسة المالية والموارد البشرية؛

• المحاسبة المبسطة؛

• فضاء العمل؛

• خدمات متنوعة؛

• إتاحة نسج شبكات.

كما يتعين كذلك إعادة النظر في إجراءات دعم تمويل المقاولات الصغيرة جدا، من قروض موجهة للمقاولين الشباب، وقروض على الشرف أو غيرها من الآليات المالية الموجهة لهذا الغرض. و من أجل دعم تطوير المقاولات الصغيرة جدا والمقاولات الصغرى والمتوسطة، سيكون من المفيد أيضا وضع إجراءات تحفيزية (إعانات و تسهيلات) ضريبية على غرار تلك الممنوحة للمقاولات الأجنبية القادمة للاستقرار بالمغرب.

أما على مستوى التواصل، فيمكن التفكير أيضا في تطوير آليات تواصلية موجهة إلى إنعاش المبادرة الخاصة.

الإجراء 4: تطوير الأنشطة المدرة للدخل والأنشطة الصغرى

ينبغي تعزيز أنشطة مدرة للدخل مرتبطة بالأنشطة الصغرى، بصفة خاصة في الوسط القروي وشبه الحضري، على غرار تلك المدعمة من قبل المبادرة الوطنية للتنمية البشرية. وفي هذا المنظور ينبغي اعتبار مؤسسات القروض الصغرى والجمعيات المحلية شريكا في تسيير الأنشطة والمبادرات المحلية.

ويتعين، في هذا الصدد، تشجيع نهج شامل ومتسق ينطلق من دراسة وطنية للقطاعات الواعدة، مع اعتبار للخصوصية الإقليمية، وتحديد مشاريع نموذجية، ونشر الممارسات الجيدة وإطلاق تكوين بخصوصها ودعم تنمية قدرات الفاعلين، وتطوير فضاءات التسويق عبر وضع علامة "تجارة عادلة ومتضامنة"، وتشجيع التمويلات المختلطة المتناوبة بين المبادرة الوطنية للتنمية البشرية ومؤسسات القروض الصغرى والبنوك والصناديق الجهوية. وهناك تجارب عديدة ناجحة تستحق التشجيع، بإمكانها أن تلهم البرنامج في عملية التوسيع.

إن الهدف المنشود يتمثل في تقديم الدعم الضروري للشباب حاملي المشاريع في العالم القروي ولكن أيضا شبه الحضري، واغتنام فرص الشغل القار أو الموسمي التي يمكن أن يتم خلقها على مدار سلسلة قيم القطاعات المستهدفة. ويتطلب تفعيل إنعاش حقيقي للأنشطة المدرة للدخل إطلاق مبادرات دعم ومساندة قوية لفائدة القطاعات والجمعيات والتعاونيات والمؤسسات الأخرى التي تعطي الامتياز لمبادئ الاقتصاد التضامني. ومن ثمة فإن الدعامة الثانية للمغرب الأخضر، ورؤية 2015 لتنمية الصناعة التقليدية، وتنمية السياحة القروية والصيد البحري، مجالات عمل يجب منحها اهتماما خاصا.

3 تنشيط العرض من خلال التشغيل المواكب، وخصوصا لفائدة الشباب العاطلين الذين طال أمد بطالتهم

من أجل الاستجابة للحاجات الحقيقية للإدارة والجماعات المحلية، ينص البرنامج المرسوم على مواصلة التوظيف السنوي لبضعة آلاف من الأطر والتقنيين في الوظيفة العمومية. لذا ينبغي أن تراعى في هذه التوظيفات قواعد الشفافية والعدالة، وأن تعطى الأولوية، عند تساوي الكفاءات، للسكان المستهدفين الأكثر ضعفا وهشاشة.

كما تعتبر إجراءات أخرى، كتلك المنصوص عليها في برنامج "إدماج"، ضرورية لتشجيع المقاولات والتعاونيات والجمعيات على بذل جهد استباقي لحاجاتها المستقبلية.

لم تخضع إجراءات دعم التشغيل المنصوص عليها في برنامج "إدماج" لتقييم دقيق لانعكاساتها، غير أن الكثير من المراقبين يعتبرونها إيجابية، رغم أنهم يرون أنها خلّفت وضعيات يجاوز الريح فيها مقدار العمل. وقد أعلنت الحكومة عن تحسين عقد الشغل الأول وعقد التأهيل المهني في اتجاه تكفل الدولة بالتغطية الاجتماعية للمستفيدين ومنح تعويض عن التأطير في حال التوظيف بعقد غير محدود الأمد لفائدة الخريجين العاطلين الذين طال أمد بطالتهم.

وأخذا بعين الاعتبار كون النسيج المقاوطني مقلصا جدا في بعض المناطق، يُقترح إنشاء عقد شغل ذي منفعة عامة واجتماعية، من شأنه أن يتيح لبعض الشباب الاستفادة من تجربة مهنية داخل جمعية محلية تضطلع بمهمة ذات منفعة عامة أو اجتماعية.

ويرى المجلس الاقتصادي والاجتماعي أن هذه الإجراءات يجب أن تحظى بدعم أكبر وباهتمام خاص بالنسبة لأشخاص في وضعية إعاقة، وألا تبقى مقتصرة على المقاولات، بل أن تُفتح في وجه جميع الجمعيات والتعاونيات والتعاضديات.

الإجراء 5: وضع عقد عمل ذي منفعة عامة واجتماعية

يتمثل الإجراء المقترح في منح الشباب حاملي الشهادات إمكانية الانخراط في الميدان الاجتماعي، ضمن منظمة ذات هدف غير مادي، تضطلع بمهمة اجتماعية أو ذات منفعة عامة، وذلك من أجل إكسابهم تجربة مهنية. ويتعلق الأمر بتطوير شكل جديد من أشكال العمل المواطن، خصوصا مع الجماعات الترابية. يمنح للشباب الخريج بموجب "انتداب" محددًا ومصادقا عليه وخاضعا للمراقبة لمدة 6 أو 9 أو 12 شهرا قابلة للتجديد مرة واحدة، ويتقاضى بالمقابل أجرا شهريا كما يستفيد من التغطية الاجتماعية. ويتم الاعتراف بالتجربة بواسطة شهادة تسلمها الدولة وتعطي الحق في الأولوية، عند تساوي الكفاءات، في التوظيف أثناء اجتياز مباريات ولوج الوظيفة العمومية.

4 تحسين قابلية الشباب في التشغيل

يمثل تحسين قابلية الشباب في التشغيل العنصر الرابع من المخطط المقترح. فقد ركزت العديد من المنظمات خلال جلسات الإنصات المنظمة من طرف المجلس على التفاوت الحاصل بين التكوين الأساسي والمستمر، وبين احتياجات السوق. وهي تعتبر أن جزءا من بطالة الشباب حاملي الشهادات راجع إلى هذا التفاوت. وفي هذا السياق، يوصي المجلس ببذل جهد خاص لدعم الروابط بين عالم الشغل وعالم التكوين، إذ يجب أن يرتبط التكوين الأساسي ارتباطا وثيقا بالاحتياجات المستقبلية لسوق الشغل، مع إعطاء الأولوية للتكوينات قصيرة المدى المطلوبة أكثر، كما ينبغي تطوير التكوينات بالتناوب بين

المقولة ومراكز ومؤسسات التكوين، لاسيما وأنها تتناسب ووضعيات الهدر المدرسي، كما أن بإمكانها أن تشكل "مدرسة الفرصة الثانية". ويجب أن يندرج التكوين الرامي إلى التكيف وإعادة التأهيل أو التكوين المستمر داخل المقولة في المنطق نفسه.

إن تحسين قابلية تشغيل الشباب رهين بجودة التكوين، وبالتالي فإن السعي إلى تحقيق هذه الجودة ينبغي أن يكون في صميم انشغالات المسؤولين، إذ لا ينبغي التضحية بها لصالح الكم. من جانب آخر يصبح من المستعجل هيكله قطاع التعليم الخصوصي وتقوية دوره لتحسين المستقبل المهني للخريجين، لاسيما بشراكة مع الدولة (مبدأ الدولة الشريك) ومنح معادلة للشواهد الخاصة بالشعب التي تستجيب للمتطلبات المذكورة. نجاح أي خطوة يتطلب إرساء نظام مستقل مكلف بالتوجيه ووضع دفتر تحملات الهندسة البيداغوجية للترخيص لشعب التكوين، ومتابعة تقييم واعتماد شعب التكوين في المؤسسات سواء الخاصة أو العامة. مثاليا، يتطلب هذا النموذج تمثيلية مجموع الفاعلين المعنيين (ممثلي قطاع التعليم والاقتصاد والقطاع الاجتماعي).

الإجراء 6 : تطوير عقود/برامج مع الفاعلين من أجل تشجيع التكوين المهني قصير الأمد، وتكوين أساسي ملائم لحاجيات سوق الشغل

يتعلق الأمر بتشجيع الجامعات والفاعلين في التكوين على تطوير دورات تكوينية قصيرة الأمد متوجهة نحو حاجيات سوق الشغل، وعلى الدمج المنهجي في التكوينات الأساسية لوحداث التكوين السلوكي واللغوي والمقاولتي، وذلك عبر عقود/برامج بين الدولة والفاعلين المعنيين، خصوصا المقاولات والجمعيات المهنية. تتعلق المبادرات المقترحة بما يلي:

• التكوين العالي الأساسي

سوف تهدف المبادرة الأولى إلى تشجيع تطوير عقود/برامج بين الدولة والفاعلين في التكوين (الجامعات ومؤسسات التكوين المهني وفاعلين خواص) والمقاولات في مجالات التكوين المؤهل مهنيا، مع السعي إلى تحقيق طموحات جديدة سواء بالنسبة إلى مسالك الإجازات المتخصصة (باكلوريا + 3) أو على المستوى التقني (باكلوريا + 2) على غرار الأهداف التي كان قد تم تسطيرها لبرنامج 10 000 مهندس. وينبغي إشراك المشغلين من القطاع الخاص في تصميم وتتبع هذا النوع من العقد/البرنامج وفي اختيار التوجهات البيداغوجية، وذلك لإلمامهم بالحقل الاقتصادي.

في هذا السياق، من المنتظر أن تتضاعف أعداد المستفيدين من التكوين المهني في السنوات الخمس المقبلة، بهدف تلبية حاجات القطاع الاقتصادي، وبشكل خاص القطاعات الناشئة، مع الحرص على تحسين جودة التكوينات المقترحة واستهداف تفوق بعض المراكز التي بإمكانها أن تضطلع بدور القاطرة.

• قطاعات التدريب وإدماج الخريجين

بالإضافة إلى ذلك يتعين تطوير أفضل الجسور بين الجامعة ومؤسسات التكوين والمقاولة لإعداد إدماج الشباب الخريجين في المستقبل. ويوصي المجلس بتشجيع خدمات أو قطاعات تدريب وإدماج الخريجين داخل مؤسسات التكوين والتعليم، إذ ستكون هذه الوحدات بمثابة بنىات ستسمح باستقبال وتتبع الطلاب في مساعيهم من أجل البحث على تدريب أو الحصول على أول منصب شغل. ويتعلق الأمر ببناء جسر قوي بين الجامعات ومؤسسات التكوين والمقاولات، تضمن اقتراح عروض تدريب مناسب لمتطلبات وتأهيل الطلاب. وينبغي أن تحصل قطاعات تدريب وإدماج الخريجين على تصديق إيثباتي من أجل اعتماد حقيقي مبني على دفتر تحملات دقيق، كما ينبغي أن يتم تسييرها من قبل كفاءات عليا لتضطلع بمهمتها على أكمل وجه.

• التكوين السلوكي واللغوي

تستهدف المبادرة الثالثة إلى خلق وتوسيع وحدات للتكوين السلوكي أو اللغوي، بهدف تسهيل إدماج الشباب في عالم الشغل. ففيما يتعلق بالتكوين اللغوي، يجب أن تسعى الآلية التي سيتم إنشاؤها إلى تحسين كفاءات المستفيدين التواصلية وتلك المتعلقة بالعمل داخل فريق، وتعليمهم مبادئ "الخطاب المقاولتي". ويهدف هذا النوع من البرامج إلى إعطاء الشباب المعارف والكفاءات اللازمة لحياتهم المهنية المستقبلية، وذلك بتشجيع التدرج المستمر، عبر بناء الكفاءات السلوكية (روح المبادرة والاستقلالية)، وكذلك اللغوية، سواء ما يتعلق منها باللغات المتداولة في الشركات أم باللغات الأجنبية. ويجب التأكيد على أن مستوى التمكن من اللغة أصبح اليوم عاملا مؤثرا إلى حد كبير في الولوج إلى الشغل.

• التكوين المقاولتي

تهدف المبادرة الرابعة إلى النهوض بمعرفة أعمق بالحياة الاقتصادية والمقاولة، عبر إدراج أو تقوية برامج تكوين "مقاولتي" في مستوى التعليم الثانوي والعالي والتكوين المهني. وستقوم هذه البرامج على إدراج مختلف وحدات التكوين والتوعية، في وقت مبكر، ضمن المقررات التربوية، حتى يتحقق الانفتاح على عالم الشغل والتأقلم مع البيئة المقاولتي حيث سينغمس فيها الشباب بعد إتمام مسارهم المدرسي أو الجامعي. وينبغي أن يقوم هذا النشاط أيضا على التوعية والتكوين والمواكبة، بهدف تنمية روح المقاولة وتحفيز التوجه نحو خلق المقاولة، ولذلك فإن المهنيين مدعوون إلى الانخراط فيه.

الإجراء 7: تطوير التكوين المتمثل في التكييف/إعادة التكييف

من أجل تحسين قابلية الشباب في التشغيل، تُقترح مبادرات تكوين/تكييف ذات طبيعة وآفاق متنوعة، يمكنها أن تعتمد على مؤشر يضمن جودة التكوين.

وهناك ثلاث صيغ مقترحة:

• التكوين حسب الطلب

هذا الإجراء هو امتداد لبرنامج "تأهيل" على قطاعات أخرى، إذ يرمي إلى تأمين تكوين تكييفي ممول من قبل الدولة، يتيح من جهة للمشغل أن يوظف كفاءات هو في حاجة إليها ما كان له ليعثر عليها بسهولة، ويمكن من جهة أخرى لباحثين عن عمل من اكتساب الكفاءات اللازمة لشغل منصب معين، والرفع بالتالي من قابليتهم في التشغيل. وبذلك يتاح للمشغل أن يواكب طالب الشغل الذي تهمة كفاءته، في اكتساب تكوينٍ تكميلي.

• شيك التكوين

من شأن شيك التكوين أن يمكن الباحث عن عمل، الذي أعد مشروعه المهني، من الاستفادة من وحدات تكوينية تساعده على تطوير كفاءاته بهدف الحصول على منصب شغل أو تأسيس مقاولته الخاصة. وسيتيح هذا الإجراء، أيضا، مقارنة مع باقي إجراءات التكوين، تدبير الحالات الفردية ومعالجة الحاجيات النوعية. ويمكن أن يجري تنظيم هذا التكوين - الذي قد يكون تقنيا أو تدريبيا أو سلوكيا - خلال النهار أو في المساء، أما الآليات المعتمدة لهذا الشأن فيمكن أن تتمثل في تمويلات غير مباشرة، عبر قسائم تمنح للمستفيدين، أو مباشرة عبر تحويل منح دراسية، شريطة تقييم مستمر للمكتسبات.

• التكوين إعادة التكييف

ويرمي هذا التكوين إلى تمكين حاملي الشهادات العاطلين - القادمين في الغالب من مسارات تكوين غير ملائمة لحاجات سوق الشغل - من الاستفادة من إعادة تكييف يتكفل بها فاعلون مرجعيون في مجال التكوين، مع دعم هذا التكوين بألية مخصصة للمواكبة. ويروم الإجراء، بوجه خاص، إعادة تكييف العاطلين الذين طال أمد بطالتهم. ويجب أن يقوم هذا الإجراء على نظام خاص للحكامة يتيح تحديدا جيدا للمسالك الواعدة والمهن المستهدفة، كما يتيح اصطفااء المشاركين والتحقق من محتوى التكوين وما إلى ذلك. وتستدعي تعبئة وتحفيز الشباب، مواكبة خاصة بكل فرد تتطلب تخصيص غلاف زمني هام للمقابلات والنصح والإرشاد.

الإجراء 8: التكوين المتناوب عبر عقود للتدرج بين المدرسة والمقاولة

يتعلق الأمر بتشجيع المقاولات على تطوير ممارسة التدرج، من أجل تمكين الشباب من اكتساب تأهيل مهني تسلّم عنه شهادة أو درجة مهنية مكافئة. ويمكن تشجيع هذه الممارسة عبر وضع عقود للتدرج تهيئ فرصة النجاح في الإدماج أو إعادة الإدماج المهني، وخصوصا لصالح الشباب غير الممدرسين. ومن شأن تعديل النص المرجعي أن يتيح على الخصوص توسيع القطاعات المستفيدة من هذا الإجراء.

الإجراء 9: إعادة صياغة مساطر ووسائل عقود التكوين الخاصة

ترمي عقود التكوين الخاصة إلى تطوير التكوين أثناء التشغيل، عبر تمويل نفقات التكوين التي تدفعها المقاولات الخاضعة للضريبة على التكوين المهني. ومن أجل إتاحة استعمال واسع لهذه العقود وجعلها رافعة لتطوير قابلية تشغيل الأجزاء وتكييف كفاءاتهم مع حاجات المقاول، يتعين إعادة النظر في نظامها التسييري والتمويلي.

وينبغي من أجل ذلك، في مرحلة أولى - في انتظار إصلاح شامل لهذا النظام - العمل على:

1. إحداث مؤسسة لتدبير عقود التكوين الخاصة ذات التدبير ثنائي الأطراف (بين النقابات والأجراء)، تكون مهمتها دعم تمويل تطوير الكفاءات أثناء العمل، عبر الإرشاد والهندسة التكوينية، وإحصاء ودعم تلبية الحاجات القطاعية أو الجهوية من الكفاءات، وتدبير التكوين المستمر بواسطة التعاقد القطاعي عبر هذه المجموعات المهنية المساعدة على الإرشاد، ودعم سياسات إعادة التكييف الصناعي؛
2. رصد نسبة من ضريبة التكوين المهني لحساب خاص بلجنة التدبير، بهدف ضمان تنفيذ برنامج عام ومتسق للتدخل من قبل الشركاء الاجتماعيين والسلطات العمومية، بحيث تكون المجموعات المهنية المساعدة على الإرشاد، على المستوى الجهوي، ممولة بطريقة مباشرة، ويتلقى الفاعلون في مجال التكوين أجورهم بطريقة مباشرة كذلك من قبل مؤسسة تدبير عقود التكوين الخاصة، وذلك عبر صيغة الطرف الثالث المؤدي؛
3. إعادة النظر في نموذج الحكامة، مع العمل إذا اقتضى الأمر على الاستعاضة عن اللجنة المركزية واللجان الجهوية المكلفة بعقود التكوين الخاصة، بلجنة قيادة منبثقة عن لجنة التدبير. ويمكن أن تشتغل هذه الآلية الجديدة تحت المسؤولية المباشرة للجنة التدبير في مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل، الذي يظل مضطعاً بدور آلية القرار الإستراتيجي.

5 تحفيز عرض الشغل عبر تحسين الآلية القانونية التنظيمية

إن قضية تحديد التشريع الأجدر بتحفيز عرض الشغل دون أن يفضي ذلك إلى المس باستقرار مناصب الشغل الموجودة، تستحق وحدها أن يفرد لها المجلس تقريراً خاصاً. والمجلس يعتبر أنه ينبغي تحسين التشريعات، مع الانشغال الدائم بالارتقاء بتنافسية المقاولات في القطاعات المعنية أكثر من غيرها بالمنافسة الدولية، والحفاظ على مكتسبات العاملين، والسهر على التوسيع التدريجي لتطبيق القانون إلى القطاعات التي لا تزال اليوم خارج نطاقه. وينبغي العمل منهجياً على تحقيق التطبيق الجيد للتشريعات من قبل مجموع الفاعلين، باللجوء إلى القضاء عند الضرورة، ومن شأن النشر المنتظم للأحكام القضائية المتعلقة بهذا الموضوع أن يساهم في توحيد التأويلات وجعل نتائج الأحكام أقل اعتباطية.

الإجراء 10 : تحسين الآلية التنظيمية بهدف تحفيز عرض الشغل

يركز المجلس عبر هذا الإجراء على سبل التحسين التي تتمتع بدعم الشركاء الاجتماعيين وتميز بأثرها السريع في التشغيل. وقد تم بهذا الصدد تحديد أربعة سبل مختلفة تخص:

• وضع اتفاقيات جماعية قطاعية

يمكن وضع هذه الاتفاقيات من أجل أخذ الوضعيات الخاصة بعين الاعتبار، وخصوصا في حال التشغيل الموسمي أو التشغيل الجزئي. كما يمكنها، من وجهة نظر عملية وفي مرحلة انتقالية، أن تعني المشاريع الرائدة على المستوى الجهوي، وأن تتخذ شكل ميثاق جهوي قطاعي.

• التقويمات التناسبية لأشكال التغطية الاجتماعية حسب القطاعات أو حسب فروع

المقاولات

من أجل الإسهام الفعال في إحداث مناصب الشغل، وخصوصا في المقاولات الصغيرة جدا، ومن ثمة تسهيل إدماج وحدات الإنتاج والخدمات غير المهيكلة في القطاع المنظم، يُقترح التخفيض من الأعباء الاجتماعية المطبقة على المقاولات الصغيرة جدا (المساهمات في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي)، على أن تتكفل الدولة بدفع الفارق.

• محاربة ظاهرة مراكمة الوظائف، عبر التطبيق الصارم للقانون

إن بالإمكان تحرير العديد من مناصب الشغل لو أن مقتضيات التحديد التي ينص عليها القانون كانت مطبقة بالفعل. ولو حدث ذلك لأمكن خلق العديد من فرص التشغيل لفائدة الشباب العاطل من حاملي الشهادات، وحينها قد يتعين القيام بخطوات عملية في اتجاه المواكبة على سبيل التكوين من أجل تكييف كفاءات طالبي الشغل مع المناصب المحررة.

• تعديل النص القانوني المحدد لنسبة مناصب الشغل المخصصة للأشخاص المعاقين

يوصي المجلس الاقتصادي والاجتماعي بتعديل النص القانوني المحدد لنسبة مناصب الشغل المخصصة للأشخاص المعاقين، في القطاع العمومي وشبه العمومي، من أجل سهولة تطبيقه، وسن التدابير القانونية المرتبطة بنسبة مناصب الشغل المخصصة للأشخاص المعاقين، في القطاع الخاص، مصحوبة بإجراءات تحت المقولة على ذلك.

وعلى هامش هذه النقاط تجدر الإشارة إلى ضرورة إعادة التأهيل في مجال معرفة قانون الشغل وانعكاساته الاقتصادية والمالية وتوعية فاعلي النظام القضائي بالرهانات التي تطرحها المقولة.

VII. خلاصة عامة

إن هذا التقرير الصادر عن المجلس الاقتصادي والاجتماعي عن "تشغيل الشباب" هو بمثابة إسهام في المجهود الوطني الرامي إلى إيجاد السبل والحلول المناسبة لتحقيق إدماج مهني واجتماعي ناجح للشباب في الحياة العملية.

وقد جاء التقرير ثمرة لنقاشات بين أعضاء المجلس، وجلسات استماع تم تنظيمها مع عدد من فاعلي المجتمع المدني والجمعيات المهنية والمنظمات النقابية والهيئات الحكومية والمؤسسات العمومية المعنية والمجالس الاستشارية الوطنية وجمعيات الشباب، وكذا تركيبة الأفكار وردود الأفعال والاقتراحات التي تم استقاؤها بمناسبة المبادلات التي جرى تنظيمها في إطار المنتدى المواطن للمجلس "المبادرة لكم"¹. والتشخيص الذي يتقاسمه كل هؤلاء الفاعلين يظهر مدى خطورة وضعية بطالة الشباب، كما يرشد إلى ضرورة إحداث تغيير في مسار السياسة العمومية لإنعاش الشغل. ويرى المجلس أن التغيير المنشود لا بد أن يمر عبر تحديد خيارات استراتيجية قائمة على نموذج نمو جديد، وإعادة صياغة عميقة لنظام التربية والتكوين، وحكامة مجددة تنبني على لا مركزية ولا تركز إرادويين وفعالين لآليات إنعاش الشغل، بالاعتماد على الإمكانيات الترابية والمبادرات المحلية.

وقد تمت الإشارة إلى أن هذا التغيير يجب أن يقوم على ضرورة تجاوز آلية إنعاش الشغل الجاري بها العمل، وضرورة تحسين فعالية حكمة إنعاش الشغل، وأخيرا ضرورة تحسين شروط الوساطة في سوق الشغل. ويجب أن يدعم هذا التغيير إنعاش التشغيل الذاتي وتشجيع إنشاء المقاولات الصغيرة جدا، وكذا إنعاش روح المقاول على وجه العموم.

إلى جانب التفكير حول الاصلاحات والتغيرات التي يجب إحداثها، اقترح المجلس عشرة تدابير ملموسة على المدى القصير، تشكل آلية متكاملة ومدمجة، من المفترض بها أن تقدم مساهمة هامة في مجال إحداث مناصب شغل للشباب.

لكن مهما بلغت سبل التحسين والتجديد المقترحة من الدقة والصواب، فإن المحاربة الناجعة للبطالة تبقى رهينة بقدرة بلادنا على توفير الشروط الضرورية لتعبئة شاملة لكل مكونات مجتمعنا حول هذا الهدف. ومن المناسب في هذا الإطار العمل على تطوير شراكات مجددة مدعمة ومتنوعة بين القطاعين الخاص والعام، وبين الدولة والمجتمع المدني، وبين الدولة والجماعات الترابية والفاعلين الجموعيين، وتطوير استراتيجيات تواصلية محددة الأهداف ومستدامة. وهذه التعبئة ضرورية لأنها تستجيب لمقتضى اتساق

السياسة العمومية في مجال إنعاش تشغيل الشباب، وتسهيل التنسيق الضروري بين الفاعلين المعنيين سواء على المستوى المركزي أم الترابي. وإن مقارنة تشاركية وإشراكية من هذا القبيل قميئة بأن توفر أفضل الظروف لتحقيق دينامية التغيير المنشودة، والإسهام في تحقيق الأهداف المرسومة للسياسة الوطنية في مجال إنعاش تشغيل الشباب.

من جهة أخرى، فإن التعقيد الذي يطبع إشكالية بطالة الشباب يحتم على المجلس أن يعمل في المستقبل على إيلاء كل العناية اللازمة للتجارب الناجحة، سواء على المستوى الوطني أم الدولي، بهدف الوقوف على نقاط قوتها واستنباط الدروس التي من شأنها أن تمكن بلادنا من تحقيق تقدم سريع في هذا المجال. وبهذا الصدد، فإن المجلس مدعو إلى مواصلة وتعميق التفكير بهدف ضمان إنتاج ملائم ومستمر ودائم التجدد لأفكار وسبل الابتكار ذات علاقة مع قضية تشغيل الشباب.

ومن ثم، فإن هناك مواضيع جديدة تستحق الدراسة، وعلى الخصوص التشريعات، ومقاربة النوع، وأنظمة الجسور بين المقولة والجامعة، وقضية المصادقة على الشهادات المسلمة من قبل القطاع الخاص، والولوج إلى الجامعة، والتكوين المستمر على مدى الحياة، والعمل اللائق، والنهوض بالاقتصاد الاجتماعي والتضامني.

وهكذا يمكن أن تتواصل جهود البحث والتحري التي يبذلها المجلس الاقتصادي والاجتماعي، في بحثه الدائم عن سبل جديدة لمحاربة آفة بطالة الشباب.

ملاحق

- الملحق 1: بطاقات إجراءات الآلية الوطنية لإنعاش تشغيل الشباب
- الملحق 2: لائحة أعضاء اللجنة الدائمة المكلفة بقضايا التكوين والتشغيل والسياسات القطاعية
- الملحق 3: لائحة المؤسسات والهيئات والجمعيات التي تم الإنصات إليها
- الملحق 4: معطيات إحصائية
- الملحق 5: مراجع ببليوغرافية

الملحق 1 بطاقات إجراءات الآلية الوطنية لإنعاش تشغيل الشباب

لقد جاءت الآلية الوطنية لإنعاش تشغيل الشباب ثمرة لجلسات الإنصات التي نظمها المجلس الاقتصادي والاجتماعي مع أهم الفاعلين المعنيين، ونتيجة أيضا للنقاشات التي دارت داخل المجلس. وهي تقدم عشرة إجراءات رائدة من شأن تفعيلها أن يتيح على المدى القصير تقديم عناصر جواب لمشكلة بطالة الشباب.

تنتظم الإجراءات المكونة لهذه الآلية في خمسة محاور رئيسة :

1. تحسين حكامه سوق الشغل من أجل ضمان تسيير أنجع، مع إعطاء الأولوية للا تمرکز وللتكيف مع الواقع الميداني، والارتكاز على نظام متسق للتسيير والتمويل والتتبع، وبنية تنفيذية وحيدة تتمتع بتغطية ترابية واسعة، وأخيرا السهر على تطوير وتوسيع خدمات الوساطة في سوق الشغل؛
2. إنعاش التشغيل الذاتي وتشجيع إنشاء المقاولات الصغيرة جدا من أجل الاستفادة من دينامية المبادرة الفردية الخاصة؛
3. تحفيز عرض الشغل عبر إجراءات للدعم والتشجيع على الإدماج والإدماج المهنيين؛
4. تعزيز قابلية الشباب في التشغيل عبر التكوين الأساسي أو المستمر، من أجل تكييف كفاءات طالبي الشغل مع حاجات سوق الشغل؛
5. القضاء على بعض بؤر الانحصار المرتبطة بالقوانين التنظيمية، والتي تعوق دينامية التشغيل.

تتكون هذه الآلية من عشرة إجراءات:

- الإجراءات 1: تحسين وترشيد حكامه إنعاش الشغل؛
- الإجراءات 2: توسيع وتطوير نظام الوساطة وإعادة هيكلة الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات؛
- الإجراءات 3: تفعيل آلية شاملة لإنعاش ومواكبة المقاولات الصغيرة جدا؛
- الإجراءات 4: تطوير الأنشطة المدرة للدخل والأنشطة الصغرى؛
- الإجراءات 5: وضع عقد عمل ذي منفعة عامة واجتماعية؛
- الإجراءات 6: تطوير عقود/ برامج مع الفاعلين من أجل تشجيع التكوين المهني قصير الأمد، وتكوين أساسي ملائم لحاجيات سوق الشغل؛
- الإجراءات 7: تطوير التكوين المتمثل في التكيف/إعادة التكيف؛
- الإجراءات 8: التكوين المتناوب عبر عقود للتدرج بين المدرسة والمقولة؛
- الإجراءات 9: إعادة صياغة مساطر ووسائل عقود التكوين الخاصة؛
- الإجراءات 10: تحسين الآلية التنظيمية بهدف تحفيز عرض الشغل.

المحور الأول حكاية إنعاش الشغل وتطوير خدمات الوساطة

الإجراء 1

تحسين وترشيد حكاية إنعاش الشغل

الهيئات المتدخلة حاليا، سواء بصفة استشارية أو تنفيذية، في حكاية إنعاش الشغل، هي: المجلس الأعلى لإنعاش التشغيل، والمجالس الجهوية والإقليمية لإنعاش التشغيل، واللجنة الوطنية واللجان الجهوية لبرنامج "مقاولتي"، واللجان الجهوية لتحسين قابلية التشغيل.

ويُقترح إصلاح هذه الهيئات أو الاستعاضة عنها بألية جديدة، تتمحور مهماتها وكيفية اشتغالها حول ثلاث أليات كبرى، مبينة كما يلي:

- **مجلس وطني لإنعاش الشغل**، يكون مكلفا بتصوير وقيادة سياسات إنعاش الشغل. ستكون هذه الهيئة الوطنية - التي ستحل محل المجلس الأعلى لإنعاش التشغيل ذي الطبيعة الاستشارية - والمنطوية تحت السلطة المباشرة لرئيس الحكومة، تتألف بطريقة مقلصة، من أهم الفاعلين المعنيين (الدولة، ومؤسسات التكوين، والجمعيات المهنية، والنقابات، وفعاليات المجتمع المدني). وسيكون لهذا المجلس كمهمات رئيسية:

- وضع وتحديد الاستراتيجية والتوجهات الوطنية لإنعاش الشغل؛
- تقييم وتتبع نتائج مختلف عقود وبرامج إنعاش الشغل، الوطنية منها والجهوية؛
- دراسة إجراءات التحسين وتحديد شروط التكفل بها؛
- تحديد أفضل الممارسات والحث على نشرها؛
- تقييم عمل المرصد الوطني للشغل والتكوين؛
- تحديد التوجهات العامة لعقود-برامج الخاصة بالوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات، والتغطية الترابية بوكالات التشغيل والوساطة؛
- تحديد الأهداف الإستراتيجية في مجال التمويل الوطني والجهوي؛
- البحث عن التكييف المستمر للتشريعات من أجل إنجاح سياسات إنعاش الشغل.

يُوكَل رئيس الحكومة الأمانة العامة للمجلس إلى الوزارة المكلفة بمسألة التشغيل، التي تعمل على تفعيل قرارات المجلس والإعداد لأشغاله.

وستعتمد هذه الهيئة كذلك على عمل مجموعة من الهيئات:

- **مجالس جهوية لإنعاش الشغل**، تكون بمثابة مثيلات ترابية للمجلس الوطني لإنعاش الشغل. تتكون المجالس الجهوية لإنعاش الشغل من ممثلي الإدارة الجهوية والمجالس الجهوية والقطاع الخاص والشركاء الاجتماعيين والفاعليات المرجعية المعنية في المجتمع المدني، وتكون مهمتها أن تترجم على المستوى الترابي الأهداف المرسومة من قبل الإستراتيجية الوطنية، وإعطاءها مضمونا منسجما مع واقع عرض وطلب الشغل على مستوى الجهة. ويوصى، في هذا الصدد، بالحرص على أن يبقى حجم المجالس الجهوية لإنعاش الشغل معقولا لضمان فعاليتها. وستعمل تلك المجالس في شكل مجالس إدارية. وستكون لهذه المجالس الجهوية كمهام رئيسية:

- صياغة الاستراتيجية الجهوية لإنعاش الشغل، وتقديم مقترحات عقود بين الدولة والجهة، تحدد الأهداف والوسائل التي يجب وضعها؛
- وضع تدابير وإجراءات نشطة جهوية تكميلية؛
- تعبئة الموارد المالية لتمويل المبادرات الجهوية والمحلية، وتقييم عائد الاستثمار بالنسبة للتمويلات المقدمة عبر الصناديق المخصصة لذلك؛
- وضع اتفاقات (عقود/برامج) مع المديرات الجهوية للوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات؛
- تقديم تحليلات ودراسات من شأنها أن تغذي المجلس الجهوي وكذا المجلس الوطني لإنعاش الشغل؛
- القيام بدراسات وتقييم لمختلف البرامج؛
- الحض على وضع بنيات تحتية وبرنامج استثمارية مشجعة لإحداث فرص الشغل؛
- التنسيق بين الجمعيات المحلية لإنعاش الشغل.

- **تتكفل الفروع الجهوية للوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات** المجددة بأمانة المجالس الجهوية لإنعاش الشغل، وتكون بمثابة البنية التنفيذية لقرارات تلك المجالس. ويوكل إلى هذه البنيات أمر تدبير الموارد المتوفرة من أجل إنعاش الشغل، وذلك تحت مراقبة المجالس الجهوية لإنعاش الشغل، ويمكنها أن تعتمد، من أجل تحقيق التدابير، على شراكات مع الخواص أو الجمعيات المحلية. يتم التوفيق بين الاستراتيجيات والتكامل بين مختلف المستويات حسب منطق تصاعدي وتنازلي. وتكون الاستراتيجيات الجهوية بمثابة نسخ مفصلة عن الاستراتيجيات الوطنية، تتممها تدابير وإجراءات ذات طابع جهوي محض، والأمر نفسه بالنسبة للاستراتيجيات المحلية التي هي بمثابة نسخ مفصلة عن الاستراتيجيات الجهوية التي تكملها تدابير وإجراءات ذات طابع محلي محض.

• **مرصد وطني للشغل والتكوين**: يتعلق الأمر بالتحويل التام لمرصد الشغل القائم على مستوى وزارة التشغيل والتكوين المهني، من أجل جعله أداة فعالة في المساعدة على اتخاذ القرار. وسيكون هذا

المرصد بمثابة الأداة الأمثل لتقدير اتجاهات وتطورات سوق الشغل والتكوينات و الكفاءات، وتقديم التوضيحات الضرورية لتطعيم آراء وتوصيات المجلس الوطني لإنعاش الشغل. وسيكون له، عبر نظام معلوماتي متطور ومنظم على شكل شبكة، أن يقدم نظرة متسقة ومندمجة واستشرافية لوضعية سوق الشغل واتجاهاتها وعن الكفاءات المطلوبة فيها، وأن يقوم بتقييم سياسات التشغيل الشبيطة. وبذلك سيضطلع المرصد بتوحيد جهود منتجي المعلومة والأطراف المعنية في هذا المجال، وسيعمل بشراكة مع الجامعة أو مع مراكز بحث مؤهلة.

وكون تصور المرصد قائما على فكرة "شبكة"، سيكون له إشراك منتجي المعلومة في مجال الشغل والتكوين، من أجل تجميع كل المعلومات المتوفرة في هذا المجال ومعالجتها وتحليلها واقتسامها ووضع رهن إشارة الفاعلين، خاصة المجلس الوطني لإنعاش الشغل، العناصر الضرورية لاتخاذ القرار.

ويتوجب في هذه الآلية أن تتيح الإسهام في أخذ القرارات المناسبة في مجال التكوين والشغل وتقييم تطور المهن، وتوفير المعلومات المناسبة في الوقت المناسب عن سوق الشغل واتجاهاتها، وتقييم أداء السياسات النشطة في مجال التشغيل، وإعداد توقعات مرتبطة بالشغل والتكوين والعمل.

سيكون مجال صلاحيات المرصد واسعا، بحيث سيغطي مجمل نظام التكوين والتشغيل من منظور مندمج. ويمكن أن تنتظم البنية المستقبلية للمرصد في ثلاثة "أطراف":

1. شبكة الأعضاء: من قطاعات وزارية معنية ومؤسسات عمومية منخرطة ومشغلين ونقابات؛

2. بنية إجرائية مقلصة الحجم؛

3. شبكة من الخبراء ومن مراكز البحث الوطنية والدولية في مجال التريبة والتكوين والعمل، تكون لها بنية إجرائية في إعداد التحليلات والوثائق المرجعية.

ويمكن إعداد مخطط تفعيل المرصد عبر عقد توأمة مع المرصد الأوربي للشغل أو مع مرصد لبلد أوربي، أو بمواكبة من المؤسسة الأوربية للتكوين، التي يتمثل أحد محاورها ذو الأولوية في التشجيع والمساعدة على إنشاء مراصد في منطقة حوض البحر الأبيض المتوسط.

• **صناديق لتمويل آلية إنعاش الشغل:** يرمي هذا الإجراء إلى وضع الموارد المالية الضرورية للتنفيذ الجيد لتدابير وإجراءات إنعاش الشغل. ويُقترح بهذا الصدد إحداث صندوق وطني لإنعاش الشغل، يتم تزويده بموارد مالية، يتكفل - في إطار تعاقدات بين الدولة والجهة - بتمويل التدابير ذات الطابع الوطني. ويجري كذلك إحداث صناديق جهوية على مستوى كل جهة، يتم تمويلها من عطاءات الجماعات الترابية (الجهات والأقاليم) من أجل تمويل المبادرات ذات الطبيعة المحلية ودعم الإستراتيجيات الجهوية لإنعاش الشغل.

وسيمكن الصندوق الوطني لإنعاش الشغل من تطبيق سياسة واسعة المدى في مجال إنعاش تشغيل الشباب. كما سيتعين على الصناديق الجهوية أن تقدم الدعم المالي إلى المبادرات الرائدة التي يختار المجلس الجهوي لإنعاش الشغل تبنيتها، وأن تدعم التصريف الجهوي للإستراتيجيات في مجال الشغل، في إطار العقود بين الدولة والجهة في مجال محاربة البطالة، خاصة بطالة الشباب. ويجب أن تتكفل هذه الصناديق بدعم وتشجيع الحركية المجالية عبر تسهيل تنقلات الشباب طالبي العمل لإجراء مقابلات توظيفهم التي تتم خارج مكان إقامتهم، وتشجيع المشاريع الصغرى ذات النفع على الجهة، عبر دفعات مسبقة وقروض على الشرف، وعبر إنعاش الشغل ذي المنفعة العامة والاجتماعية والتدابير الرامية إلى تعزيز قابلية تشغيل الشباب.

الإجراء 2

توسيع وتطوير نظام الوساطة، وإعادة هيكلة الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات

يرمي هذا الإجراء إلى تطوير نظام الوساطة الحالي في سوق الشغل، من أجل تحسين وتوسيع خدماته وإكسابه مزيدا من الفعالية والقرب. ويتعين، في هذا الإطار، العمل على إعادة صياغة بعض مهام الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات، وتدعيم بنياتها وتطوير خدماتها، من أجل ضمان مواكبة للقرب وذات جودة لفائدة الباحثين عن العمل، وبخاصة منهم الذين يواجهون صعوبات في الإدماج. كما يتعين إعادة النظر في تركيبة مجلس إدارة الوكالة، بما يتيح ضمان تمثيلية الشركاء الرئيسيين. وينبغي أن تتيح إعادة الهيكلة هذه دعم حكومتها عبر تمثيلية وانخراط الفاعلين الاجتماعيين في الهيئات القيادية، وتكييف طريقة اشتغالها، مع إيلاء الأفضلية للشراكة مع الفاعلين المحليين، خواص وجمعويين، والتوفر على وسائل مناسبة للقيام بالمهام المنوطة بها. فالوكالة في صيغتها الجديدة ينبغي لها أن تصبح بمثابة البنية التنفيذية للسياسة النشطة للشغل، في إطار تعاقد مع المجالس الجهوية لإنعاش الشغل.

يمكن أن يجري دعم وتوسيع بنيات الوساطة، وكذا تطوير الخدمات، بناء على المبادئ التالية:

- مسؤولية تطبيق التوجيهات والاستراتيجيات المحددة من قبل المجلس الجهوي لإنعاش الشغل؛
- تقريب الخدمات من مختلف الفئات المستهدفة؛
- التوطين الترابي للمبادرات، من أجل تحقيق قدر أكبر من الاستقلالية للبنيات؛
- الشراكة مع مختلف الفاعلين المعنيين بإشكالية الشغل والتكوين (جمعيات وجماعات ترابية وجامعات ومؤسسات تكوين مهني وغرف مهنية وغيرها)؛
- تخصيص المواكبة للفئات المستهدفة ذات الأولوية؛
- تفويض الخدمات للمكاتب الخاصة والجمعيات المتخصصة.

والتدابير التي ينبغي اتخاذها هي التالية:

- توسيع الشبكة بغاية التوفر على وكالة بكل جهة و في كل المدن، حسب مخطط للانتشار يضعه المجلس الجهوي لإنعاش الشغل؛
- تأمين قدر أكبر من القرب، وذلك عبر الوساطة الإلكترونية وإحداث فضاءات للتشغيل، بشراكة مع وزارة الشبيبة (دور الشباب) والجمعيات والجامعات ومراكز التكوين ومكاتب التعاون الوطني؛
- دعم قدرات الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات، من أجل ضمان مواكبة شخصية مخصصة لفائدة العاطلين الذين طال أمد بطالتهم، تهدف إلى تعزيز قابليتهم في التشغيل؛
- دعم حركية الباحثين عن عمل المنحدرين من جهات هشة اقتصاديا، من أجل تسهيل ولوجهم إلى الشغل في جهات أخرى؛
- تفويض تشغيل جزء من الفئات التي تعاني من بطالة طويلة الأمد، وكذا بعض الخدمات، إلى مكاتب خاصة ومتخصصة؛
- وضع ما يلزم من آليات وإطارات تشاركية من أجل توطئ عمل الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات؛
- تطوير الوساطة التي يقوم بها القطاع الخاص، طبقا لمقتضيات قانون الشغل.

ويمكن للخدمات المقدمة إلى الباحثين عن عمل أن تكون مفتوحة لجميع المعنيين بالأمر، مثل خدمات الإنترنت وفضاءات الشغل داخل وكالات التشغيل، واللقاءات الهادفة إلى تحديد الكفاءات، وأوراش البحث عن شغل، والمساعدة على الحركية وخاصة المجالية منها. كما يمكن للخدمات أن تكون متطورة ومخصصة للفئات التي تعاني من صعوبات في الإدماج، وخصوصا العاطلين حاملي الشهادات الذين طال أمد بطالتهم، وتمثل هذه الخدمات في المواكبة المخصصة من قبل مستشار مرجعي، وتقييم كفاءات الباحث عن العمل، والمواكبة في تأسيس المقاولات والأنشطة المدرة للدخل.

ويمكن تفويض الخدمات المتطورة كليا أو جزئيا بالنسبة لما يلي: التكوين التأهيلي بكل أشكاله، تقييم الكفاءات، المواكبة في إنشاء المقاولات ومواكبة الباحثين عن عمل الذين يجدون صعوبات في الإدماج. وهناك بعض التدابير الخاصة التي ينبغي اتخاذها:

- إعادة النظر في القانون (تعديلا وإصلاحا) الذي ينظم الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات، من أجل ضمان توسيع مهماتها وتدخلاتها، وإفساح المجال أمام التدبير ثلاثي الأطراف؛
- وضع عقد/برنامج بين المجلس الوطني لإنعاش الشغل والمجلس الجهوي لإنعاش الشغل، يحدد التزامات الوكالة في مجال الإدماج والتوظيف ومواكبة العاطلين الذين طال أمد بطالتهم، والتزامات الدولة في مجال ميزانيات الاستثمار بهدف توسيع ودعم الشبكة؛
- وضع دفتر مسطري يضبط تفويض خدمات تقييم الكفاءات وتشغيل العاطلين الذين طال أمد بطالتهم.

المحور الثاني إنعاش التشغيل الذاتي والمقاولة الصغيرة جدا

الإجراء 3

تفعيل آلية شاملة لإنعاش ومواكبة المقاولة الصغيرة جدا

يتعلق الأمر بدعم وتطوير وإطلاق مجموعة من المبادرات الرامية إلى دعم إنشاء وتطوير المقاولة الصغيرة جدا. فبالإضافة إلى تحسين شروط التمويل، وخصوصا لصالح فئات الشباب الحرفيين والشباب حاملي المشاريع الإبداعية و/ أو الصناعية. ولذلك سيكون على الآلية المقترحة إتاحة ما يلي:

- تطوير أو دعم بنيات وهيئات المواكبة الحالية، المكلفة بإنشاء وإنعاش المقاولات الصغيرة جدا؛
- إحداث شبائيك جديدة للمواكبة، فعالة ومؤهلة، من الجيل الثاني، متخصصة ومهنية، تعاقدية وجاهوية؛
- تطوير مشاتل للمقاولات وغيرها من الحاضنات؛
- دعم نظام احتضان المقاولات.

1. تفويض مهمة إنعاش المقاولة الصغيرة جدا إلى هيئة متخصصة

يمكن أن تكون هذه الهيئة حديثة يجري إنشاؤها، أو أن تعتمد على بنيات قائمة، خاصة الوكالة الوطنية لإنعاش المقاولات الصغرى والمتوسطة. وسيكون عليها أن تضطلع بمهام إنعاش روح المقاولة والإعلام والتوجيه والمواكبة لفائدة حاملي المشاريع وأصحاب المقاولات الصغيرة جدا في مساعيهم لخلق وتطوير مشاريعهم، كما ينبغي لها أن تضع إجراءات للتحفيز والدعم، وأن يكون ذلك خلال فترة حضانة المشاريع أو انطلاقتها أو تطويرها. ويكون من مهامها الإشراف على شبكة من الشبائيك الوحيدة التي تقدم خدمات للقرب عبر مساطر مبسطة.

يمكن أن تضطلع الوكالة بالمهام التالية:

- أن تكون بمثابة الدعامة التقنية لشبائيك المواكبة وللجماعات الترابية، كي تقدم لها التكوين والأدوات الضرورية من أجل تحقيق عمل ميداني ذي جودة؛
- وأن تتتبع تطور مسلسل إنشاء المقاولات، وتقوم بدراسات للتتبع والتقييم؛
- وأن تعمل على تحقيق كل مهمة أو دراسة أو وضع اقتراحات في مجال اختصاصها؛
- وأن تعمم وتبرز قيمة البرامج الحكومية، وتساعد على إعادة تكييف المقاولات المشتغلة في القطاع غير المهيكل لتوجيهها نحو القطاع المنظم (التشجيع على إيداع الأموال في البنوك، والتكوين، وغير ذلك).

وفي هذا الإطار، يمكن التفكير في إعادة تموضع المراكز الجهوية للاستثمار، بحيث تقدم هذه المراكز خدمات دعم للمقاولات الصغيرة جدا في أربعة مجالات هي الموارد البشرية، والتمويل، والشراكات وإقامة العلاقات، والخدمات التعاقدية والاستشارة. ويمكن لإعادة التموضع هذه أن تتم بطريقة تدريجية، حيث تطبق مرحليا في مراكز الاستثمار النموذجية.

2. إحداه شبابيك جديدة للمواكبة

وفيما يتعلق بشبابيك المواكبة المؤهلة من الجيل الثاني، يقترح تطوير ودعم وتحسين مستوى خدمات الشبابيك المتخصصة في مجال مواكبة المقاولين الشباب. ويمكن لهذه الشبابيك أن تتخذ أشكالا متعددة، كما يتم تحديد آليات الدعم إلى المجالس الجهوية لإنعاش الشغل. ويتم إنشاء شبكات جهوية من الشبابيك أو مصالح تقوم بنفس الدور، على أساس تعاقدية و جهوي، من أجل الاستجابة لحاجيات الشباب مؤسسي المقاولات، بوضع رهن إشارتهم الوسائل والمساطر المناسبة لتحقيق مشاريعهم، ولكن أيضا وأساسا من أجل تتبعهم في ما بعد مرحلة التأسيس. ويمكن للشبابيك أن تعتمد على قدر أكبر من القرب من النسيج الجمعي في بناء علاقاتها مع الشباب حاملي المشاريع.

وتقدم شبابيك المواكبة بأشكالها المختلفة، الخبرة الضرورية للشباب حاملي المشاريع من أجل تمكينهم من اللوج إلى المبادرات التحفيزية التي تطلقها الدولة، حيث سيكون لها دور:

- الإعلام والتوجيه والاستشارة والمواكبة لصالح الشباب حاملي المشاريع؛
- تيسير المساعي الرامية إلى إنشاء المقاولات؛
- التكوين المقاولتي، وتقديم الدعم إلى حاملي المشاريع في التهيئ المالي لمخططات الأعمال؛
- دعم منشئي المقاولات لدى البنوك؛
- مواكبة البراعم الشابة خلال مرحلة ما بعد تأسيس المقاول؛
- تنظيم دورات تكوينية؛
- تسهيل المشاركة في التظاهرات.

بوجه خاص، يمكن أن يتكفل البرنامج عند تفعيله بمواكبة حاملي المشاريع منذ مرحلة التسجيل إلى الانتهاء من وضع مخطط أعمالهم، مع تأمين المتابعة، سواء عند اختيار وإعداد المشروع وتكوين الملف وتحديد صيغ التمويل، أو خلال مرحلة ما بعد التأسيس التي تعتبر مرحلة بالغة الأهمية، وذلك عبر مجموعة من آليات التنوع والمراقبة، لمدة تبلغ 36 شهرا، من أجل ضمان استمرارية المشروع ودوامه.

3. مواكبة تطور المقاولات الصغيرة جدا عبر نظام الاحتضان

يتمثل هذا الإجراء في تطوير نظام لدعم إنشاء و/ أو نمو المقاولات الصغيرة جدا في إطار عقود/برامج للدعم، تبرمها المقاولات الكبرى لصالح المقاولات الصغيرة جدا "الممونة"، أو في إطار تفويض بعض

أنشطتها. ويتعلق الأمر بتمكين المقاولات الصغيرة جدا، اعتمادا على دفتر تحملات ملائم، من الولوج إلى الأسواق وإلى الطلبات الأولى. ويتوجب على هذه المقاربة أن تتيح تطور المقاولات الصغيرة جدا مع مرور الزمن، إذ تؤمّن لها حدا أدنى من المنافذ القارة لمنتجاتها، مما يتيح استمرار نشاطها ويضمن بالتالي مناصب الشغل المرتبطة بها. وقد أعطت تجارب ناجحة لمقاولات عمومية، خاصة المكتب الوطني للماء الصالح للشرب والمكتب الوطني للكهرباء، نتائج إيجابية؛ كما ينبغي متابعة المبادرة التي أطلقها المكتب الشريف للفوسفات حديثا: "م ش ف - كفاءات"، بعناية فائقة، لما تتميز به من أهمية ونهج منظم، مع إنشاء آليات للتقييم والاستفادة من التجارب.

4. تسهيل حضانة المقاولات الصغيرة جدا عبر مشاتل المقاولات

إن الهدف من هذا الإجراء هو تشجيع أكبر عدد من طلبة المدارس الكبرى والجامعات ومؤسسات التكوين المهني أو أشخاص نشيطين في القطاعين العمومي والخاص من المستوى الثانوي، على تأسيس مقاولاتهم الخاصة. يتعلق الأمر بتسهيل ولوج المقاولات الصغيرة جدا إلى الخدمات التعاقدية في مرحلة الانطلاق. يمكن أن تكون هذه الخدمات كالتالي:

- تكوين في التسويق والهندسة المالية والموارد البشرية؛
- محاسبة مبسطة؛
- قضاء العمل؛
- خدمات مختلفة؛
- شبك.

كما يتعين إعادة التفكير في إجراءات دعم تمويل المقاولات الصغيرة جدا، من قروض موجهة للمقاولين الشباب، وقروض على الشرف، أو الآليات المالية الموجهة لهذا الغرض، من أجل إنعاش تطوير المقاولات الصغيرة جدا والمقاولات الصغرى والمتوسطة، وسيكون من المفيد وضع إجراءات تحفيزية (دعم وتسهيلات ضريبية) على غرار الامتيازات المخصصة للمقاولات الأجنبية القادمة للاستقرار بالمغرب. أما على مستوى التواصل فيمكن التفكير في تطوير أدوات تواصلية موجهة إلى إنعاش المبادرة الخاصة.

الإجراء 4

تطوير الأنشطة المدرة للدخل والأنشطة الصغرى

من المناسب تطوير أنشطة مدرة للدخل مرتبطة بالأنشطة الصغرى، وبصفة خاصة في الوسط القروي وشبه الحضري، على غرار تلك المدعمة من قبل المبادرة الوطنية للتنمية البشرية. وفي هذا المنظور، يتعلق الأمر باعتبار مؤسسات القروض الصغرى والجمعيات المحلية شريكة في تسيير أنشطة ومبادرات محلية.

وينبغي في هذا الصدد تشجيع نهج شامل ومتسق، يمر عبر:

- دراسة وطنية للمسالك، مع تفصيلها ترابيا؛
- تحديد المشاريع النموذجية ونشر الممارسات الحميدة والتكوين عليها؛
- مواكبة في مجال تطوير قدرات الفاعلين؛
- تطوير فضاءات التسويق؛
- وضع علامة جودة تميز "التجارة العادلة والتضامنية"؛
- تشجيع التمويلات المختلطة بين المبادرة الوطنية للتنمية البشرية والقروض الصغرى والبنوك والشركاء الجمعيين.

وينبغي العمل كذلك على دعم تطور التمويلات الصغرى، عبر الرفع من قدرات الفاعلين في هذا الميدان، بطريقة تأخذ بعين الاعتبار جودة تدبيرها لالتزاماتها.

ويرمي هذا الإجراء إلى تقديم الدعم الضروري للشباب حاملي المشاريع في العالم القروي ولكن أيضا شبه الحضري، واغتنام فرص الشغل القار أو الموسمي التي يمكن أن يتم خلقها على مدار سلسلة قيم القطاعات المستهدفة. ويتطلب تفعيل إنعاش حقيقي للأنشطة المدرة للدخل إطلاق مبادرات دعم قوية لفائدة القطاعات والجمعيات والتعاونيات والمؤسسات الأخرى التي تعطي الامتياز لمبادئ الاقتصاد التضامني. وهذا يقتضي تحديدا جهويا دقيقا للأهداف في المناطق القروية المعنية، وتطويرا لمصادر تمويل بديلة لهذا النوع من المبادرات.

وسيكون الهدف المنشود من إنشاء أو تطوير تعاونيات هو مواكبة حاملي المشاريع في المناطق القروية وشبه الحضرية، في قطاعات معينة يتم تحديدها، بهدف تطوير الشغل المنتج الدائم.

والمسالك المستهدفة في العالم القروي يمكن أن تعني: المنتجات البلدية؛ ذات العلامة التجارية متى أمكن - زيتون ولوز وثمر وتين، في المناطق التي تشهد تساقطات مطرية هامة، والري في المناطق ذات المعدلات المطرية المتوسطة والمنخفضة، وما إلى ذلك.

وتعتبر الدعامة الثانية لمخطط "المغرب الأخضر"، و"رؤية 2015 للصناعة التقليدية"، ونظيرتها المرسومة في مجال السياحة القروية والصيد، كلها مجالات عمل ينبغي أن تحظى بالأفضلية.

وتشتمل المبادرات المقترحة على ما يلي:

- مواكبة إنشاء تعاونيات إنتاجية عن طريق الاعلام والتوجيه والاستشارة لصالح الشباب حاملي مشاريع النشاط؛
- تسهيل الحصول على الشتلات والمعدات الضرورية لإطلاق الأورش؛

• التكوين على العناية بالتشجير والرفع من قيمة الشجاعة، وتقديم الدعم لحاملي المشاريع من أجل تركيب أنشطتهم؛

• مواكبة الشباب بعد إطلاق مشاريعهم، عبر تنظيم دورات تكوينية وعبر تسهيل الولوج إلى الأسواق من أجل تصريف المنتجات.

ويمكن تفعيل هذه المبادرات عبر شراكات استراتيجية مع الهيئات المعنية أكثر من غيرها، أي وزارة الفلاحة وحساب تحدي الألفية MILLENIUM CHALLENGE ACCOUNT والبنوك وجمعيات إنعاش التشغيل الذاتي والمؤسسات.

المحور الثالث تنشيط العرض من خلال التشغيل المواكب، بصفة خاصة لفائدة الشباب العاطلين الذين طال أمد بطالتهم

الإجراء 5

وضع عقد عمل ذي منفعة عامة واجتماعية

يتمثل الإجراء المقترح في منح الشباب الخريجين إمكانية الانخراط في الميدان الاجتماعي، ضمن منظمة ذات هدف غير مادي، تضطلع بمهمة اجتماعية أو ذات منفعة عامة، وذلك من أجل إكسابهم تجربة مهنية. ويتعلق الأمر بتطوير شكل جديد من أشكال العمل المواطن، خاصة مع الجماعات الترابية.

يمنح للشباب الخريج بموجبه "انتداباً" محدداً ومصادقاً عليه وخاضعاً للمراقبة.

علاوة على ذلك، يرتقب في هذا الإطار الحفاظ على المرونة الكافية بهذه الصيغة كي تتيح للمستفيد إمكانيات الخروج قبل الأجل المحدد.

أما المهمات التي يمكن اقتراحها عبر هذه العقود فتغطي حيزاً واسعاً من المجالات، من محاربة الفقر والهشاشة، وحماية البيئة، والتربية ومحاربة الأمية، فالنهوض بالتراث الثقافي والتاريخي، وغير ذلك من الميادين.

علاوة على ذلك، سيكون بإمكان عقود العمل ذات المنفعة العامة والاجتماعية تحقيق إدماج اجتماعي - اقتصادي لفائدة الأشخاص في وضعية صعبة، وتسهيل إدماج المعاقين في عالم الشغل، والمساعدة على إعادة إدماج السجناء.

وينبغي لهذه المهمات، التي تدوم لمدة 6 أو 9 أو 12 شهراً قابلة للتجديد مرة واحدة، أن تهتم مشروعات تنموية لصالح المؤسسة المستقبلية، ولا ينبغي لها بأي حال من الأحوال أن تحل محل منصب شغل قار.

ويتقاضى الخريج أجراً شهرياً يتم الاتفاق عليه مع مؤسسة الاستقبال، وتموله الدولة جزئياً أو كلياً، إضافة إلى استفادته من التغطية الاجتماعية.

وعند انتهاء مدة الانتداب - وعلى أساس تقييم من مؤسسة الاستقبال - يتم تسليم شهادة إلى الخريج الشاب تعطيه حق الأولوية - عند تساوي الكفاءات - في التوظيف أثناء اجتياز المباريات المنظمة لولوج الوظيفة العمومية. ويمكن التفكير فيما بعد في المصادقة على المكتسبات المترتبة عن تلك التجربة، والاعتراف بها عبر شهادة تسلّم إلى المعني بالأمر.

بالموازاة مع المهمة ذات المنفعة العامة، يستفيد الخريج الشاب من خدمات الوساطة من أجل البحث عن عمل، وهي تتضمن على الخصوص تكويناً ملائماً (تحرير السير الذاتية ورسائل شرح الدوافع، ومقابلات التوظيف وغير ذلك)، وتوفيراً للمعلومات حول فرص الشغل التي تطابق تكوينه ومؤهلاته.

وتتكفل هيئة عمومية وطنية (كالوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات، في إطار توسيع مهامها، لجنة مكونة من عدة وزارات، جمعية، مجموعة ذات نفع عام)، مزودة بشبكة من المحطات الجهوية والمراسلين في مؤسسات التكوين العالي، بتسيير وتدبير الآلية.

ويوكل إلى هذه الهيئة على وجه الخصوص:

- الترخيص لبنيات الاستقبال؛
- المصادقة على مهمات الانتداب المقترحة، علما أن هذه المصادقة يجب أن تتم بطريقة جماعية؛
- مد الروابط بين الخريجين الشباب طالبي المناصب وبين بنيات الاستقبال؛
- إعطاء صيغة نمطية واحدة للعقد ذي المنفعة العامة والاجتماعية، الرابط بين الخريج الشاب وبين بنية استقباله؛
- تسليم الشهادات للخريجين الشباب عند انتهاء مهمة الانتداب؛
- إنعاش وتتبع الآلية بانتظام.

المحور الرابع تعزيز قابلية الشباب في التشغيل

الإجراء 6

تطوير عقود/برامج مع الفاعلين من أجل تشجيع التكوين المهني قصير الأمد وتكوين أساسي ملائم لحاجيات سوق الشغل

يتعلق الأمر بتشجيع وحض الجامعات والفاعلين في التكوين على تطوير دورات تكوينية قصيرة الأمد متجهة نحو حاجيات سوق الشغل، وعلى الدمج المنهجي في التكوينات الأساسية لوحداث التكوين السلوكي واللغوي والمقاولتي، وذلك عبر عقود-برامج بين الدولة والفاعلين المعنيين، وبشكل خاص المقاولات والجمعيات المهنية.

ويمكن أن تعنى هذه العقود-البرامج المبرمة بين الدولة والجامعة والقطاع الخاص بالمجالات التالية:

1. التكوين العالي الأساسي؛

2. التكوين اللغوي والسلوكي؛

3. التكوين المقاولتي أو التسييري.

وكإجراء إضافي، تجدر الإشارة إلى أن هناك مصلحة كبرى في إنعاش خلق أو تطوير القطاعات والمصالح المعنية بتدريب وإدماج الخريجين.

وعلاوة على ذلك يصبح من المستعجل هيكله القطاع الخاص وتقوية دوره في إنعاش المسار المهني للخريجين خاصة عن طريق شراكة مدعمة من طرف الدولة " مبدأ الدولة الشريك "، وعن طريق منح منظم لمعادلة الدبلومات بالنسبة للشُّعب التي تستجيب للحاجيات المطلوبة. وتتعلق المبادرات المقترحة بما يلي:

• التكوين العالي الأساسي

سوف تهدف المبادرة الأولى إلى تشجيع تطوير عقود/برامج بين الدولة ومؤسسات التكوين (الجامعات ومؤسسات التكوين المهني ومؤسسات القطاع الخاص) وبين المقاولات في مجالات التكوين المؤهل مهنيا، مع السعي إلى رسم طموحات جديدة سواء بالنسبة إلى مسالك الإجازات المتخصصة (باكلوريا + 3) أو في المستوى التقني (باكلوريا + 2) على غرار الأهداف التي كان قد تم تسطيرها لبرنامج 10 000 مهندس. ويستحسن إشراك الفاعلين الخواص في تصميم وتتبع هذا النوع من العقود - برامج وفي اختيار التوجهات التربوية والتكوينية، وذلك لإلمامهم بالمجال الاقتصادي.

وفي هذا الإطار، ينتظر أن تتضاعف أعداد المستفيدين من التكوين المهني في السنوات الخمس المقبلة، بهدف تلبية حاجات القطاع الاقتصادي، وبشكل خاص القطاعات الناشئة، مع الحرص على تحسين جودة التكوينات المقترحة واستهداف تفوق بعض المراكز التي بإمكانها أن تضطلع بدور القاطرة.

• قطاعات التدريب وإدماج الخريجين

يرمي هذا الإجراء إلى إقامة وتطوير أفضل الجسور بين الجامعة ومؤسسات التكوين والمقولة لإعداد إدماج الشباب الخريجين في المستقبل. ويوصي المجلس بتشجيع وإنعاش مصالح أو قطاعات تدريب وإدماج الخريجين من أجل الاضطلاع بدورها في مساعدة هؤلاء على إعداد إدماجهم ومسايرة مساراتهم. وستكون هذه الوحدات أو الهيئات بمثابة بنيات تسمح باستقبال وتبعية الطلاب في مساعيهم من أجل الاستفادة من التدريب أو الحصول على أول منصب شغل، عبر تأمين روابط بين مؤسسات التكوين والمقولات. ويتعلق الأمر ببناء جسر قوي بين الجامعات ومؤسسات التكوين والمقولات، توفر عروض تدريب مناسبة لمتطلبات وتأهيل الطلاب، ويسهل بالتالي إدماجهم المهني. وينطبق هذا الإجراء على الجامعات ولكن كذلك على كل مؤسسات التكوين. ويقترح أن تحصل مصالح تدريب وإدماج الخريجين على تصديق إثباتي يمكن من اعتمادها بناءً على دفتر تحملات دقيق، كما ينبغي أن يتم تسييرها من قبل كفاءات عليا لتضطلع بمهمتها على أكمل وجه. وسوف تتيح هذه البنيات استقبال وتبعية التلاميذ في مساعيهم عبر تأمين الروابط بين المؤسسة والمقولة خلال فترة التدريب. وإضافة إلى مهمة تتبع الإدماج المهني لهؤلاء الخريجين، فإن الربط بين الجامعة والمقولات، ومكتب تدريب أو إدماج الخريجين وتبعية مسارهم يهدف كذلك إلى تفعيل هذه المبادرات، مما يتيح تأمين واقتراح عروض تدريب مهنية في المقولة خلال المسار الدراسي أو الجامعي. وينبغي العمل على تشجيع هذه التدريبات من أجل إتاحة إدماج أفضل للشباب في المقولة وإعدادهم إعداداً ملائماً لحياتهم المهنية.

علاوة على ذلك، ينبغي العمل على تطوير وتحسين توجيه التلاميذ والطلبة. ويجب أن يقدم قطاع التدريب وإدماج وتبعية الخريجين خدمات للمساعدة على الإدماج المهني، مع إجراء تحقيقات مدققة حول مسارات التكوين والإدماج المهني للطلبة عبر إنتاج وسائل كأدوات إحصائية وقوائم بمناصب الشغل ولوائح بعناوين المقولات التي استقبلت طلاباً وخريجين شاباً (تدريباً وتوظيفاً).

إذا كانت بعض المؤسسات اليوم تتوفر على قطاعات للتدريب، فينبغي الارتقاء بدور هذه القطاعات من أجل تمكين الطلبة والشباب حاملي الشهادات من فرصة لتطبيق المعارف التي اكتسبوها خلال فترة الدراسة، وخصوصاً في مجالات كفاءاتهم الخاصة. وسيجتهد قطاع التدريب وإدماج الخريجين بأن يعمل في تعاون وثيق مع ممثلين عن الوسط المهني، وكذلك مع خبراء في الوساطة (الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات)، لأجل تمكين الطلبة من دعم ملموس يستجيب لحاجاتهم. وستركز هذه الإجراءات في خمسة محاور:

• الترخيص للقطاعات أو المكاتب المعنية؛

• نشر عروض التدريب في المقولات وعروض الشغل؛

- المساعدة على إدماج الطلبة وتأمين مواكبتهم المهنية؛
- تنظيم لقاءات مهنية بين الطلبة والمقاولات؛
- إقامة شراكات، وخصوصا مع الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات، من أجل تكوين المنشطين وتبادل المعلومات.

• التكوين السلوكي واللغوي

فيما يخص آلية التكوين النوعي المرتبطة بالميدانين السلوكي واللغوي، سيكون الهدف منها مساعدة الطلبة على اكتساب كفاءات من أجل تأهيلهم لولوج الحياة العملية وتسهيل إدماجهم في عالم الشغل. فبيما يتعلق بالتكوين اللغوي، يجب أن تسعى الآلية التي سيتم إنشاؤها - من بين ما تسعى إليه - إلى تحسين كفاءات المستفيدين التواصلية وتلك المتعلقة بالعمل داخل فريق، وتعليمهم مبادئ "الخطاب المقاولتي". ويهدف هذا النوع من البرامج إلى إعطاء الشباب المعارف والكفاءات اللازمة لحياتهم المهنية المستقبلية، وذلك بتشجيع التكوين بالتدرج، عبر تطوير الكفاءات السلوكية (روح المبادرة والاستقلالية)، وكذلك اللغوية، سواء ما تعلق منها باللغات المتداولة في الشركات أم باللغات العالمية. ويجب التأكيد على أن مستوى التمكن من اللغة أصبح اليوم عاملا مؤثرا إلى حد كبير في الحصول على الشغل.

• التكوين المقاولتي

فيما يخص التكوين المقاولتي، تهدف هذه المبادرة إلى النهوض بمعرفة أوفى بالحياة الاقتصادية وإنشاء المقاولات، عبر إدراج أو تقوية برامج تكوينية "مقاولية" في مستوى التعليم الثانوي والعالي والتكوين المهني. وستقوم هذه البرامج على إدراج مختلف وحدات التكوين والتوعية، في وقت مبكر، ضمن المقررات التربوية، حتى يتحقق الانفتاح على عالم الشغل والتأقلم مع البيئة المقاولتية التي سينغمس فيها الشباب بعد إتمام مسارهم الدراسي أو الجامعي. وينبغي أن يقوم هذا النشاط أيضا على التوعية والتكوين والمواكبة، بهدف تنمية روح المقاولات وتحفيز توجه نحو خلق المقاولات. ويتمثل هذا البرنامج في تطوير روح المقاولات في كل مستويات النظام التربوي، من أجل زرع هذه الروح وإتاحة بروز جيل جديد من المقاولين. والمهنيون مدعوون إلى الانخراط في هذا البرنامج.

وينبغي أن تشمل هذه البرامج على شقين اثنين (مكيفين مع مستوى الطلبة المعنيين)، هما:

- إدماج مجموعة من وحدات التكوين والتوعية في المقررات الدراسية، من أجل تمكين كل شاب من الانفتاح على عالم الشغل والتأقلم مع محيط المقاولات الذي سيدخله في نهاية مساره الدراسي أو الجامعي؛
- شق أكثر تخصصا، موجه لتطوير روح المقاولات وبث الرغبة في تأسيس المقاولات، وإعداد التلاميذ الذين يرغبون في إنشاء مشروعهم الخاص. ويمكن أن يستلهم هذا الشق التجارب العالمية الناجحة

في هذا المجال . وهو يتضمن دائما تعليم القواعد القانونية ومبادئ تسيير المقاوله . ويمكن أن تركز البرامج على تعليم تشاركي يقوم على المشاريع الملموسة التي يتقدم بها الطلبة، لتمكينهم من دعم نظري ومهني في آن واحد. وهذه الأشكال من التكوين تستدعي كذلك الدعم التربوي من قبل جمعيات مقاولين أو مجموعات من المهنيين، الذين سيفيدون الطلبة بتجربتهم العملية عن عالم الأعمال وبتواصلات مفيدة. كما أن من شأن هذه الأشكال من التكوين أن تقوم مقام دروس إعدادية لإدماج مشروع الطالب في إطار حاضنة للمشاريع أو في برنامج للمساعدة على إنشاء المقاولات .

ويمكن أن تعتمد هذه البرامج على إقامة مرجعية تربوية مقاولتية بمبادرة من كل مؤسسة جامعية، تكون مهمتها تحديد النتائج المنتظرة والوسائل الضرورية لإنجاح برامج التكوين المقاولتية على مستوى الجامعة. ومتى حددت الجامعة مرجعيتها التربوية المقاولتية الخاصة أمكنها أن تستهدف مؤسستين ثانويتين أو ثلاثا في منطقتها لتتكفل فيها بتدريس بعض الوحدات التكوين، ويمكن إنشاء وتسيير المرجعية التربوية المقاولتية على مستوى مكاتب التدريب والإدماج المرخص لها.

وسيتعين على الشركاء والفاعلين (أي مراكز التكوين والمؤسسات التعليمية) أن تعمل، على مستويات متعددة وبطريقة منسقة، على إعداد الوحدات المقابلة كي يتم تلقينها في مستوى البكالوريا. وينبغي أن تعمل الجامعات وباقي مؤسسات التعليم العالي على إدماج هذه الدروس التأهيلية، كما ينبغي كذلك تكوين هيئة من المكونين المؤهلين، مما يعني توظيف وتكوين المدرسين، وتعميق تكوين المدرسين الممارسين عبر التكوين المستمر، ووضع الطرق البيداغوجية والوسائل التعليمية المناسبة، ولكن أيضا تأمين عملية التتبع.

وموازا لهذا الإطار، يمكن لجمعيات القرب أن تتدخل وتساهم في هذه العملية عبر تنظيم دورات تكوينية وتأهيلية في اللغات لفائدة شباب الأحياء. وفي مقابل ذلك، تلتزم الدولة بصرف مساعدات مالية لهذه الجمعيات. وينبغي، على هذا المستوى من التكفل، تمييز وتقييم الكفاءات اللغوية والكفاءات الأساس لدى الشباب، من أجل مساعدتهم على اكتساب قدرات ومهارات لغوية واكتساب قدر من الاستقلالية كافٍ لتسهيل إدماجهم المهني.

نجاح هذه الخطوة يتطلب إنشاء هيئة مستقلة وذاتية تهتم بالتوجيه، ووضع دفاتر تحملات الهندسة البيداغوجية، وترخيصات الوحدات التكوينية، وتتبع وتقييم واعتماد الوحدات التكوينية في مؤسسات القطاعين العام والخاص. من الناحية المثالية، يجب أن تكون هذه الهيئة ممثلة بجمع الفاعلين المعنيين (ممثلين للقطاع التربوي والاقتصادي والاجتماعي).

تطوير التكوين المتمثل في التكييف وإعادة التكييف

من أجل تحسين قابلية تشغيل الشباب الباحث عن عمل، تُقترح مبادرات تكوين- تكييف ذات طبيعة وأفاق متنوعة، يمكنها أن تعتمد على مؤشر يضمن جودة التكوين. وهناك ثلاث صيغ مقترحة:

• التكوين حسب الطلب

تعد هذه الصيغة بمثابة امتداد لبرنامج "تأهيل" إلى قطاعات أخرى. وهو يرمي إلى تأمين تكوين تكميلي ممول من قبل الدولة، يتيح للمشغل أن يوظف كفاءات هو في حاجة إليها لكنه لم يكن ليعثر عليها بسهولة، ويمكن طالب الشغل من اكتساب الكفاءات اللازمة لشغل منصب معين، والرفع بالتالي من حظوظهم في التشغيل. وبذلك يتاح للمشغل أن يواكب طالب الشغل الذي يمكن أن تهمة كفاءته، في اكتساب تكوين تكميلي.

• شيك التكوين

يمكن شيك التكوين، المخصص للباحثين عن عمل عقب إعدادهم لمشاريعهم المهنية، من تتبع وحدات تكوينية من شأنها أن تساعدهم على تطوير كفاءاتهم بهدف الحصول على منصب شغل أو إنشاء مقاولاتهم الخاصة. وسيتيح هذا الإجراء أيضا - مقارنة مع باقي إجراءات التكوين - تدبير الحالات الفردية ومعالجة الحاجيات النوعية. ويمكن أن يجري تنظيم هذا التكوين - الذي قد يكون تقنيا، تدبيريا أو سلوكيا - خلال النهار أو في المساء، أما الآليات المعتمدة لهذا الشأن فيمكن أن تتمثل في تمويلات غير مباشرة، عبر قسائم تمنح للمستفيدين، أو مباشرة عبر تخويل منح دراسية، شريطة تقييم مستمر للمكتسبات.

• التكوين الرامي إلى إعادة التكييف

إن التكوين الذي يتوخى إعادة التكييف يرمي إلى تمكين حاملي الشهادات العاطلين - القادمين في الغالب من مسارات تكوين غير ملائمة لحاجات سوق الشغل - من الاستفادة من إعادة تكييف يتكفل بها فاعلون مرجعيون في مجال التكوين، عبر آلية مخصصة للمواكبة. ويرمي الإجراء بوجه خاص إلى إعادة تكييف العاطلين الذين طال بهم أمد البطالة. ويتوجب أن تخصص لذلك آلية خاصة، تقوم على نظام خاص للحكامة يتيح تحديدا جيدا للمسالك الواعدة والمهن المستهدفة التي يكون قد جرى تنميطها والرفع من قيمتها، كما يتيح اصطفاء المشاركين والتحقق من محتوى التكوين. ويتوجب أن تكون المواكبة مخصصة وفردية وتفرض إيلاء مدة زمنية مهمة للمقابلات والإرشاد، مع إشراك مهنيين مختصين، كما يمكنها أن تستهدف كل عودة، وفي أي وقت للعاطلين حاملي الشهادات إلى نظام التكوين من أجل اكتساب تكوين إضافي، ضرورية لإعادة إدماجهم مهنيا بطريقة أفضل.

يمكن برمجة التكوين الرامي إلى إعادة التكييف على الخصوص، بالنسبة لحاملي الشهادات العاطلين الذين طال أمد بطالتهم، لمدة تصل إلى سنتين، تتكفل بها فعاليات مرجعية في التكوين، وتدعم إدماجهم عبر آلية مخصصة للمواكبة.

تعمل هذه الآلية، التي لا تضمن إعادة إدماج جميع المستفيدين، على تقليل المسافة بين المعنيين والشغل.

وينبغي أن تسند عملية قيادة آلية إعادة تكييف العاطلين الذين طال أمد بطالتهم إلى المجالس الجهوية، وأن تتولى تسييرها لجان تقنية قطاعية يترأسها مهنيون. وتتنظم هذه الآلية على الوجه التالي:

1. تحديد المهن الواعدة بناء على نتائج اليقظة الاستشرافية المنجزة دوريا من قبل الوكالة الوطنية المكلفة بالشغل على مستوى الجهات المختلفة و/أو انطلاقا من تحليل العروض التي لم يتم سدها أو الحالات التي تتكرر كثيرا؛
2. توقيع اتفاقات شراكة على المستوى الوطني والجهوي مع الجمعيات المهنية والمقاولات، وخصوصا من أجل تعميم التدراب؛
3. إبرام اتفاقات مع الفاعلين في التكوين؛
4. تحديد المسالك الواعدة؛
5. اختيار المشاركين؛
6. إنجاز التكوين من قبل الفاعل في التكوين؛
7. أداء أجر الفاعل في التكوين؛
8. المواكبة من أجل الإدماج.

تمثل مواكبة إدماج العاطلين الذين طال أمد بطالتهم أحد أكبر الانشغالات. فهذه المواكبة، التي ينبغي أن تكون خاصة بكل حالة، تستدعي تخصيص غلاف زمني هام لكل مرشد في الشغل. فعدد الأفراد الذين يوكل أمرهم سنويا إلى مرشد واحد يتراوح بين 30 و60 فردا حسب البلدان، في حين أن نسبة حساب النخصاص في الموارد البشرية تبلغ عندنا ما مقداره 100 عاطل طويل الأمد لكل مرشد في التشغيل. ويمكن، في الحالات الأكثر استعصاء، أن تمر إعادة التكييف عبر التدرج (أو إعادة التدرج) للشغل المحصل عليه، وذلك عبر عمل مؤقت داخل مقاولات أو جمعيات متخصصة في إعادة الإدماج. وقد شهد هذا النوع من المؤسسات تطورا هاما في كثير من البلدان، ويمكن الاستفادة من مساعدات أو دعم من أجل التشغيل. وفي مقابل ذلك، يتوجب على عملية التتبع المنتظمة للأشخاص المعنيين، المصادقة على فائدة الأعمال المنجزة وفعالية إعادة الإدماج.

التكوين المتناوب عبر عقود للتدرج بين المدرسة والمقولة

من خلال توسيع القطاعات المؤهلة، ستمكن عقود التدرج - المبرمة بين المدرسة والمقولات - الشباب من الاستفادة من تكوين عام متناوب، من أجل اكتساب تأهيل مهني تسلّم عليه شهادة أو درجة مهنية مكافئة تهيئ فرصة النجاح في الإدماج أو إعادة الإدماج المهني. وأما الهدف من التدرج المتناوب فهو العمل على تجاوز مراكمة المعارف النظرية والتطبيقية، من أجل تسهيل التحليل وعلى التمكن من الممارسات التطبيقية.

إن عقد التدرج هو عبارة عن عقد عمل مؤدى عنه لمدة محددة يتم إبرامه بين مشغل ومؤسسة تكوين وفرد متدرج أو في فترة تكوين متناوب. وهو يعطي للمستفيد صفة المتدرج، فيجمع بذلك بين التكوين العالي في مركز التكوين والتجربة المهنية داخل المقولة بهدف تطبيق المهارات المكتسبة. ويتيح تعلم المهنة ضمان إدماج فعلي في الحياة المهنية عند انتهاء فترة التكوين. وأما مدة العقد فهينة بمجال التدريب وطبيعة الشهادة التي سيتم تسليمها عند نهاية التكوين، وتتراوح ما بين 12 و36 شهرا حدا أقصى.

ويتيح عقد التدرج للمقولة تكوين الشباب حسب مناهج العمل، مما يساهم في الاندماج الناجح لمعاون مستقبلي جاهز للعمل ومسلح بثقافة المقولة ومعتاد على طريقة اشتغالها. وبالإضافة إلى ذلك فإن إبرام هذا النوع من العقود يتيح للمقولة الاستفادة من إعفاءات ضريبية (المساهمات الاجتماعية) وكذا من أشكال أخرى من المساعدات التي تصرفها الجهات للمقولات المشاركة في عملية الإدماج المهني لهؤلاء الشباب. ويستفيد المتدرج من أجره تتغير حسب مستوى تقدمه في كل سنة من سنوات تطبيق العقد. والحد الأدنى للأجر الذي يتلقاه المتدرج يعادل نسبة معينة من الحد الأدنى للأجور.

أما مصاريف التكوين فيمكن أن تتحملها على وجه المناصفة الجهة والمقولة التي تستقبل المتدرج. ويُعهد بتدبير هذا النوع من العقود إلى الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات، في إطار توسيع مهامها، حيث ستقوم بدور الوسيط بين المدرسة أو مؤسسة التكوين الأكاديمي/النظري وبين المقولة التي تستقبل المتدرج. وعند نهاية كل فترة يقضيها المتدرج في المقولة، يجتمع هذا الأخير مع مشرفه لفحص حصيلة المهام المنجزة. ويقوم المشرف بتقييم سلوك المتدرج في العمل ومدى تأقلمه مع المقولة. أما بالنسبة إلى المدرسة والمقولة، فإن المسؤول عن التكوين يعمل على التحقق من كون الدروس التي تلقاها المتدرج وتلك التي سيتلقاها من بعد كلها مسجلة في بطاقات التتبع، كما يشير إلى الصعوبات التي صادفها المتدرج والنتائج التي حصل عليها. ويجري التأشير على بطاقات التتبع بانتظام من قبل المشرف والوصي التربوي والمتدرج، وتتم مراقبتها على يد المسؤول عن التكوين. ويجري في كل سنة إنجاز مشروع داخل المقولة من قبل المتدرج، على شكل بحث أكاديمي كتابي، بهدف التمكن من تقييم قدرته على تعبئة المهارات المكتسبة خلال فترة التكوين هاته وتحويلها إلى كفاءات في وضعية واقعية وتطبيقية من أجل إيجاد الحل لمشكلة معينة.

الإجراء 9

إعادة صياغة مساطر ووسائل تدبير عقود التكوين الخاصة

ترمي عقود التكوين الخاصة إلى تطوير التكوين أثناء التشغيل، عبر تمويل نفقات التكوين التي تدفعها المقاولات الخاضعة للضريبة على التكوين المهني. ومن أجل إتاحة استعمال واسع لهذه العقود وجعلها رافعة لتطوير قابلية تشغيل الأجراء وتكييف كفاءاتهم مع حاجات المقاول، يتعين إعادة النظر في نظامها التسييري والتمويلي.

ولذلك، ينبغي، في مرحلة أولى وفي انتظار إصلاح شامل لهذا النظام، العمل على:

1. إحداث مؤسسة لتدبير عقود التكوين الخاصة ذات التدبير ثنائي الأطراف (بين النقابات والأجراء)، تكون مهمتها دعم تمويل تطوير الكفاءات أثناء العمل، عبر الإرشاد وهندسة التكوين، وإحصاء ودعم تلبية الحاجات القطاعية أو الجهوية إلى الكفاءات، وتدبير التكوين المستمر بواسطة التعاقد القطاعي عبر مجموعات مهنية للمساعدة على الإرشاد، ودعم سياسات إعادة التكييف الصناعي؛
2. رصد نسبة من الضريبة على التكوين المهني لحساب خاص بلجنة التدبير، بهدف ضمان تنفيذ برنامج عام ومتسق للتدخل من قبل الشركاء الاجتماعيين والسلطات العمومية، بحيث تكون المجموعات المهنية للمساعدة على الإرشاد، الجهوية، ممولة بطريقة مباشرة، ويتلقى الفاعلون في مجال التكوين أجورهم بطريقة مباشرة كذلك من قبل مؤسسة تدبير عقود التكوين الخاصة، وذلك عبر صيغة الطرف الثالث المؤدي؛
3. إعادة النظر في نموذج الحكامة، مع العمل إذا اقتضى الأمر على الاستعاضة عن اللجنة المركزية واللجان الجهوية المكلفة بعقود التكوين الخاصة، بلجنة قيادة منبثقة عن لجنة التدبير. ويمكن أن تشتغل هذه الآلية الجديدة تحت المسؤولية المباشرة للجنة التدبير لمكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل، الذي يظل مضطعاً بدور آلية القرار الإستراتيجي.

تحفيز عرض الشغل عبر تحسين الآلية القانونية التنظيمية

المحور الخامس

الإجراء 10

تحسين الآلية التنظيمية بهدف تحفيز عرض الشغل

ويتعلق الأمر بمقاربة التشريعات الحالية بطريقة أمثل، بهدف تحفيز عرض الشغل، مع الحرص على الحفاظ على مستويات حماية الشغل المطلوبة. ولم يتعرض المجلس في هذا الفصل لمجموع القضايا المتعلقة بالتشريعات وقانون الشغل، إذ فصل أن يركز اهتمامه – لأسباب استعجالية – على إنعاش تشغيل الشباب. غير أنه واع تمام الوعي بأن هناك خطوات يتعين قطعها، وأن تلك الخطوات تستدعي في آن واحد دراسات نوعية ونقاشات متعددة الأطراف. وقد اختار المجلس الإشارة إلى السبل التالية التي من شأنها أن تحدث أثرا سريعا في تشغيل الشباب.

• وضع اتفاقيات جماعية قطاعية

يمكن وضع هذه الاتفاقيات من أجل أخذ الوضعيات الخاصة بعين الاعتبار، وخصوصا في حال التشغيل الموسمي أو التشغيل الجزئي. كما يمكنها، من وجهة نظر عملية وفي مرحلة انتقالية، أن تعني المشاريع الرائدة على المستوى الجهوي، وأن تتخذ شكل ميثاق جهوي قطاعي.

• التقويمات التناسبية لأشكال التغطية الاجتماعية حسب القطاعات أو حسب فروع المقاولات

من أجل الإسهام الفعال في إحداث مناصب الشغل، وخصوصا في المقاولات الصغيرة جدا، ومن ثمة تسهيل إدماج وحدات الإنتاج والخدمات غير المهيكلة في القطاع المنظم، يُقترح التخفيض من الأعباء الاجتماعية المطبقة على المقاولات الصغيرة جدا (المساهمات في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي)، على أن تتكفل الدولة بدفع الفارق.

• محاربة ظاهرة مراكمة الوظائف، عبر التطبيق الصارم للقانون

إن بالإمكان تحرير العديد من مناصب الشغل لو أن مقتضيات التحديد التي ينص عليها القانون كانت مطبقة بالفعل. ولو حدث ذلك لأمكن خلق العديد من فرص التشغيل لفائدة الشباب العاطل من حاملي الشهادات، وحينها قد يتعين القيام بخطوات عملية في اتجاه المواكبة والتكوين من أجل تكييف كفاءات طالبي الشغل مع المناصب المحررة.

• تعديل النص القانوني المحدد لنسبة مناصب الشغل المخصصة للأشخاص المعاقين

يوصي المجلس الاقتصادي والاجتماعي بتعديل النص القانوني المحدد لنسبة مناصب الشغل المخصصة للأشخاص المعاقين، في القطاع العمومي وشبه العمومي، من أجل سهولة تطبيقه، وسن التدابير القانونية

المرتبطة بنسبة مناصب الشغل المخصصة للأشخاص المعاقين، في القطاع الخاص، مصحوبة بإجراءات تحت المقولة على ذلك .

وعلى هامش هذه النقاط تجدر الإشارة إلى ضرورة إعادة التأهيل في مجال معرفة قانون الشغل وانعكاساته الاقتصادية والمالية وتوعية فاعلي النظام القضائي بالرهانات التي تطرحها المقولة .

الملحق 2

لائحة أعضاء اللجنة الدائمة المكلفة بقضايا التكوين والتشغيل والسياسات القطاعية

لائحة أعضاء اللجنة الدائمة المكلفة بقضايا التكوين والتشغيل والسياسات القطاعية

الخبراء

- العلوي أمين منير
- تهامي الغرفي
- هاتشويل أرموند
- حوراني محمد
- الإلالي ادريس
- مريسي فاطمة
- اوغويشة ادريس
- الراشدي عبد المقصود
- ساسون ألبير

فئة النقابات

- علوي محمد
- خليل بنسامي
- بنصغير محمد
- بوخالفة بوشتي
- لعبايد عبد الرحيم
- مريمي عبد الصمد
- محمد تيتني العلوي
- سيمو نجاة

الهيئات والجمعيات المهنية

- أبوه أحمد
- بنجلون محمد
- برادة سوني امين
- بولحسن محمد
- فوطاط عبد الكريم
- علي غنام
- حفضي عبد الاله
- كتاني منصف
- رياض محمد

الهيئات والجمعيات النشيطة في مجالات الاقتصاد الاجتماعي والعمل الجمعي

- بنشعبون محمد
- كاوزي سيدي محمد
- كسيري عبد الرحيم
- مكبيكة كريمة
- موستغفر محمد

الشخصيات المعينة بالصفة

- احميدوش سعيد
- الشدادي خالد

الملحق 3

لائحة المؤسسات والهيئات والجمعيات التي تم الإنصات إليها

لائحة المؤسسات والهيئات والجمعيات التي تم الإنصات إليها

الهيئات	الفاعلين الذين تم الإنصات اليهم
الحكومة والهيئات العمومية (7)	• وزارة التربية الوطنية والتعليم العالي وتكوين الأطر والبحث العلمي
	• وزارة الاقتصاد والمالية
	• وزارة التشغيل والتكوين المهني
	• الوزارة المنتدبة لدى الوزير الأول، المكلفة بالشؤون الاقتصادية والعمامة
	• المندوبية السامية للتخطيط
	• مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل
	• الوكالة الوطنية لإنعاش المقاولات الصغرى والمتوسطة
المجالس والهيئات الاستشارية (2)	• المجلس الوطني لحقوق الإنسان
	• المبادرة الوطنية للتنمية البشرية
الجمعيات والمنظمات المهنية (7)	• جامعة الغرف المغربية للتجارة و الصناعة والخدمات
	• جامعة غرف الصيد البحري
	• جامعة الغرف الفلاحية
	• جامعة غرف الصناعة التقليدية
	• الاتحاد العام للمقاولات بالمغرب
	• المجموعة المهنية لأبناءك المغرب
	• الفاعلين في ميدان التمويل البديل
	• الإتحاد المغربي للشغل
	• الكونفدرالية الديمقراطية للشغل
	• الفدرالية الديمقراطية للشغل
المركزيات النقابية (5)	• الإتحاد الوطني للشغل بالمغرب
	• الإتحاد العام للشغالين بالمغرب
	• الجمعيات المكلفة بإنعاش تشغيل الشباب (8)
	• الجمعيات المكلفة بالتكوين (2)
	• الجمعيات الشبابية (20)
جميعيات (30)	
المجموع	51 فاعل

الملحق 4 معطيات إحصائية

معطيات إحصائية

الجدول 1: بنية الساكنة النشيطة حسب السن في 2010

2010	النشاط - السنوات
11 442	الساكنة النشيطة من 15 سنة فما فوق (بالآلاف)
5 993	• حضري
5 449	• قروي
	النسبة السنوية للنشاط حسب الفئات العمرية
36,2%	• 15 - 24 سنة
61,8%	• 25 - 34 سنة
61,6%	• 35 - 44 سنة
45,4%	• 45 سنة وأكثر
49,6%	• المجموع
	بنية الساكنة النشيطة حسب الشهادة
62,3%	• دون شهادة
25,7%	• المستوى المتوسط
12,0%	• المستوى العالي

المصدر: المندوبية السامية للتخطيط

الجدول 2: أهم خاصيات البطالة

2010	
1037	الساكنة النشيطة من 15 سنة فما فوق (بالآلاف)
823	• حضري
214	• قروي
	نسبة البطالة حسب السن
17,6%	• 15 - 24 سنة
12,8%	• 25 - 34 سنة
5,5%	• 35 - 44 سنة
2,1%	• 45 سنة وأكثر
	نسبة البطالة حسب الشهادة
4,5%	• دون شهادة
16,0%	• المستوى المتوسط
18,1%	• المستوى العالي

المصدر: المندوبية السامية للتخطيط

الجدول 3: مستويات نسب البطالة حسب الشهادة

2010	1999	النسبة المئوية للبطالة
4,5%	8,1%	دون شهادة
16%	27,0%	المستوى المتوسط
18,1%	27,6%	المستوى العالي

المصدر: المندوبية السامية للتخطيط

الملحق 5 مراجع بيبيوغرافية

مراجع ببليوغرافية

- الوكالة الفرنسية للتنمية، التكوين والتشغيل في المغرب، الوضعية الراهنة والتوصيات، باريس، شتنبر 2011
- الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات، تقارير الأنشطة، الرباط
- الجمعية الدولية للمجالس الاقتصادية والاجتماعية والهيئات المماثلة، الميثاق العالمي للشغل والمجالس الاقتصادية والاجتماعية، في التقرير الذي أعده المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي الجزائري بالتعاون مع مجالس إسبانيا والصين وبلغاريا وجزر الموريس والسنغال، مؤتمر العمل الدولي، الدورة 99، جنيف، 02-18 يونيو 2010
- البنك الدولي، "الاستثمار في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا لتحقيق النمو وفرص العمل"، التقرير حول التطورات والتوقعات الاقتصادية، واشنطن، شتنبر 2011
- البنك الدولي، "النزاعات والأمن والتنمية"، تقرير حول التنمية في العالم 2011، واشنطن، أبريل 2011
- البنك الدولي، "التحديات التي تواجه توظيف الشباب في باكستان: هل هي خاصة بالشباب فقط؟"، ورقة العمل الخاصة بأبحاث السياسات، العدد 5544، واشنطن، يناير 2011
- البنك الدولي، "التقييم المؤسساتي للتعليم التقني وهيئة التكوين المهني بالسند"، تقرير عدد 31، واشنطن، أكتوبر 2010
- البنك الدولي، تنمية الكفاءات والحماية الاجتماعية في اطار استراتيجية متكاملة لخلق فرص الشغل، واشنطن، 2 يوليوز 2009
- البنك الدولي، "عدم عمومية توفير برامج فعالة خاصة بسوق الشغل في البلدان العربية والمتوسطة: جرد لبرامج الشباب"، ورقة المناقشة الخاصة بالحماية الاجتماعية، عدد 1005، واشنطن، يوليوز 2010
- البنك الدولي، "بحوث حول سياسات سوق الشغل بالدول النامية: أمثلة من اصدارات حديثة -- ماذا نعرف وماذا يجب أن نعرف؟"، ورقة المناقشة الخاصة بالحماية الاجتماعية، عدد 1001، واشنطن، يناير 2010
- البنك الدولي، "أثر البرامج الفعالة الخاصة بسوق الشغل: دليل جديد من التقييمات مع إيلاء اهتمام خاص للبلدان النامية والانتقالية"، ورقة المناقشة الخاصة بالحماية الاجتماعية، عدد 0402، واشنطن، يناير 2004
- البنك الدولي، سياسات سوق الشغل والبطالة في المغرب: التحليل الكمي، واشنطن، أكتوبر 2003
- مكتب العمل الدولي، من أجل انتعاش اقتصادي مستدام: أمثلة البلدان التي تبتكر، جنيف، 2011
- مكتب العمل الدولي، الوساطة في سوق الشغل بدول المغرب العربي - دراسة مقارنة بين الجزائر والمغرب وتونس، جنيف، 2006
- مكتب العمل الدولي، "البطالة وتشغيل الشباب في المغرب"، سلسلة استراتيجية التشغيل، الرباط، 2005

- المفوضية الأوروبية، خطة لمهارات وفرص شغل جديدة -- أوروبا 2020، مكتب الإصدارات بالاتحاد الأوروبي، لوكسمبورغ، عام 2011
- المفوضية الأوروبية، "تدابير لتشغيل الشباب، 2010"، حصيلة المرصد الأوروبي للتشغيل، مكتب الإصدارات بالاتحاد الأوروبي، لوكسمبورغ، فبراير 2011
- المفوضية الأوروبية، التشغيل في أوروبا 2010، مكتب الإصدارات بالاتحاد الأوروبي، لوكسمبورغ، أكتوبر 2010
- المفوضية الأوروبية، العمل المستقل في أوروبا، حصيلة المرصد الأوروبي للتشغيل، مكتب الإصدارات بالاتحاد الأوروبي، لوكسمبورغ، شتنبر 2010
- المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي، قطب التشغيل وتعديل الخدمة العمومية: الحصيلة والتوصيات، رأي المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي، طبعة الجرائد الرسمية، باريس، يونيو 2011
- المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي، 25 سنة من سياسات إدماج الشباب: أية حصيلة؟، رأي المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي، طبعة الجرائد الرسمية، باريس، أكتوبر 2008
- المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي، تشغيل شباب الأحياء الشعبية، رأي المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي، طبعة الجرائد الرسمية، باريس، يوليو 2008
- المجلس الوطني للشباب والمستقبل، "تحليل أساليب التشغيل والتكوين في المقاولات الخاصة المغربية"، الاستقصاء الوطني حول تأطير المقاولات الخاصة بالمغرب: النتائج التفصيلية، الجزء 2، الرباط، أبريل 1996
- المجلس الوطني للشباب والمستقبل، "وظيفة التأطير في المقاولات الخاصة المغربية"، الاستقصاء الوطني حول تأطير المقاولات الخاصة بالمغرب: النتائج التفصيلية، الجزء 1، الرباط، مارس 1996
- المؤسسة الأوروبية للتكوين، عملية تورينو 2010 - المغرب، تورينو، مارس 2011
- المؤسسة الأوروبية للتكوين، الهياكل والآليات لإعداد التوقعات الخاصة بالمعلومات والحاجيات المتعلقة بالتكوين والتأهيل والتشغيل - مرصد المغربي للوظيفة، تورينو، فبراير 2003
- صندوق النقد الدولي، التوقعات الاقتصادية الإقليمية: منطقة الشرق الأوسط وآسيا الوسطى، واشنطن، أبريل 2011
- المندوبية السامية للتخطيط النشاط والشغل والبطالة: الفصل الأول، الاستقصاء الوطني، مديرية الإحصاء، قسم البحوث حول التشغيل، الرباط، 2011
- المندوبية السامية للتخطيط، النشاط والشغل والبطالة: الفصل الثاني، الاستقصاء الوطني، مديرية الإحصاء، قسم البحوث حول التشغيل، الرباط، 2011
- المندوبية السامية للتخطيط النشاط والشغل والبطالة: النتائج التفصيلية، الاستقصاء الوطني، مديرية الإحصاء، قسم البحوث حول التشغيل، الرباط، 2010

- وزارة التشغيل والتكوين المهني، أهم مؤشرات سوق الشغل والتشغيل والحماية الاجتماعية برسم سنة 2010 الرباط، فبراير 2011
- مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل، التقرير حول أنشطة مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل برسم سنة 2008، الدار البيضاء، أكتوبر 2009
- منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، "ارتفاع بطالة الشباب خلال الأزمة: كيفية الوقاية من العواقب السلبية بعيدة المدى بجيل؟"، منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية - اجتماعي، ورقات العمل حول التشغيل والهجرة، العدد 106، إصدارات منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، أبريل 2010
- منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، "بداية موفقة أم فقدان السبيل؟ وضعية الشباب في سوق الشغل في دول منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية"، منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية - اجتماعي، ورقات العمل حول التشغيل والهجرة، العدد 39، باريس، 2006
- منظمة العمل الدولية، دعم منظمة العمل الدولية للبلدان التي تعهدت بتطبيق الميثاق العالمي للتشغيل، جنيف، غشت 2010