

المجلس الأعلى للتعليم
الهيئة الوطنية للتقويم
و
المجلس الاقتصادي والاجتماعي

دراسة

قابلية تشغيل الشباب: السبل والوسائل
التعامل مع البطالة والانخراط من أجل العمالة المؤهلة

ملخص

تحت إشراف:

نور الدين العوفي وسعيد حنشان

نوفمبر 2011

تحت إشراف:

نور الدين العوفي (جامعة محمد الخامس، الرباط)
سعيد حنشان (الهيئة الوطنية للتقويم، المجلس الأعلى للتعليم)

وائل بنعبدالعالى (الهيئة الوطنية للتقويم، المجلس الأعلى للتعليم)
أمينة بنبيكة (الهيئة الوطنية للتقويم، المجلس الأعلى للتعليم)
فاطمة برحو (الهيئة الوطنية للتقويم، المجلس الأعلى للتعليم)
سعد الله برحيلي (الهيئة الوطنية للتقويم، المجلس الأعلى للتعليم)
سناء شدادى (الهيئة الوطنية للتقويم، المجلس الأعلى للتعليم)
هدى الأصمعي (الهيئة الوطنية للتقويم، المجلس الأعلى للتعليم)
نسرین إيدير (الهيئة الوطنية للتقويم، المجلس الأعلى للتعليم)
خالد الشنكيطي (الهيئة الوطنية للتقويم، المجلس الأعلى للتعليم)
ليلى لبيض (الهيئة الوطنية للتقويم، المجلس الأعلى للتعليم)
عبد الحق كمال (الهيئة الوطنية للتقويم، المجلس الأعلى للتعليم)
نوال الزعج (الهيئة الوطنية للتقويم، المجلس الأعلى للتعليم)

ملخص

1. مغرب الأوراش: آفاق جديدة للشباب
2. إعادة طرح قضية تشغيل الشباب
 - 2.1. إعادة صياغة الفرضيات حول البطالة
 - 2.1.1. العلاقة بين التعليم والتكوين: علاقة متلازمة
 - 2.1.2. بطالة الشباب لا تنحصر في بطالة حملة الشهادات
 - 2.1.3. النظام الصناعي: الميزة النوعية مقابل الميزة النسبية
 - 2.1.4. التأمين المرن: الجمع بين مرونة العمل وتأمين الشغل
 - 2.2. تجديد مقاربات تشغيل الشباب
 - 2.2.1. إدماج الشباب: مسلسل طولي مركب
 - 2.2.2. تقطيع سوق الشغل: تكاليف الولوج
 - 2.2.3. أبحاث المسار ...
 - 2.2.4. ... نحو مقاربات تتعلق بالمسار والجيل
3. تشغيل الشباب: الوظائف السيئة تقصي الوظائف الجيدة
 - 3.1. منظومة التربية والتكوين: أمد الحياة الدراسية ضعيف جدا
 - 3.1.1. المغادرة المبكرة للدراسة
 - 3.1.2. البطالة خارج إطار الدراسة
 - 3.1.3. انعطاف واضح منذ الإصلاح
 - 3.2. سوق الشغل : هيكلية غير مشجعة على تشغيل حملة الشهادات الأعلى
 - 3.2.1. الشباب أكثر عرضة للبطالة عموما
 - 3.2.2. ... ولا سيما بالنسبة للبطالة طويلة الأمد
 - 3.2.3. انخفاض طفيف لمعدلات البطالة في صفوف الشباب غير الحاصلين على الشهادات
 - 3.3. النظام الإنتاجي: انتشار الشغل ضعيف التأهيل
 - 3.3.1. انخفاض عنصر الأجور واستمرار وجود العمالة غير مدفوعة الأجر
 - 3.3.2. عدم تكافؤ فرص وولوج الشغل وعدم استقرار علاقة الشغل
4. التكوين المهني: تقسيم وامتهان
 - 4.1. الولوج إلى أول منصب شغل: مدة انتظار غير متكافئة
 - 4.2. شغل مؤدى عنه لكن غير مؤمن
 - 4.3. مسارات تتميز بتعاقب فترات العمل وفترات البطالة
 - 4.3.1. مسارات ... : انتشار حالة البطالة
 - 4.3.2. مسارات غير متجانسة: انتشار فترات البطالة
 - 4.4. حينما تكون البطالة عاملا مهينا غير مؤهل
 - 4.5. الإدماج المهني، عدم التجانس الفردي وتداخل الوضعيات

- 4.5.1. الإدماج المهني قيد الحركة
- 4.5.2. مؤشرات طولية لسيروورة الإدماج
- 4.5.3. "الخصائص الفردية" لها تأثير على احتمال الإدماج
- 4.5.4. التكوين بالتناوب ييسر الإدماج ويحسن استقرار الشغل
- 4.5.5. تداخل الوضعيات يحدد الإدماج ونوعية الشغل
- 4.5.6. اتجاه نحو تحسين عرض الشرائح العليا للتكوين المهني

5. إدماج خريجي التعليم العالي (عناصر البحث)

5.1. المبادئ

5.2. المنهجية

5.3. العينات

6. تعاقد وطني لتشغيل الشباب

6.1.1. التعليم: قيمة مضافة للتنمية

6.1.2. الشغل المنتج: ملك مشترك

6.1.3. تكافؤ القدرات: شرط لازم لولوج الجميع إلى الشغل

6.1.4. الشغل اللائق: من عوامل الكرامة الإنسانية

6.1.5. الشغل المؤدى عنه: عامل للتطور الاجتماعي

6.2. التزامات لصالح العمالة المؤهلة والشغل اللائق

6.2.1. الرأسمال البشري والإدماج المهني

6.2.2. الحكامة والضبط

مراجع بيبليوغرافية:

ملاحق

الملحق 1: القاعدة الطولية للتعليم

الملحق 2: الإدماج المهني وتداخل الوضعيات

الملحق 3: نموذج الوحدة الاحتمالية البسيطة

0. الهدف من الدراسة. إنجاز دراسة حول قابلية التشغيل لدى الشباب بتعاون بين المجلس الأعلى للتعليم، ولاسيما الهيئة الوطنية للتقويم لديه، والمجلس الاقتصادي والاجتماعي.

1. مغرب الأوراش: المنظور المعتمد يأخذ بعين الاعتبار التغييرات المتعلقة بالسياقين الدولي والوطني.

- أما على الصعيد الدولي، فمن الضروري اعتبار المبادئ المتعلقة بمفهوم منظمة العمل الدولية للعمل اللائق.

- وأما على الصعيد الوطني، فإن الدستور الجديد الذي تم التصويت عليه في فاتح يوليوز 2011، وضع، لأول مرة في بلادنا، مبدأ العمل اللائق والتزام السلطات العمومية بضمان شروط "حياة كريمة" لكافة المواطنين في صميم "الحقوق والحريات الأساسية" (المادة 31).

2. إعادة النظر في مسألة تشغيل الشباب، وتبدأ الدراسة من خلال مراجعة مسألة البطالة وتشغيل الشباب، وذلك على المستويين النظري والمنهجي.

يتعلق المستوى الأول بالافتراضات الكامنة وراء هذه المشكلة. فالتغييرات التي حدثت منذ مطلع القرن العشرين، وخاصة من حيث المعايير المرتبطة بظروف البطالة بشكل عام، وتشغيل الشباب بصفة خاصة، تستدعي، في الواقع، إعادة التفكير في كل الأمور التي تؤسس وتبرر السياسات التي انتهجتها السلطات العمومية منذ التسعينيات من القرن الماضي لمكافحة البطالة وخلق فرص الشغل.

أ. الفرضية القائلة بأن العلاقة بين التعليم والتكوين هي تزامنية أكثر منها تسلسلية؛

ب. لا يمكن حصر بطالة الشباب في بطالة حملة الشواهد؛

ت. الدور المتنامي داخل النظام الصناعي للميزة الكمية للوظائف المؤهلة بالمقارنة مع الميزة النسبية الكلاسيكية القائمة على استخدام اليد العاملة الأقل تكلفة؛

ث. أخيراً، فرضية الأمن المرن، التي تفيد بأن مرونة العمل يمكن أن تجتمع في مسلسل متقدم مع مبدأ الأمن الوظيفي.

يهم المستوى المنهجي المعدات الإحصائية والتحليلية. فمن أجل معالجة إشكالية الإدماج المهني للشباب بكيفية صحيحة، تفضل الدراسة اللجوء إلى مقارنة متعددة الأبعاد تقوم على البيانات الطولية التي تصف مسارات الشباب في النظام المدرسي و / أو التكويني، وعلى سوق الشغل، وعلى تحديد النماذج الاقتصادية القياسية ذات الصلة.

من المؤكد أن البحث حول التشغيل المنجز من طرف المندوبية السامية للتخطيط، يبقى واحداً من الآليات الأكثر شمولية، حيث يوفر مؤشرات حول التشغيل على المستوى الوطني. مع ذلك، ينبغي وضع حدود فيما يتعلق باستعمال هذه المعطيات سواء على مستوى القيود المتعلقة باختيار الفئات المرصودة (النشاط والعمول، والبطالة)، أو على مستوى قياس دينامية العمل. بالموازاة مع ذلك، فإن المعطيات الصادرة عن قطاع التكوين المهني حول "مسالك الخريجين" تستدعي أخذ مسلسل الإدماج بعين الاعتبار.

يحاول هذا التقرير حشد شبكة دقيقة للمفاهيم والاختبارات التجريبية من حيث المراحل (التشغيل، البطالة، التدريب، أو التوقف المؤقت عن العمل)، ومن حيث الانتقال (الانتقال من حالة إلى أخرى: من العمالة إلى البطالة ومن البطالة إلى التوقف، الخ)، ومن حيث مسلسل الإدماج (مسار مؤقت يرسم

مختلف الأوضاع التي يعيشها فرد منذ تخرجه من المنظومة التربوية والتكوينية)، ومن حيث الظروف الأولية، ومن حيث حالة تداخل الوضعيات، إلخ.

3. مناصب الشغل "غير الجيدة" تقصي المناصب "الأفضل": يفيد تحليل "الوضع العام" لتشغيل الشباب بوجود ارتباط وثيق ما بين جودة منظومة التربية والتكوين ومدى قدرة الآليات التنموية، ولاسيما النظام الصناعي، على توفير مناصب شغل مؤهلة؛

4. يتجلى ضعف قدرة المنظومة على الاحتفاظ بالمتعلمين لمدة أطول في مغادرتهم المبكرة للمنظومة وفي وجود حالات استثنائية تتأرجح ما بين العمل والبطالة: فعلى الرغم من التطور الذي تم إحرازه في السنوات العشر الأخيرة، والذي تمثل في التنزيل التدريجي للميثاق الوطني للتربية والتكوين، فإن متوسط مدة تدرس التلاميذ البالغين 15 سنة من العمر فما فوق لا يتعدى خمس سنوات. من ثم، فإن المغرب مطالب برفع هذه المدة إلى سبع سنوات على الأقل حتى يرقى إلى مستوى الدول الصاعدة (7،5 في البرازيل؛ 7 في تركيا؛ 9،1 في المكسيك؛ 10،1 في الشيلي).

إن بتحليل خاصيات توزيع متوسط تدرس الفئات المعنية، يتضح أنه من أجل تحقيق هذا الهدف على نحو ذاتي، يجب أن تحتفظ المنظومة بالمتدربين حاليًا داخلها لأطول مدة ممكنة.

يتعلق الأمر بالخصوص برفع هذه المدة، التي تقدر حاليًا بـ 10 سنوات، إلى ما يفوق 14 سنة، وهو ما يجب أن يترتب عنه توسيع وتنويع العرض التربوي والتكويني، من جهة، والرفع من مدة التعليم الإلزامي لما فوق 15 سنة من جهة ثانية، مع التأكيد على أن تقويم المتعلمين عند الخروج يجب أن يتم على أساس المستوى وليس على أساس مدة التمدريس.

إن ما بين حالات الشغل والبطالة والتوقف المؤقت للنشاط، يلاحظ، على أرض الواقع، وجود عدد من مناطق الظل، تكوّن ما يطلق عليه "هالة البطالة": يتعلق الأمر إما بطالبي شغل يتراجعون عن البحث عن شغل إما لشعور بالإحباط أو بالإقصاء؛ أو بطلبة يقررون الخوض في دراسات عليا لعدم حصولهم على شغل؛ أو بصيغ شغل استثنائية من قبيل الشغل المؤقت أو غير القار؛ أو وضعيات بطالة موسمية ولاسيما في مجال الفلاحة؛ أو حالات من النشاط الهجين مثل الشغل غير القانوني أو السري، البيع غير المرخص به، إلخ.

في المغرب، أضافت المندوبية السامية للتخطيط تقييدا لتعريف "التوقف المؤقت للنشاط" هو: "عدم القيام بأية أنشطة لإنتاج سلع أو خدمات خلال الأسبوع السابق لإجراء البحث الميداني".

بناء عليه، فمن المرجح أن يخول الوقوف على فئة "التوقف المؤقت للنشاط" لدى الساكنة النشيطة، والذي يستلزم إعادة إحصاء المعطيات الخاصة بالشغل، بلورة تقديرات أكثر دقة بالنسبة لمعدلات البطالة وإماما أصح بصيغها الحقيقية، ومن ثم، أن يسمح ببلورة سياسات عمومية ملائمة في اتجاه مواجهتها.

5. تبقى سوق الشغل الوطنية، كما هي مهيكلة حاليًا، غير مشجعة على تشغيل ذوي الشهادات العليا: وهو ما يتجلى في ضعف إنتاج مناصب الشغل المؤهلة وفرص العمل الكريم على المستوى الوطني. تشهد على ذلك العديد من المؤشرات منمنمة الحقائق (faits stylisés)، ولاسيما:

أ) تعتبر فئة الشباب ولاسيما حملة الشهادات منهم الأكثر تعرضا للبطالة؛

ب) تتسم مناصب الشغل المحدثة عموما بكونها محدودة التأهيل، كما أن الفرص الممنوحة لحملة الشهادات قليلا ما تلائم مستوى تكوينهم؛

ج) قرابة مستخدمين من أصل ثلاثة يشتغلان بدون عقدة عمل، ولاسيما في القطاع الفلاحي وقطاع أشغال البناء حيث تتعدى نسبة هؤلاء 90%.

د) يمثل العمل غير المؤدى عنه 23% من معدل الشغل وطنيا و42% بالعالم القروي.

ه) قرابة 8% من الحجم الإجمالي للشغل هو إما عرضي أو موسمي.

و) لا تتعدى نسبة المستخدمين المستفيدين من التغطية الصحية 20%، 32% بالوسط الحضري و4،5% بالوسط القروي.

ز) إجمالاً، 16% من النشيطين الممارسين لنشاط ما يعبرون عن رغبتهم في تغيير عملهم (29% منهم بقطاع البناء والأشغال العمومية) للأسباب التالية: التطلع إلى أجره أفضل (72%)، عدم ملاءمة الشغل مع مستوى التكوين (1%)، عدم استقرار الشغل (9% و18،4% في البناء والأشغال العمومية).

6. يرجع حجم الشغل محدود التأهيل إلى الضعف النسبي للأجور على مستوى الاقتصاد: والحال أن هيكلية قطاع التشغيل تكشف، على المستوى الوطني، ضعف مكون الأجور ضمن فئة المأجورين؛ وهو ما يعادل 46% من مناصب الشغل المحدثة سنة 2009. فئة العاملين المستقلين تمثل 25% من مجموع الساكنة النشيطة، وكذا فئة المساعدين العائليين والمتدربين التي يجدر التذكير بأنها أعمال غير مؤدى عنها؛ كما أن نسبة هذه الفئة الأخيرة أكثر ارتفاعاً لدى الشباب: 52% بالنسبة للفئة العمرية 15-24 سنة وأكثر من 24% بالنسبة للفئة العمرية 25-34.

عموماً، وإذا ما أخذنا في الاعتبار عامل الأجور في تحديد نوعية الشغل، كما هو معمول به على مستوى المعهد الفرنسي الوطني للإحصاء والدراسات الاقتصادية، فإن نسبة البطالة ضمن الشباب ما بين 15 و24 سنة ترتفع من 18% (حسب تعريف المكتب الدولي للشغل والمندوبية السامية للتخطيط) إلى 62%. فالفارق الذي يقدر بعشرين (20) نقطة بالنسبة للفئة العمرية 25-34 سنة (34% بدل 14%) يميل إلى الاستقرار في حدود 13 نقطة بالنسبة لباقي الفئات العمرية: 18% بدل 5% بالنسبة لفئة 35-44 سنة، 15% مقابل 2% بالنسبة لفئة 45-59 سنة، و15% بدل 1% بالنسبة لفئة ما فوق 60 سنة.

إن الولوج إلى الشغل يعد أكثر صعوبة بالنسبة لحملة الشهادات العليا، حيث تشكل البطالة ضمن هذه الفئة (المستويان المتوسط والعالي) 71%. في المقابل، يمثل حاملو الشهادات ذات المستوى المتوسط الفئة الأكثر عرضة للشغل غير المستقر: 43% من الشباب ممن لا شهادة لهم هم عاطلون عن العمل بسبب الطرد.

أما نسبة البطالة المرتبطة بالتوقف عن العمل، فهي أكثر ارتفاعاً بالوسط القروي؛ الذي تبلغ فيه نسبة العمل الجزئي أو العرضي، هي الأخرى، 22%، مقابل 6% بالمجال الحضري.

7. اللا تكافؤ في الولوج، التجزيء ووصم المسار المهني: تلك هي السمات العامة التي تبرز عند تحليل منظومة التكوين المهني؛ وهي سمات تتخذ بعداً أعمق إذا ما قابلنا النتائج المحققة بالوسائل الضخمة التي ترصد لتحقيقها.

8. مدة انتظار متفاوتة: تقدر المدة المتوسطة لحالة البطالة التي تسبق الحصول على أول شغل ب 8 أشهر تقريباً، وقد تتفاوت بين 26 و37 شهراً. كما أن مدة الانتظار ترتفع (9 إلى 14 شهر) حين يؤخذ في الاعتبار عامل التناوب بين فترات التدريب وفترات توقف النشاط؛ إذ تصل نسبة الخريجين الذين لا ينجحون في إيجاد شغل للمرة الأولى 37% في المتوسط، وتمثل مدة الانتظار هذه وصماً مكلفاً على الشباب.

9. مناصب شغل مؤدى عنها، لكن تعاني من ضعف الاستقرار؛ يكشف البحث الميداني وضعيتين اثنتين: منصب الشغل الأول ومنصب الشغل الأخير (محصل عليه أربع سنوات بعد التخرج).

أ) غالباً ما يكون منصب الشغل الأول مؤدى عنه (قراءة 95% من الخريجين)، وهي نسبة تميل إلى الارتفاع مع الوقت، كما يتعلق الأمر في هذه الحال بشغل ظرفي (72% في 2002). لكن هذا الاتجاه سجل انخفاضاً ملحوظاً في 2006 (56%). أما الأجر، فيتباين بين 1000 درهم و2000 درهم وبهم 45% من الخريجين المأجورين (فوج 2006). في المقابل، تتقاضى نسبة مهمة من خريجي التكوين المهني أجر أقل من الحد الأدنى المحدد للأجور، أي ما يعادل 37% في 2004، مقابل 14% ممن يتقاضون مقابل عملهم الأول 2000 إلى 3000 درهم.

يعد القطاع الخاص المشغل الأول لخريجي التكوين المهني (ما يفوق 96%)، ولاسيما المقاولات الصغرى التي تشغل أقل من 10 مأجورين (59% من الخريجين في 2004 مقابل 31% في المقاولات التي تشغل 10 إلى 99 أجير).

ب) في 2006، قدرت نسبة اندماج الخريجين، أربع سنوات بعد خروجهم من المنظومة، ب 64% (مقابل 52% في 2000). نسبة البطالة، من جهة ثانية، تراجعت بين 35% و45% في نفس الفترة، في حين يميل سلم الأجر إلى التطور من منصب الشغل الأول إلى الثاني، أخذاً عامل التجربة في الاعتبار.

أما الحركية المهنية، فتظل رهينة بظروف العمل داخل المقولة؛ إذ يدفع عدم الاستقرار بالخريجين المأجورين إلى البحث عن فرص عمل أخرى.

10. مسارات تتعاقب فيها فترات الشغل والبطالة: تبرز المؤشرات التي تم الانكباب عليها تفاوتات بين حالات اندماج خريجي التكوين المهني؛ إذ أن هناك مسارات مختلفة بالفعل.

أ) فالمسارات "الموحدة" يطبعها غلبة حالة البطالة (حوالي 27% من المستطلعين سنة 2006 مقابل 7% فقط بالنسبة لحملة الشهادات من ذوي المسار "نشط بدون انقطاع").

ب) تتسم المسارات غير المتجانسة هي الأخرى بغلبة حالة البطالة.

11. البطالة: عامل لوصم المسار المهني ولإقصاء: يبرز تنوع مسارات اندماج حملة الشهادات وجود حركية على مستوى سوق الشغل وأن هذه المسارات مطبوعة بتعاقب حالات البطالة والشغل والتوقف عن العمل أو حالات التدريب. عدم الاستقرار هذا قد تكون له آثار على الاندماج الفعلي لحملة الشهادات في سوق الشغل، كما أن تكرار حالات البطالة قد يؤدي إلى وصمة المسار المهني بل وإلى إقصاء الخريجين الشباب من سوق الشغل.

12. عدم انسجام على المستوى الفردي وتداخل الوضعيات: من أجل نمذجة المسار المهني لخريجي التكوين المهني، تم اللجوء إلى نموذج الوحدة الاحتمالية البسيطة "probit" الديناميكي ذي الآثار العشوائية؛ إذ تسمح المعطيات الطولية بالفعل بتقدير دقيق لعوامل من قبيل الظروف الأولية وتداخل الوضعيات، هذا بعدما يتم رصد عدم التجانس الفردي، الذي لا تأخذه المتغيرات التفسيرية في الاعتبار.

يمكن رصد دينامية هذا النموذج من خلال ثلاثة عوامل:

(أ) يعكس تداخل الوضعيات أثر المسارات المهنية السابقة، ويتم إدماجها في صيغة متغير تابع مؤجل (*variable dépendante retardée*).

(ب) الظروف الأولية التي تمثل الوضعيات الأولى لسيرورة الانتقال إلى سوق الشغل. (ت) يتم إدماج عامل عدم الانسجام، الذي لا تتم ملاحظته، لكي يتم تدارك التحيز المسجل على مستوى المتغيرات التي تم إغفالها والتقاط آثارها المستديمة على مسار اندماج الفرد.

13. "الخاصيات الشخصية" لها تأثير في احتمالات الاندماج: يمكن تسليط الضوء على عاملين منمي الحقائق (*faits stylisés*) على مستوى الأثر الذي تحدثه "الخاصيات الشخصية" على الاندماج المهني.

(أ) متغير النوع: للذكور حظوظ أكبر للاندماج مقارنة بالإناث.

(ب) متغير الحالة العائلية: للخريج الأعزب حظوظ أكبر للاندماج بفضل حركية أهم وقابلية أكبر لقبول شغل بدون ضمانات استقرار.

14. التكوين بالتناوب يعزز الاندماج ويحسن من استقرار الشغل: تبرز نتائج التوصيفات المختلفة على أن فترات التدريب لها أثر هام، لكن ممتايز، على احتمال اندماج خريجي التكوين المهني، كما تحيل إلى أن تطور آليات التكوين المهني إلى آليات للتكوين بالتناوب وبالتدرج من شأنه أن يسهل الاندماج.

15. تداخل الوضعيات يحدد الاندماج وجودة الشغل: تبرز توصيفات النماذج أن شغل منصب مستقر يضعف من احتمالات الرجوع إلى البطالة؛ فمن المرجح فعلا أن يندمج خريج التكوين المهني بسهولة إذا ما كان قد اشتغل في السابق. في المقابل، تعد حظوظ الخريج الذي عاش مرحلة بطالة أقل في إيجاد منصب شغل.

يرتكز النموذج الذي تمت بلورته على متغير الاندماج الذي يحدد جودة الشغل من حيث استقراره، وذلك في غياب متغيرات مستقاة من البحث الميداني مباشرة. فاستقرار الشغل يقى الشباب من الإقصاء الاجتماعي، ومن مخاطر الهشاشة، كما قد يمثل تثمينا للرأسمال الأولي إذا ما اعتبرنا أن الأشخاص الأكثر استقرارا هم من يتوفرون على المؤهلات الأكثر حظوة.

كما يتضح أن الآثار ذات الرجع السلبي والتممخضة عن تدقيق فرضية "تداخل الوضعيات" لها كبير الأثر على مستوى سوق الشغل المغربية:

(أ) إن من شأن ضعف استقرار الشغل، الذي يعرض الشباب لخطر البطالة، أن ينال من رأسمالهم البشري الأولي.

(ب) إن شغل مناصب غير مستقرة من شأنه أن يضعف حظوظ حصول الشباب على مناصب شغل أكثر استقرارا وبأجرة هامة.

16. ميل نحو تحسين العرض المتعلق بالمسالك العليا من التكوين المهني: تبرز مختلف التوصيفات أن التقنيين المتخصصين لهم أكبر الحظوظ للحصول على شغل مقارنة بحملة شهادات تقني وشهادات التخصص والتأهيل، ويدل الأثر الهامشي على أن هؤلاء متضررون على مستوى سوق الشغل.

يلاحظ كذلك تحسن في العرض التكويني الخاص بالتقنيين، لكن يبقى هذا العرض دون الطلب المعبر عنه من قبل الشباب؛ إذ يصل عدد الراغبين في التكوين خمسة إلى ستة مقابل مقعد واحد.

مع ذلك، يظل توسيع العرض التكويني الخاص بالتقنيين المتخصصين رهينا بالحد من حجم الطلب على التكوينات ذات المستوى المتدني، والذي تغذيه أفواج مغادري صفوف الدراسة في إطار آفة الهدر المدرسي.

بتعبير آخر، فإن الانخراط من أجل إرساء "تعاهد وطني من أجل تشغيل الشباب" يجب أن يأخذ في الاعتبار العلاقة العضوية بين الشغل واستمرار إصلاح منظومة التربية والتكوين، من جهة، وتحفيز المقاولات على مساندة الجهود التي تبذلها السلطات العمومية والأسر على مستوى تطوير وتنميين الموارد البشرية، من جهة ثانية.

17. "تعاهد وطني من أجل تشغيل الشباب": يتضمن البعد الاجتماعي للدستور الجديد بلورة تعاهد وطني حول أهداف التشغيل بالنسبة للجميع. هذا يعني جعل التشغيل، وخصوصا تشغيل الشباب، قضية وطنية، واسترجاع العمل لقيمته، وذلك بإعادة الاعتبار لكل أهدافه الجوهرية التي تتمثل في إنتاج الثروة والكرامة والاعتراف لكل من الجماعة والأفراد.

الانفتاح على وجهة نظر الشباب وتشجيع اعتراف المجتمع بالاستثمار في الرأسمال البشري يستدعي تعبئة جميع مكونات الأمة للانخراط في نفس الحركية من أجل جودة التشغيل.

18. آفاق استشرافية للشباب: يمكن اقتراح خمسة مداخل استشرافية لهيكل مشروع "تعاهد وطني من أجل تشغيل لائق":

1. الخيار الاستراتيجي للتعليم للجميع "مادة أولية" باعتباره ذا قيمة تأسيسية وفعالة في التنمية.
2. ضمان فرص للعمل من قبل جميع مكونات الأمة (الدولة، الجماعات المحلية، القطاع الخاص، الشركاء الاجتماعيين، المجتمع المدني) يجعل من التشغيل "صالحا عاما" وقضية وطنية كبرى لا تتطلب فقط انخراط الجميع، بل كذلك إعادة تعريف العمل الجماعي من أجل التشغيل بمقاربة أفقية مقارنة مع أساليب التدخل الثنائية المعتادة (عمومي وخاص، فردي وجماعي).
3. الولوج المتكافئ للشغل يستدعي، في إطار الظروف السائدة في بلادنا، ترجمة مبدأ تكافؤ الفرص في سوق الشغل إلى سياسات عمومية، خصوصا في مجال التربية والتكوين، يكون الهدف منها خلق شروط التكافؤ الحقيقي في الولوج للشغل قبل الوصول إلى سوق الشغل.
4. اعتماد مبدأ التشغيل الملائم لضمان الكرامة الإنسانية وكشرط لتنمية الإنتاجية وتحسين جودة الإنتاج.
5. توسيع القاعدة الأجرية للتشغيل باعتبارها جزءا من تحديث العلاقات الاجتماعية داخل المقاولات، وأكثر من ذلك، عاملا من عوامل التقدم الاجتماعي؛ وبالفعل، فإن مقارنة الأجور تفترض وجود إطار مرجعي يحدد شروط العمل وقواعده ومعايير تدبير الموارد البشرية وفق ما هو متداول. كما تستدعي أيضا توحيد الإطار التعاقدية للشغل ومعييرة الأجور للنقص من المقاربات غير المؤطرة للتشغيل ببلادنا.

19. التزامات من أجل التشغيل المؤهل والشغل اللائق: الالتزامات من أجل تشغيل الشباب لا يمكن إلا أن تكون مكملة لسياق ما تقدم من "آفاق استشرافية للشباب"، في إطار تضافر الجهود الفردية والجماعية للتشاور مع مختلف المكونات المجتمعية التي يمكنها أن تعكس الاتجاهات الهيكلية وتحدث

قطيعة مع النظرة السلبية للبطالة. لا بد أن تُقسّم الأدوار والمسؤوليات ما بين ثلاثة فعاليات أساسية: الدولة، القطاع الخاص، المجتمع.

20. التزام الدولة: الالتزام الأساسي هو التزام الدولة الذي نصر على دوره الرئيسي في عملية تزويد المجتمع بالقدرات البشرية. علاوة على الولوج إلى الخدمات الصحية، والماء الصالح للشرب، والبنيات التحتية الأساسية...، يجب أن يركز هذا الالتزام، بطريقة متكاملة وتراكمية، على التعليم الأساسي وتكوين الرأسمال البشري.

فالتحكيم للدولة في ميادين التعليم الأساس والتكوين لا يبهره فقط حجم العجز الذي عبر عنه تقرير الخمسينية (2006) وتقارير المجلس الأعلى للتعليم (2008 و2010)، ولكن خصوصا الإمكانيات التي تتيحها الدولة للاستجابة لاختيارات المواطنين، والحد من التفاوتات في القدرات وتحسين مؤشرات التنمية البشرية، ولاسيما على مستوى الدخل والنمو الاقتصادي.

21. التزام المقاول: في نفس الاتجاه، التزام الدولة لا يمكن أن يعزل عن الدور التكميلي للقطاع الخاص؛ علاوة على خلق الثروات، تشارك المقاول الحديثة الآن في تقنين الأجور وتنظيم العلاقات المهنية والابتكار الاجتماعي.

أما المعايير الاجتماعية الجديدة التي حددتها منظمة العمل الدولية، فنفرض نفسها، بشكل متزايد، كمعايير للكفاءة والتنافسية الدولية، مما يضطر الشركات الوطنية إلى إعادة النظر في إجراءاتها الإدارية، وخصوصا ما يتعلق باحترام حقوق الموظفين وتطبيق قانون الشغل.

تتلاقى هذه المبادئ مع أهداف التنمية البشرية، مما يعني إعادة تركيز نظام النمو على الجودة ليضمن المزيد من التوظيف المتأهل.

إعادة التركيز هذه تأخذ بعين الاعتبار وجهات نظر عالمية حول التشغيل. في الواقع، إن النماذج المنتجة تميل إلى تطوير الموارد البشرية، من أجل تعبئة الكفاءات وإبراز الفروق في القدرة على التنافسية التي تعتمد على جودة المنتجات.

ينبغي أن تكون الفرص المرتبطة بهذه النماذج محفزا لإرساء استراتيجيات جديدة للاستثمار في الوظائف المؤهلة.

في نفس الاتجاه، يعتبر استثمار المقاول في تطوير الرأسمال البشري، قبل وبعد المنظومة التربوية، بمثابة موجه لسلوك الخريجين من الشباب، ولإختياراتهم ودوافعهم.

22. التزام المجتمع المدني: يجب أن يتحول عدم الثقة في القطاع الخاص، بالنسبة لعدد كبير من الشباب الذين يبحثون عن عمل، إلى انخراط في المجتمع (الأفراد والأسر)، كأطراف مسؤولة عن الاشتراك في عمل لائق، باعتباره السبيل لضمان الاعتراف والانتماء الاجتماعيين.

23. ستة عشر التزاما للقضاء على البطالة وتشجيع التشغيل المؤهل: تنقسم الالتزامات التالية إلى قسمين متكاملين:

1. الأولى تهم الاستثمار في الرأسمال البشري عن طريق التربية والتكوين والإدماج المهني.

2. تعنى الثانية بالإطار المؤسستي وبسبل التنظيم والحكمة.

الالتزام الأول: الرفع في متوسط العمر الدراسي إلى 14 عاما في أفق سنة 2016 للحد من تدفق المغادرين المبكرين للمنظومة، الذين يمكن أن يساهموا في النقص من مخزون الشباب العاطلين عن العمل، الأمر الذي يتطلب جهدا متواصلا في إطار البرنامج الاستعجالي للرفع من العرض التربوي، خصوصا على مستوى الثانوي الإعدادي والتأهيلي. هذا الالتزام يهدف إلى الرفع من مستوى القوى العاملة من حيث التعليم والتأهيل وتزويد بلادنا بالمهارات، والقدرة على الاستجابة بشكل أفضل لتحديات الصناعة ومتطلبات الجودة.

الالتزام الثاني: تفعيل "الشبكات الجهوية للتربية والتكوين" (الميثاق الوطني للتربية والتكوين).

الالتزام الثالث: إعادة هيكلة التكوين المهني والتركيز على نظام التناوب وتطوير أساليب التدريب والتعاقد المبنية على مبدأ المساواة.

الالتزام الرابع: تحفيز المقاولات على تشجيع التكوين وتوظيف الكفاءات والقدرات العالية بهدف الزيادة في أدائها وتحسين جودة منتجاتها وفعاليتها وأساليب إدارتها وتطوير الابتكار.

الالتزام الخامس: مأسسة الولوج الحر والمتكافئ إلى توظيف الخريجين الشباب بالقطاع العمومي المعتمد على مساطر شفافة للتقويم.

الالتزام السادس: جعل الشباب من "الأولويات الوطنية" و"شأن مشترك" تشجعه كل مكونات الأمة (الدولة، الجماعات المحلية، القطاع الخاص، العائلات، الشباب...) و"متقاسم"، اعتمادا على مبدأ الإنصاف والفعالية والتضامن.

بما أن هناك تشاورا حول وضع السياسات العمومية وتنفيذها، فيجب أن تكون هذه السياسات أكثر استهدافا وأكثر تعميما (تغطية جميع الفئات وليس فقط الخريجين الشباب) لتفادي السلوك الانتهازي وهدر الموارد.

الالتزام السابع: إعادة النظر في برامج دعم القطاع الخاص لتشمل المزيد من المقاولات والجمعيات المهنية وتأخذ بعين الاعتبار المعايير المتجددة في مجال التشغيل والشغل اللائق (تنمية الموارد البشرية، المسؤولية الاجتماعية، التكوين المهني، الحقوق النقابية...).

الالتزام الثامن: إعادة الهيكلة المؤسساتية لنظام التكوين المهني في أفق المزيد من الانسجام في العرض التربوي، منافسة مقننة بين المشغلين وتحسين كفاءة وفعالية التكوينات.

الالتزام التاسع: إجراء تقويم منهجي للسياسات العمومية في مجال التشغيل: عدم وجود أجهزة وآليات شفافة للتتبع والتقويم يؤثر سلبا على بعض الشباب العاطلين.

الالتزام العاشر: ضمان تنسيق أفضل بين مختلف القطاعات المعنية بتكوين وتشغيل الشباب وبين مختلف إجراءات وسياسات الإدماج.

الالتزام الحادي عشر: الرفع من فعالية نظام الوساطة المؤسسية في سوق الشغل: المهنة، اللامركزية في عمل الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات، خلق "مرصد جهوية للتشغيل والتكوين" في ضوء الجهوية المتقدمة للبلاد.

الالتزام الثاني عشر: خلق خلية للرصد تمكن السلطات العمومية من توقع الأزمات الاقتصادية والتخفيف من تأثير ذلك على فرص الشغل من خلال التدخلات المناسبة والتشاور مع عالم الشغل.

الالتزام الثالث عشر: إعادة النظر في نمط العلاقات المهنية حول قضايا تشغيل الشباب في أفق المزيد من التعاقدات بين الشركاء الاجتماعيين (الاتفاقات التجارية، الاتفاقات الجماعية).

الالتزام الرابع عشر: التعميم، تدريجيا، للتعاقد والالتزام في العمل على أساس مبدأ "الأمن المرن" لخلق توافق بين التقيد والمرونة في العمل نتيجة للتغيرات التقنية والتنظيمية، ومتطلبات الأمن الوظيفي وتعزيز المعايير الاجتماعية، والحقوق النقابية، ومشاركة المأجورين في التدبير...

الالتزام الخامس عشر: تعزيز الرقابة على ظروف العمل، بما في ذلك الصحة والسلامة، وضمان التنفيذ الفعال لقوانين الشغل بصفة عامة، وتعزيز وظيفة وسلطة التفتيش على وجه الخصوص.

الالتزام السادس عشر: في الأخير، تحسين نظام الإعلام المتعلق بالشباب في مجال علاقة التعليم بالتشغيل، وظروف العمل... باستخدام مقاربات تعتمد على بيانات طويلة تهم أوجاجا وأجيالا متكاملة.