

المجلس
الاقتصادي
والاجتماعي
والبيئي



المملكة المغربية
Royaume du Maroc

ⴰⵎⴰⵔ ⴰⵏ ⴰⵎⴰⵔ ⴰⵏ ⴰⵎⴰⵔ ⴰⵏ ⴰⵎⴰⵔ
CONSEIL ECONOMIQUE, SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL

رأي

المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي

تثمين الرأس مال البشري في الوسط المهني

إحالة ذاتية رقم 2022/64

المجلس
الاقتصادي
والاجتماعي
والبيئي



المملكة المغربية
Royaume du Maroc

ⵎⴰⵔ ⵏ ⵏⵓⵎⴰⵏ ⵏ ⵏⵓⵎⴰⵏ ⵏ ⵏⵓⵎⴰⵏ
CONSEIL ECONOMIQUE, SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL

رأي

المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي

تثمين الرأسمال البشري في الوسط المهني

تم إعداد الرأي من طرف:

اللجنة الدائمة المكلفة بقضايا التشغيل والعلاقات المهنية

رئيسة اللجنة: نجاة سيمو

مقررة الموضوع: كريمة مكيكة

الخبراء الموابون: عفاف حكم

أحمد بندلة

طبقاً للمادة 6 من القانون التنظيمي رقم 128.12 المتعلق بالمجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي، قرر المجلس، في إطار إحالة ذاتية، إعداد رأي حول موضوع تثمين الرأسمال البشري في الوسط المهني.

وقد عهدَ مكتب المجلس إلى اللجنة الدائمة المكلفة بقضايا التشغيل والعلاقات المهنية بإعداد رأي في الموضوع.

وخلال دورتها 141 العادية، المنعقدة بتاريخ 29 دجنبر 2022، صادقت الجمعية العامة للمجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي بالإجماع على الرأي الذي يحمل عنوان: «تثمين الرأسمال البشري في الوسط المهني».

وقد جاء هذا الرأي، الذي جرى إعداده وفق مقاربة تشاركية، ثمرة نقاشات موسعة بين مختلف الفئات المكونة للمجلس، فضلاً عن مخرجات جلسات الإنصات المنظمة مع أبرز الفاعلين المعنيين¹، وكذا نتائج الاستشارة المواطنة التي أطلقها المجلس بشأن هذا الموضوع على المنصة الرقمية «أشارك»².

1 - المحلق 1 :لائحة الفاعلين الذين جرى الإنصات إليهم

2 - انظر المحلق رقم 7 : نتائج الاستشارة التي جرى إطلاقها على منصة المشاركة المواطنة «أشارك» (ouchariko.ma) حول موضوع الرأسمال البشري

تمهيد

يشكل الرأسمال البشري عاملاً أساسياً ومحدداً لإنجاح أي عملية تنمية، كما يشكل في الوقت نفسه الغاية منها. هذا ما يؤكد دستور 2011 الذي أناط بالدولة العمل «على تحقيق تنمية بشرية مستدامة، من شأنها تعزيز العدالة الاجتماعية، والحفاظ على الثروات الطبيعية الوطنية، وعلى حقوق الأجيال القادمة»³. وقد أكد جلالته الملك على الأولوية التي يجب تخصيصها لتنمية وتثمين الرأسمال البشري باعتباره «رصيدنا الأساسي، في تحقيق كل المنجزات، الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والحقوقية، وسلاحنا لرفع تحديات التنمية، والانخراط في مجتمع المعرفة والاتصال»⁴.

وقد كشفت الأزمة الصحية الأخيرة استعجالية العمل على تثمين الرأسمال البشري وجعله على رأس الأولويات. وهو ما أكد عليه كذلك تقرير النموذج التنموي الجديد الذي اعتبر أن «القدرة التنافسية الشاملة لبلادنا ستعتمد بشكل أساسي على جودة رأسمالها البشري»⁵.

ويعرف البنك الدولي الرأسمال البشري⁶ على أنه حاصل مجموع المهارات والمعارف والظروف الصحية للأفراد التي يراكمونها طوال حياتهم والتي تمكنهم من الاستغلال الكامل لقدراتهم الكامنة ويصبحوا أفراداً منتجين في المجتمع⁷. وبالتالي، فإن الرأسمال البشري ليس معطى ثابت ومحدد، بل تبقى مردوديته والقيمة التي يمثلها رهينة بمستوى الاستثمارات التي تهدف إلى تثمينه.

وعلى المستوى المهني، يعتبر الرأسمال البشري مخزوناً من شأنه أن يتطور ويتراكم ويثمن، مشكلاً رأسمالاً يتميز بطابعه اللامادي الذي لا يمكن فصله عن الأفراد الذين يحملونه، والذي يتكون من معارف ومهارات وخبرات ومحفزات وسلوكيات الأجراء والموظفين.

وعلى الرغم من المؤهلات المهمة التي يزخر بها المغرب في مجال الرأسمال البشري، خاصة على مستوى الهرم الديموغرافي، وكذا الجهود المبذولة من أجل الرفع من أمد الحياة وتقليص معدل الفقر وتعميم التمدرس وتقليص الفوارق المجالية والمساواة بين الجنسين، إلا أن الرأسمال البشري الحالي المتواجد في الوسط المهني تشوبه مجموعة من النواقص فيما يتعلق التأهيل والتكوين والتخصص والقدرة على الابتكار. كما أنه لا يساهم على النحو الأمثل في النمو الاقتصادي للمغرب وتعزيز تنافسيته الدولية في سلاسل القيمة العالية، مما يطرح التساؤل حول مدى قدرته على رفع التحديات الآنية والمستقبلية أمام التحول الرقمي والتكنولوجي والتغيرات المناخية وتحقيق التنمية المستدامة والعدالة والشاملة.

3 - الفصل 35 من دستور المملكة المغربية الصادر بشأن تنفيذ الظهير الشريف رقم 1.11.91 بتاريخ 29 يوليوز 2011، الجريدة الرسمية رقم 5964 مكرر (2011/07/30).

4 - الخطاب الذي ألقاه جلالته الملك في افتتاح الدورة الأولى من السنة التشريعية الرابعة من الولاية التشريعية التاسعة، 10 أكتوبر 2014.

5 - اللجنة الخاصة بالنموذج التنموي، «النموذج التنموي الجديد. تحرير الطاقات واستعادة الثقة لتسريع وتيرة التقدم وتحقيق الرفاه للجميع»، التقرير العام، ص.39.

6 - أنظر الملحق رقم 3.

7 - البنك الدولي: #2 frequently-asked-questions-the-human-capital-brief/publication/human-capital/ar/www.albankaldawii.org

ومن هذا المنطلق، وفي انتظار تقييم أثر السياسيات والاستراتيجيات العمومية التي تم إطلاقها خلال السنوات الأخيرة من أجل إعداد وتأهيل جيل جديد من الرأسمال البشري، ارتأى المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي، في إطار إحالة ذاتية، التطرق إلى موضوع الرأسمال البشري بالمغرب في الوسط المهني، من أجل اقتراح سبل تثمينه ومواكبته حتى يلعب دوره كاملا كرافعة رئيسية للتنمية. ويعتبر الرأسمال البشري في المجال المهني مخزونا من شأنه أن يتطور ويتراكم ويثمن، مشكلا رأسمالا يتميز بطابعه اللامادي الذي لا يمكن فصله عن الأفراد الذين يحملونه⁸، والذي يتكون من معارف ومهارات وخبرات ومحفزات وسلوكيات الأجراء والموظفين⁹.

1 - جهود مبدولة خلال العقدين الأخيرين من أجل الرفع من مؤهلات الرأسمال البشري

1.1. إطلاق أوراش مهمة في مجال التربية والتعليم

لقد أطلق المغرب خلال العقدين الأخيرين أوراشا مهمة في مجال التربية والتعليم من أجل إعادة هيكلة شاملة للمدرسة المغربية وملاءمتها مع معايير الجودة الدولية. فقد تم إصدار الميثاق الوطني للتربية والتكوين سنة 1999 والذي يهدف إلى بلورة رؤية استراتيجية عشرية طموحة للقطاع، ترسم معالم إصلاح شامل، يروم تجديد المدرسة المغربية. كما تم إطلاق الرؤية الاستراتيجية لمرحلة 2015-2030 والتي وضعت في صلب أولوياتها جودة التعليمات. وقد جاء القانون الإطار 17-51 المتعلق بمنظومة التربية والتكوين والبحث العلمي من أجل «الإسهام في تحقيق التنمية الشاملة والمستدامة، ولا سيما من خلال إكساب المتعلم المهارات والكفايات اللازمة، التي تمكنه من الانفتاح والاندماج في الحياة العملية، والمشاركة الفاعلة في الأوراش التنموية للبلاد، بما يحقق تقدم المجتمع والإسهام في تطوره»¹⁰.

كما عرف قطاع التعليم العالي هيكلة حقيقية مست مختلف جوانبه ابتداء من سنة 2000 بإصدار القانون 01-00 المنظم للتعليم العالي، تلاه فيما بعد إقرار نظام إجازة-ماستر-دكتوراه. وقد تم بعد ذلك اعتماد المخطط الوطني لتسريع تحول منظومة التعليم والبحث العلمي والابتكار 2030 من أجل نموذج جديد للجامعة المغربية، يهدف إلى تسريع اندماج المغرب في مجتمع المعرفة وتعزيز تموقعه ضمن الدول الرائدة في مجال البحث والابتكار العلمي.

وبخصوص قطاع التكوين المهني فقد عرف إطلاق ورش مهم يعنى بخلق جسور مع التعليم المدرسي، يتمثل في خلق بكالوريا مهنية في العديد من القطاعات الصناعية والخدماتية ابتداء من سنة 2014-2015، ومسار إعدادي مهني خاص بتلاميذ المستوى الإعدادي تم إحداثه سنة 2015-2016، سعيا نحو تقليص عدد التلاميذ المنقطعين عن النظام التعليمي الأساسي.

2.1. إطلاق برامج متعددة للمساعدات الاجتماعية

وتهم خاصة تقديم مساعدات اجتماعية لفائدة الأشخاص في وضعية هشاشة. وتتمثل هذه البرامج في:

- المبادرة الوطنية للتنمية البشرية وهي مبادرة ملكية تنموية عرفت انطلاقتها سنة 2005، تتمحور حول وضع مشاريع هيكلية لمحاربة الفقر وخلق الأنشطة المدرة للدخل وخلق النمو وتطوير التنمية البشرية في أبعادها الاقتصادية والاجتماعية والثقافية. وقد عرفت مرحلتها الثالثة والتي تمتد من 2019 إلى 2023، النهوض بالرأسمال البشري للأجيال الصاعدة.
- المبادرة الملكية مليون محفظة التي عرفت انطلاقتها سنة 2008 والتي بلغت قرابة 4 مليون طفل مستفيد سنويا، توزع على الأطفال المتمدرسين على المستوى الابتدائي في المجالين القروي والحضري وتلاميذ المستوى الإعدادي في المجال القروي.

10 - المادة 3، القانون الإطار 51.17 المتعلق بمنظومة التربية والتكوين والبحث العلمي، الصادر بشأن تنفيذ الظهير الشريف رقم 1.19.113 بتاريخ 9 أغسطس 2019، الجريدة الرسمية عدد 6805.

• برنامج «تيسير» الذي أطلقه القطاع الحكومي المكلف بالتربية الوطنية سنة 2008 بشراكة مع الجمعية المغربية لدعم التمدرس والمجلس الأعلى للتعليم. وهو برنامج يقدم دعماً مالياً مشروطاً للأسر المعوزة، لا سيما في العالم القروي، بهدف الحد من ظاهرة الهدر المدرسي، من خلال القضاء على بعض العوامل، التي تعيق ولوج أبناء هذه الأسر للتعليم الإلزامي والمواظبة عليه، خاصة الكلفة المباشرة للتمدرس.

3.1. إقرار الحق في الصحة وتعزيز التغطية الصحية والحماية الاجتماعية

بموجب إقرار الحق في الصحة في الدستور سنة 2011¹¹، تم إصدار مجموعة من البرامج والاستراتيجيات في مجال الصحة، حيث تم إطلاق الاستراتيجية الوطنية للصحة 2012-2016 التي تمت بلورتها من خلال ثلاث مقاربات، تهم الأولى الحق في الصحة والثانية الديمقراطية الصحية، فيما تقوم المقاربة الثالثة على تقوية النظام الصحي.

كما أصدرت الوزارة الوصية سنة 2018، مخططاً جديداً للصحة 2025 يضع المواطن في قلب المنظومة الصحية. ويتمحور هذا المخطط حول تنظيم وتطوير عرض العلاجات الطبية من أجل تحسين الولوج إلى الخدمات الصحية وتعزيز برامج الصحة الوطنية ومكافحة الأمراض وتحسين الحكامة وترشيد توزيع واستعمال النفقات. وبالنظر للأهمية التي تليها السلطات العمومية لصحة الطفل وللالتزامات الدولية فيما يخص أهداف التنمية المستدامة، فقد تمت بلورة سياسة وطنية مندمجة لصحة الطفل في أفق 2030.

وفي سنة 2022، تم إصدار القانون-الإطار 06-22 يتعلق بالمنظومة الصحية الوطنية¹²، الذي تم إعداده تنفيذاً للتعليمات الملكية السامية بإعادة النظر في المنظومة الصحية، لتكون في مستوى ورش تعميم الحماية الاجتماعية. ويجدر التذكير إلى أنه منذ سنة 2002، تم إحداث نظامين للتغطية الصحية يخص من جهة التأمين الصحي الإجباري الأساسي والذي يعتمد على نظام المساهمات، ومن جهة أخرى نظام المساعدة الطبية¹³ الذي يقوم على مبادئ المساعدة الاجتماعية والتضامن الوطني لصالح الأشخاص المعوزين. كما تم تبني القانون الإطار رقم 09.21 المتعلق بالحماية الاجتماعية، كخطوة أساسية في تنفيذ التوجيهات الملكية، والمتعلقة بتعميم مبدأ الحماية الاجتماعية لصالح جميع المغاربة بحلول عام 2025.

11 - جاء في الفصل 31 من الدستور ما يلي «تعمل الدولة والمؤسسات العمومية والجماعات الترابية على تعبئة كل الوسائل المتاحة لتيسير أسباب استفادة المواطنين والمواطنات على قدم المساواة من حق العلاج والعناية الصحية والحماية الاجتماعية والتغطية الصحية والتضامن التعاضدي أو المنظم من لدن الدولة».

12 - القانون-الإطار رقم 06.22 المتعلق بالمنظومة الصحية الوطنية، الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1-22-77 بتاريخ 09/12/2022، الجريدة الرسمية عدد 7151 (2022/12/12)، ص. 7900-7895.

13 - دخل حيز التنفيذ سنة 2005.

4.1. تحسن في المؤشرات السوسيو-اقتصادية

عرف المغرب خلال العشرين سنة الماضية تحسنا ملحوظا في أهم مؤشراتته الاقتصادية والاجتماعية المتعلقة بالرأسمال البشري. حيث تضاعف معدل الدخل الفردي¹⁴ من 3510 دولارا إلى 8020 دولارا ما بين 2000 و2021. كما انخفض معدل الفقر المطلق¹⁵ من 15,3% سنة 2000 إلى 4,8% سنة 2014. وعموما فقد ارتفع مؤشر التنمية البشرية¹⁶ بحوالي 30% حيث انتقل من 0.529 إلى 0.686 خلال الفترة ما بين 2000 و2019. وصاحب هذا المؤشر ارتفاعا في أمد الحياة¹⁷ ب 8 سنوات منتقلا من 68,7 سنة إلى 76,7 سنة خلال نفس الفترة.

2 - مساهمة الرأسمال البشري في المسار التنموي للبلاد لا ترقى بعد إلى مستوى الطموحات

1.2. بطء وتيرة فرص الشغل المحدثة مقارنة مع النمو الاقتصادي

يعاني الاقتصاد الوطني من بطء التحول الهيكلي لصالح القطاعات ذات القيمة المضافة العالية، وينعكس هذا البطء أيضا في تغيير بنية سوق الشغل حسب القطاع التي تتكون أساسا من قطاع الخدمات والقطاع الفلاحي. إذ لم تعرف حصة القطاعات الصناعية في الناتج الوطني الخام ارتفاعا مهما بالرغم من انخفاض حصة القطاع الفلاحي. كما يركز النمو الاقتصادي على قطاعات ذات مضاعفات التشغيل (multiplicateurs d'emploi) ضعيفة كالفلاحة والخدمات والبناء والأشغال العمومية بدل القطاعات الصناعية التي يصل فيها مضاعف الشغل إلى 2 وهو أعلى معدل¹⁸.

وعموما يلاحظ ضعفا في استيعاب الاقتصاد للسكان في سن الشغل وهو ضعف يكاد يكون هيكليا بالرغم من عدة سياسات تستهدف الرفع من مناصب الشغل سواء منها السياسات النشيطة للتشغيل أو السياسات القطاعية، والتي تسجل غياب تقييم الأثر على التشغيل وجودته. إذ بلغ المعدل السنوي لاستحداث مناصب الشغل 112.000 منصب بين سنتي 2001 و2019، في حين تزايد عدد الشباب الذين بلغوا سن الشغل (15 سنة وأكثر) بمعدل 374.000 شخصا سنويا، في نفس الفترة، مما يؤدي إلى فارق سنوي متوسط يقدر ب 262.000 شخصا¹⁹.

كما يسجل تراجع على مستوى محتوى الشغل في النمو، الذي انتقل من 32.264 منصب شغل مستحدث لكل نقطة من الناتج الداخلي الخام خلال فترة 2000-2007 إلى 12.550 منصب شغل مستحدث خلال الفترة 2008-2020.

14 - معطيات البنك الدولي.

15 - معطيات المندوبية السامية للتخطيط: https://www.hcp.ma/Taux-de-pauvrete-absolue__a3151.html

16 - برنامج الأمم المتحدة للتنمية: <https://hdr.undp.org/sites/default/files/Country-Profiles/fr/MAR.pdf>

17 - برنامج الأمم المتحدة للتنمية: <https://hdr.undp.org/sites/default/files/Country-Profiles/fr/MAR.pdf>

18 - Paysage de l'emploi au Maroc, Recenser les obstacles à un marché du travail inclusif, Banque Mondiale-HCP, 2021.

19 - Paysage de l'emploi au Maroc, Recenser les obstacles à un marché du travail inclusif, Banque Mondiale-HCP, 2021.

وتعرف مرونة الشغل للنمو الاقتصادي تراجعاً من 0,37 إلى 0,12 ما بين الفترة 2009-2000 و-2010 و2018. وتبقى عموماً ضعيفة حيث تحددت في 0,27 خلال الفترة ما بين 2000 و2018²⁰.

2.2. ضعف إنتاجية الرأسمال البشري وانعكاسه على مستوى تنافسية المقاولات المغربية

تقدر إنتاجية العمل على الصعيد الوطني بـ 25.402 دولاراً أمريكياً لكل عامل (معادل للوقت الكامل)، خلال سنة 2019، وهو معدل لا يرقى إلى مستويات عالية مهمة مثل تلك المسجلة في بلدان منافسة كتونس (36.017 دولاراً) ومصر (43.930 دولاراً) وتركيا (82.049 دولاراً)²¹.

بالإضافة لكون إنتاجية العمل ضعيفة، فقد تراجعت وتيرة ارتفاعها بحوالي نقطة واحدة من المائة، حيث انتقلت من 3,7% خلال 2009-2000 إلى 2,7% خلال 2010-2018. ويعزى هذا الضعف أساساً إلى غياب انتقالية اليد العاملة من القطاعات ذات القيمة المضافة العالية. حيث إن القطاعات الخدمائية التي تفوق حصتها 50% من الناتج الداخلي الخام قد سجلت أدنى وتيرة لإنتاجية العمل، تقدر بـ 1,3%. في حين، يسجل القطاع الفلاحي أعلى وتيرة تقدر بـ 4,8%، وإن كان لا يوفر مناصب شغل مؤهلة بشكل كاف. أما القطاع الصناعي وعلى الرغم من أن إنتاجيته تفوق بـ 3.1 مرة إنتاجية القطاع الفلاحي، إلا أنه لم يسجل سوى ارتفاعاً بنسبة 2,7%²².

3.2. ضعف في المهارات والكفاءات التقنية والمعرفية

لقد احتل المغرب مرتبة متدنية (الرتبة 94 من أصل 100 بلد) في سنة 2018 في مؤشر الرأسمال البشري لتقرير جاهزية الإنتاج المستقبلي²³، حيث بلغ الرتبة 94 من أصل 100 بلد. وتكمن أهم نقاط الضعف التي رصدها التقرير في انخفاض حصة الوظائف كثيفة المعرفة (الرتبة 86) وانخفاض حضور مهارات الرقمنة (الرتبة 75).

كما أن المؤشر العالمي لتنافسية المواهب²⁴ لسنة 2021، والذي يقيس قدرة الدول على جذب المواهب والاحتفاظ بها، قد صنّف المغرب في الرتبة 96 من أصل 133 بلداً، محمداً أهم نقاط الضعف في مستوى المهارات المهنية والتقنية التي حصل المغرب فيها على الرتبة 115 والمهارات المعرفية التي حصل فيها على الرتبة 93²⁵.

وفي مجال البحث العلمي، يسجل المغرب عدداً ضعيفاً من طلب براءات الاختراع المقدمة من طرف المقيمين، حيث لا يتجاوز 254 طلباً²⁶ برسم سنة 2021، مقابل 8.971 لتركيا و4.666 للبرازيل و1.804 لجنوب إفريقيا و1.397 لأندونيسيا.

20 – Paysage de l'emploi au Maroc, Recenser les obstacles à un marché du travail inclusif, Banque Mondiale-HCP, 2021.

21 – Paysage de l'emploi au Maroc, Recenser les obstacles à un marché du travail inclusif, Banque Mondiale-HCP, 2021.

22 – Paysage de l'emploi au Maroc, Recenser les obstacles à un marché du travail inclusif, Banque Mondiale-HCP, 2021.

23 – Readiness for the future of production report 2018, Forum Economique Mondial. https://www3.weforum.org/docs/FOP_Readiness_Report_2018.pdf

24 – <https://www.insead.edu/sites/default/files/assets/dept/fr/gtci/GTCI-2022-report.pdf>

25 – في الملحق 4 توجد تفاصيل أوفر عن محتوى هذا المؤشر.

26 – المنظمة العالمية للملكية الفكرية WIPO: https://www.wipo.int/ipstats/ar/statistics/country_profile/profile.jsp?code=MA

ويبقى الاستثمار في البحث العلمي والتطور التكنولوجي المحلي في المجالات الاستراتيجية وذات الأولوية والتي من شأنها تعزيز السيادة الوطنية في هذه المجالات، ضعيفا وغير كاف. ويبقى مستوى الإنفاق على البحث العلمي بالمغرب ضعيفا، في حدود 0,8% من الناتج الداخلي الإجمالي، دون المتوسط العالمي البالغ 2,2% من الناتج الداخلي الإجمالي²⁷. ويشكل هذا المعطى تحديا في مجال تثمين الرأسمال البشري، وكذلك شرطا أساسيا من أجل الحد من هجرة الأدمغة وعودة الكفاءات المغربية في الخارج.

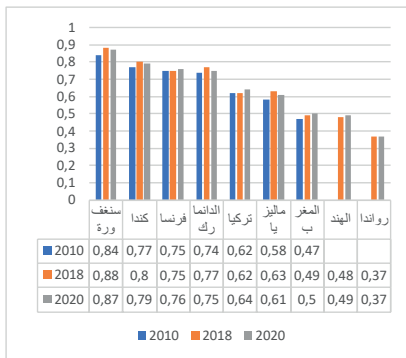
3 - نواقص على مستوى تأهيل وتكوين الرأسمال البشري

1.3. المستوى الدراسي أهم عائق أمام تحسين مؤشر الرأسمال البشري للمغرب

لقد حصل المغرب خلال سنة 2020 على 0,50 نقطة في مؤشر الرأسمال البشري للبنك الدولي. ويعني هذا المؤشر أن الطفل الذي ولد خلال هذه السنة بالمغرب لن يكون منتجا عندما يصبح بالغا، في المتوسط، إلا في حدود 50% مقارنة مع إن كان قد استفاد من ظروف تعليم وصحة مثالية. وبهذه النتيجة احتل المغرب الرتبة 110 على مستوى العالم، متراجعا برتبتين مقارنة بعام 2018، والمرتبة 15 في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا²⁸.

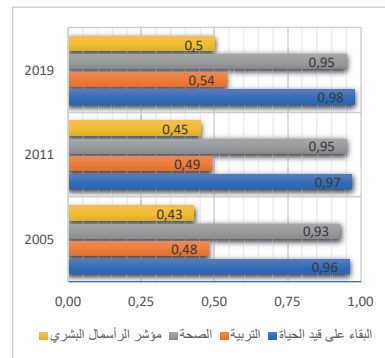
وبالرغم من هذا الترتيب المتدني بالمقارنة مع مؤشرات بعض الدول المتقدمة أو الصاعدة مثل فرنسا (0.76) وكندا (0.79) وتركيا (0.64) وماليزيا (0.61)، إلا أن مؤشر الرأسمال البشري بالمغرب عرف تطورا نسبيا خلال السنوات الأخيرة، حيث ارتفع ب 0,07 نقطة بين 2005 و2020. ويعزى هذا الارتفاع إلى المجهودات التي بذلها المغرب من خلال سياسته الصحية، ولا سيما من خلال برامج عمومية تصب في مكافحة وفيات الأطفال ما قبل سن الخامسة²⁹ والرفع من أمد الحياة³⁰، والتي انعكست في الدرجات العالية للمؤشرات الفرعية المتعلقة بالبقاء على قيد الحياة³¹ (0,98) والصحة³² (0,95).

مؤشر الرأسمال البشري



المصدر: معطيات البنك الدولي

المؤشرات الفرعية للرأسمال البشري للمغرب



المصدر: المبادرة الوطنية للتنمية البشرية

27 - جلسة إنصات مع وزارة التعليم العالي والبحث العلمي والابتكار، 23 فبراير 2022.

28 - <https://data.albankaldawli.org/indicator/HD.HCI.OVRL?locations=MA>

29 - حيث انخفض معدل الوفيات من 41.5 سنة 2005 إلى 18.7 سنة 2020، بحسب معطيات البنك الدولي.

30 - حيث بلغ معدل أمد الحياة 76.9 سنة خلال سنة 2020 مقارنة مع 71.75 سنة خلال سنة 2005.

31 - يقاس هذا المؤشر الفرعي باحتمالية البقاء على قيد الحياة حتى سن 5 سنوات.

32 - يقاس هذا المؤشر الفرعي بمعدل البقاء على قيد الحياة بين سن 15 و 60 ونسبة الأطفال دون سن الخامسة غير المصابين بالتهنق.

ومن جهة أخرى، يلاحظ أن الجهود المبذولة في مجال التعليم والتكوين لا تحقق نفس النتائج الإيجابية على نسبتها في المجال الصحي، إذ بلغت درجة المؤشر الفرعي للتعليم³³ 0,54 في عام 2019، وهو ما يؤثر سلباً على نتيجة المؤشر الكلي. هذا، ورغم التطور الذي عرفه مؤشر التعليم بين سنتي 2011 و2019 والذي بلغ 0,05 نقطة، إلا أن مستواه بصفة عامة يبقى متدنياً ويعكس الاكراهات الحقيقية التي يعاني منها قطاع التعليم في المغرب سواء منها المتعلقة بتعميم التعليم وتسهيل ولوجيته أو بتجويد التعلّمات والمكتسبات والارتقاء بالمسار الدراسي نحو مستويات عليا من التعليم الجامعي والبحث العلمي.

وتشير المعطيات المتعلقة بمكونات مؤشر الرأس المال البشري حسب الجهات إلى وجود ترابط قوي بين معدل سنوات التمدرس وبين معدل مؤشر الرأس المال البشري. ويظهر هذا الترابط أهمية عامل التربية في تحديد مستوى الرأس مال البشري بالمغرب، سواء على المستوى الوطني أو حسب مختلف الجهات، حيث يبقى عدد سنوات التمدرس أحد العاملين اللذين يسجلان أهم تفاوت حسب الجهات، إلى جانب التأخر في نمو الأطفال. في حين يلاحظ تحسن ملموس عبر مختلف الجهات في مؤشرات الصحة الأخرى.

ومما يثير الاهتمام أيضاً هو التحليل حسب النوع الاجتماعي الذي شهده مؤشر الرأس مال البشري للنساء بين عامي 2010 و2020، حيث انتقل من 0,47 إلى 0,52، متجاوزاً بذلك مؤشر الرأس مال البشري للرجال، والذي عرف نمواً أكثر بطء، منتقلاً من 0,48 إلى 0,49 خلال نفس الفترة.

2.3. الانقطاع الدراسي وضعف نسبة المثابرة في صفوف المتدربين

رغم إلزامية التمدرس إلى حدود سن 16³⁴، سجل الهدر المدرسي سنة 2018 معدلاً يقارب 7,4%³⁵، بما يعادل 431.876 طفلاً. وتسجل السنة الأخيرة من كل سلك تعليمي النسبة الأعلى من الانقطاع الدراسي، وخاصة في السنة النهائية للإعدادي.

وبحسب الهيئة الوطنية للتقييم فإن الأسباب الرئيسية للانقطاع الدراسي تكمن أساساً في رسوب التلميذ نتيجة تدني مستوى التعليم وصعوبة ولوج المدرسة في الوسط القروي وفقر الأسر، معتبرة الظاهرة «نزيفاً حقيقياً لمنظومة التربية والتكوين».

وبالفعل، حققت نسبة التمدرس بالتعليم الأولي بالنسبة للأطفال من 4 إلى 5 سنوات ارتفاعاً بلغ 71,9% سنة 2019-2020³⁶ مقابل 62,6% سنة 2011-2012. كما سجلت نسبة التمدرس بالسلك الابتدائي 99,9% في 2019-2020 مع تحقيق تكافؤ بين الفتيات والفتيان. في حين، تنخفض هذه النسب بالأسلاك الموالية، لتصل إلى 66,8% بالسلك الإعدادي و37,5% بالسلك الثانوي خلال نفس السنة. وتجدر الإشارة إلى أن أعلى مستويات الهدر المدرسي تسجل في السلك الإعدادي سواء من حيث عدد الأطفال الذي

33 - يقاس هذا المؤشر الفرعي بعدد سنوات الدراسة المخطط لها ودرجة الاختبارات المنسقة.

34 - المادة 19، القانون الإطار 51.17 المتعلق بمنظومة التربية والتكوين والبحث العلمي، الصادر بشأن تنفيذ الظهير الشريف رقم 1.19.113 بتاريخ 9 أغسطس 2019، الجريدة الرسمية عدد 6805.

35 - الأطلس المجالي التربوي للانقطاع الدراسي 2018 للمجلس الأعلى للتربية والتكوين والبحث العلمي.

36 - مشروع الأداء لوزارة التربية الوطنية بحسب قانون المالية برسم سنة 2020.

يقدر ب 212.133³⁷ طفلاً أو من حيث متوسط معدل النمو السنوي الذي بلغ +3% ما بين 2015 و2018، مقابل تراجع مستمر سجل في معدل نمو الانقطاع الدراسي في السلك الابتدائي والثانوي، الذي يقدر ب 11%- لكل منهما خلال نفس الفترة. وبحسب المجال، فإن نسبة الهدر المدرسي في المستويين الابتدائي والإعدادي هي أكبر في الوسط القروي (4,8% و16,8% على التوالي) بالمقارنة مع الوسط الحضري (2,2% و12,9% على التوالي). كما أن الهدر المدرسي يرتفع أكثر بين الفتيان مقارنة مع الفتيات خاصة في المستوى الإعدادي (12,4% مقابل 8%) والثانوي (9% مقابل 5,4%).

وتتفاقم ظاهرة الانقطاع الدراسي مع تراجع معدلات ل إتمام المرحلة التعليمية (ابتدائي-إعدادي-ثانوي)³⁸ كلما تقدمت سنوات الدراسة. إذ يلاحظ أن معدل الإتمام الدراسي الذي يبلغ في المستوى الابتدائي 91,4% سنة 2020/2019، وينخفض إلى 61,4% في متم السلكين الابتدائي والإعدادي وإلى 39% في متم أسلاك الابتدائي والإعدادي والثانوي. ويظهر التفاوت بين الفتيات والفتيان جلياً لصالح الفتيات في متم السلكين الإعدادي والثانوي بمعدل 70,9% للفتيات مقابل 52% للفتيان في متم السلكين الابتدائي والإعدادي و52% للإناث مقابل 27,9% للفتيان في متم أسلاك الابتدائي والإعدادي والثانوي.

3.3. ضعف جودة التحصيل والمكتسبات التعليمية مما يصنف المغرب في أدنى المراتب

عالمياً

واستكمالاً لما سبق، فإن الجهود المتراكمة من أجل تعميم التمدرس لا تتناسب مع مستويات جودة التحصيل الدراسي، مما يطرح مسألة تأهيل خريجي مختلف الأسلاك لمتابعة مسارات مهنية أو تكوينية، وكذا مستوى كفاءة الشباب المتمدرس. فحسب مؤشر الدراسة الدولية للاتجاهات في الرياضيات والعلوم (TIMSS)، فإن التلاميذ المغربيين من مستوى السنة الرابعة ابتدائي³⁹ والثانية إعدادي⁴⁰ قد صنفوا من بين آخر 5 دول في التصنيف الخاص بسنة 2019 من بين 64 دولة.

كما أن الدراسة الدولية لقياس مدى تقدم القراءة في العالم (PIRLS 2016) قد أسفرت على أن التلاميذ المغربيين في السنة الرابعة ابتدائي المتفوقين تكاد تكون منعدمة، في حين تصل نسبة التلاميذ ذوي الأداء المنخفض 64%، مما يضع المغرب، بحسب تصنيفه في المرتبة 48 من أصل 50 دولة، في قائمة البلدان الثلاثة التي لا يمتلك تلامذتها الكفايات الأولية في مجال فهم النصوص المكتوبة. هذه النتائج تؤكد دراسة البرنامج الدولي لتقييم الطلبة (PISA2018)⁴¹ التي تنجزها منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية OCDE، حيث أشارت في تقريرها أن المغرب يحتل المرتبة 75 من أصل 79 دولة التي شملها التصنيف.

37 - الأطلس المجالي التربوي للانقطاع الدراسي 2018 للمجلس الأعلى للتربية والتكوين والبحث العلمي.

38 - المندوبية السامية للتخطيط.

39 - حصل تلاميذ السنة الرابعة ابتدائي على معدل 383 نقطة في الرياضيات و374 نقطة في العلوم، بعيداً عن النقطة المركزية التي يحددها التصنيف وهي 500 نقطة.

40 - بخصوص تلاميذ السنة الثانية إعدادي فقد صنفوا في آخر الترتيب في الرياضيات وفي المرتبة الرابعة ما قبل الأخيرة في العلوم.

41 - 60% من التلامذة البالغين 15 سنة لهم مستوى متدني في القراءة، والرياضيات والعلوم.

ومن جهته، خلص تقرير البرنامج الوطني لتقييم مكتسبات تلامذة السنة السادسة ابتدائي والسنة الثالثة إعدادي لسنة 2019 إلى أن جزءا كبيرا من المتعلمين لم يتمكن من استيعاب أجزاء مهمة من البرنامج المدرسي، وبالتالي الكفايات والمهارات التي يفترض فيهم امتلاكها. وأشار هذا التقرير إلى أن ضعف الاستيعاب يتواجد أكثر في المدرسة العمومية بالمقارنة مع المدرسة الخصوصية، في جميع المواد سواء منها المتعلقة باللغة أو بالعلوم. ويتزايد التفاوت أكثر مع الانتقال من الابتدائي إلى الإعدادي. كما تبرز التفاوتات بين الفتيات والفتيان وبين الوسط الحضري والوسط القروي خاصة في اللغتين العربية والفرنسية لصالح الفتيات ولصالح الوسط الحضري وتتقلص في المواد العلمية.

4.3. الانعكاسات السلبية للمستوى المنخفض لأداء التعليم على قابلية التشغيل وولوج

سوق الشغل

التكوين المهني

يعرف التكوين المهني طلبا كبيرا يقدر بمرتين⁴² مقارنة مع الطاقة الاستيعابية لمؤسسات التكوين المهني، وهو ما يجعل أن أكثر من 200.000 طالب في المتوسط لا يتمكنون من استكمال دراساتهم في معاهد التكوين المهني. وبالإضافة إلى هذه المعطيات فإن معدل النجاح في التكوين المهني⁴³ في تنازل مستمر ما بين 2011 و2019 بحيث انتقل من 73% إلى 61%.

كما تبرز الإحصائيات⁴⁴ المتعلقة بالبحث الميداني في صفوف خريجي التكوين المهني لسنة 2016 ضعف معدل التشغيل الذي بلغ 47% بين مجموع الخريجين بعد 9 أشهر الأولى من التخرج (43,3% عند الإناث و50,1% عند الذكور)، ليرتفع هذا المعدل إلى 52% بعد 3 سنوات الأولى من التخرج (59% لدى الذكور و42% لدى الإناث). وحسب نوع العقد⁴⁵، تتوزع نسب التشغيل بين 16,6% بالنسبة لعقد محدد المدة و10,7% بالنسبة لعقد غير محدد المدة، في حين تبلغ نسبة العقود الشفوية 61,6%. وإذ تصل نسبة العاملين في وظائف دائمة إلى 55,7% بينما يعمل الباقي في وظائف عرضية أو موسمية. وبالنسبة للتغطية الصحية فتهم 37,3% فقط من المشغّلين. وتنعكس هذه الوضعية على مستوى الأجور، حيث أظهرت الدراسة على أن 82% من الخريجين يحصلون على أقل من 3.000 درهم شهريا. وأمام هذه النسب المنخفضة من التوظيف من جهة وظروف العمل غير القارة التي تميز النشاط المهني لخريجي التكوين المهني فإن 48% منهم يشتغلون في وظائف يعتقدون أن محتواها يتلاءم تماما مع تكوينهم، في حين أن 30,7% يعتقدون أن التلاؤم جزئي و21,2% يعتقدون أنها لا تتلاءم على الإطلاق.

42 - يفوق هذا الطلب 3 أضعاف الطاقة الاستيعابية في السلك المتعلق بالتقني المتخصص بحسب إحصائيات قطاع التكوين المهني.

43 - تحقق أعلى معدل للنجاح في سلك التأهيل بنسبة 65% وأدناه في سلك التقني بنسبة 57% بحسب إحصائيات قطاع التكوين المهني.

44 - إحصائيات قطاع التكوين المهني.

45 - إحصائيات قطاع التكوين المهني.

التعليم العالي

أما في سلك التعليم العالي، فإن نسبة التمدرس ما بعد البكالوريا قد بلغت 40,2% بحسب معطيات السنة الدراسية 2019-2020⁴⁶. ويبلغ مؤشر عدد الطلبة لكل 100.000 نسمة برسم سنة 2019-2020 حوالي 3.300 طالب. وإذ يستقطب التعليم العالي ذو الولوج المفتوح أكبر نسبة من الطلبة تصل إلى 69%، ما يعادل 257.782⁴⁷ طالبا لسنة 2020، من بينهم 50% من الفتيات، يليه التكوين المهني ما بعد البكالوريا بنسبة 14% ثم التعليم العالي ذو الولوج المحدود (10%). وتقدر نسبة استعمال الطاقة الاستيعابية للجامعات العمومية بـ 178%، حيث ترتفع هذه النسبة إلى 227% في المؤسسات ذات الولوج المفتوح، في حين لا تتعدى 73% في المؤسسات ذات الولوج المحدود. وعموما يبقى معدل التخرج ضعيفا بحيث لا يتجاوز 19%، وتصل هذه النسبة إلى 21% عند النساء كأعلى نسبة مقابل 17% عند الرجال.

وبحسب التقرير حول إدماج خريجي التعليم العالي للمجلس الأعلى للتربية والتكوين والبحث العلمي سنة 2021، بلغت نسبة التشغيل خلال سنة 2016 لخريجي التعليم العالي بعد 4 سنوات من تخرجهم 69,4%، بينما بلغت نسبة العاطلين 13,3%. ويقدر أعلى معدل التشغيل بـ 93,9% لخريجي المؤسسات غير الجامعية، يليه 79,1% لخريجي مؤسسات التعليم العالي الخاصة، ثم 67,9% لخريجي الجامعات، بينما يقدر أدنى معدل بـ 66% لخريجي التكوين المهني بعد البكالوريا. ويعد معدل التشغيل للرجال أكبر منه عند النساء حيث يصل إلى 78,1% مقابل 60,3%. وقد أبرز التقرير أيضا على وجود ميول⁴⁸ نحو استكمال الدراسة، حيث تمثل هذه الفئة من الخريجين نسبة 9,4%. كما أسفر إلى أن 22% من خريجي التعليم العالي لم يتمكنوا من إيجاد عمل إلا بعد حصولهم على شهادة أخرى.

فيما يتعلق بنوع العقد، فإن 45% من خريجي الجامعات، والذين يبلغون 84% من مجموع الخريجين لسنة 2018-2019⁴⁹، تم تشغيلهم بعقود غير محددة المدة، 25,2% منهم تم تشغيلهم في الوظيفة العمومية و 14,7% منهم تم تشغيلهم بدون عقد. في حين أن نسبة التشغيل بعقد غير محدد المدة تصل إلى 89% عند خريجي مؤسسات التعليم الخاص، والذين يمثلون 8,2% من مجموع الخريجين. وسجلت أعلى نسبة من الأجراء بغير عقد في صفوف خريجي مؤسسات التكوين المهني بعد البكالوريا، والتي تمثل 21,6% من مجموع خريجي هذه المؤسسات.

46 - إحصائيات وزارة التعليم العالي والبحث العلمي والابتكار.

47 - مشروع الأداء لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي والابتكار بحسب قانون المالية برسم سنة 2022.

48 - بحسب نوع الشهادة فإن الميول لاستكمال الدراسة يمثل أعلى نسبة بين حاملي DEUST/DUT تقدر بـ 24,1% وحاملي الإجازة (20,7%) وحاملي الماستر (14,5%).

49 - إحصائيات وزارة التعليم العالي والبحث العلمي والابتكار.

4 - إكراهات سوق الشغل في توفير البيئة والظروف المناسبة لتثمين الرأسمال البشري سواء في القطاع العام أو الخاص

1.4. صعوبة الحصول على عمل بالنسبة للشباب وحاملي الشهادات

تعاني فئة الشباب بين 15 و34 سنة⁵⁰ من «صعوبة في الحصول على شغل لائق [حيث] لا تزال ثمة عراقيل كبرى تعترض اندماجهم الاقتصادي والاجتماعي»⁵¹. وحسب معطيات البحث الوطني حول التشغيل (2021)، فإن 45,2% من مجموع العاطلين عن العمل هم من الشباب بين 25 و34 سنة، و81,9% يحملون لشهادة متوسطة أو عليا.

ومع أن نسبة النشاط عند الشباب الذكور فوق 25 سنة تفوق 90%⁵²، إلا أن نسبة إدماجهم تبقى منخفضة، ما يمكن تفسيره، جزئياً، بضعف التمكن من المهارات والكفايات وعدم ملاءمة التكوين مع حاجيات سوق الشغل. لكن من جهة أخرى، تعبر هذه الفئة من الشباب الحامل لشهادات عن تطلعات وانتظارات لا تواجهها دائماً عروض تناسب مؤهلاتهم وتضمن الشروط الدنيا من العمل اللائق والمحفز والدامج، ما يضع هذه الفئة في صفوف العاطلين أو المهاجرين⁵³. وبالفعل، تسجل فئة الشباب بين 25 و34 سنة نسبة شغل ناقص مرتفعة نسبياً⁵⁴. وإجمالاً، تبقى ظروف وشروط العمل في المتوسط غير محفزة ولا تتناسب مع ما تم استثماره في التكوين.

وحسب معطيات المندوبية السامية للتخطيط، فإن 41,9% من فئة الشباب النشيطين بين 15 و24 سنة يمارسون عملاً غير مؤدى عنه⁵⁵. ولا يتوفر 73,2% من الأجراء المنتمين إلى فئة 15-24 سنة على عقد عمل⁵⁶.

2.4. ضعف معدل النشاط في صفوف النساء

تبقى نسب النساء النشيطات ضعيفة جداً، في حدود 20,9% كمعدل وطني (18,7% في المجال الحضري، و25,2% في المجال القروي سنة 2021)، ومسجلة انخفاضاً بنحو 5% خلال العشرين سنة الأخيرة. وتتميز الساكنة النشيطة المشغلة النسوية بضعف نسبي في تنوع قطاعات الاشتغال، حيث يتركز تواجدهن في

50 - تشكل هذه الفئة 32% من مجموع السكان، و39,8% من مجموع الساكنة النشيطة بحسب المندوبية السامية للتخطيط، البحث الوطني حول التشغيل 2021.

51 - المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي، مبادرة وطنية جديدة مندمجة لفائدة الشباب المغربي، 2018، ص.23.

52 - المندوبية السامية للتخطيط، البحث الوطني حول التشغيل 2021.

53 - خصص التقرير السنوي للمجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي لسنة 2018 نقطة يقظة لظاهرة هجرة الكفاءات. وأظهرت نتائج البحث الوطني حول الهجرة الدولية الذي أنجزته المندوبية السامية للتخطيط أن مستوى الدراسي عند المهاجرين المغربية الحاليين أعلى من المعدل الوطني، حيث إن 33,5% من بينهم يتوفرون على شهادة عليا (مقابل 6,1% على المستوى الوطني)، و33,7% لهم مستوى تعليم ثانوي (مقابل 10% على المستوى الوطني). ويسجل ارتفاع مهم لنسبة التأنيث في صفوف المهاجرين حاملي الشهادات العليا (44,7%).

54 - 12,6% عند فئة الشباب من 25 إلى 34 سنة، مقابل معدل وطني للعمل الناقص 9,3% في 2021.

55 - مقابل معدل وطني 7,9%، وتصل هذه النسبة إلى 58,8% في العالم القروي، وإلى 49,9% عند الإناث.

56 - 7,1% لديهم عقد شفوي؛ 13,2% لديهم عقد محدد المدة؛ و6,5% يتوفرون على عقد غير محدد المدة. المندوبية السامية للتخطيط، مذكرة إخبارية

بمناسبة اليوم العالمي للشباب، 2022.

قطاع الفلاحة⁵⁷. وتسجل هذه الفئة نسب مرتفعة من العمل غير المؤدى عنه، مع ارتفاع نسبتهم في فئة المساعدات العائلية⁵⁸. كما أن 50% من بين النساء النشيطات لا تتوفرن على أية شهادة مدرسية.

وإذ يلاحظ وجود ما يصطلح عليه «بالسقف الزجاجي» أمام النساء، حيث إن نسبة النساء في مناصب المسؤولية بالقطاع العام أو الخاص تبلغ 0,51% من مجموع الساكنة النشيطة المشتغلة مقابل 1% عند الرجال، وذلك على الرغم من النسبة المهمة من حاملات الشهادات العليا⁵⁹، ونسبة الأطر العليا والمتوسطة ضمن الشريحة الشغيلة النسوية. وتشير المندوبية السامية للتخطيط إلى أن التفاوتات في الأجور في القطاع الخاص حسب الجنس تسجل فارقا بمعدل 30% لصالح الرجال⁶⁰. ويبقى تمثيلهن ضعيفا داخل فئة المشغلين⁶¹، حيث إن 16,2% من المقاولات تسيروها امرأة و15% من مجالس الإدارة تترأسها النساء.

وعكسا عن الرجال الذين تعرف نسبة نشاطهم ارتفاعا متوازيا مع تقدم السن، تتخفف نسبة نشاط النساء مباشرة بعد الشريحة العمرية 25-34 سنة، والتي تتزامن مع معدل سن الزواج الأول عند النساء (25,5 سنة) ومع المرحلة التي تتميز بأعلى نسب خصوبة⁶². وهذا ما يعزز فرضية تأثير عامل التوفيق بين الحياة العائلية والحياة المهنية على مستوى نشاط النساء.

وقد خصص المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي سنة 2014 تقريرا حول النهوض بالمساواة بين النساء والرجال في الحياة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسياسية، والذي اعتبر أن ضعف مشاركة النساء في النشاط الاقتصادي يشكل عقبة كبيرة أمام تحقيق الازدهار والنمو.

3.4. ضعف تنوع مجالات التشغيل وهيمنة العمل غير القار بالعالم القروي

يسجل المجال القروي نسب نشاط (50,9%) وشغل (48,4%) مرتفعة نسبيا مقارنة مع المجال الحضري⁶³، إلا أنه يتسم بنسب عالية من العمل الهش وغير المؤهل. فتمثيل الساكنة النشيطة المشتغلة القروية ضعيف جدا بالنسبة لفئات الأطر المتوسطة⁶⁴ والأطر العليا⁶⁵. كما أن المجال القروي لا يعرف تنوعا كبيرا للمجالات الاقتصادية التي توفر فرصا للشغل، حيث يتركز 67,8% من الساكنة النشيطة المشتغلة القروية في قطاع الفلاحة والغابات والصيد. كما يعرف نسبة مرتفعة من المساعدين العائليين⁶⁶.

57 - 44,9% مقابل 27,3% عند الرجال. المندوبية السامية للتخطيط، البحث الوطني حول التشغيل 2021.

58 - 35,5% مقابل 7,5% عند الرجال. المندوبية السامية للتخطيط، البحث الوطني حول التشغيل 2021.

59 - 23,6% مقابل 13,7% عند الرجال ومعدل وطني 15,9%. المندوبية السامية للتخطيط، البحث الوطني حول التشغيل 2021.

60 - HCP, L'égalité de genre, impératif du développement durable, 2022.

61 - 0,9% مقابل 2,6% عند الرجال. المندوبية السامية للتخطيط، البحث الوطني حول التشغيل 2021.

62 - المندوبية السامية للتخطيط، مذكرة حول مستوى واتجاه الخصوبة في المغرب، 2019.

63 - بالتوالي 42,3% و 35,1%. المندوبية السامية للتخطيط، البحث الوطني حول التشغيل 2021.

64 - 0,5% مقابل 5,2% بالنسبة للمجال الحضري. المندوبية السامية للتخطيط، البحث الوطني حول التشغيل 2021.

65 - 0,7% مقابل 6,9% في المجال الحضري. المندوبية السامية للتخطيط، البحث الوطني حول التشغيل 2021.

66 - 29,7% من الساكنة النشيطة المشتغلة، مقابل 2,1% في الوسط الحضري. المندوبية السامية للتخطيط، البحث الوطني حول التشغيل 2021.

وتنعكس الفوارق في مجال التكوين بين العالم الحضري والقروي على مؤشرات النشاط والشغل، حيث إن 73,5% من الساكنة المشغلة القروية لا تحمل أي شهادة دراسية⁶⁷، و فقط 3,1% لهم مستوى تعليمي عال⁶⁸.

4.4. غياب مناخ عمل تحفيزي للرأسمال البشري داخل الوظيفة العمومية

وإذا كانت الوظيفة العمومية تتشكل بنسبة كبيرة من حاملي الشواهد، إلا أنه وبالرغم من الارتفاع النسبي لمتوسط الأجر الشهري⁶⁹، فإنها لا تتمكن من استقطاب الكفاءات العليا والاحتفاظ بها مقارنة مع القطاع الخاص، وذلك بسبب سياسة أجرية شبه جامدة لا تواكب العرض والطلب في سوق الشغل، تعتمد بشكل كبير على نظام ترقية قائم على سنوات الأقدمية ولا يعترف بالمهارات والخبرات المتراكمة للموظف. ومن جهة أخرى، تخلق منظومة الأجور التباين بين الأجور، حيث يضاعف الحد الأقصى من الأجور 21 مرة الحد الأدنى منها.

كما أن الوظيفة العمومية تشوبها نقائص تحول دون توفير ظروف العمل المحفزة على الإنتاجية والابداع، بالمقارنة مع الوظيفة العمومية في دول رائدة ككوريا الجنوبية وكندا وفرنسا⁷⁰. إذ تفتقر لنظام تقييم سنوي للأداء يكون قائماً على مؤشرات واضحة ودقيقة تعكس أداء الموظف⁷¹. كما تجدر الإشارة إلى غياب مبدأ التناوب في شغل مناصب المسؤولية الشيء الذي يقلص بحددة من فرص الارتقاء الوظيفي. بالإضافة إلى ذلك، يتم اعتماد مقاربات تقليدية عمودية في تدبير الموارد البشرية ترسخ مبدأ البيروقراطية والتسلسل الهرمي في اتخاذ القرار وتجزئة المصالح والأقسام، ولا تتوفر على آليات لتكوين الخلف وانتقال الكفاءات. وتشير التركيبة الديموغرافية للموظفين المدنيين بالإدارة العمومية أن حوالي 40% منهم على بعد أقل من 10 سنوات على التقاعد⁷²، ما يطرح تحدي تشييب الوظيفة العمومية وضمان نقل الخبرة والكفاءات.

وفي مجال الصحة والسلامة في العمل، فإن الإطار التشريعي في هذا المجال يبقى متجاوزاً وغير كاف. وتجدر الإشارة إلى أن القطاع الحكومي المكلف بإصلاح الإدارة منذ سنوات بصدد إعداد مشروع قانونين قيد الإنجاز من طرف قطاع إصلاح الإدارة، يتعلق الأول بالصحة والسلامة المهنية في الوظيفة العمومية والجماعات الترابية والمؤسسات العمومية، والثاني بالأمراض والحوادث التي يتعرض لها المنخرطون في نظام المعاشات المدنية⁷³.

67 - مقابل 37,9% في المجال الحضري. المندوبية السامية للتخطيط، البحث الوطني حول التشغيل 2021.

68 - مقابل 25,2% في المجال الحضري. المندوبية السامية للتخطيط، البحث الوطني حول التشغيل 2021.

69 - 9.850 درهم للموظفين في السلم 10 فما فوق.

70 - ملحق 5.

71 - حدد مرسوم صادر سنة 2005 شروط ترقية الموظفين في الدرجة أو الإطار، باعتماد آلية امتحان الكفاءة المهنية إضافة إلى الاختيار المرتكز على معدل النقاط المهنية وتقارير التقييم. لكن، تبقى نفس الانتقادات موجهة إلى هذا النظام على اعتبار أن الترقية تتم في غالب الأحيان دون التمييز بين مستوى أداء الموظفين.

72 - وزارة الاقتصاد والمالية، تقرير حول الموارد البشرية. مشروع قانون المالية 2022.

73 - المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي، الصحة والسلامة في العمل: دعامة أساسية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية، 2020.

5.4. هيمنة القطاع غير المنظم والوظائف غير المؤهلة في القطاع الخاص

يستقطب القطاع الخاص بمفهومه الواسع (بما في ذلك المستقلين وغير الأجراء والمشغّلين والقطاع غير المنظم) 91,3% من الساكنة النشيطة، بما يعادل 9.834.836 شخص⁷⁴. ويبقى مناخ العمل، حسب ما تظهر مختلف المؤشرات حول الشغل والعمل بالقطاع الخاص، غير محفز لاستقطاب الشباب وحاملي الشهادات، ولا تشغيلهم بشكل يتيح الاستفادة من كفاءاتهم والرفع من مؤهلاتهم.

ويجدر التذكير بتزايد في وعي عدد من المقاولات بأهمية الرأسمال البشري، ما يشجعها على انتهاز سياسات لتدبير الموارد البشرية تهدف إلى تثمين الكفاءات ومواكبة تطور مسارها والرفع من مهاراتها وكفاياتها⁷⁵. إلا أن هذا الأمر لا يشمل في غالب الأحيان المقاولات الصغيرة جدا والصغرى والمتوسطة التي تشكل الأغلبية الساحقة من النسيج المكون للقطاع الخاص (93%)⁷⁶. وينعكس ضعف التأطير والتمويل على قدرات هاته المقاولات على تعبئة رأسمالها البشري بشكل فعال.

ويسجل أن 63%⁷⁷ من المؤسسات المنخرطة في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي تصرح بأقل من 3 أجراء، بكتلة أجرية مصرح بها لا تصل إلى أكثر. في حين تشكل المقاولات التي تصرح بأكثر من 200 أجير 1% من مجموع المنخرطين، لكن بكتلة أجرية مصرحة تفوق 50% من المجموع⁷⁸.

ولا يتم الامتثال دائما للمقتضيات القانونية التي تضمن شروط العمل اللائق⁷⁹. فالمعطيات حول الأجراء المصرح بهم لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي تشير إلى أن 54%⁸⁰ يتقاضون أجرا أقل من 2828 درهم شهريا، أي أقل من الحد الأدنى القانوني من الأجر فقط 14% يتمتعون بدخل يتجاوز 6000 درهم شهريا⁸¹. كما أن 54,6% من الساكنة النشيطة المشغلة لا يتوفرون على عقد عمل ولا تتجاوز نسبة العقود غير محددة المدة 26,2%.

وكان المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي قد وقف في رأي سابق على تدني مستوى قواعد الصحة والسلامة المهنية، وعلى حجم الأضرار الاجتماعية والاقتصادية المرتبطة بغياب ظروف العمل اللائق

74 - المندوبية السامية للتخطيط، البحث الوطني حول التشغيل 2021.

75 - جلسات انصات AMEE، COPAG، INTELICIA، OCP، HPS.

76 - البحث الوطني حول المقاولات 2019، المندوبية السامية للتخطيط.

77 - بما يعادل 158.851 مؤسسة.

78 - الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، التقرير الديمغرافي والإحصائي لسنة 2019.

79 - تعرف منظمة العمل الدولية العمل اللائق على أنه مجموع تطلعات الأفراد بشأن حياتهم المهنية، سواء بخصوص الدخل أو الحقوق والاعتراف أو الاستقرار العائلي أو التنمية الشخصية أو تكافؤ الفرص والمساواة بين الجنسين. وتحدد المنظمة 4 أهداف استراتيجية بهذا الخصوص: خلق فرص شغل لائق ومنتج؛ الولوج العام والمتكافؤ للوقاية الاجتماعية؛ احترام القوانين الأساسية للشغل؛ والحوار المتواصل بين الفرقاء الاجتماعيين. وتخص هذه الأهداف جميع العاملين (النساء والرجال؛ الأجراء والمستقلين؛ جميع القطاعات الاقتصادية). وبالرغم من غياب مؤشر موحد لقياس العمل اللائق، تعتمد المنظمات الدولية مجموعة من البيانات لقياس مدى تقدم دولة ما على هذا الصعيد، فهكذا تعتمد منظمة العمل الدولية 10 عناصر من أجل رسم الأنماط الوطنية في مجال العمل اللائق؛ إمكانيات التشغيل؛ الأرباح المناسبة والعمل المنتج؛ ساعات العمل المقبولة؛ إمكانية التوفيق بين الشغل والحياة العائلية والخاصة؛ أشكال العمل الواجب إلغاؤها؛ أمن واستقرار العمل؛ تكافؤ الفرص والمعاملة داخل العمل؛ أمن وسلامة أماكن العمل؛ الضمان الاجتماعي؛ الحوار الاجتماعي وتمثيلية الأجراء والمشغّلين. كما يطمح الهدف 8 من أهداف التنمية المستدامة إلى ضمان التشغيل وتوفير العمل اللائق للجميع، ويحدد عددا من المؤشرات لقياس التقدم نحو تحقيق هذا الهدف من بينها: نسبة الشغل الغير المنظم؛ معدل البطالة؛ نسبة الشاب NEET؛ نسبة الأطفال الذين يعملون.

80 - ما يعادل 1.914.010 أجير.

81 - الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، التقرير الديمغرافي والإحصائي لسنة 2019.

وبحوادث الشغل⁸². وتشير المعطيات المتوفرة، رغم غياب إحصائيات دقيقة، على ارتفاع الأخطار المرتبطة بالشغل. فحسب منظمة العمل الدولية، فقد سجل المغرب 4.933 حالة وفاة مرتبطة بحوادث الشغل أو الأمراض المهنية خلال سنة 2016. وتشير إحصائيات وزارة الشغل أنه تم التصريح بـ 50.525 حادثة شغل خلال سنة 2018، تسببت في 756 وفاة⁸³.

ورغم ما وقف عليه تقرير المجلس حول الصحة والسلامة في العمل من تحقيق طفرة مهمة على المستوى المعياري، سواء على مستوى التشريع أو المصادقة على الاتفاقيات الدولية، إلا أنه سجل وجود أوجه نقص كبيرة. ومن أبرز التحديات المطروحة في هذا المجال نجد ضعف مواكبة التشريعات الوطنية للمعايير الدولية؛ غياب منظومة للصحة والسلامة في العمل وللتأمين عن مخاطر حوادث الشغل والأمراض المهنية بالقطاع العام؛ غياب إلزامية التأمين عن مخاطر الأمراض المهنية؛ ضعف جهود التحسيس ومحدودية تفعيل قواعد الصحة والسلامة المهنية في القطاع الخاص.

وأبرزت نتائج الاستشارة المواطنة التي أنجزها المجلس عبر منصته التشاركية الأهمية التي يوليها المشاركون لمسألة توفير ظروف مادية مناسبة، وتقدير ومكافأة الأداء بشكل منصف. ويشكل ضمان أجر محفز ومقرون بالأداء عاملاً أساسياً من أجل تثمين الرأسمال البشري بالنسبة لـ 67,22% من المشاركين، أمام التحفيزات المادية والمعنوية (53,11%) والشفافية والإنصاف في التوظيف وفي الترقية المهنية (48,13%).

6.4. محدودية الاستفادة من التكوين المستمر

يعرف قطاع التكوين المستمر بالمغرب مجموعة من الإشكالات والإكراهات، لا تزال عاقلة ولم يتم التطرق إليها بشكل واضح ونهائي بالرغم من المجهودات المبذولة لتطويره، خاصة على المستوى القانوني والتنظيمي⁸⁴. كما أن القطاع يعاني من تعدد المتدخلين والتأخير في دفع التعويضات وبطء وتعقيد المساطر الإدارية. وبحسب معطيات المكتب الوطني للتكوين المهني وإنعاش الشغل، فإن 1.300 مقابلة فقط في المتوسط من استفادات سنوية من العقود الخاصة للتكوين خلال الفترة ما بين 2015-2020. وخلال الفترة 2012-2020، تم استهلاك فقط 20% من المبلغ المرصود للتكوين المستمر، أي ما يعادل 812 مليون درهم من بين 3,9 مليار درهم⁸⁵. إذ لا تتجاوز نسبة الأجراء والموظفين المستفيدين من برامج التكوين المستمر 1,8%⁸⁶، كما أن 26,4% فقط من المقاولات في القطاع الخاص هم من أنجزوا عمليات تكوين لفائدة أجراءهم، بينما تتمثل أهم الأسباب التي تحول دون برمجة التكوين المستمر لباقي المقاولات في عدم الاهتمام بالتكوين، والتكلفة المرتفعة للتكوين وغياب المصاحبة والدعم⁸⁸.

82 - المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي، الصحة والسلامة في العمل: دعامة أساسية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية، 2020.

83 - وزارة الشغل والإدماج المهني، مشروع السياسة الوطنية للسلامة والصحة المهنية 2020-2024.

84 - إصدار القانون 17-60 المتعلق بتنظيم التكوين المهني لفائدة أجراء القطاع الخاص وبعض فئات مستخدمي المؤسسات والمقاولات العمومية والأشخاص الآخرين الذين يزاوون نشاطاً خاصاً.

85 - الاتحاد العام لمقاولات المغرب.

86 - المندوبية السامية للتخطيط، البحث الوطني حول التشغيل 2021.

87 - المندوبية السامية للتخطيط، البحث الوطني حول التشغيل 2021.

88 - المندوبية السامية للتخطيط، البحث الوطني حول المقاولات لسنة 2019.

أما بخصوص القطاع العام، فإنه يفتقر إلى سياسة للتكوين المستمر ذات أهداف وأولويات محددة سواء من حيث مجال التخصص أو الفئات المستفيدة، تستجيب للتوجهات الاستراتيجية القطاعية وتعتمد على نظام تتبع وتقييم ممنهج. وعلى الرغم من صدور مرسوم 2 دجنبر 2005 المتعلق بالتكوين المستمر لموظفي وأعوان الدولة، إلا أنه لا ينص على إلزامية التكوين المستمر ولا يحدد العدد الأدنى من أيام التكوين للموظفين.

وإذا كانت منظومة التكوين المستمر لا تزال تتخبط في الصعوبات والإكراهات المالية والحكامة، فإن المرحلة الانتقالية للرقمنة والاقتصاد الأخضر التي يحضر لها المغرب حالياً، تتطلب التفكير في حلول واقعية وفعالة على المدى القصير والمتوسط من شأنها إعادة تأهيل الأجراء الحاليين من أجل حمايتهم من فقدان العمل والتواجد في حالة هشاشة اجتماعية على إثر حذف عدد من المهن، من جهة، وإعداد وتكوين الموارد البشرية الضرورية لمواكبة متطلبات سوق الشغل فيما يخص المهن الجديدة التي سيتم إحداثها، من جهة أخرى.

وفي هذا الصدد فإن التوجه نحو التعلم مدى الحياة، وتحفيز موظفي القطاع العام وأجراء القطاع الخاص على تعلم واكتساب مهارات وكفاءات جديدة ومتنوعة، يستوجب تثمينه وتعزيزه حتى يرقى إلى مستوى الجودة المطلوبة مع ضمان انخراط فعلي وممنهج لجميع الأطراف المتدخلة.

وأكد المشاركون في الاستشارة المواطنة التي أطلقها المجلس عبر منصة «أشارك» على محورية مسألة تأهيل الأجراء والموظفين، عبر التكوين المستمر والتعلم مدى الحياة، سواء كعامل أساسي من أجل تثمين الرأسمال البشري (68,46%)، أو كوسيلة للتحصين أمام التحولات المستقبلية في مجال الشغل (56,85%).

5 - تأثيرات التحولات التكنولوجية والتحديات المناخية على التشغيل وظروف العمل

يعرف العالم في السنوات الأخيرة تحولات عميقة ومتسارعة في عدة مجالات وعلى عدة مستويات. وتشكل هذه التحولات تحديات كبيرة لمختلف الدول، لا سيما على مستوى الرأسمال البشري. فوتيرة تقادم العديد من الكفاءات وظهور أخرى جديدة يخلق تحديات غير مسبوقة أمام منظومات التكوين والتشغيل. وقد عمقت الأزمات الصحية والبيئية والمناخية من وقع هذا التأثير.

وتشير نتائج الاستشارة المواطنة المنجزة عبر منصة المجلس التشاركية إلى مدى انشغال المستجوبين بخصوص التحديات التي سيواجهها الرأسمال البشري في المستقبل. واعتبر 60,58% من المشاركين أن التحولات الرقمية والتكنولوجية ستشكل أهم التحديات المستقبلية المرتبطة بالرأسمال البشري بالمغرب في السنوات القادمة، متبوعة بهجرة الكفاءات (59,34%)، وظهور مهن عالمية جديدة (39,42%). ولا تشكل مخاطر الذكاء الاصطناعي على إحداث فرص شغل مدعاة للقلق سوى بالنسبة لـ 34,02% من المستجوبين، أمام التنافسية الدولية (30,29%).

1.5. الثورة الرقمية والتكنولوجيات الحديثة

يفيد عدد من الدراسات والتقارير⁸⁹ على أن التحولات الرقمية والتكنولوجية المتسارعة، ولا سيما في مجال التشغيل الآلي والذكاء الاصطناعي سيكون لها تأثيرات عميقة على الشغل. وإن كان الخبراء يهونون من التخوفات حول تعويض العمال الأدميين بالآلات الذكية والبرامج الرقمية، معتبرين أن الأمر يسير في نفس منحى ما أحدثته الثورات الصناعية السابقة، وأن التطور الجاري الذي سيمتد على فترة انتقالية طويلة بقدر ما سيدمر عددا من الوظائف فإنه سيحدث فرص شغل في مهن ومجالات جديدة، ارتباطا بمستوى التطور التكنولوجي والرقمي الذي ستحققه الدول.

وتشير دراسات عالمية أن معدل فقدان الوظائف سيتراوح بين 45%⁹⁰ و60%⁹¹ في القطاع الصناعي، مرتبطا بأتمتة المهام في جميع القطاعات. ويقدر المنتدى الاقتصادي العالمي⁹² هذه الخسارة بنحو 85 مليون وظيفة بحلول عام 2025، بينما يتوقع ظهور 97 مليون وظيفة جديدة. ووفقا لدراسة⁹³ أجرتها مديرية الدراسات والتوقعات المالية لوزارة الاقتصاد والمالية، يتوقع أن يبلغ معدل أتمتة الوظائف في المغرب 34,4% بحلول عام 2035.

وسينتج عن ذلك تحديات تأهيل وتثمين الرأسمال البشري، باعتماد، من جهة، سياسات تكوين ناجعة ومبتكرة، سواء من حيث محتوياتها أو من حيث المهارات التي تكسبها للأفراد (القدرة على التكيف، القدرة على حل المشاكل المعقدة، العمل الجماعي...). كما تفترض وضع آليات للتعليم مدى الحياة، مع التركيز على ضرورة اكتساب الأسس بهذا الخصوص خلال مراحل الطفولة المبكرة، كما يجمع على ذلك جل الخبراء⁹⁴، ومن جهة أخرى تطوير منظومة الحماية الاجتماعية لتمكن الأفراد، على اختلاف فئاتهم وإطارهم المهني، من تعزيز قدرتهم على الصمود أمام وضعية اللائقين الذي سيميز الشغل في المستقبل، والذي ظهرت بوادرها خلال الأزمة الصحية الأخيرة.

89 - OCDE, "Sizing the prize, PwC's Global Artificial Intelligence Study: Exploiting the AI Revolution", OECD Economic Outlook, Volume 2019 Issue 1 : preliminary version; World Bank Group, THE CHANGING NATURE OF WORK, WORLD DEVELOPMENT REPORT, 2019; Travail industriel à l'ère du numérique, Thibaut Bidet-Mayer et Louisa Toubal, Se former aux compétences de demain, Les Notes de La Fabrique, 2016 ; Antonio Casilli, En attendant les robots : Enquête sur le travail du clic, Paris, Seuil, 2019 ; Juan Sebastian Carbonell, Le Futur du travail, Ed. Amsterdam, 2022 ; Nicolas Hazard, Qu'est-ce qu'on va faire de toi ? 21 métiers du futur à l'ère des robots et de l'intelligence artificielle, Ed. Flammarion, 2022.

90 - Etude de PwC en 2017 intitulée : Workforce of the future, the competing forces shaping 2030.

91 - Etude de Mckinsey en 2017 intitulée : A future that works: automation, employment, and productivity.

92 - The future of jobs report 2020.

93 - مستقبل التشغيل في عصر الأتمتة: أية دروس للمغرب؟ 2020.

94 - المداخلة المقدمة من طرف السيدة نادية البرنوصي، رئيسة اللجنة الدائمة للتربية والتكوين للجميع والتولوجية بالمجلس الأعلى للتربية والتكوين والبحث العلمي، والسيدة جنان الفراري، مديرة مشاركة بمكتب الدار البيضاء لمجموعة ماكينزي، خلال ورثة العمل المنظمة من قبل لجنة التشغيل والعلاقات المهنية بالمجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي، 16 دجنبر 2021.

2.5. الأنماط الجديدة للشغل

العمل عن بعد

لقد أدى التحول الرقمي والتكنولوجي المشار إليه إلى تطوير أنماط جديدة من الشغل. وقد عمقت وسرّعت أزمة الكوفيد-19 من هذا التوجه، حيث ارتفعت نسب اللجوء إلى العمل عن بعد في مختلف بلدان العالم وشملت قطاعات ومجالات متعددة. فبالنسبة للمغرب، بلغت نسبة المقاولات المغربية التي اتجهت نحو العمل عن بعد 62%⁹⁵. وعلى الرغم مما يتيح نمط العمل عن بعد من فرص لمختلف الأطراف المعنية، فإن هذه الفرص يمكن أن تحمل في ثناياها بعض المخاطر، لا سيما فيما يخص الفصل بين وقت ومجالات العمل ووقت ومجالات الحياة الخاصة والعائلية عند العمل من المنزل. ويفترض تطوير العمل عن بعد توفر البنيات التحتية لتكنولوجيا الإعلام والاتصال وجودتها، وكذا مراعاة متطلبات حماية واحترام الحياة الخاصة، وإرساء معايير للاستعمال السليم والأمن لهذه الآليات والمعلومات التي يتم تبادلها عبرها⁹⁶.

اقتصاد الوظائف الحرة (Freelancing)

كما يلاحظ أيضاً أن القوى العاملة تميل نحو التحول إلى اقتصاد الوظائف الحرة⁹⁷، وهي ظاهرة شهدت تطوراً واسعاً بفضل انتشار التكنولوجيا، والتي ستفرض نفسها في المستقبل القريب كبديل للعلاقات المهنية التقليدية بين صاحب العمل والموظف ذات الطابع الاستمراري وطويل الأمد. ويقدر عدد العاملين المستقلين بـ 84 مليون عبر العالم⁹⁸، حيث إن 0,3% منهم يعملون في اقتصاد الوظائف الحرة. ويشكل هذا التوجه أيضاً تحدياً اجتماعياً مهماً للغاية يجب مواجهته، لا سيما فيما يتعلق بملاءمة قوانين التشغيل وأنماط التعاقد وتنظيم العمل قصير الأجل والحماية الاجتماعية بما فيها التغطية الاجتماعية ونظام التقاعد. بالإضافة إلى أن هذا النمط من العمل يشكل «هجرة» عن بعد للكفاءات (immigration online) ويضع الدول أمام تحدي التنافسية الاقتصادية وتنافسية سوق الشغل على المستوى العالمي.

وتعتبر «الأوبرة»⁹⁹ إحدى مظاهر هذا النمط الجديد من العمل، تتجلى في لجوء منصات رقمية لأشخاص مستقلين قانونياً عنها، من أجل إنجاز خدمات (توصيل طلبات، نقل...)، ويعتبر عدد من المحللين والفاعلين أن هذا النمط لا يعدو أن يكون علاقة عمل مقنّعة، تمنح المنصات إمكانية الاتصال من مسؤولياتها الاجتماعية. وتترتب عن اللجوء المتزايد لهذا النمط من العمل إشكاليات متعددة من سبيل المسؤولية عن الحوادث والأمراض المهنية، والحماية الاجتماعية للأشخاص المعنيين... إلخ. وقد تناولت سلطات دول متعددة هذه المسألة، ولم يستقر إلى حد الآن الاجتهاد القضائي على رأي واضح حول التوصيف القانوني للعلاقة بين المنصات والأشخاص المشغلين معها. وفي المغرب، يرجع ظهور «الأوبرة» إلى قدوم شركات عالمية كبرى خلال العشر سنوات الأخيرة، تعمل في مجال الفنادق والتنقل

95 - مكتب لدراسات Rekrute.

96 - المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي، التقرير السنوي 2021، الموضوع الخاص: «العمل عن بعد بالمغرب: واقع الحال والآفاق».

97 - Gig Economy.

98 - <https://aujourd'hui.ma/economie/malou-calouza-qnet-sest-toujours-orientee-vers-des-objectifs-allant-au-dela-de-l'aspect-financier-des-choses>

99 - ظهر في السنوات الأخيرة نوع جديد من العمل، المعروف بمسمى «أوبر» نسبة إلى شركة خدمات النقل والتوصيل.

الحضري¹⁰⁰. وإذا كان هذا النمط من العمل الذي يتسم بوجود فراغ قانوني في بعض الأنشطة لا يعرف إلى حد الآن انتشارا كبيرا كما هو الشأن في بقية العالم، إلا أن قطاعات أخرى أصبحت تعتمد كالتجارة الإلكترونية والخدمات.

3.5. التحولات المناخية والتحديات البيئية

حسب تقديرات منظمة العمل الدولية، سينتج عن التحول نحو الاقتصاد الأخضر تحت ضغط التحولات المناخية فقدان حوالي 6 ملايين منصب شغل حول العالم. لكن، في الوقت نفسه، سيوفر هذا الانتقال فرصة من أجل خلق قرابة 24 مليون منصب شغل مرتبطة بالأنشطة المستدامة¹⁰¹.

بالنسبة للمغرب، يتوقع أن يترتب عن التغيرات المناخية إحداث مناصب شغل جديدة. فبحسب تقرير البنك الدولي حول المناخ والتنمية¹⁰²، فإن الاستثمارات في التحول الطاقوي إلى حدود 2030 سيحدث حوالي 28.000 منصبا صافيا سنويا. وبحسب نفس التقرير «فإن الوظائف التي يتم إنشاؤها بفضل الانتقال الأخضر من شأنها أن تعوض الوظائف التي يتم تدميرها بسبب الانخفاض في الاستثمارات في قطاعات الوقود الأحفوري وتراجع دخل شركات الكهرباء. كما يتوقع التقرير تعرض عدد من العاملين إلى حتمية الهجرة، وتغيير قطاعات العمل وتخصصاتهم المهنية»¹⁰³. ويوصي التقرير بضرورة «تسهيل هذه التغييرات من خلال السياسات المشجعة للحركة المهنية بين القطاعات والمناطق، وتكوين وإعادة تأهيل العاملين وكذلك حمايتهم»¹⁰⁴.

كما تنبه منظمة العمل الدولية على ضرورة مواكبة الدول لهذا التحول بتدابير تسهل إعادة انتشار العمال المتضررين وتعزيز فرص العمل اللائق. وتوصي المنظمة باعتماد برامج تطوير الكفاءات لتسهيل انتقال العمال والمقاولات نحو الاقتصاد الأخضر، وكذا مساهمة الحوار الاجتماعي من أجل جعل هذا التحول أكثر عدالة، واعتماد إطار قانوني محفز لاقتصاد أكثر احتراماً للبيئة وللعمل اللائق.

100 - Booking و Airbnb و Uber و Careem.

101 - OIT, Emploi et questions sociales dans le monde. Une économie verte et créatrice d'emplois, 2018.

102 - Rapport climat et développement au Maroc du Groupe de la Banque Mondiale, octobre 2022.

103 - Ibid., p.48.

104 - Ibid., p.48.

6 - لذا، يدعو المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي إلى مواكبة وتأهيل الرأسمال البشري حتى يرقى بمستوى مهاراته وكفاءاته وقدرته على الابداع وقابليته للتلاؤم مع متطلبات سوق الشغل والتكيف مع سرعة التغيرات الآنية والمستقبلية

رؤية المجلس

لقد كشف تحليل وضعية الرأسمال البشري، سواء في القطاع العام أو الخاص، عن وجود عدة أوجه قصور، تعود بالأساس إلى:

1. ضعف الوعي بأهمية العنصر البشري في بيئة العمل. إذ يلاحظ أن دور العاملين غالباً ما ينحصر في تنفيذ المهام والعمليات ولا يتطور، إلا نادراً، نحو دور شريك يساهم في تحسين المردودية. وتعزى صعوبة تجسيد هذا الانتقال أساساً إلى عدم استحضار المشغل، سواء في القطاع الخاص أو العمومي، لمفهوم الرأسمال البشري بشكل ممنهج، على غرار الرأسمال المادي أو التكنولوجي.
2. عدم ملاءمة مستوى التعليم والتكوين الأساسي بالقدر الكافي مع حاجيات سوق الشغل. ويُعدُّ غياب منظومة ملائمة للتعليم مدى الحياة عقبة أمام اندماج الأفراد في الوسط المهني. من جهة أخرى، وباستثناء التكوين المستمر الذي يوفره المشغل، والذي يعاني من عدة اختلالات، تلجأ قلة من الأفراد إلى التكوين الفردي.
3. ضعف الاستثمار في تجويد بيئة العمل وفي توفير ظروف مواتية لتحقيق رفاه العاملين، تتبني على التكوين والتطوير والتقدير، تضمن حقهم في العمل اللائق والأمن والتدبير القائم على الإنصات والمواكبة والدعم في القطاعين الخاص والعام من أجل المساهمة في تكوين رأسمال بشري منتج ومبدع وفعال ومنخرط في دينامية تحقيق تنمية دامجة ومستدامة للبلاد.

ويرى المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي أن طموح المغرب في أن يصبح بلداً صاعداً وتنافسياً، ويعزز مكانته في سلاسل قيمة ذات القيمة المضافة العالية على الصعيد العالمي، ويضمن تموقعه على المستوى الإقليمي، ويحافظ على ريادته على الصعيد الإفريقي، وينجح في انتقاله الأخضر والرقمي، يتطلب مواكبة وتأهيل الرأسمال البشري حتى يرقى بمستوى مهاراته وكفاءاته وقدرته على الابداع، وقابليته للتلاؤم مع متطلبات سوق الشغل، والتكيف مع سرعة التغيرات المطردة، من خلال:

- وضع منظومة متكاملة لتطوير الكفاءات والتعلم مدى الحياة تمنح للأفراد إمكانية استدراك مساهمهم التعليمي الأساسي واكتساب مهارات وكفاءات جديدة في تخصصات واعدة، وتجديد رصيدهم المعرفي والمهني، والانخراط في مسلسل التطوير والابتكار؛
- تطوير تدبير للموارد البشرية في جميع الأوساط المهنية، قائم على التقدير والتحفيز والجدارة والتقييم الشفاف للأداء والمواكبة؛
- إرساء العمل اللائق حسب الاتفاقيات المنبثقة من منظمة العمل الدولية في هذا المجال، ووضع إطار تحفيزي يساعد المقاولات على تحسين جاذبية بيئة العمل وخلق فضاء مواتي للإنتاجية والتنافسية والإبداع، في أفق تحقيق رفاه الأجراء والموظفين.

أ- وضع منظومة متكاملة لتطوير الكفاءات والتعلم مدى الحياة تمنح للأفراد إمكانية استدراك مساهم التعليمي الأساسي واكتساب مهارات وكفاءات جديدة في تخصصات واعدة وتجديد رصيدهم المعرفي والمهني والانخراط في مسلسل التطوير والابتكار للتربية والتكوين دور استراتيجي في إعداد ساكنة مؤهلة ومتعلمة بالقدر الكافي تساهم بشكل فعال ومنتج في تحقيق تنمية مستدامة، قادرة على الصمود وقائمة على الابتكار تمكن بدورها من تحسين جودة الحياة والصحة وتحقيق الازدهار الذاتي والرفاه الاجتماعي.

1. إصلاح عميق وشامل لمنظومة التربية والتكوين والبحث العملي والابتكار

يوصي المجلس بما يلي:

- تسريع وتعميق الإصلاحات التي أطلقتها الحكومة في مجالات التربية والتكوين والبحث العلمي، من أجل ضمان التمكن من التعلّات الأساس، ومحاربة الفشل والهدر المدرسي.
- مواكبة التلاميذ في مسار اكتشاف وتبلور ملكاتهم وميولاتهم، وتوفير المعطيات والمعلومات الكاملة التي تساعدهم في التعرف والتعبير عن اختياراتهم وتوجيههم في مراحل مبكرة.
- تعزيز البحث العلمي والتطور التكنولوجي في المغرب في القطاعات الاستراتيجية والمهن المستقبلية من أجل استبقاء المواهب الوطنية واجتذاب مغاربة العالم، لا سيما عبر تعبئة القدرات الإبداعية المادية وغير المادية في مختلف الجهات، ونهج سياسات ترابية دامجّة للشباب ومشجعة على ريادة الأعمال.

2. إعادة هيكلة منظومة التكوين المستمر

اعتبارا للدور الذي يلعبه التكوين المستمر كرافعة رئيسية للتعليم واكتساب المؤهلات وتثمين الرأسمال البشري في وضعية العمل، واستلهاما بالتجارب الدولية الرائدة¹⁰⁵، يدعو المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي إلى إجراء إصلاح شامل لمنظومة التكوين المستمر تعزز ثقافة التعلم لدى المشغل وتحمي حق الأجير والموظف في الولوج للتكوين المستمر.

- تفعيل مقتضيات القانون 60.17 المتعلق بالتكوين المستمر، لا سيما فيما يخص تمكين الأجراء من الاستفادة من التكوين بمبادرة شخصية (المادة 8)، والإسراع بإنشاء البنية الإدارية الدائمة المنصوص عليها في المادة 17 وبإخراج النصوص التنظيمية له.
- مراجعة المساطر الحالية لتمويل عقود التكوين الخاصة من أجل تجاوز العراقيل والتعقيدات التي لا تشجع المقاولات على اللجوء لهذا النظام.
- مراجعة مساطر اعتماد مكاتب الاستشارة في التكوين المستمر بما يضمن فعالية وجودة التكوينات المقترحة.

- وضع منظومة للتكوين المستمر بالقطاع العام، على غرار ما هو معمول به في القطاع الخاص، وتخصيص ميزانية إلزامية (تمثل 1,6% من الكتلة الأجرية)، وإعطاء الحق للموظف من الاستفادة من التكوين المستمر في عدد محدد من الأيام في السنة.
- وضع تحفيزات لفائدة المقاولات الصغيرة والمتوسطة والصغيرة جدا التي تقوم بتكوين أجراءها بوتيرة معينة، يتم تحديدها بين الأطراف المعنية، لا سيما عبر اعتماد نظام الثالث المؤدي (tiers payant).
- إنشاء منظومة لحسابات التكوين الشخصية أو قسائم التكوين التي من شأنها، تحرير المُشغل من القيود المرتبطة بالإجراءات الإدارية لتخطيط التكوين وتسديد النفقات من جهة، ومن جهة أخرى، تقديم تكوينات متنوعة للأجراء تلائم مؤهلاتهم الشخصية وتطلعاتهم.
- دعم المقاولات في نفقات الأجراء الذين يستفيدون من التكوين كتعويض للمُشغل خلال فترة تغييب الأجير، مع الأخذ بعين الاعتبار خصائص كل قطاع على حدة.
- تعزيز رقمنة منظومة التكوين المستمر، من أجل تخفيف وتبسيط المساطر الإدارية وضمان إدماج المقاولات بشكل أفضل، بالإضافة إلى إدماج المنصات الرقمية والدورات المفتوحة عن بعد على الانترنت (MOOC) في عرض التكوين المستمر للسماح للأجراء والموظفين، أيا كانت إكراهاتهم، بالاستفادة من التكوين عن بعد.
- تعزيز انخراط المصالح اللامركزية والجماعات الترابية في إعداد وتنفيذ البرامج التكوينية على مجالاتها الترابية والحث على اللاتمرکز في القرارات المتعلقة بالتكوين المستمر في القطاع العام.
- مواكبة المقاولات في تخطيط وبرمجة التكوين المستمر من خلال توفير آلية لليقظة، يعهد بها إلى البنية الإدارية الدائمة، حول المهن والكفاءات الجديدة المطلوبة، وكذا المهن المعرضة للزوال.

3. إرساء سياسة وطنية للتعليم مدى الحياة

اعتبارا لطبيعة آليات التكوين الموجهة للراشدين وأهدافها والموارد التقنية والمالية المخصصة لها، يؤكد المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي على ضرورة وضع سياسة وطنية¹⁰⁶ للتعليم مدى الحياة، والتي من شأنها:

- التأسيس لثقافة التعلم مدى الحياة تستهدف جميع الأفراد النشيطين وأيضا غير النشيطين بما فيهم الأشخاص العاطلين عن العمل والمُعَرِّضين لخطر فقدان الشغل، والمتقاعدين، وتضمن اندماج النساء والأشخاص في وضعية إعاقة، والأشخاص الذين لم يتلقوا التعليم الأساسي، والأشخاص الذين يعيشون في وضعية هشاشة.
- تناول التحديات الحالية والمستقبلية للكفاءات والمؤهلات المطلوبة وتطورها السريع وتوفير إجابات ذات طبيعة مستدامة ومرنة.

106 - في إطار إحالة ذاتية بعنوان التعلم مدى الحياة: طموح مغربي الصادرة سنة 2013، أصدر المجلس توصية خاصة لتحديد الأولويات الوطنية للتعلم مدى الحياة وتحويلها إلى استراتيجية. وكان المجلس قد أكد على أن مفهوم التعلم مدى الحياة يشمل كل الأنشطة الدالة للتعلم، أيا كان سن المتعلم أو النشاط الذي يمارسه، حيث يمكن أن يقوم عمليا على أنواع من التعلم منظمة، معترف بها اجتماعيا، وتتوج بشهادات، مع ضرورة إدماج المساعي الشخصية مثل المطالعة وتصفح الانترنت والتجربة المكتسبة عبر الممارسة.

- إعداد خارطة لأصناف المستفيدين المحتملين من التعلم مدى الحياة، تحدد مستويات تعليمهم ومعارفهم، وأعمارهم، وأوضاعهم المهنية، وخبراتهم السابقة في التكوين والتعلم، وظروفهم العائلية، والاجتماعية والاقتصادية، وحاجياتهم وانتظاراتهم فيما يتعلق بالتكوين.
- إرساء حكمة مندمجة لمنظومة التعلم مدى الحياة تُوحد جهود مجموع الآليات التقنية والمالية، والتي تستند إلى التقييم في جميع مراحل تفعيل هذه المنظومة.

4. تطوير منظومة التصديق على مكتسبات التجربة المهنية

يعد التصديق على المهارات والمواهب المكتسبة خارج برامج التكوين الرسمية أمراً ضرورياً للتحفيز على مواصلة التكوين والتعلم مدى الحياة، لا سيما أنه يوفر للأفراد إمكانية الولوج إلى سوق الشغل وتحسين مسارهم المهني. ويتعين الاعتراف بالمهارات والمعارف المكتسبة في إطار غير نظامي وغير رسمي من أجل إقامة جسور بين هذا النوع من التعلم والتعلم النظامي.

في هذا الصدد، يوصي المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي بتوسيع عمليات الاعتراف والتصديق بالمؤهلات والكفاءات المهنية والحرفية، كما نصت عليها المادة 18 من القانون-الإطار 51.17، لتشمل الاعتراف أيضاً بالمهارات والمعارف المكتسبة من طرف الأشخاص في إطار غير نظامي وغير رسمي سواء أكان ذلك خلال حياتهم الشخصية أو المهنية.

5. إزالة العوائق التي تحول دون المشاركة في التكوين وتعزيز ثقافة التعلم لدى الراشدين

نظراً لوجود عوامل عديدة تؤثر على مشاركة الأفراد في برامج التكوين، لا سيما الوضع المادي المتدني والمستوى التعليمي الضعيف والقيود العائلية والاجتماعية والوضعية الصحية وظروف العمل غير المناسبة، يقترح المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي إزالة العقبات التي تحول دون المشاركة في التكوين وتعزيز ثقافة التعلم لدى الراشدين من خلال:

- تقديم مساعدات مالية للمتعلمين أخذاً بعين الاعتبار وضعياتهم الاجتماعية.
- تأطير وتحفيز انخراط المقاولات في توفير تدريبات لفائدة المتدربين تمكنهم من صقل مهاراتهم ومراجعة الإطار القانوني للتكوين بالتأوب.
- مواكبة مقدمي خدمات التكوين في رقمنة برامج التكوين من أجل توسيع حصة المتعلمين ومساعدتهم على التغلب على قيود التنقل.
- توجيه مقدمي خدمات التكوين نحو مناهج بيداغوجية مبتكرة ومرنة تضمن ملاءمة مستمرة للمحتويات وبيداغوجيا مختلفة وفقاً لأعمار المتعلمين ومكتسباتهم الأساسية، مع حثهم على اعتماد نظام الوحدات في برامج التكوين المهني الذي يسمح للمتعلمين بتدبير وقت التكوين بشكل أفضل وتقادي تتبع وحدات في مهارات تم اكتسابها في السابق.
- إحداث نظام معلوماتي شامل ومتاح حول عرض التكوين المتوفر، مع توفير خدمات للاستشارة والإرشاد تساعد المتعلمين المحتملين على اتخاذ خيارات أكثر ملاءمة لحاجياتهم ومستويات التكوين وأكثر استهدافاً للكفاءات المطلوبة في سوق الشغل، والتي ستعرف خصاصاً مستقبلاً.

ب- تطوير تدبير الموارد البشرية في جميع الأوساط المهنية، قائم على التقدير والتحفيز والجدارة وتقييم محدد ودقيق للأداء والمواكبة

يعتبر تدبير وتحفيز الموارد البشرية شرطا أساسيا ولازما من أجل قطاعين عام وخاص كفيولين بضمان شروط نجاح التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وتزليل السياسات العمومية وتوفير مرفق عام ذي جودة. ويتطلب هذا الأمر القطيعة مع المقاربة الضبطية المنحصرة في تصريف الشؤون الإدارية والمالية للموظفين، وتبني سياسة حقيقية لتدبير الموارد البشرية، توفر شروط إطلاق حلقة حميدة تمكن من التوظيف الأمثل للكفاءات وتمنح الظروف المثلى لتثمينها وتطويرها.

6. تعزيز ونشر أخلاقيات وقيم قوية في بيئة العمل

تعد منظومة القيم رافعة مهمة لكل مقابلة تتطلع لتعزيز انخراط ومساهمة مواردها البشرية في بلوغ أهدافها الاستراتيجية. وفي هذا الصدد يوصي المجلس بتقوية نظام القيم ونشر الأخلاقيات المهنية داخل الوسط المهني وذلك عبر:

- إحداث ميثاق قيم وأخلاقيات واضح المعالم داخل أماكن العمل، يوحد الرؤى بين مختلف المستويات الهرمية ويرفع من روح الانتماء والإخلاص ويوطد علاقة الثقة بين الأجير والمشغل.
- تطوير وسائل التواصل الداخلي وأدوات العمل التشاركية لتشجيع ثقافة الاندماج ولحمة فريق العمل ولنهوض بالذكاء الجماعي.

7. اعتماد نظام تدبير قائم على نجاعة الأداء

يوصي المجلس باعتماد مقاربة متكاملة لتدبير الوظائف والكفاءات في القطاعين العام والخاص، تمكن من الانتقال من المقاربة التقليدية لإدارة شؤون الموظفين نحو تدبير حقيقي للموارد البشرية، يعتمد على الآليات الضرورية للملاءمة بين المنصب ومؤهلات الموظف ويستند على معطيات موضوعية وأهداف واضحة ومسطرة:

- توفير بيئة إيجابية ومنتجة تشعر الموظف أو الأجير بالتقدير والدعم وتمكنه من تحسين أدائه وتحقيق الأهداف المنتظرة منه.
- تكريس مبدأ التدبير المرتبط بتحقيق الأهداف ومرافقته بنظام تقييم محدد وواضح المعايير وعادل وبمخططات للتكوين المستمر لتقوية قدرات الأجراء والموظفين.
- خلق مسارات وظيفية تقنية موازية مع المسارات الإدارية داخل الوظيفة العمومية، بحيث تكون محفزة وتنافسية بالمقارنة مع سوق الشغل في القطاع الخاص، تهم الأطر العليا والخبراء المتخصصين من أجل المحافظة عليهم وتحسين جاذبية القطاع العام.
- إضفاء الطابع المهني على مهمة تدبير الموارد البشرية في جميع أبعادها وتخصيص برامج تكوينية في الأنماط الجديدة لتدبير الموارد البشرية لصالح الأطر العاملة في هذا المجال.
- اعتماد سياسة أجرية قائمة على الكفاءة والجدارة والنتائج المحققة ومرافقته بنظام تقييم شفاف محدد وواضح المعايير.

- تعزيز تدبير الوظائف والكفاءات بغية استشراف أفضل لحاجيات التوظيف على المدى القصير والمتوسط واستهداف أقرب ما يكون للكفاءات والمهارات المتوفرة في سوق الشغل.
- تحسيس وتشجيع الأجير والموظف على الاستفادة من التكوين المستمر والرفع من مهاراته وكفاءاته وربطها بتقييم الأداء من خلال مؤشرات شفافة.
- تطوير آليات للمواكبة الشخصية للأجراء في إعداد وتنفيذ مشاريع تطوير المسار المهني عبر تطوير آليات التوجيه المهني (Mentorat) للموظفين والأجراء الجدد لتسهيل عملية انخراطهم في بيئة العمل وتصميم دليل لتطوير المسار المهني يساعد ويرشد الأجير والموظف خلال بناء مشروعه الشخصي بكل استقلالية.

8. توحيد المنهجية في تدبير الموارد البشرية في القطاع العام

توحيد المنهجية في تدبير الموارد البشرية في القطاع العام بشأن ظروف التوظيف والترقية وسياسة الأجور، وذلك من أجل ضمان تكافؤ فرص الولوج للقطاع العام بتدبير المسارات المهنية للموظفين.

9. مواكبة المقاولات الصغيرة جدا والصغرى والمتوسطة في تدبير الموارد البشرية

- اعتبارا لأن الإمكانيات المادية والبشرية للمقاولات الصغيرة جدا والصغرى والمتوسطة لا تمكنها في الغالب من توفير إطار وآليات كافية لتدبير الموارد البشرية، يوصي المجلس ب:
- تشجيع ودعم عرض للخدمات في مجال الاستشارة والمساعدة في تدبير الموارد البشرية، يتلاءم مع خصائص وحاجيات المقاولات الصغيرة جدا والصغرى والمتوسطة.
 - توفير التكوين في مهن تدبير الموارد البشرية لفائدة المقاولين الذاتيين ومسيري المقاولات الصغيرة جدا والصغرى والمتوسطة.
 - إنجاز ونشر دلائل في تسيير الموارد البشرية موجهة للمقاولات الصغيرة جدا والصغرى والمتوسطة.

10. إعداد الخلف وضمان استمرارية الكفاءات والمهارات من خلال تطوير آليات لنقل الكفاءات

- يوصي المجلس على ضرورة إعداد الخلف وضمان استمرارية الكفاءات والمهارات المكتسبة خلال المسار المهني داخل مؤسسة العمل من خلال¹⁰⁷:
- أخذ الجهود المبذولة في مجال نقل الكفاءات بعين الاعتبار أثناء عمليات تقييم أداء العاملين وتحسين أجورهم، سواء بالنسبة لحاملي الخبرة أو المستفيدين من نقل الكفاءات.
 - التخصيص على فترة لنقل الكفاءات، يتولى خلالها الموظف/ الأجير المحال على التقاعد تكوين الموظف/ الأجير الجديد الذي يخلفه في نفس المهمة (ثنائية الموظفين الجدد والقدامى) مع تحديد الكيفيات التنظيمية الملائمة لهذه العملية.
 - جعل نقل الكفاءات من أولويات المؤسسة وضمن مكونات استراتيجية تطويرها.

107 - في إطار إحالة ذاتية بعنوان تعزيز نقل الكفاءات في الوسط المهني.

• تحسيس العاملين في كل مستوى من مستويات المؤسسة بأهمية نقل الكفاءات والرهانات التي ينطوي عليها .

• وضع الوسائل والآليات والمساطر المناسبة لعملية نقل الكفاءات.

ج- إرساء العمل اللائق حسب الاتفاقيات المنبثقة من منظمة العمل الدولية في هذا المجال، ووضع إطار تحفيزي يساعد المقاولات على تحسين جاذبية بيئة العمل، وخلق فضاء موات للإنتاجية والتنافسية والإبداع، في أفق تحقيق رفاه الأجراء والموظفين .

يتجسد تثمين الرأسمال البشري داخل بيئة العمل في ضرورة ضمان حصول كل فرد على عمل لائق ومنتهج بما يضمن له شروط الحرية والإنصاف والأمن والكرامة، وأن يوضع العمل اللائق في صلب جميع السياسات العمومية وعمليات تقييمها .

11. نشر ثقافة العمل اللائق في جميع مؤسسات ومقاولات القطاعين العام والخاص

يوصي المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي بتعزيز ثقافة العمل اللائق في جميع أماكن العمل، سواء كانت عمومية أو خاصة وإرساء الوعي بشأن الولوج إلى جميع المعلومات والمعارف المتعلقة بحقوق العمال، من خلال اتخاذ التدابير التالية:

• توسيع لأثمة المواضيع المسجلة على أجندة الحوار الاجتماعي، وتضمينها بشكل منهجي مسألة تثمين الرأسمال البشري وتعزيز الحوار الاجتماعي والمفاوضات الجماعية بما يتيح للأجراء والموظفين الدفاع عن حقوقهم الأساسية وعن مصالحهم، وطرح وجهة نظرهم أمام الفرقاء الآخرين بخصوص قضايا العمل، وخلق بيئة مواتية لتعزيز المنظمات التمثيلية للعمال .

• تعزيز التواصل العمومي والمؤسسي حول العمل اللائق، عبر اعتماد التعاريف الواضحة والدقيقة لمنظمة العمل الدولية وتبني مؤشرات مضبوطة ومتفق حولها، وتقاسمها بين جميع الأطراف عبر القنوات والوسائط المناسبة، وإشراك المؤسسات المناط بها تنزيل سياسات التشغيل وكذا مكاتب الوساطة في العمل من أجل نشر القيم المتعلقة بالعمل اللائق.

• مواكبة المقاولات من أجل الالتزام بشروط العمل اللائق عبر تخصيص علامة للعمل اللائق يتم منحها للمقاولات من أجل تثمين مبادراتهم وجهودهم في نشر القيم المرتبطة بالعمل اللائق كالكرامة، والصحة والسلامة في العمل، والموافقة بين الحياة المهنية والحياة العائلية، والحرية النقابية، وتأمين الدخل، والعدالة الاجتماعية .

12. تشجيع وتثمين المبادرات التي من شأنها تحسين بيئة العمل

من أجل تشجيع المقاولات على تحسين بيئة وظروف العمل، يوصي المجلس بخلق إطار تحفيزي يثمن المبادرات الاجتماعية للمقاولات عبر:

• اعتماد علامات اجتماعية تميز المقاولات التي تعتمد ممارسات جيدة على مستوى المسؤولية المجتمعية (RSE) أو في الميادين البيئية والاجتماعية والحكامة (ESG).

- التشجيع على اعتماد محاسبة اجتماعية (bilan social) تتضمن معطيات حول التشغيل، والكتلة الأجرية والتحملات المرتبطة بها، وشروط الصحة والسلامة، وظروف العمل، وتنظيم العلاقات المهنية، والتكوين والالتزامات والأعمال الاجتماعية للمقاولات.
- وضع إطار تحفيزي للاستثمارات التي تقوم بها المقاولات من أجل خلق فضاءات اجتماعية وثقافية ورياضية لأجرائها، وتشمل هذه التحفيزات أيضا الاستثمارات المشتركة بين المقاولات المتواجدة في نفس التجمعات في إطار تعزيز ثقافة التعاون بين المقاولات.

13. تعزيز الآليات القانونية المتعلقة بالشغل

يدعو المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي إلى تعزيز المنظومة القانونية المنظمة للعمل في القطاعين العام والخاص والتي من شأنها تشجيع العمل المنتج واللائق، لا سيما عبر:

- مراجعة شاملة وعميقة لمنظومة الوظيفة العمومية من أجل تقريب الأنظمة الأساسية فيما بينها وتقليص الهوة بين القطاعات العمومية مع مراعاة الاكراهات والخصوصيات التي يكتسبها كل قطاع.
- تحيين التشريع الاجتماعي وملاءمته مع المبادئ التي أقرها الدستور الجديد ومع الالتزامات الدولية للمغرب، وضمان احترام القواعد والالتزامات التي تقرها، عبر توسيع صلاحيات مفتشي الشغل ومراقبي الضمان الاجتماعي وتعزيز إمكانياتهم، لا سيما فيما يخص التصريح في الأنظمة الإجبارية للحماية الاجتماعية، واحترام شروط العمل الليلي، وساعات العمل، والعطلة الأسبوعية، والعطل السنوية، والصحة والسلامة في العمل، مع التركيز على المجالات التي تسجل نسب مرتفعة من العمل غير المنظم.
- ضمان التنفيل الأمثل لورش الحماية الاجتماعية الذي أطلقه جلالة الملك عقب الأزمة الصحية لكوفيد-19 والذي يتضمن التأمين الصحي الإجباري والتعويضات العائلية وأنظمة التقاعد والتعويضات عن فقدان الشغل.
- إصلاح التشريعات والمساطر المتعلقة بالصحة والسلامة في العمل والوقاية من حوادث الشغل والأمراض المهنية في القطاع العام وفي القطاع الخاص، مع إدماجها داخل منظومة الحماية الاجتماعية، وتحيين الإطار القانوني المنظم لطب الشغل.
- الارتقاء بالقطاع المكلف بالعمل إلى وزارة قائمة بذاتها مكلفة بالعمل وقضايا التشغيل والقضايا الاجتماعية والتكوين وتهيئة الرأسمال البشري، تمثل قطبا اجتماعيا داخل الحكومة، يعمل على تحسين فعالية ونجاعة السياسات الاجتماعية على الأجراء والموظفين.
- ضمان الإنصاف في الأجور في القطاع الخاص بين الرجال والنساء (بما في ذلك أثناء فترة الولادة) والأشخاص في وضعية إعاقة، مع الالتزام بمبدأ المساواة في الأجر مقابل العمل المتساوي، وفتح قنوات تظلم واضحة وشفافة أمام الأشخاص الذين يتعرضون للتمييز.

- تعزيز وقاية العمال والعاملات من مختلف أنواع العنف والتحرش التي يتعرضون لها أثناء قيامهم بمهامهم، لاسيما العنف والتحرش والاستغلال الجنسي والتحرش المعنوي والمصادقة على الاتفاقية 190 لمنظمة العمل الدولية الخاصة بشأن القضاء على العنف والتحرش في أماكن العمل.
- العمل على مراجعة جبائية بهدف التحفيز على التشغيل وتثمين الموارد البشرية.

14. ضمان العمل اللائق في جميع أشكال العمل الجديدة

بالنظر إلى المخاطر المتعلقة باللايقين الذي يميز مسلسل التنمية عبر العالم والتي قد تؤدي إلى تفاقم هشاشة وعدم استقرار العمل، والدفع بالتالي نحو حلقة مفرغة تهدد المكتسبات المتراكمة في مجال تقنين وحماية الشغل، يوصي المجلس بخلق فضاءات نقاش تجمع جميع الأطراف من أجل التفكير في تنظيم وتقنين الأنماط الجديدة للعمل وضمن مشاركة الفرقاء الاجتماعيين، وذلك بهدف التفكير في حلول ملموسة من أجل الحفاظ على العمل اللائق الذي يضمن تكافؤ الفرص والشروط والحقوق. كما يذكر المجلس بالتوصيات التي أصدرها بشأن العمل عن بعد ضمن تقريره السنوي 2021:

- فتح النقاش بين الفرقاء حول مستقبل العمل وحول تقنين الأنماط الجديدة من الشغل (العمل عن بعد؛ العمل المتقاسم؛ العمل عبر المنصات).
- تضمين المخاطر الجديدة (الأوبئة؛ المخاطر المناخية؛ الكوارث الطبيعية... إلخ.) للنموذج الاقتصادي لمنظومات التأمين والوقاية الاجتماعية.

ملاحق

ملحق 1: لأئحة الفاعلين الذين تم الإنصات إليهم

ينتهز المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي هذه المناسبة ليتقدم بأصدق عبارات الشكر لمختلف الفاعلين والهيئات والمؤسسات، وكل الذين شاركوا في الورشات وجلسات الإنصات التي نظمها المجلس في إطار إعداد هذا الرأي.

<ul style="list-style-type: none"> • وزارة الداخلية • وزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية • وزارة الاقتصاد والمالية • وزارة الصناعة والتجارة • وزارة السياحة والصناعة التقليدية والاقتصاد الاجتماعي والتضامني • وزارة التعليم العالي والبحث العلمي والابتكار • وزارة الشباب والثقافة والاتصال • وزارة التضامن والإدماج الاجتماعي والأسرة • الوزارة المنتدبة المكلفة بالانتقال الرقمي وإصلاح الإدارة • المندوبية الوزارية المكلفة بحقوق الإنسان • المكتب الشريف للفوسفات 	<p>القطاعات الحكومية والمؤسسات العمومية</p>
<ul style="list-style-type: none"> • الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات • الرابطة المحمدية للعلماء • المجلس الوطني لحقوق الإنسان • الوكالة المغربية للنجاعة الطاقية 	<p>المؤسسات الوطنية</p>
<ul style="list-style-type: none"> • البنك الدولي • منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة • منظمة العمل الدولية • البنك الإفريقي للتنمية • وكالة حساب تحدي الألفية-المغرب 	<p>المنظمات الدولية</p>

<ul style="list-style-type: none"> • الاتحاد المغربي للشغل • الاتحاد العام للشغالين بالمغرب • الكونفدرالية الديمقراطية للشغل • الاتحاد الوطني للشغل بالمغرب • الفدرالية الديمقراطية للشغل 	<p>المنظمات النقابية</p>
<ul style="list-style-type: none"> • المدرسة الوطنية العليا للإدارة • المعهد الملكي للدراسات الاستراتيجية • رئاسة جامعة محمد الخامس • الجامعة الدولية للرباط • مركز السياسات من أجل الجنوب الجديد 	<p>معاهد البحث والمؤسسات الأكاديمية</p>
<ul style="list-style-type: none"> • الاتحاد العام لمقاولات المغرب • الكنفدرالية المغربية للفلاحة والتنمية القروية 	<p>الهيئات المهنية</p>
<ul style="list-style-type: none"> • جمعية مسيري ومكوني الموارد البشرية 	<p>المجتمع المدني</p>
<ul style="list-style-type: none"> • جنان الغراري • نادية البرنوصي • جمال بلحشر • محمد السلاسي سنو • كمال الحبيب • منصف الكتاني - • هشام الزوانات 	<p>خبراء</p>
<ul style="list-style-type: none"> • LMS • TECTRA • Rekrute.com • HPS • كوباك • INTELICIA 	<p>مقاولات، تعاونيات واستشاريو التشغيل</p>

ملحق 2: لائحة أعضاء اللجنة الدائمة المكلفة بقضايا التشغيل والعلاقات المهنية

الخبراء
التهامي الغرفي
أرمون هاتشويل
محمد حوراني
النقابات
محمد علوي
خليل بنسامي
بوشتي بوخالفة (نائب الرئيس)
نجاه سيمو (الرئيسة)
المنظمات المهنية
أحمد أبوه (نائب المقرر)
محمد بنجلون
محمد بولحسن
عبد الكريم فوطاط
علي غنام
منصف كتاني
رياض امحمد
المجتمع المدني
سيدي محمد كاوزي
كريمة مكيسة (مقررة الموضوع)
محمد مستغفر (مقرر اللجنة)
فئة الشخصيات التي تمثل المؤسسات والهيئات المعنية بالصفة
خالد لحو
خالد الشدادي
لبنى اطريشة

الخبراء الذين واكبوا عمل اللجنة

عفاف حكم أحمد بندلة	الخبراء الدائمون بالمجلس
نادية أوغياطي	المتجمة

ملحق 3 : مفهوم الرأسمال البشري

على الرغم من الانتقادات على الصعيد الأكاديمي الموجهة لمفهوم الرأسمال البشري، وكذا اختلاف التعاريف وتنوع المؤشرات المعتمدة لقياسه، إلا أن الكل يجمع على مدى فعاليته. وفي المغرب، يُستحضر مفهوم الرأسمال البشري بقوة وعلى مختلف المستويات: المخططات والتصورات الاستراتيجية لتنمية البلاد، مروراً بالسياسات العمومية.

التعريف الأكاديمي لمفهوم الرأسمال البشري

ميزت النظرية الاقتصادية على مدى عقود بين الرأسمال والعمل، واعتبرت المبالغ المخصصة لتمويل التكوين مصاريف وليس استثماراً، رغم الربط الذي خلص إليه عدد من علماء الاقتصاد بين مستوى تخصص اليد العاملة والتنافسية. لكن سرعان ما أفصحت بعض الدراسات عن دور عامل التطور التقني والعلمي في النمو الاقتصادي¹⁰⁸، وما يترتب عن تسريع هذا التطور من حاجة إلى يد عاملة مؤهلة.

هكذا تم الربط بين الرفع من الإنتاجية وبين الرفع من مستوى تكوين العاملين. تبعاً لهذه المنطلقات، شهد منتصف القرن العشرين مراجعات عميقة لنظريات النمو السائدة آنذاك، وظهر مفهوم الرأسمال البشري من قبل «جاكوب مينسر»¹⁰⁹ «تيودور شولتز»¹¹⁰، ثم «غاري بيكر»¹¹¹. فحسب هذه النظرية، يتوفر كل عامل على رأسمال خاص به، يتشكل من مواهبه وقدراته الذاتية، وكذا من تكوينه. هذا الرأسمال قابل للتراكم كما للتآكل. وتدخل الحالة الصحية في تقييم هذا الرأسمال. وتفترض هذه النظرية وجود علاقة ترابطية بين مستوى رأس المال البشري وهذا وبين مستوى الأجر ما يمكن كل فرد من إجراء حساب للمردود المرتجى من زيادة الأجر التي ستترتب عن تحسين مستوى تكوينه، مقارنة مع تكلفة هذا الاستثمار من مصاريف أو من تفويت تحقيق دخل لو خصص الوقت المستثمر في عمل مربح عوض الدراسة أو التكوين.

تخلص هذه النظرية إلى أن تحسين مستوى تكوين العامل، الذي يرفع من إنتاجيته، يحقق ربها للمقابلة. وفي هذا الباب، يميز «غاري بيكر»، مطور نظرية الرأسمال البشري، بين التكوين العام، الذي يرفع من إنتاجية العامل بشكل عام، وبين التكوين المتخصص المرتبط بمردودية العامل داخل المقابلة. ومصالحة المقال تقتصر على دعم التكوين المتخصص للعامل فضلاً عن التكوين العام، الذي يبقى على عاتق الفرد و/أو الدولة. وإن كانت قد حصرت في الأصل تحليلها على الفرد، تمكن نظرية الرأسمال البشري من طرح قضية التكوين كشأن عام عبر التمييز بين التكوين العام والتكوين المتخصص واعتبار الدولة كأحد الفاعلين المعنيين بإتاحته.

108 - Robert M. Solow, « A contribution to the theory of economic growth », Quaterly Journal of Economics, Vol.70, pp.651956 ,94-.

109 - Jacob Mincer, « Investment in Human Capital and Personal Income Distribution », Journal of Political Economy, Vol.66, 1958, pp.281302-.

110 - Théodore W. Schultz, « Investment in man: an Economist's view », Social Service Review, Vol.33, 1959, pp.109117- ; Théodore W. Schultz, « Investment in Human Capital », The American Economic Review, Vol.51, N°1, Mar. 1961, pp.117-.

111 - Gary Becker, Huma Capital. A theoretical and Empiricaal Analysis, New York, Columbia University Press, 1964.

وقد تعرضت نظرية الرأسمال البشري، في صيغتها الأصلية، إلى عدد كبير من الانتقادات، يبقى أهمها كشف هشاشة الفرضيات التي تنبني عليها. فالعلاقة السببية بين تحسين مستوى التكوين والرفع من الإنتاجية من جهة، وبين هذين العاملين والزيادة في الأجور من جهة ثانية، تبقى غير مقنعة على المستوى النظري، حيث يعتري التعليل المقدم الكثير من الضبابية، ولا تأخذ بعين الاعتبار عددا من العوامل كعرض التكوين في بلد ما ومدى تنافسية سوق الشغل به¹¹². ومع ذلك، تبقى قوة هذه النظرية مرتكزة على المعطيات العملية، حيث أثبتت عدة دراسات مقياسية وجود علاقة ترابطية بين التكوين والنمو في بلد ما. وقد تم اقتراح عدد من النظريات التكميلية¹¹³، منها على الخصوص دراسة «جاكوب مينسر¹¹⁴» حول أهمية الأخذ بعين الاعتبار للتكوينات الأخرى غير التكوين الأولي (التعلم عبر الممارسة¹¹⁵، التكوين المهني والتدريب في المقالة، التكوين المستمر داخل المقالة)، ونظرية القدرة لأميرتا سين، الذي يعتبر أن نظرية الرأسمال البشري، بحصرها مسألة التكوين في انعكاساته على الدخل، لا تلمس سوى البعد الإنتاجي. وبذلك تتجاهل الأبعاد الأخلاقية والاجتماعية. حيث إن التربية لا تشكل فقط وسيلة من أجل بلوغ بعض الأهداف (الدخل مثلا)، بل هي في حد ذاتها غاية ذات قيمة. فهي تشكل قدرة تمكن الفرد من ممارسة حقوقه وحرياته¹¹⁶.

تعريف المنظمات الدولية

يعرف البنك الدولي الرأسمال البشري على أنه حاصل مجموع صحة السكان ومهاراتهم ومعارفهم وخبراتهم وثقافتهم، ويتم عادة حساب قيمته عبر قياس حجم المنافع التي يحققها الشخص بالبقاء في المدرسة لمدة أطول. ويشير البنك إلى أن الدراسات أظهرت أن كل سنة إضافية من التعليم تزيد من دخل الفرد حوالي 10% في المتوسط. هذا دون إغفال أهمية جودة التعليم، المهارات الاجتماعية (كالمثابرة والاجتهاد)، التغذية السليمة والتحفيز خلال شهور الحمل وأثناء الطفولة المبكرة. ويعتبر البنك الدولي أن تنمية الرأسمال البشري تتم عبر تنمية وتطوير الكفاءات، الصحة، المعرفة والقدرة على التكيف، وذلك من أجل الزيادة في الإنتاجية وفي المرونة وفي الإبداع. ويتم ذلك عبر 3 أبعاد: التنمية: الطفولة الأولى، صحة الأم والطفل، التربية، الكفاءات؛ الحماية: الحماية الاجتماعية، الشغل؛ الاستغلال: الشغل، بما في ذلك مشاركة النساء في سوق الشغل.

واقترحت منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية OCDE تعريفاً أوسع للمفهوم، وإن بقي محصوراً داخل نطاق النشاط الاقتصادي. فقد اعتبرت أن الرأسمال البشري من بين الأصول غير المادية، ويتكون من مجموع «المعارف والكفاءات والمهارات، وكذا المؤهلات الأخرى التي يتحلى بها الفرد، والتي تهم النشاط

112 - Kivni D. A. Logossah, « Capital humain et croissance économique : une revue de la littérature », Economie & prévision, n°116, 1994, pp.1734- ;

Edouard Poulain, « Le capital humain. D'une conception substantielle à un modèle représentationnel », Revue économique, Vol.52, n°1, 2001, pp.91-116.

113 - Michael A. Spence, Market signaling: informational transfer in hiring and related screening process, Harvard University Press, 1974; Kenneth J. Arrow, "Higher education as a Filter", Journal of Public Economics, Vol.2, n°3, 1973, pp.193216-.

114 - Jacob Mincer, Schooling, Experience and Earnings, New York, National Bureau of Economic Research, 1974.

115 - Kenneth J. Arrow, "The Economic Implications of Learning by Doing", Review of Economic Studies, Vol.80, 1962, pp.155173-.

116 - Amartya Sen, Commodities and Capabilities, Oxford University Press, 1985.

الاقتصادي (...) . ومن شأن الرأسمال البشري رفع وتعزيز الإنتاجية والابتكار وقابلية التشغيل. وهو قد يزيد أو ينقص أو يصبح غير ذي جدوى، إذ هو يخضع لتأثيرات مختلفة. وتتفاعل العناصر الأربعة التي تشكله (المعارف، والكفاءات، والمهارات والمؤهلات الشخصية) في تركيبات تختلف تبعاً للأفراد وتبعاً للسياق»¹¹⁷. وحسب هذا التعريف، فالرأسمال البشري يتطور عبر: اكتساب المعارف داخل الأسرة وفي المرافق المخصصة لاحتضان الطفولة الأولى؛ أنشطة التعليم والتكوين النظامية، ولا سيما التعليم الأولي، والتعليم الإلزامي، والتعليم العام أو المهني، والتعليم العالي... إلخ؛ التكوين داخل أماكن العمل والمعارف المكتسبة في الحياة المهنية في إطار أنشطة من سبيل البحث والابتكار أو الانخراط في شبكات مهنية؛ المكتسبات غير النظامية عبر الحياة اليومية. ومع أن تعريف منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية يربط الرأسمال البشري بآثره على النشاط الاقتصادي، فهو يعتبر أن التكوين، وإن كانت الغاية منه اقتصادية صرفة، يؤدي وظائف اجتماعية، وديموقراطية، وثقافية¹¹⁸.

وتعتبر اليونيسكو أن مقارنة تثمين الرأسمال البشري يجب أن تتجاوز الوظيفة الاقتصادية للتربية، لتأخذ بعين الاعتبار جميع الجوانب الاجتماعية للمفهوم. فالمنظمة الأممية التي تشكل التربية قلب المهمة المناطة بها تعتبر التكوين حق من حقوق الإنسان، حق للجميع وعلى مدى الحياة. فهي تعتبر أن من شأن التربية خلق تحول في حياة الأفراد والقضاء على الفقر وتحقيق التنمية المستدامة. هذا ما يشكل روح أهداف التنمية المستدامة السبعة عشر، ولا سيما العمل اللائق ونمو الاقتصاد (الهدف 8)، التعليم الجيد (الهدف 4)، الصحة الجيدة والرفاه (الهدف 3)، المساواة بين الجنسين (الهدف 5)، الحد من أوجه عدم المساواة (الهدف 10).

وقد عَرَفَ مفهوم الرأسمال البشري نجاحاً تجاوز حدود العلوم الاقتصادية، ليخترق مجالات مختلفة. فمنذ تسعينيات القرن العشرين، بدأ استخدام مكثف للمفهوم في مجال تدبير الموارد البشرية. وإن اقتصر الأمر في حالات كثيرة على تغيير في التسمية وحسب، إلا أن هناك تنظيرات أكاديمية في هذا المجال¹¹⁹، بالإضافة إلى مؤشرات لقياس الرأسمال البشري داخل المقاولات¹²⁰.

مؤشرات الرأسمال البشري

اعتمد البنك الدولي، منذ سنة 2018، مؤشراً لقياس مستوى الرأسمال البشري¹²¹ الذي يأمل طفل مولود اليوم ادراكه عند بلوغ سن 18، أخذاً بالاعتبار المخاطر المتعلقة بالصحة والتربية في بلد إقامة الطفل. ويشمل المؤشر 3 مكونات:

117 - OCDE, L'investissement dans le capital humain. Une comparaison internationale, 1998, pp.910-.

118 - بيان اجتماع اللجنة الوزارية للتربية التابعة لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، 1996 - 1996.

119 - Alexandre Guillard & Josse Roussel, « Le capital humain en gestion des ressources humaines : éclairages sur le succès d'un concept », Management & Avenir, Vol.31, n°1, 2010, pp.160181-.

120 - Henry Hornstein, Richard Luss & Owen Parker, The Watson Wyatt Human Capital Index and Company Performance: A Definite Impact on Shareholder Wealth, Paper presented at the 2002 International Management Conference, Society for Advancement of Management, McLean, Virginia, April 5 - 8, 2002.

121 - حصل المغرب في 2020 على 0.50 نقطة في مؤشر الرأسمال البشري للبنك الدولي، ما يعني أن الطفل الذي يولد اليوم بالمغرب لن يكون منتجا عند بلوغ سن النضج، في المعدل، إلا في حدود 50% مقارنة مع إن كان قد تمكن من ظروف تعليم وصحة مثالية. وتتشكل هذه النقطة انطلاقاً من عدد من المؤشرات الرئيسية والفرعية.

- البقاء على قيد الحياة: نسبة وفيات الأطفال دون سن الخامسة؛
- التعلم: عدد سنوات التمدرس، مع تقويم يأخذ بعين الاعتبار التحصيلات؛
- الصحة: تأخر نمو الأطفال دون سن الخامسة؛ نسبة البالغين سن 15 سنة الذين قد يعيشون فوق سن 60 سنة.

وقد اعتمد البنك كذلك مفهوم الثروة الإجمالية¹²² كمؤشر تكميلي للنتائج الوطني الخام، التي يشكل الرأسمال البشري أحد مكوناتها، إلى جانب الرأسمال الطبيعي المتجدد وغير المتجدد، رأس المال المنتج، وصافي الأصول الأجنبية.

من جهتها، تعتبر منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية أنه لا يمكن قياس الرأسمال البشري مباشرة، سواء على مستوى الفرد أو المجتمع. ومع ذلك، يوجد عدد من المؤشرات تقربنا من الصورة، لكل واحدة منها مزايا وسلبيات. ويشكل عدد سنوات الدراسة أحد المؤشرات الأكثر استعمالاً، غير أنه لا يطلع عن مدى استيعاب الشخص للمواد المحصلة، كما أن جودة التدريس المحصل خلال مدة معينة تتفاوت حسب المدرسة أو النظام التعليمي. من هنا طورت عدة جهات مقاربات مباشرة لتقييم التحصيل عند الأفراد، ومن أبرزها مؤشر بيزا PISA الذي اعتمده منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية. وإن كانت مثل هذه المؤشرات تمنح إمكانية القيام بمقارنات دولية، إلا أنها تخص عدداً محدوداً من المهارات والكفاءات. ويمكن كذلك محاولة تحديد القيمة الاقتصادية لمخزون الرأسمال البشري، عبر الربط بين مستوى تكوين وكفاءة ومؤهلات الفرد وبين دخوله. وتطرح هذه المقاربة أيضاً عدداً من المشاكل، أبرزها التركيز على الرأسمال الفردي وإغفال القدرات والكفاءات الجماعية التي تساهم في الرفع من مهارات الأفراد، كما أنها تربط مستوى الدخل فقط بالكفاءات والمهارات، مغفلة عوامل أخرى كالنوع، الشخصية... إلخ.

تماشياً مع مشروع الرأسمال البشري للبنك الدولي، طرح هذا الأخير بالاشتراك مع معهد الإحصاء التابع لليونيسكو سنة 2019 هدف خفض معدل فقر التعلم إلى النصف على الأقل بحلول عام 2030. وفقر التعلم بهذا المفهوم هو النسبة المئوية للأطفال في سن العاشرة ممن لا يستطيعون قراءة قصة بسيطة وفهمها. ويقدر البنك الدولي أن 53% من الأطفال في البلدان المنخفضة والمتوسطة الدخل يمكن تصنيفهم في خانة الفقر التعليمي، وتصل هذه النسبة إلى 80% في البلدان الفقيرة. وكان قد عرّف البنك الدولي التباين في مؤشر رأس المال البشري المستخدم في تتبع مدى تقدم البلدان في مجالات الصحة والتعليم والبقاء على قيد الحياة أساساً إلى الفوارق في النتائج التعليمية.

ويقترّب هذا المؤشر إلى حد ما من مؤشر بيزا PISA الذي أطلقتها منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية لتجاوز قصور مؤشر عدد سنوات التكوين المعتمد في احتساب مؤشر الرأسمال البشري للبنك الدولي. ويقيس هذا الأخير قدرة الأطفال البالغين 15 سنة على استخدام معارفهم ومهاراتهم في القراءة والرياضيات والعلوم في أكثر من 90 دولة، وبدورية كل ثلاث سنوات. وقد أدرج المغرب ضمن قائمة الدول المشمولة بقياس مؤشر بيزا PISA، حيث أنجزت الهيئة الوطنية للتقييم التابعة للمجلس الأعلى للتربية والتكوين

122 - أفضى التقرير الذي أنجزه المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي وبنك المغرب حول الثروة الإجمالية للمغرب إلى أن الرأسمال غير المادي، الذي يشمل الرأسمال البشري، يشكل أهم مكونات الثروة الإجمالية للمغرب بحصة تصل إلى 72% في المتوسط.

والبحث العلمي أول تقرير سنة 2018 بتعاون مع منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية ووكالة حساب تحدي الألفية. كما أن المغرب اعتمد نظام تقييم وطني، البرنامج الوطني لتقييم المكتسبات (PNEA)، والذي يهدف إلى تقييم مكتسبات وكفايات تلامذة التعليم الإلزامي (السلكين الإعدادي والابتدائي) اللغوية والرياضية والعلمية. ويوجد عدد من المؤشرات المشابهة، تشمل المغرب، من أبرزها: الدراسة الدولية للاتجاهات في الرياضيات والعلوم (TIMSS) والدراسة الدولية لقياس مدى تقدم القراءات في العالم (PIRLS) اللذان تصدرهما الجمعية الدولية لتقييم التحصيل التربوي (IEA).

ملحق 4: المؤشر العالمي لتنافسية المواهب

تقرير المؤشر العالمي لتنافسية المواهب هو تقرير مرجعي سنوي شامل، تقوم به كلية إدارة الأعمال للعالم INSEAD، بالتعاون مع معهد Portulans (معهد أبحاث وتعليم مستقل غير هادف للربح وغير حزبي مقره في واشنطن العاصمة) ومعهد قيادة رأس المال البشري (HCLI)، مركز امتياز يسهل تسريع تنمية المهارات القيادية وقدرات إدارة الرأسمال البشري الإستراتيجية في آسيا). يقيس المؤشر كيفية نمو البلدان والمدن، وجذب المواهب والاحتفاظ بها.

هيكلية المؤشر

تعتمد هيكلية المؤشر على نموذج الإدخال والإخراج، بمعنى أنه يجمع بين تقييم لما تقوم به الدول لإنتاج واكتساب المواهب (المدخلات) على شكل سياسات وممارسات تمكن الدولة من التطور وجذب وتمكين الرأسمال البشري الذي يساهم في الإنتاجية والازدهار، وبين نوع المهارات المتاحة لهم كنتيجة للجهود المبذولة (المخرجات).

ترتكز المدخلات على إطار عمل Grow-Retain-Attract الذي تستخدمه الشركات لتوجيه إدارة المواهب. وتحدد إدارة المواهب على أنها جهود مؤسسة لجذب الموهوبين واختيارهم وتطويرهم والاحتفاظ بهم لتلبية احتياجاتهم الاستراتيجية.

يمثل التمكين والجذب والنمو والاحتفاظ المدخلات الأربعة للمؤشر. إذ يركز على الجهود التي تبذلها الدول، انطلاقاً من الاقتصاد الكلي والمتغيرات على المستوى الوطني. وينظر إلى جذب المواهب في سياق التنافسية الوطنية من منظورين: الأول كجذب نحو الموارد الخارجية ذات القيمة من خلال الاستثمار الأجنبي المباشر والمبدعين من خلال هجرة ذوي المهارات العالية. والثاني كعنصر جذب داخلي يرتكز على إزالة الحواجز التي تحول دون توفر المواهب لدى الفئات الهشة والنساء والمهاجرين. ويقصد بالمواهب المتنامية التعليم، مع توسيع التعريف ليشمل التكوين المهني والتكوين المستمر وكذلك الخبرة والولوج إلى فرص النمو.

ويعتبر الاحتفاظ بالموهبة ضروري لأنه كلما كان الشخص موهوباً، زادت الفرص العالمية التي تمكنه من العثور عليها في مكان آخر. في هذا الإطار يعتمد على عنصرين رئيسيين للاحتفاظ بالموهبة وهما الاستدامة (الشخصية والوطنية) ونوعية الحياة. بالإضافة إلى ذلك، يؤخذ بعين الاعتبار مظاهر التشريع والاقتصاد وسوق الشغل ومناخ الأعمال التي من شأنها تسهيل أو إعاقه جذب المواهب ونموها.

أما فيما يتعلق بالمخرجات، فإن المؤشر يميز بين مستويين اثنين للموهبة، والتي يمكن اعتبارها على نطاق واسع على أنها متوسطة المستوى وعالية المستوى. فالمهارات ذات المستوى المتوسط، تسمى بالمهارات المهنية والتقنية أو VT Skills، وهي تصف المواهب التي لها قاعدة تقنية أو مهنية مكتسبة من خلال التكوين المهني والتجربة المهنية. ويتم قياس تأثير المواهب التقنية والمهنية من خلال درجة قابلية التوظيف ومدى ملاءمة التكوين مع متطلبات سوق الشغل. أما المواهب ذات المستوى العالي، فتسمى بمواهب المعرفة العالمية GK، وترتبط بالعاملين في مجال المعرفة سواء في المهن التقنية أو الإدارية أو القيادية التي تتطلب الإبداع وحل المشكلات. ويتم تقييم تأثيرها الاقتصادي من خلال مؤشرات الابتكار وريادة الأعمال وتطوير الصناعات عالية القيمة. وتشكل المواهب VT و GK مخرجات المؤشر.

ملحق 5: تجارب دولية في مجال تدبير موارد البشرية في الوظيفة العمومية

تتمثل أبرز الخصائص التي تميز نظام تدبير الموارد البشرية في الوظيفة العمومية في كوريا الجنوبية وفرنسا وكندا، كما يلي:

تدبير الموارد البشرية في الوظيفة العمومية	
<p>- وظيفة عمومية تتميز بالطابع المهني وقدرتها على اجتذاب المواطنين وطابعها المتمسم بالتجديد، وفي بعض الأحيان، يمكن تعيين بعض الموظفين المختصين من ذوي الخبرة حسب المؤهلات التي يتوفرون عليها، بغية توظيف أكثرهم كفاءة، والانفتاح على القطاع الخاص.</p> <p>- تعزيز ونشر أخلاقيات وقيم قوية داخل الإدارة، والانفتاح بشكل كبير على الأشخاص ذوي الإعاقة، وساكنة العالم القروي وذوي الدخل المنخفض، والنساء. وفي نهاية سنة 2017، كانت الوظيفة العمومية تضم لأول مرة في تاريخها، أكثر من 50 في المائة من النساء.</p> <p>- التعويضات المادية القائمة على نجاعة الأداء لتطوير التنافسية بين الموظفين.</p> <p>- تدبير الموارد البشرية الرقمية منذ التوظيف وحتى بلوغ سن التقاعد، بما في ذلك تدبير التقييم والتكوين.</p> <p>- منظومة تكوين متطورة وعملية ومنفتحة على التكنولوجيات الجديدة تشجيع جميع الموظفين على الانخراط في التكوين بشكل منتظم من أجل تطوير معارفهم ومهاراتهم. ويجب أن يستفيد الموظفون من السلم 4 إلى 9 من 80 إلى 100 ساعة من التكوين سنوياً، من بينها 40 في المائة في المجالات المهنية و60 في المائة في مجال التطور الشخصي.</p>	<p>كوريا الجنوبية</p>
<p>- تعزيز إدارة الوظائف والكفاءات بغية استشراف أفضل لحاجيات الدولة على المدى القصير والمتوسط وتحديد السياسات المشتركة بين الوزارات في مجال التوظيف والتكوين والترقية الداخلية داخل وظائف الدولة ؛</p> <p>- تعزيز التكوين الأساسي والمستمر للموظفين من خلال وضع ورش لتحسين منظومة التكوين في الدولة بغية تعضيد أنشطة التكوين وتطوير مشاريع متجددة بغية تقديم الدعم للوزارات ؛</p> <p>- لاتمركز حقيقي في تدبير الموارد البشرية التي توفر مزيداً من المسؤوليات وتفسح المجال أمام الخدمات اللامتمركزة، فضلاً عن التفكير في تجديد الحوار الاجتماعي على المستوى المحلي ؛</p> <p>- تغيير في أساليب تدبير الأطر العليا. وتتم ملاءمة أساليب الحياة الإدارية للأطر المسيرة والعليا للدولة بغية تثمين الحركية والتبادل بين الوزارات وبين الإدارة المركزية والإدارة اللامتمركزة وكذا الانفتاح على آفاق دولية ؛</p> <p>- تنمية ثقافة التسيير داخل الوظيفة العمومية في إطار المخططات التسييرية للوزارات.</p>	<p>فرنسا</p>

- تقديم مسارات التعلم المستهدفة استجابة لحاجيات الفرد والوظيفة العمومية على حد سواء.
- إنشاء برامج مخصصة للخلف تكون ذات إمكانات عالية
- وضع مقاربات جديدة لتدبير نجاعة الأداء
- توفير بيئات عمل محفزة من خلال تصميم تنظيم للعمل يتلاءم مع الواقع الجديد و نشر خدمات الموارد البشرية التي تعزز إنجاح التحولات التنظيمية
- تنفيذ رؤية شاملة لصحة العاملين في الوسط المهني. وتهدف إلى تعزيز الصحة في العمل وكذا الوقاية وتدبير أنواع الإعاقات وتأطير العودة إلى العمل. وتعد إدارة صحة العاملين جزءاً لا يتجزأ من جميع أنشطة التدبير
- وضع مقاربات جديدة لتدبير نجاعة الأداء ويتم تطبيق آليات التتبع بشكل منتظم، من أجل تقييم الأداء بشكل مستمر وإدراج التحسينات اللازمة في أقرب وقت ممكن

كندا

ملحق 6 : تجارب دولية في مجال التكوين المستمر

أظهرت الدراسة المتعلقة بمنظومة التعلم مدى الحياة بكل من سنغافورة والدانمارك وفرنسا أهمية الدعم المالي والحكامة التي تركز على إشراك الفرقاء الاجتماعيين والقطاع الخاص بشكل مكثف وكذا اعتماد التنزيل الجهوي للبرامج. وتتلخص أهم الاستنتاجات فيما يلي:

التمويل

<p>- التكلفة بمصاريف التسجيل في حدود 50% و90% من التكاليف بالنسبة للأشخاص الذين يمولون تكوينهم بأنفسهم</p> <p>- منح تعويض عن التكوين يصل إلى 2.94 أورو للساعة للمواطنين السنغافوريين البالغين 35 سنة على الأقل والذين يتقاضون 1242 أورو شهريا</p> <p>- بالنسبة للتكوين الذي يتكفل به المشغل، تمنح الحكومة للمشغل نفس نوع المساعدة التي تتراوح ما بين 50% و90% من تكلفة التكوين وكذا تعويضا عن غياب الأجير يعادل 80%-95% من الأجور الإجمالية الأساسية عن كل ساعة عمل</p> <p>- ضريبة قدرها 0,25% من التعويض الشهري لكل مستخدم تدفع في الصندوق المخصص لتنمية المهارات بغية دعم برامج تكوين القوى العاملة وتزويد المشغلين بالإعانات في إطار منظومة وطنية للتكوين المستمر.</p> <p>- اعتمادات تكوين المواطنين الذين تتراوح أعمارهم بين 25 عاماً فأكثر والمقدرة بـ 500 دولار سنغافوري (324 أورو) وغير المحددة بسقف زمني، مع مساعدات إضافية لدفع تكاليف التكوين علاوة على المساعدات الحكومية.</p>	<p>سنغافورة</p>
<p>- برامج ممولة بشكل كبير من طرف الصناديق العمومية</p> <p>- يتم وضع نظام مساهمة على شكل رسوم يدفعها جميع الأجراء والعاملون المستقلون. ويتم تحصيلها بتزامن مع الضريبة على الدخل / الأرباح وتمثل حالياً 8% من مداخيل الأجور/ أرباح العاملين المستقلين</p> <p>- يحق للعاطلين عن العمل الحصول على ستة أسابيع من التكوين المهني المجاني مع تعويض خاص يعادل مبلغ التعويض عن البطالة، أي 90% من الراتب السابق</p> <p>- المقاولات التي يشارك أجراءها في برنامج للتكوين المستمر مع استمرارهم في تلقي رواتبهم، مؤهلة للحصول على تعويض يعادل أعلى نسبة للتعويض عن البطالة</p> <p>- يحصل المشاركون غير الأجراء على إعانة من الدولة لتكوين الكبار تعادل المعدل الأعلى للتعويض عن البطالة. كما قد يحصلون على تعويض عن النقل أو الإقامة في حالة الضرورة.</p>	<p>الدنمارك</p>

<p>– في إطار سياستها التعاقدية، تتدخل الدولة على عدة مستويات: تقديم مساعدات إلى مؤسسات التكوين، والمقاولات والهيئات المهنية، والمخصصات المالية لدعم اللاتمرکز المقدمة للجهات ؛</p> <p>– إمكانيات التمويل المشترك والتسيق بين الممولين من خلال الصندوق الاجتماعي الأوروبي، ورئيس المفوضية السامية للكفاءات والإدماج عبر التشغيل، إلخ.</p>	<p>فرنسا</p>
--	---------------------

الحكامة

<p>– تعتبر وكالة تنمية القوى العاملة السنغافورية الوكالة الحكومية المسؤولة عن برامج التكوين الوطنية، والهدف منها هو مساعدة القوى العاملة على أن تظل قادرة على المنافسة وقابلة للتوظيف. وتقوم الوكالة بتدبير ضريبة تنمية الكفاءات وصندوق تنمية المهارات</p> <p>– التعاون الوثيق مع قطاعات النشاط المعنية، لا سيما من خلال إحصاء كفاءات القوى العاملة حسب القطاع وتشكيل لجان مسؤولة عن التكوين (مجالس التكوين). وهناك داخل كل لجنة رئيس يتولى تسييرها. ومن بين الأعضاء، نجد فاعلين رئيسيين في هذا القطاع وجمعيات وممثلي النقابات والوكالات الاقتصادية وممثلين عن الحكومة.</p>	<p>سنغافورة</p>
<p>– ترتبط منظومة التكوين المهني المستمر بوزارة الشغل. وتضم المجلس الوطني لتكوين الكبار الذي يضطلع بدور استشاري لدى وزارة التربية والتعليم و11 لجنة وطنية للتكوين المستمر، تتكون من ممثلين عن الفرقاء الاجتماعيين، المنتسبين إلى مختلف قطاعات الأنشطة. ويضطلعون بدور توجيهي من حيث محتوى الدورات التدريبية وهيكلتها ومدتها وتقييم البرامج</p> <p>– تكون هذه اللجان حاضرة على مستوى ترابي أقل أهمية (لجان محلية للتكوين) حيث تقدم استشارات للمؤسسات ومراكز التكوين المهنية عند إعداد محتويات البرامج وملاءمة التكوين مع الحاجيات المحلية لسوق الشغل</p>	<p>الدنمارك</p>
<p>– يتولى قطاعان وزاريان بشكل خاص التكوين المهني المستمر: وزارة العمل والتكوين المهني والحوار الاجتماعي التي توجه سياسة التكوين المهني المستمر بغية تأمين المسارات المهنية والولوج إلى التشغيل؛ ووزارة التربية الوطنية التي تضطلع بمهمة عملياتية للتكوين المستمر للكبار</p> <p>– تبنت الدولة والمجالس الجهوية ومؤسسات التكوين العمومية والخاصة والمنظمات المهنية والنقابية والأسرية في التكوين المهني</p>	<p>فرنسا</p>

الآليات

<p>- برنامج الارتقاء بالمهارات والقدرة على الصمود: تحسين المعارف والقدرة على الصمود</p> <p>- مؤهلات القوى العاملة: تيسير الانتقال من القطاع التقليدي للتكوين قبل التوظيف إلى قطاع التكوين المستمر؛ مساعدة الأجراء في الحصول على شغل، والتقدم في مسارهم المهني، وتولي وظائف جديدة، والانتقال من منصب شغل إلى آخر أو حتى من قطاع نشاط إلى آخر.</p> <p>- مهارات المستقبل: إتاحة الفرصة للمواطنين السنغافوريين لتطوير إمكاناتهم مدى الحياة، بغض النظر عن أولى المناصب شغلوه</p> <p>- الأجراء في بداية حياتهم المهنية: تقديم مساعدات لدعم التوجيه المهني للطلاب داخل مؤسساتهم؛ خدمات التكوين والمواكبة المهنيين المقدمين من طرف شبكة مراكز التوجيه المهني التابعة لـ WDA بالنسبة للأجراء الكبار؛ P-Max برنامج يهدف إلى تسهيل التكوين من خلال الإدماج المهني (تشغيل وتكوين) الأطر والمسيرين وما شابههم داخل المقاولات الصغيرة والمتوسطة.</p> <p>- المشغلون: برنامج P-Max للمقاولات الصغيرة والمتوسطة في مجال التوظيف والموارد البشرية والاتصالات</p>	<p>سنغافورة</p>
<p>- برامج التكوين التحضيري: دورات محو الأمية والرياضيات التي تستهدف أساساً الأشخاص الذين يعانون من صعوبات في التعلم؛</p> <p>- برامج التعليم الأساسي للكبار: موجه للأشخاص الذين لا يتوفرون على مؤهلات كافية والذين يتوفرون على خبرة لا تقل عن سنتين؛</p> <p>- التعليم العام للكبار: للأشخاص الذين لم يكملوا الطور الأول من التعليم الثانوي؛</p> <p>- الدروس التحضيرية العليا ذات المادة الواحدة: الموجهة للكبار الذين هم في حاجة إلى الحصول على دبلوم التعليم الثانوي للاستفادة من برنامج خاص للتعليم العالي؛</p> <p>- التكوين المهني للكبار: الموجه أساساً للعمال المؤهلين أو غير المؤهلين في سوق الشغل الذين هم في حاجة لتطوير مهاراتهم وكذا الباحثين عن شغل. ويتم وضع البرامج وملاءمتها وفقاً لحاجيات سوق الشغل.</p>	<p>الدنمارك</p>

- مخطط التكوين: يجري الأجراء تكوينهم خلال ساعات العمل حسب أولويات المقاول؛
- الحق الشخصي في التكوين: للأجراء الحق في 24 ساعة تكوين كل سنة ويمكنهم الاستفادة منها خلال السنة التي تليها؛
- يستفيد كل شخص يبلغ من العمر 16 سنة على الأقل من حساب شخصي للتكوين منذ ولوجه إلى الحياة العملية حتى بلوغه سن التقاعد، بغض النظر عن وضعه: أجير، باحث عن عمل، عامل مستقل، إلخ. ويرتبط هذا الحساب بالشخص المعني الذي يمكنه تعبئته طوال حياته العملية؛
- يتيح الحساب الشخصي للتكوين للعامل الاستفادة من 24 ساعة من التدريب في السنة، في حدود 150 ساعة (24 ساعة سنويا حتى 120 ساعة ثم 12 ساعة سنويا حتى 150 ساعة). ومنذ فاتح يناير 2017، حل هذا الحساب محل نظام الحق الفردي في التكوين؛
- يستفيد غير الأجراء (فلاحون، حرفيون، عمال مستقلون، تجار، مهن حرة) من الحساب الشخصي للتكوين منذ سنة 2018؛
- منذ سنة 2019، يُقيّد الحساب الشخصي للتكوين بالأورو في نهاية كل سنة، بدل احتساب الساعات (500 أورو سنوياً مع سقف 5000 أورو). وتتعزز تعبئة الحساب من طرف العاملين بمستوى عالٍ من التأهيل (800 أورو بحد أقصى 8000 أورو)؛
- ويمكن أن تكون هناك تجاوزات في مبلغ الحساب الشخصي للتكوين لا سيما من خلال: مُشغل الكفاءات؛ قطب الشغل؛ الجهة أو الدولة؛ المشغل أو صاحب الحساب نفسه؛
- يقوم الأجير بتفعيل حسابه الشخصي للتكوين عندما يرغب في ذلك خارج ساعات العمل. وفي المقابل، عندما تتم تعبئة هذا الحساب كلياً أو جزئياً أثناء وقت العمل، يُرسل الموظف رخصة بالتغيب إلى المشغل.
- فترة التأهيل المهني
- عطلة فردية للتكوين
- العطلة للقيام بتقييم المهارات أو إجراء مقارنة التحقق من الخبرات المكتسبة

فرنسا

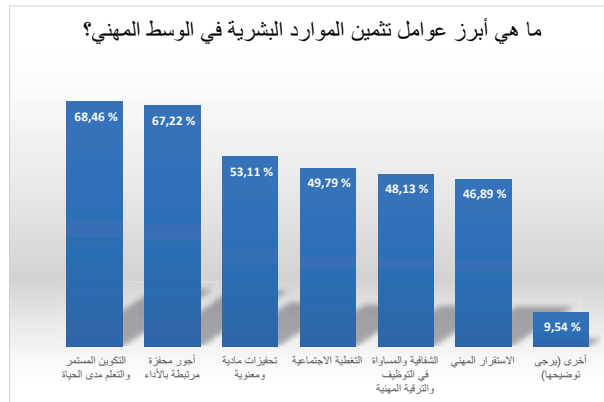
ملحق رقم 7: نتائج الاستشارة التي جرى إطلاقها على منصة المشاركة المواطنة «أشارك» (ouchariko.ma) حول موضوع الرأسمال البشري

نتائج الاستشارة التي أطلقها المجلس على المنصة الرقمية «أشارك» (ouchariko.ma) حول تثمين الرأسمال البشري في الوسط المهني

في إطار إعداد المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي لرأيه حول تثمين الرأسمال البشري في الوسط المهني، أطلق المجلس استشارة مواطنة على المنصة الرقمية «أشارك» (ouchariko.ma) لاستطلاع آراء المواطنين والمواطنات حول الموضوع، وذلك خلال الفترة ما بين 23 دجنبر 2022 و13 يناير 2023. وقد بلغ مجموع التفاعلات 84957 منها 241 مشاركاً أجابوا على أسئلة الاستبيان الذي أعدّه المجلس في هذا الموضوع. وتعكس هذه التفاعلات تمثلات المواطنين والمواطنات المشاركين بخصوص سبل تثمين الرأسمال البشري في الوسط المهني وكذا أبرز التحديات والرهانات التي ستواجهها بلادنا في السنوات القادمة في مجال التشغيل.

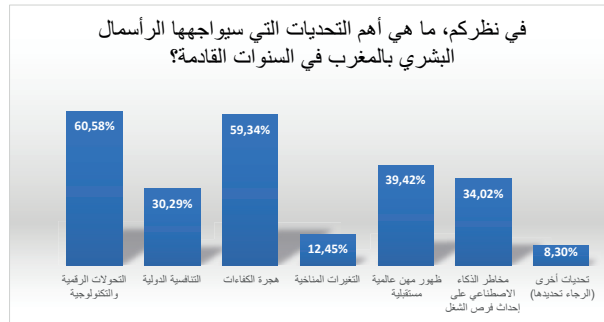
أبرز العوامل التي من شأنها تثمين الرأسمال البشري

يرى المشاركون في هذه الاستشارة المواطنة أن تثمين الكفاءات يمر أساساً عبر الرفع من مستوى تأهيل الرأسمال البشري وضمان شروط مادية جذابة ترتبط بالأداء. في هذا الصدد، تصدّر التكوين المستمر والتعلم مدى الحياة قائمة اختيارات المشاركين بنسبة 68.46 في المائة منهم، متقدماً بشكل طفيف على الأجور المحفزة المرتبطة بالأداء (67.22 في المائة). في حين اعتبر 53.11 في المائة من المشاركين أن التحفيزات المادية والمعنوية، هي عامل أساسي في تثمين الرأسمال البشري. بينما أجمعت آراء قرابة نصف المشاركين على العوامل المرتبطة بظروف العمل الآمنة، وذلك بنسبة 49.79 في المائة للتغطية الاجتماعية، و48.13 في المائة للشفافية والمساواة في التوظيف والترقية المهنية، و46.89 في المائة للاستقرار المهني.



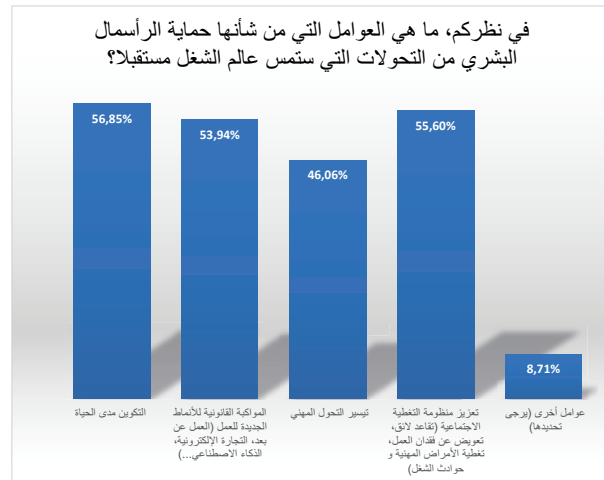
أبرز التحديات

يرى 60.58 في المائة من المشاركين أن التحولات الرقمية والتكنولوجية هي أبرز التحديات التي سيواجهها الرأسمال البشري بالمغرب في السنوات القادمة، تليها هجرة الكفاءات بنسبة 59.34 في المائة من المشاركين. وتشكل التحديات المتعلقة بالعلومة وعدم مسايرة الكفاءات للتطور، محط انشغال قرابة نصف المشاركين، وذلك بواقع 39.42 في المائة فيما يتعلق بظهور مهن عالمية مستقبلية، و34.02 في المائة بالنسبة لمخاطر الذكاء الاصطناعي وتأثيرها على إحداث فرص الشغل، و30.29 في المائة بالنسبة للتنافسية الدولية. في حين، لا يعتقد أغلب المشاركين أن التغيرات المناخية قد تشكل تحدياً للرأسمال البشري في السنوات القادمة (12.45 في المائة فقط من المشاركين يربطون بين هذين العنصرين).



مقترحات

يعتبر المشاركون أن التحديات التي تطرحها التحولات التي ستمس عالم الشغل مستقبلا تتطلب بذل جهود حثيثة على مستويات مختلفة لمواجهتها. في هذا الصدد، كانت الإجابات على مختلف التدابير التي اقترحها الاستبيان متقاربة جدا مع أفضلية طفيفة لصالح التعلم مدى الحياة (56.85 في المائة). كما شكل تعزيز منظومة الحماية الاجتماعية بكافة مكوناتها، أمرا أساسيا بالنسبة لـ 55.60 في المائة من المشاركين. في حين، تعتبر المواكبة القانونية للأنماط الجديدة للعمل، وتيسير التحول المهني، من أهم التدابير بالنسبة لـ 53.94 في المائة و 46.06 في المائة من المشاركين على التوالي.



ختاماً، يتجلى من هذه الاستشارة المواطنة أن مسألة تأهيل الموارد البشرية من خلال التكوين المستمر والتعلم مدى الحياة، تشكل أبرز اهتمامات المشاركين سواء بوصفها عاملاً لتثمين الرأسمال البشري الحالي (68.46 في المائة) أو كوسيلة لحمايتهم من التحولات المستقبلية لعالم الشغل (56.85 في المائة). في حين، تعتبر الشروط المادية المرتبطة بالإنصاف وإعمال مبادئ الاستحقاق، عوامل تشغل بال غالبية المشاركين (منظومة أجور محفزة مرتبطة بالأداء: 67.22 في المائة؛ تحفيزات مادية ومعنوية: 53.11 في المائة؛ الشفافية والمساواة في التوظيف والتدرج المهني: 48.13 في المائة). من جهة أخرى، تتفاقم المخاوف بشأن التحديات المستقبلية التي تواجه الرأسمال البشري بشكل خاص، وتتعلق بجوانب وأبعاد مختلفة (التحولات الرقمية والتكنولوجية: 60.58 في المائة؛ هجرة الكفاءات: 59.34 في المائة؛ ظهور مهن عالمية مستقبلية 39.42 في المائة)؛ مخاطر الذكاء الاصطناعي على إحداث فرص الشغل: 34.02 في المائة؛ التنافسية الدولية: 30.29 في المائة. ولمواجهة هذه التحديات، يوصي المشاركون بتعزيز الأنظمة الكفيلة بتدبير التقلبات التي يمكن أن يشهدها عالم الشغل مستقبلاً، من خلال تقوية آليات الحماية الاجتماعية (56.60 في المائة)، وتنظيم الأنماط الجديدة للعمل (53.94 في المائة)، وتيسير التحول المهني (46.06 في المائة).

