

سياسات تشغيل الشباب في الدول المغاربية (حالة تونس والمغرب)

The Youth employment policies in Maghreb countries

(The case of Tunisia and Morocco)

عبد المجيد رمضان¹، إشكالية التحول السياسي والاقتصادي والاجتماعي في التجربة الجزائرية
جامعة قاصدي مرباح – ورقلة) ramdane.abdelmadjid@univ-ouargla.dz

2020-09-13	تاريخ القبول	2020-03-06	تاريخ الاستلام
------------	--------------	------------	----------------

ملخص:

يهدف هذا البحث إلى إبراز سياسات وآليات التشغيل في كل من تونس والمغرب، وتكمن أهميته في كون مشكلة البطالة ذات أبعاد وانعكاسات متعددة وتهدد الأمن والاستقرار الاجتماعيين، حيث أصبح العديد من الشباب العاطلين عن العمل بالدول المغاربية محبطين، وفترت عزيمتهم في البحث عن عمل، فيلجؤون إلى الاحتجاج أو الانحراف أو الهجرة غير الشرعية. ويحاول البحث الإجابة على سؤال أساسي يتمحور حول الدعائم التي تركز عليها سياسات التشغيل في كل من تونس والمغرب والفرص المتاحة لنجاحها. ويخلص البحث إلى أن سياسات التشغيل في البلدين لم تفض إلى نتائج ملموسة، بسبب بيروقراطية أجهزة التشغيل وتعقيداتها، وضعف تقدم النمو الاقتصادي، والتوسع القوي للوسط الحضري، وارتفاع مهم للسكان في سن العمل خصوصا حاملي الشهادات الجامعية. ما يستدعي تأهيل النشاط الاقتصادي وتحفيز الاستثمارات، وإعادة هيكلة النظام التعليمي التكويني بالشكل الذي يستجيب لمطالب سوق الشغل.

كلمات مفتاحية:

البطالة، سياسات تشغيل الشباب، تونس، المغرب.

Abstract

This research aims to highlight the employment policies and mechanisms in both Tunisia and Morocco. Its importance lies in the fact that the unemployment problem has multiple dimensions and repercussions and threatens social security and stability, as many young unemployed people in the Maghreb countries became frustrated, and their resolve was lost in the search for work, so they resorted to protest, deviation, or illegal immigration.

lead to tangible results, due to the bureaucracy and its complications, the weak progress of economic growth, the strong expansion of the urban milieu, and an important rise in the working-age population, especially those with university degrees. What calls for qualifying economic activity, stimulating investments, and restructuring the formative educational system in a manner that responds to the demands of the labor market.

Keywords

Unemployment, Youth employment policies, Tunisia, Morocco.

مقدمة

تعتبر سياسة التشغيل الوطنية في أي بلد، هي رؤية وخطة عملية شاملة لتحقيق أهداف التشغيل؛ ولصياغة مثل هذه الخطة، يجب أن تكون لدى الحكومة رؤية واضحة حول تحديات البلد والفرص المتاحة أمامه. وعليها أن تتشاور على نطاق واسع من أجل الوصول إلى اتفاق مشترك بين كافة الأطراف المعنية في مجال الاقتصاد، بما في ذلك منظمات أصحاب العمل ونقابات العمال. وسياسة التشغيل ليست مجرد برنامج لإنشاء فرص العمل؛ بل إنها تأخذ بالاعتبار نطاقا كاملا من القضايا الاجتماعية والاقتصادية؛ إذ تؤثر على مجالات كثيرة من مجالات عمل الحكومة، وتجمع بين مختلف التدابير والبرامج والمؤسسات التي تؤثر على العرض والطلب فيما يتعلق بالعمل. ولذلك يتعين على كل بلد أن يعد ويصمم سياسة التشغيل الوطنية بنفسه وفقا لسياقه الخاص ومدى تطوره؛ فهي خطة واقعية لكيفية بلوغ الأهداف المسطرة، بإشراك كافة الأطراف المعنية في صياغة هذه السياسة.

الإشكالية: على ضوء ما تقدم، يتضح أن سياسات التشغيل تتباين من بلد إلى آخر، وفق معطياتها السياسية والجغرافية والديمقراطية والاقتصادية والاجتماعية. وانطلاقا من ذلك، نتساءل في هذه الورقة البحثية عن طبيعة السياسات والآليات التي اعتمدها كل من تونس والمغرب في توفير مناصب الشغل للشباب بدون عمل؟.

فرضية البحث: اعتمادا على الإشكالية الواردة أعلاه، فإن الفرضية تنطلق من أن البرامج العديدة التي خصصت لتشغيل الشباب في البلدين لم تتمكن من توقيف ارتفاع ظاهرة البطالة إلى الحدود المأمولة. **أهمية وأهداف البحث:** تبرز أهمية وأهداف البحث في النقاط التالية:

- تكمن الأهمية خصوصا في التعرف على العناصر التي تركز عليها سياسات التشغيل في كل من تونس والمغرب.
- يهدف البحث إلى تحليل دور سياسات التشغيل في مكافحة البطالة في هذين البلدين، وتشخيص نقاط القوة والضعف.

مبررات البحث:

- تزرع المكتبة الجامعية الجزائرية بعدة دراسات تتناول سياسات وآليات التشغيل في الجزائر، لكن تفتقد لأبحاث على صعيد بلدان أخرى خصوصا البلدان المغاربية. ما يجعل هذا البحث يسعى إلى إثراء الموضوع ويسمح، اعتمادا على المقارنة، باستنتاج العلاقات والروابط المتشابهة وتبيان نقاط الاختلاف في سياسات التشغيل في كل بلد.
- الدعوة إلى محاكاة التجارب الناجحة في كل من تونس والمغرب، بحكم تقاربها مع الجزائر جغرافيا، وتقاسمها عدة قواسم مشتركة اقتصاديا واجتماعيا.

منهجية البحث: يتم استعراض محاور هذه الدراسة بالاعتماد على المنهج الوصفي في دراسة سياسات التشغيل في كل من تونس والمغرب، ومن ثم تحليل البرامج والآليات في البلدين، مع الاعتماد على المنهج المقارن لمحاولة إبراز نقاط القوة والضعف في السياسات المنتهجة مقارنة مع الجزائر.

مصطلحات البحث:

- البطالة: هي حالة عدم وجود عمل لطالبه رغم رغبته فيه والبحث عنه ويقبله عند مستوى الأجر السائد دون الحصول عليه.
- معدل البطالة: هو النسبة المئوية لعدد الأفراد العاطلين عن العمل من إجمالي السكان النشيطين (أي الذين ما زالوا في سن العمل، سواء يعملون فعلاً أو يبحثون عن عمل مأجور أو غير مأجور).
- الشباب: تعرّف الأمم المتحدة الشباب على أنهم الأشخاص ممن تتراوح أعمارهم بين 15 و24 عاماً.

تقسيمات الدراسة: للإجابة على هذه الإشكالية، والتحقق من مدى صدق الفرضية، تم تقسيم الدراسة إلى أربعة محاور:

- برامج وآليات التشغيل في تونس.
- سياسات إنعاش التشغيل بالمغرب.
- الهيئات الاستشارية لإنعاش التشغيل بالمغرب.
- واقع البطالة وتشغيل الشباب (تقييم ومقارنة بين البلدان المغربية).

أولاً - برامج وآليات التشغيل في تونس:

يشكل خريجو الجامعات من حاملي الشهادات العليا في تونس أكثر العاطلين عن العمل بنسبة تقارب 30 في المائة، وذلك لعدم القدرة الاستيعابية للقطاع العام. وقد عكفت الدولة التونسية خلال السنوات الأخيرة على تخصيص عدة برامج وآليات لحل مشكلة جميع فئات العاطلين عن العمل من خريجي الجامعات والمنقطعين عن التعليم، لتفادي مشكلة البطالة التي تتسبب في انحراف الشباب.

1. أزمة التشغيل في تونس:

تشير التقديرات أن معدل النمو في تونس سنة 2018 يبلغ 2,8 في المائة، ما لم يسمح بوضع حد للبطالة في هذا البلد والتي تصل إلى حوالي 15,3 في المائة. وكان هذا سبباً للدعوة إلى ضرورة إصلاح النموذج الاقتصادي التونسي إصلاحاً تاماً، حيث يتم إنشاء نظام ضريبي أكثر عدالة، ومكافحة الفساد بحزم، والحد من البيروقراطية، وتطوير المناطق المحرومة الداخلية بإدماجها في المناطق ذات القدرات المؤسسية، وإصلاح البنوك والمؤسسات العامة، ونفاذ أفضل إلى القروض، واتخاذ تدابير تتيح نقل التكنولوجيا، وتطوير قطاع خاص تنافسي، مع إنشاء أقطاب صناعية. (هانس هاينريش باس، وآخرون، 2016، ص ص. 4 - 5).

وتوجد ثلاثة أطروحات حول أسباب أزمة التشغيل في تونس، تتعلق الأولى باستراتيجية التشغيل في الفترة الفاصلة بين 2013 و2017 والتي لم تستجِب إلى التوقعات. وتعلق الأطروحة الثانية باضمحلال التصنيع؛ إذ لم تنظم الحكومة التونسية، قبل أو بعد سنة 2011، نزعة قوية نحو ترقيّة التصنيع. أما بالنسبة إلى الأطروحة الثالثة فهي تتمحور حول المقاربات الأربعة الممكنة لبعث عمليات التصنيع في تونس من أجل إنشاء مناصب شغل جديدة ومستدامة والتي لم يتم تنفيذها ولم

يتم حتى اتباع خطوطها العريضة في إطار النقاشات المتعلقة بالإصلاحات منذ سنة 2011. (هانس هاينريش باس، وآخرون، 2016، ص. 6).

2. الاستراتيجية الوطنية للتشغيل في تونس:

أطلقت الحكومة التونسية، شهر أوت 2017، استراتيجية وطنية ثانية للتشغيل تكون أفقية جامعة وشاملة، تركز على مبدأ الحوار والتشاور والتوافق حول قضايا التشغيل، تجمع وزارة التكوين المهني والتشغيل، والاتحاد العام التونسي للشغل، والاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية، بالتعاون مع منظمة العمل الدولية. (وزارة التكوين المهني والتشغيل. 2017). الانطلاق رسميا في إعداد الاستراتيجية الوطنية للتشغيل بتونس. تم استرجاعها في 2020/01/21، من الموقع الإلكتروني: <http://bit.ly/2loTteW>.

وتهدف هذه الاستراتيجية إلى إحداث نقلة نوعية على مستوى الملاءمة بين حاجيات سوق الشغل من الكفاءات والمهارات وإحداث مناصب شغل تستجيب لحاجيات المؤسسات الاقتصادية وتقوم على مبدأ العمل اللائق حسب الأطر القانونية والمعايير الدولية، في مسعى إلى محاربة الآفات الاجتماعية والاقتصادية والقضاء على الإرهاب والتهريب والفساد.

وتشكل هذه الاستراتيجية ميثاقا وطنيا بين كافة القطاعات والهيكل بما يؤمن حولا جذرية خاصة لحاملي الشهادات العليا، وتكون محورا لكل السياسات القطاعية عبر عقود توافقية يضمن تجسيدها على أرض الواقع ببرامج عملية لقياس نجاعتها وأثرها على سوق الشغل.

3. الوكالة الوطنية للتشغيل وبرامج دعم التشغيل في تونس:

عكفت الدولة التونسية على إنشاء وكالة للتشغيل والعمل المستقل ووكالة للتكوين المهني لتنظيم سوق الشغل وتنفيذ برامج النهوض بالتشغيل وتأهيل طالبي العمل ومرافقتهم.

1.3. الوكالة التونسية للتشغيل والعمل المستقل:

الوكالة التونسية للتشغيل مؤسسة عمومية أحدثت بمقتضى القانون 11 لسنة 1993 المؤرخ في 17 فيفري 1993 المتعلق بإحداث الوكالة التونسية للتشغيل والعمل المستقل والوكالة التونسية للتكوين المهني، وهي تخضع لإشراف وزارة التكوين المهني والتشغيل، وتضطلع بعدة مهام، منها: (الجمهورية التونسية. 1993). قانون عدد 11 لسنة 1993 مؤرخ في 17 فيفري 1993 يتعلق بإحداث الوكالة التونسية للتشغيل والوكالة التونسية للتكوين المهني. تم استرجاعها في 2020/01/21، من الموقع الإلكتروني للمجلس نواب الشعب التونسي: <http://bit.ly/2Tuk80d>.

- تنشيط سوق الشغل وطنيا وجوهيا ومحليا وقطاعيا خاصة عن طريق شبكة مكاتب التشغيل،

- تطوير الإعلام حول التشغيل والكفاءات المهنية باتجاه المنشآت وطالبي الشغل،

- تنفيذ برامج النهوض بالتشغيل وبيادماج الشباب،

- تقديم المساندة الكفيلة بالنهوض بالمنشآت الصغرى وبالعمل الحر،

- القيام بالإعلام والتوجيه المهني لطالبي التكوين بغية إدماجهم في الحياة النشيطة،
 - تنظيم عمليات تشغيل اليد العاملة التونسية بالخارج والسهر على إنجازها.
 - تيسير إعادة إدماج العاملين بالخارج في الاقتصاد الوطني عند عودتهم نهائيا.
 - وتستهدف خدمات الوكالة الوطنيين للتشغيل والعمل المستقل بالخصوص:
 - طالبي الشغل،
 - طالبي التكوين،
 - الراغبين في بعث مشاريع صغرى لحسابهم الخاص،
 - الفئات التي تلاقي صعوبات خصوصية في الاندماج في سوق الشغل، من ذلك العمال المسرحين لأسباب اقتصادية وذوي الاحتياجات الخاصة،
 - أصحاب المؤسسات الراغبين في توفير حاجاتهم من الموارد البشرية.
- 2.3. برنامج "فرصتي":**

"فرصتي" هو مقاربة جديدة في علاقة طالب الشغل مع هياكل التشغيل. بحيث يتمتع المنتفع بمرافقة مستشار تشغيل سواء في مرحلة تحديد وبناء مشروعه المهني بحيث يتلاءم مع رغباته وإمكانياته وطاقاته من جهة، ومع حاجيات الاقتصاد ومتطلبات سوق الشغل من الكفاءات من جهة أخرى، أو في مرحلة تحقيق هذا المشروع المهني، بما يساعده على الاندماج في عمل مؤجّر أو في عمل مستقل. (وزارة التكوين المهني والتشغيل. 2018). برنامج "فرصتي". تم استرجاعها في 2020/01/21، من الموقع الإلكتروني: <http://bit.ly/38sL7gl>.

انطلق هذا البرنامج سنة 2015 وامتد إلى غاية 2017، على أساس توفير 50 ألف منصب سنة 2016 مع بلوغ 120 إلى نهاية سنة 2017. ويهدف إلى توفير تكوين تكميلي في اللغات، تكنولوجيا المعلومات، الاتصال، المهارات الحياتية أو في اختصاصات تقنية أخرى وذلك حسب المشروع المهني والحاجيات الشخصية، وتحسين كفاءات ومهارات طالب الشغل بصورة مستمرة، والتأقلم مع حاجيات سوق الشغل.

ويقع إدماج المنتفعين في البرنامج بصفة تدريجية حسب معايير الأولوية وهي الأقدمية في التسجيل كطالب شغل، العمر، الوضعية الاجتماعية والعائلية (الحالة المدنية، عدد الأبناء بالكفالة، دخل الوالدين الخام، دخل القرين الخام، عدد الإخوة البالغ سنهم 25 سنة فما دون. ويتم إسناد مجموع نقاط لكل مترشح لبرنامج "فرصتي" ومن ثمة يقع ترتيب جميع المترشحين ترتيبا تفاضليا. ويتم إعلام كل مترشح بمجموع النقاط الذي تحصل عليه وبترتيبه.

يتم تمكين المنتفعين بالبرنامج بمنحة شهرية قدرها 100 دينار لتغطية المصاريف الأساسية مع التمتع بتغطية صحية مقابل الالتزام الكلي بالمواظبة على تنفيذ مكونات البرنامج، ويؤدي إخلال المنتفع بأي من التزاماته إلى فسخ العقد مع مكتب التشغيل فسخا نهائيا.

3.3. برنامج تربية الإعداد للحياة المهنية:

يهدف هذا البرنامج إلى مساعدة المنتفعين به على اكتساب مهارات مهنية لتيسير إدماجهم في الحياة النشيطة، يستفيد منه طالبو الشغل الحاصلون على شهادة تعليم عال، والمؤسسات المعنية هي جميع مؤسسات القطاع الخاص وأصحاب المهن الحرة. ويتم تقييم هذا التربص بعد مرور ستة (6) أشهر الأولى. يمكن تمديد التربص أو إجراء تربص ثان، وذلك حسب الحالات لمدة إضافية أقصاها 12 شهرا، شريطة أن لا تتجاوز المدة الإجمالية 24 شهرا.

تتكفل الدولة طيلة فترة التربص بإسناد منحة شهرية للمنتفع تساوي 150 دينارا، وتلتزم المؤسسة بإسناد منحة تكميلية للمنتفع لا تقل عن 150 دينارا شهريا طيلة فترة التربص. ويتعين على المؤسسة انتداب نسبة لا تقل عن 50 بالمائة من الشبان الذين أنهوا تربصهم، و في صورة الإخلال بهذا الشرط فإنه لا يمكن للمؤسسة الانتفاع مجددا بهذه العقود إلا بعد مرور 24 شهرا من تاريخ نهاية انتفاعها بآخر عقد. (الأمر عدد 349.2009).

4.3. برنامج عقود إدماج حاملي شهادات التعليم العالي:

يستفيد من هذا البرنامج طالبو الشغل من ذوي الجنسية التونسية الحاصلون على شهادة تعليم عال، والذين تجاوزت فترة بطالتهم سنتين، مع منح الأولوية لمن تجاوز سنهم 30 سنة وللحالات الاجتماعية. والمؤسسات المعنية كل مؤسسات القطاع الخاص وأصحاب المهن الحرة، حيث يتم إبرام عقد إدماج مع المؤسسة وطالب الشغل لمدة أقصاها سنة على أساس مخطط للتأهيل طبقا لمنصب العمل الذي سيشغله المنتفع. تتكفل الدولة طيلة فترة التربص بإسناد منحة شهرية للمنتفع تساوي 150 دينارا، ومصاريف تكوين إضافي بطلب من المؤسسات في حدود 400 ساعة تكوين وبكلفة لا تتجاوز 1800 دينار للمتربص الواحد. وتتعهد المؤسسة بانتداب كافة المنتفعين الذين أنهوا تربصهم ، ولا يمكن للمؤسسات التي تخل بهذا الشرط الانتفاع مجددا بمثل هذه العقود إلا بعد مرور 24 شهرا من تاريخ نهاية انتفاعها بآخر عقد. (الأمر عدد 349.2009).

5.3. برنامج عقود الإدماج في الحياة النشيطة:

يهدف هذا البرنامج إلى إعادة تأهيل فاقدي الشغل للاستجابة لمتطلبات مناصب عمل بمؤسسات القطاع الخاص وأصحاب المهن الحرة. ويستفيد منه العمال الدائمون الذين فقدوا شغلهم لأسباب اقتصادية أو فنية أو إثر الغلق النهائي والفجائي وغير القانوني للمؤسسات التي كانت تشغلهم، والعمال غير الدائمين الذين فقدوا شغلهم لأسباب اقتصادية أو فنية أو إثر الغلق النهائي والفجائي وغير القانوني للمؤسسات، والذين اشتغلوا لفترة لا تقل عن ثلاث سنوات بنفس المؤسسة التي تولت تسريحهم.

تتم الاستفادة بإبرام عقد إعادة الإدماج في الحياة العملية بين المؤسسة وفاقد الشغل لمدة أقصاها سنة. وتتكفل الدولة طيلة فترة التربص بإسناد منحة شهرية للمنتفع تساوي 200 دينارا، ومصاريف تكوين إضافي بطلب من المؤسسات في حدود 200 ساعة تكوين وبكلفة لا تتجاوز 900 دينار للمتربص الواحد.

تتعهد المؤسسة بانتداب كافة المنتفعين الذين أنقذوا فترة التبرص، ولا يمكن للمؤسسات التي تخل بهذا الشرط الانتفاع مجدداً بمثل هذه العقود إلا بعد مرور 24 شهراً من تاريخ نهاية انتفاعها بآخر عقد. (الأمر عدد 349. 2009).

6.3. برنامج عقد الإدماج والتأهيل المهني:

يهدف هذا البرنامج إلى تمكين طالبي الشغل من اكتساب مؤهلات مهنية موافقة لمتطلبات عرض شغل تقدمت به مؤسسة خاصة وتعدّرت الاستجابة له لعدم توفر اليد العاملة المطلوبة في سوق الشغل. ويستهدف البرنامج طالبي الشغل غير حاملي شهادات التعليم العالي (بمختلف مستوياتهم التعليمية والتكوينية وخبرتهم المهنية) الذين لا تستجيب مؤهلاتهم لمتطلبات موقع العمل داخل المؤسسات من القطاع الخاص وأصحاب المهن الحرة.

ويتم الانتفاع من البرنامج بإبرام عقد إدماج وتأهيل لمدة أقصاها سنة مع المؤسسة على أساس مخطط للتأهيل طبقاً لمنصب العمل الذي سيشغله المنتفع. وتتكفل الدولة طيلة فترة التبرص بإسناد منحة شهرية لفائدة المنتفع تساوي 100 دينار، مع تخصيص مصاريف تكوين إضافي بطلب من المؤسسات في حدود 400 ساعة تكوين وبكلفة لا تتجاوز 700 دينار للمتبرص الواحد. وتلتزم المؤسسات بإسناد منحة تكميلية للمنتفع لا تقل عن 50 ديناراً شهرياً طيلة فترة التبرص، وتتعهد بانتداب كافة المنتفعين الذين أنقذوا فترة التبرص، ولا يمكن للمؤسسات التي تخل بهذا الشرط الانتفاع مجدداً بمثل هذه العقود إلا بعد مرور 24 شهراً من تاريخ نهاية انتفاعها بآخر عقد. (الأمر عدد 349. 2009).

7.3. برنامج الخدمة المدنية التطوعية:

يهدف برنامج الخدمة المدنية التطوعية إلى منح طالبي الشغل لأول مرة من حاملي شهادات التعليم العالي فرصة للقيام بنشاط يمكنهم من تطوير قدرتهم وكفاءاتهم واكتساب سلوكيات مهنية خاصة في مجالات التواصل والعمل الجماعي. كما يهدف إلى تمكين المتربصين من مرافقة تيسر إدماجهم في الحياة العملية، سواء في عمل مؤجر أو في منصب لحسابهم الخاص.

يمكن أن ينجز هذا التبرص في الجمعيات بكل أصنافها أو المنظمات المهنية، ويستفيد منه طالبو الشغل لأول مرة من حاملي شهادات التعليم العالي. ويتعين على الجمعيات المنخرطة لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي والراغبة في الاستفادة من برنامج الخدمة التطوعية تقديم نشاطها إلى مكتب التشغيل والعمل المستقل، يتم على ضوءه ضبط عدد المستفيدين واختصاصاتهم وتحديد الأنشطة التي سيقومون بها. وتتعهد الجمعية أو المنظمة المهنية بموافاة مكتب التشغيل بتقرير ثلاثي حول نشاط المتربص المحدد بـ 12 شهراً قابلاً للتמיד، يتحصل المتربص في إطار برنامج الخدمة المدنية التطوعية على منحة شهرية قدرها 200 دينار طوال فترة التبرص. (الأمر عدد 87. 2010).

8.3. برنامج مرافقة باعثي المؤسسات الصغرى:

يهدف البرنامج إلى مرافقة باعثي المؤسسات الصغرى إلى تنمية روح المبادرة لدى طالبي الشغل ومساندة الراغبين منهم في بعث مشاريع صغرى خلال مختلف مراحل إنجاز مشاريعهم وذلك من خلال:

- المساعدة على بلورة فكرة المشروع،
- المساعدة على إعداد دراسة جدوى للمشروع ووضع مخطط الأعمال الخاص به ،
- التأهيل والتكوين في المجالات والاختصاصات الملائمة للمشروع،
- مرافقة ومتابعة الباعثين بعد التركيز الفعلي للمشروع،
- التكفل بجزء من مقابل الخدمات الموكلة لهياكل العمومية والتي تسديها المؤسسة الصغرى .

يستفيد من البرنامج طالبو الشغل الراغبون في تطوير ثقافتهم وإمكانياتهم في مجال تنمية روح المبادرة، وجميع الراغبين في بعث مشروع بقطع النظر عن مستواهم التعليمي وخبرتهم المهنية، والباعثون الذين تحصلوا على الموافقة المبدئية لتمويل المشروع.

وبهدف المساعدة على بلورة فكرة مشروع وعلى إعداد دراسة المشروع ومخطط الأعمال، تنظم مكاتب التشغيل والعمل المستقل دورات تكوينية لدعم وتنمية روح المبادرة ونشر ثقافة المؤسسة، ودورات تأهيل في تسيير المشاريع، ودورات تأهيل في المجالات التقنية، إلى جانب التربصات التطبيقية بالوسط المهني لا تتجاوز فترة التربص السنة على أقصى تقدير. وتسند الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل منحة مرافقة لباعثي المؤسسات الصغرى الذين انطلقوا في النشاط الفعلي منذ مدة لا تتجاوز السنتين، كما يمكن أن تتكفل بمصاريف المساعدات الفنية.

4. السياسة الوطنية التونسية في مجال التشغيل بالخارج:

ترتكز السياسة الوطنية التونسية في مجال التشغيل بالخارج على تدعيم التعاون مع مختلف البلدان من أجل استكشاف فرص عمل جديدة لتوظيف الكفاءات التونسية بالخارج، واستيعاب جانب من طالبي الشغل لاسيما منهم خريجو التعليم العالي والتكوين المهني وذلك في ظل المنافسة التي تشهدها الساحة العالمية بين البلدان المصدرة للكفاءات والخبرات.

وتعمل وزارة التكوين المهني والتشغيل بتونس بالتنسيق مع مختلف الهياكل المتدخلة على تشخيص مكامن التشغيل والفرص المتاحة بالخارج وذلك من خلال: (وزارة التكوين المهني والتشغيل. 2018). التشغيل والفرص المتاحة بالخارج. تم استرجاعها في 2020/01/22، من الموقع الإلكتروني: <http://bit.ly/38sL7gl>.

- إبرام اتفاقيات ثنائية في مجال الهجرة والتشغيل بالخارج وذلك قصد إرساء إطار قانوني منظم يراعي مصالح التونسيين الراغبين في الحصول على عمل بالخارج ويمكن من دفع التوظيف بالخارج والحد من الهجرة غير الشرعية.

- إلحاق مستشاري تشغيل بالقنصليات التونسية بأهم بلدان القبول قصد استكشاف فرص الشغل والعمل على تلبيتها عن طريق الكفاءات التونسية. (السعودية، قطر، فرنسا، سويسرا (...).
 - تنظيم قطاع الوساطة في مجال التشغيل بالخارج بإسناد تراخيص لفائدة المؤسسات الخاصة للتوظيف بالخارج ومتابعة نشاطها. وتساهم هذه المؤسسات في معاضدة مجهود الهياكل العمومية في مجال استكشاف فرص التشغيل لفائدة الكفاءات التونسية بالخارج.
 - تطوير الشراكة بين القطاعين العام والخاص في مجال استكشاف عروض الشغل بالخارج.
 - دعم حظوظ المترشحين التونسيين للعمل بالخارج للاندماج بأسواق الشغل العالمية عن طريق التكوين الإضافي في اللغات والمجالات الفنية المستوجبة للغرض.
- وقد أبرمت تونس عدة اتفاقيات ثنائية في مجال التشغيل بالخارج وذلك قصد إرساء إطار قانوني منظم يراعي مصالح التونسيين الراغبين في الحصول على عمل بالخارج من حاملي الشهادات العليا والشهادات المهنية. ويمكن هذا الإجراء من دفع التشغيل بالخارج والحد من الهجرة غير الشرعية.

ثانيا - سياسات إنعاش التشغيل بالمغرب:

بلغ معدل البطالة في المغرب خلال الثلاثي الرابع من سنة 2019، وفق المندوبية السامية للتخطيط في هذا البلد، نحو 9.2 في المائة، مع تسجيل تحسن مقارنة بالسنوات الخمس السابقة غير أن نسبة البطالة في صفوف حاملي الشهادات الجامعية تضاعفت خلال الفترة نفسها ثلاث مرات، وهو مرشح للارتفاع في السنوات القادمة أيضا، باعتبار أن عدد الطلبة في الجامعات المغربية في تزايد مستمر. ويعتقد خبراء في المغرب أن تزايد عدد العاطلين خصوصا بين الجامعيين، يقتضي إجراءات إصلاحية متعددة.

وفي هذا السياق، اعتمدت الحكومة المغربية مخططا وطنيا للتشغيل، بحيث يتم الربط بين الاستراتيجيات التنموية في مجال الفلاحة والصناعة والطاقة المتجددة، وبين منظومة التربية والتكوين.

1. المخطط الوطني للنهوض بالتشغيل:

أسس المغرب مجلسا أعلى لإنعاش التشغيل ومجالس جهوية وإقليمية لذات الغرض، كما وضعت الحكومة المغربية مخططا وطنيا للنهوض بالتشغيل في أفق 2021، يركز على خمسة محاور أساسية: (بن أشو، خديجة. 2018). الحكومة تعمل على وضع برامج كفيلة لاستيعاب الباحثين عن شغل. تم استرجاعها في 2020/01/23، من الموقع الإلكتروني: <http://bit.ly/2v3rUVy>).

- المحور الأول يشير إلى دعم إنشاء مناصب الشغل عبر تلبية الحاجة المتزايدة للخدمات ذات المنفعة الاجتماعية والنفع العام (خدمات القرب)، وإلى اتخاذ إجراءات تهدف دعم الاستثمارات المنتجة لفرص الشغل كميا ونوعيا، وإعداد برمجة لعدد المناصب المتوقع إحداثها.

- يتناول المحور الثاني ملاءمة التعليم والتكوين مع متطلبات سوق الشغل، وتطوير الحس المقاوالاتي وروح المبادرة في جميع مستويات وأسلاك التعليم وتعزيز تدريس اللغات والعمل على وضع منظومة تسمح بالتكوين مدى الحياة.
 - المحور الثالث يتعلق بتكثيف البرامج النشيطة للتشغيل ودعم الوساطة، وتجويد برامج إنعاش التشغيل الحالية ووضع برامج جديدة لتحسين قابلية التشغيل ودعم التشغيل المأجور، ووضع منظومة وبرامج تحفيزية للتشغيل الذاتي.
 - يتحدث المحور الرابع عن تحسين ظروف العمل.
 - ويتضمن المحور الخامس دعم البعد الجهوي في التشغيل، لاسيما من خلال مواكبة الجهات في وضع البرامج الجهوية والإقليمية لإنعاش التشغيل وإغنائها.
- وقد فتحت الحكومة المغربية، قبل تنزيل السياسة الحكومية للتشغيل، عملية تشاور موسعة خلال سنة 2017، لتلقي الملاحظات والمقترحات من كافة الفاعلين المعنيين ومن عموم المواطنين حول سبل النهوض بالتشغيل ومحاربة آفة البطالة، كما راسلت جميع الأطراف المعنية، من أجل تقديم مقترحاتهم العملية لإغناء المخطط وتفعيل مضمونه.

2. برامج إنعاش التشغيل:

أوجدت المغرب ثلاثة برامج لإنعاش التشغيل بمواصفات مختلفة، وهي: برنامج "تأهيل"، وبرنامج "مقاولتي"، وبرنامج "إدماج"، تهدف إلى تحسين قابلية التشغيل، وإلى إحداث المقاوالات الصغيرة، وتنمية الموارد البشرية للمقاولة وتحسين تأطيرها. (المملكة المغربية، 2018). برامج إنعاش التشغيل. تم استرجاعها في 2020/01/23، من الموقع الإلكتروني لوزارة الشغل والإدماج المهني: <http://bit.ly/39ur42S>.

1.2. برنامج "تأهيل":

يهدف البرنامج إلى تحسين قابلية التشغيل لدى طالبي العمل عبر اكتساب المؤهلات المهنية لشغل مناصب عمل محددة أو متاحة. ويتضمن ثلاثة أنواع من التكوينات:

• **التكوين التعاقدى من أجل التشغيل:** الهدف منه هو تمكين طالبي العمل من اكتساب المؤهلات والقدرات المطلوبة لشغل مناصب محددة، ويستهدف حاملي الشهادات الباحثين عن عمل، المسجلين بالوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات والذين تم انتقاؤهم من لدن مقاولة أو جمعية مهنية في إطار الاستجابة لحاجيات الإدماج المقدمة من طرف المشغلين.

التكوين في حدود 600 ساعة لكل مشارك، وتساهم الدولة في حدود 10.000 درهم في المتوسط لكل مستفيد. ويمكن أن يصل هذا المبلغ في الأقصى إلى 24.000 درهم (المقاوالات حديثة النشأة، مقاوالات أعلنت عن مشروع استثماري، الفاعلون في المهن العالمية الجديدة). وتمثل هيئات التكوين المعتمدة: المؤسسات العمومية والخصوصية للتكوين المهني والتعليم العالي، وهيئات الاستشارة للتكوين المنتقاة من طرف اللجنة الجهوية للتشغيل.

• **التكوين التأهيلي أو التحويلي:** يهدف هذا التكوين إلى تيسير إدماج حاملي الشهادات الذين يلاقون صعوبات للاندماج في الحياة العملية باكتسابهم المؤهلات المهنية وملاءمتها لحاجيات سوق الشغل. ويستهدف حاملي الشهادات الباحثين عن عمل، المسجلين لدى الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل، والكفاءات الحاصلين على الأقل على شهادة البكالوريا، الذين يستلزم إعادة توجيههم بهدف تمكينهم من اكتساب مهارات مطلوبة من طرف المقاولات.

تساهم الدولة في التكوين لمدة سنة على الأكثر في حدود 10.000 درهم لكل مستفيد قد تصل 18.000 في حالات تكوين في بعض المهن العالمية الجديدة كالتيكنولوجيا الحديثة. والمؤسسات المعنية بالتكوين هي نفسها في الصنف السابق من التكوين.

• **التكوين والملائمة لفائدة القطاعات الواعدة:** يعمل هذا التكوين على إنجاح عملية توظيف الموارد البشرية من خلال تطوير مؤهلاتهم، وتلبية حاجيات التكوين المستمر لفائدة الأجراء (السنة الثانية والثالثة بعد التشغيل). تساهم الدولة بمبلغ من 22000 إلى 66000 درهم لقطاع السيارات، ومن 20000 إلى 60000 درهم لقطاع علم الطيران والإلكترونيات، ومن 12000 إلى 65000 درهم لقطاع الخدمات عن بعد. تتكفل بالتكوين المؤسسات العمومية أو الخصوصية وهيئات الاستشارة بما فيها الأجنبية.

2.2. برنامج "مقاولتي":

يهدف البرنامج الوطني "مقاولتي" إلى إحداث المقاولات الصغيرة جدا قصد تشجيع الشباب حاملي الشهادات على الانخراط في التشغيل الذاتي، مواكبة الشباب الحامل للمشاريع من أجل مساعدتهم على إحداث أنشطتهم الذاتية من جهة، وضمان استدامة تدريبية للنسيج الاقتصادي الجهوي من جهة أخرى، وذلك من خلال نظام لتتبع المقاولات المحدثّة خاصة خلال الفترة الحرجة لانطلاق المشروع.

البرنامج يشمل فئات حاملي المشاريع التي تتراوح كلفتها الاستثمارية بين 50.000 و250.000 درهم والمتوفرين على شروط الجنسية المغربية، والسن ما بين 20 و45 سنة عند تاريخ دفع طلب القرض، والحصول على شهادة التعليم الأساسي على الأقل أو تكوين من إحدى هيئات التكوين المتخصصة في القطاعين العام أو الخاص، ومسجل بالوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات، وحامل لأول مرة لمشروع إحداث المقاولات.

ويتضمن هذا البرنامج تحفيزات تتمثل في:

- المصاحبة والمواكبة قبل وفي أثناء وبعد إحداث المشاريع.
- تحمل الدولة لمصاريف المصاحبة في سقف 10.000 درهم لكل حامل مشروع.
- ضمان 85 في المائة من القرض.
- تقديم تسبيق بدون فائدة في حدود 10 في المائة من مجموع مبلغ الاستثمار 15.000، مسترجعة على مدى 6 سنوات، منها 3 سنوات مؤجلة الدفع.

3.2. برنامج "إدماج":

يهدف هذا البرنامج إلى تنمية الموارد البشرية للمقاولة وتحسين تأطيرها من خلال توظيف وإدماج الشباب حاملي الشهادات، وتحسين قابلية تشغيل طالبي العمل من حاملي الشهادات عبر اكتساب مؤهلات مهنية جديدة، واكتساب تجربة أولية بالمقاولة تساعدهم على الاندماج في الحياة العملية. (القانون المالي، 2011، الفصل 57 - الفقرة 16).

يمس البرنامج حاملي شهادة التعليم العالي أو باكالوريا التعليم الثانوي أو ما يعادلها أو دبلوم التكوين المهني، وحاملي شهادة التعليم العالي أو دبلوم التكوين المهني. يستفيدون من تشجيعات تتمثل في الإعفاء من المستحقات الاجتماعية في حدود 6000 درهم، والإعفاء من الضريبة العامة على الدخل في حدود 6000 درهم. يدوم هذا الإعفاء: 24 شهرا مع إضافة 12 شهرا في حالة الإدماج النهائي. يتم تنفيذ البرنامج بوضع المقاولة ملفا لدى الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات التي تدرس الطلب، ويبدأ العمل بعقد الإدماج ابتداء من تاريخ المصادقة عليه.

3. هيئات تسيير برامج التشغيل بالمغرب:

أوجدت المغرب ثلاث هيئات لتسيير برامج التشغيل تتمثل في لجنة دعم البرنامج الوطني لإحداث المقاولات يرأسه الوزير الأول، واللجنة الجهوية لبرنامج مقاولاتي يرأسه والي الجهة أو من ينوب عنه، واللجنة الجهوية لتحسين قابلية التشغيل التي يرأسها كذلك والي الجهة.

1.3. لجنة دعم البرنامج الوطني لإحداث المقاولات:

تتمثل مهام اللجنة الوطنية لدعم إحداث المقاولات (مقاولتي) في إعداد الاستراتيجية النموذجية للبرنامج على الصعيد الوطني، واختيار شبابيك المصاحبة وتتبع وتقييم أدائها، والتعريف بخدمات الشبابيك، والتعريف بالأهداف السنوية لبرنامج مقاولتي، والمصادقة على الأهداف الجهوية، وإنعاش البرنامج على الصعيد الوطني، وتقييم وتتبع المؤشرات الجهوية لبرنامج مقاولتي و اقتراح التدابير التصحيحية.

ويعهد للوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات مهمة أمانة هذه اللجنة الوطنية التي تتكون من القطاعات الوزارية المعنية ويترأسها الوزير الأول، وتعد اجتماعها بدعوة من الرئيس على الأقل مرة كل ستة أشهر وكلما دعت الضرورة لذلك.

2.3. اللجنة الجهوية لبرنامج مقاولاتي:

تتكون هذه اللجنة من والي الجهة أو من ينوب عنه (رئيسا)، ومدير المركز الجهوي للاستثمار، وممثل الهيئات المنتخبة بالجهة، وكل شخص أو شركاء جهويين متدخلين في مجال دعم إحداث المقاولات.

ويمكن أن يشارك كل من له صفة مراقب، ممثلين عن كل هيئة تتوفر على شبكة من الشبابيك على الصعيد الجهوي. ويعهد للمركز الجهوي للاستثمار مهمة أمانة اللجنة الجهوية.

وتقوم اللجنة الجهوية لبرنامج مقاولاتي بعدة مهام:

- دعم الوسط الجهوي من أجل إنعاش روح المبادرة.
 - إعادة توجيه الأهداف على الصعيد الجهوي، مع الأخذ بعين الاعتبار الأهداف المسطرة من خلال اتفاقيات، وطنية سنوية أو على مدى عدة سنوات، موقعة مع الشركاء المعنيين.
 - المصادقة على مخطط التواصل الجهوي.
 - الانتقاء النهائي للمرشحين المقترحين من طرف الشبابيك من خلال إحداث لجان الانتقاء.
 - تتبع نشاط الشبابيك من أجل تحقيق الأهداف / تقييم أداء كل شباك.
 - إثراء برنامج مقاولتي تبعاً لخصوصيات وإمكانيات وقدرات كل جهة.
- وتنحصر مهام شباك مقاولتي على استقبال وانتقاء المرشحين، ومنح إيصالات الانتقاء والدعوة للجنة الجهوية من أجل الانتقاء النهائي، والمصاحبة قبل وبعد إحداث المشروع، وإنجاز التقارير للجنة الجهوية لبرنامج مقاولتي من خلال نظام معلوماتي للبرنامج.

3.3. اللجنة الجهوية لتحسين قابلية التشغيل:

تساهم اللجنة الجهوية لتحسين قابلية التشغيل في تحديد التوجهات الخاصة بأهداف تأهيل وإعادة تأهيل حاملي الشهادات العاطلين عن العمل، وذلك على الصعيد الجهوي. كما تقترح على المديرية الجهوية لإنعاش التشغيل والكفاءات القيام بدراسات استكشافية لرصد إمكانيات التأهيل وإعادة التأهيل على صعيد الجهة.

تتكون اللجنة الجهوية لتحسين قابلية التشغيل التي يرأسها والي الجهة من: المندوب الجهوي لقطاع التشغيل، مدير المركز الجهوي للاستثمار، المندوب الجهوي لقطاع التكوين المهني، المدير الجهوي لمكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل، المدير الجهوي لإنعاش التشغيل والكفاءات، وممثل قطاع التعليم العالي، وممثلي المؤسسات المدبرة للمشاريع الجهوية المهيكلة في طور الإنجاز، وأعضاء عن المؤسسات والفدراليات المهنية للقطاعات المحدثة أكثر لفرص الشغل بالجهة، وأي عضو من المؤسسات العمومية أو الخاصة يعتبره الوالي جدير بالمساهمة لإنجاح المشروع.

تجتمع اللجنة، باستدعاء من الرئيس، مرة على الأقل كل ستة أشهر، وكلما دعت الضرورة لذلك. ويعهد تنفيذ برنامج اللجنة الجهوية لتحسين قابلية التشغيل إلى المديرية الجهوية لإنعاش التشغيل والكفاءات، التي تؤمن دور أمانة اللجنة الجهوية وتقوم في هذا الإطار بما يلي:

- إعداد اجتماعات اللجنة الجهوية.
- تقديم البرنامج المتوقع للجنة أخذاً بعين الاعتبار الأهداف المتوقعة.
- إعداد دفاتر التحملات الخاصة ببرامج التكوين التأهيلي.
- تدبير طلبات العروض وطلبات المشاريع الخاصة ببرامج التكوين التأهيلي والدراسات الاستكشافية.
- تقييم العروض الخاصة بالتكوين والإدماج.

- العمل على تتبع الإداري واللوجيستيكي، لدى الفاعلين الذين تم انتقاؤهم لإنجاز الأشغال المقررة في دفاتر التحملات.

ثالثا - الهيئات الاستشارية لإنعاش التشغيل بالمغرب:

تتشكل في المغرب هيئات استشارية لمتابعة وتفعيل قضايا التشغيل، على رأسها المجلس الأعلى لإنعاش التشغيل يضم ممثلي مختلف القطاعات الحكومية والشركاء المعنيين، إلى جانب مجالس جهوية على مستوى الجهات.

1. المجلس الأعلى لإنعاش التشغيل:

- يقوم هذا المجلس بمهمة استشارية، ومن صلاحياته:(ظهير شريف رقم 1.03.194، 11 سبتمبر 2003).
- تنسيق سياسة الحكومة في مجال التشغيل.
- إبداء الرأي في القضايا المتعلقة بالتشغيل على المستوى الوطني، خصوصا التوجهات العامة لسياسة الحكومة في مجال التشغيل، والإجراءات التي تهدف إلى إنعاش التشغيل.
- المساهمة في تطوير الحوار والتشاور بين أطراف الإنتاج.
- تتبع وتقييم إجراءات إنعاش التشغيل وتدبير سوق الشغل.
- دراسة وضعية وإمكانية التشغيل بالقطاع العام والشبه العام والخاص.
- إعداد تقرير سنوي حول وضعية التشغيل وأفاقه.
- التنسيق مع اللجان والهيئات الوطنية والمحلية، ذات الصلة بقضايا التنمية الاجتماعية.
- إعداد واقتراح برامج وخطط جهوية للتشغيل تركز على الشراكة والمساهمة الفعلية لمختلف المتدخلين المحليين.

ويتكون هذا المجلس من سبعة ممثلين عن القطاعات الحكومية المعنية، وسبعة ممثلين عن المنظمات المهنية للمشغلين، وسبعة ممثلين آخرين عن المنظمات النقابية للأجراء. ويتأسس المجلس الأعلى لإنعاش التشغيل وزير التشغيل والتكوين المهني أو من ينوب عنه. يمكن لرئيس المجلس أن يدعو للمشاركة في أشغاله، كل شخص له كفاءة وخبرة في مجال اختصاصات المجلس. وتعد اجتماعات المجلس كلما دعت الضرورة لذلك ومرتين في السنة على الأقل بدعوة من الرئيس، وتتخذ قرارات المجلس بأغلبية أصوات الأعضاء الحاضرين.(مرسوم رقم 2.04.424، 29 ديسمبر 2004).

2. المجالس الجهوية والإقليمية لإنعاش التشغيل:

تقوم هذه المجالس بمهمة استشارية، تبدي الرأي بشأن قضايا التشغيل والتكوين المهني، وتقدم الاقتراحات الكفيلة بإنعاش التشغيل ودعم المقاولات الصغرى والمتوسطة وتعزيز ملاءمة التكوين لحاجيات سوق التشغيل المحلية، وتساهم في تقييم النتائج المحصل عليها محليا فيما يتعلق بإجراءات إنعاش التشغيل التي تلقى الدعم والمساندة من طرف الدولة، وتنشط الحوار والتشاور والشراكة بين مختلف المتدخلين محليا في سوق التشغيل. كما تنسق وتتعاون مع مختلف الأطراف

المعنية محليا للنهوض بسوق التشغيل وصياغة برامج مشتركة في هذا المجال، وتتولى إعداد تقرير سنوي يرفع للمجلس الأعلى لإنعاش التشغيل مشفوعا بالمقترحات والمشاريع الكفيلة بإنعاش التشغيل.

تتشكل هذه المجالس من ستة ممثلين عن القطاعات الحكومية المعنية، وستة ممثلين عن المنظمات المهنية للمشغلين، وستة ممثلين عن المنظمات النقابية للأجراء. ويتأسس المجلس الجهوي أو الإقليمي لإنعاش التشغيل والي الجهة أو عامل العمالة أو الإقليم أو من ينوب عنه، ويتولى أمانة المجلس مندوب السلطة الحكومية المكلفة بالشغل. ويعين والي الجهة أو عامل العمالة أو الإقليم أعضاء المجلس الجهوي أو الإقليمي لإنعاش التشغيل باقتراح من الإدارات والجهات المعنية، ويجتمع المجلس بدعوة من رئيسه مرتين في السنة أو كلما دعت الضرورة لذلك. ويسهر والي الجهة أو عامل العمالة أو الإقليم على تتبع تنفيذ توصيات واقتراحات المجلس الجهوي أو الإقليمي لإنعاش التشغيل. (قرار رقم 838.05، 9 فبراير 2005).

رابعا - واقع البطالة وتشغيل الشباب (تقييم ومقارنة بين البلدان المغربية):

تواجه البلدان المغربية (تونس والجزائر والمغرب) مشكلة تنامي بطالة الشباب الحاملين للشهادات أو غيرهم بنسب متفاوتة نسبيا، لأسباب مردها سياسية واقتصادية واجتماعية. وعكفت هذه البلدان على وضع برامج لمعالجة المعيقات التي تقف وراء تنامي ظاهرة البطالة التي أفرزت انعكاسات سلبية يتطرق إليها هذا المبحث.

1. قراءة تحليلية في إحصائيات التشغيل:

وفق أحدث نشرية للإحصائيات في تونس، أصدرتها الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل شهر جانفي 2020، فإن المعدل الشهري لطلبات الشغل في تونس بين شهري أوت 2018 وأوت 2019، بلغت 52.145 طلب، تم خلال نفس الفترة تقديم 8.391 عرض عمل، مكن من تشغيل 4.613 عاطل عن العمل بنسبة 08.84 في المائة فقط، منها 4.268 يد عاملة لأول مرة. (المعهد الوطني للإحصاء، 2020، ص. 13).

ويقدر عدد السكان النشيطين العاطلين عن العمل في تونس خلال الثلاثي الرابع من سنة 2019، 623.000 عاطل (منهم 360.200 ذكور و263.7 إناث). وقدرت نسبة البطالة في نفس الفترة بـ 14.9 في المائة (12.1 في المائة لدى الذكور، و 21.7 في أوساط النساء)، وكانت النسبة في الثلاثي الأول من نفس السنة 15.3 في المائة، بتسجيل انخفاض طفيف (-0.4).

مقابل ذلك، ترتفع نسبة البطالة بين حاملي الشهادات العليا في تونس إلى أرقام عالية، حيث بلغت 27.8 في الثلاثي الرابع من سنة 2019 (15.7 لدى الذكور، و 38.1 لدى الإناث)، كما يوضحه الجدول التالي.

الجدول رقم 1 : نسبة البطالة من بين حاملي الشهادات العليا حسب الجنس في تونس

المؤشر	ثلاثي (1) 2019	ثلاثي (2) 2019	ثلاثي (3) 2019	ثلاثي (4) 2019
--------	----------------	----------------	----------------	----------------

سياسات تشغيل الشباب في الدول المغاربية (حالة تونس والمغرب)

27.8	28.6	28	28.2	نسبة البطالة العاطلين عن العمل
15.7	16.8	16.4	16.5	ذكر
38.1	38.7	38.1	38.3	أنثى

المصدر: المعهد الوطني للإحصاء - تونس. (تاريخ آخر تحيين: 2020/02/17)

وفي المغرب، تشير إحصائيات البطالة لسنة 2019، حسب أحدث تقرير للمندوبية السامية للتخطيط حول وضعية سوق الشغل، أن معدل البطالة في هذا البلد انتقل من 9.5 في المائة إلى 9.2 على المستوى الوطني بانخفاض طفيف مقارنة بسنة 2018 بـ(-0.3). وفي الوسط الحضري، انخفضت النسبة بدورها من 13.8 إلى 12.9، وارتفعت قليلا في الوسط القروي من 3.6 إلى 3.7 في المائة. لكن يلاحظ، ارتفاع معدل البطالة في الوسط النسوي بـ 13.5 ولدى حاملي الشهادات بـ 15.7، وأعلى نسبة بين الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و 24 سنة بـ 22.1 في المائة. وتتوزع المناصب المستحدثة خلال سنة 2019، بين قطاع الخدمات (267.000 منصب عمل)، وقطاع البناء والأشغال العمومية (24.000 منصب)، وقطاع الصناعة بما فيها الصناعة التقليدية (17.000 منصب)، في حين عرف قطاع الفلاحة والغابة والصيد فقدان 146.000 منصب عن السنة السابقة.

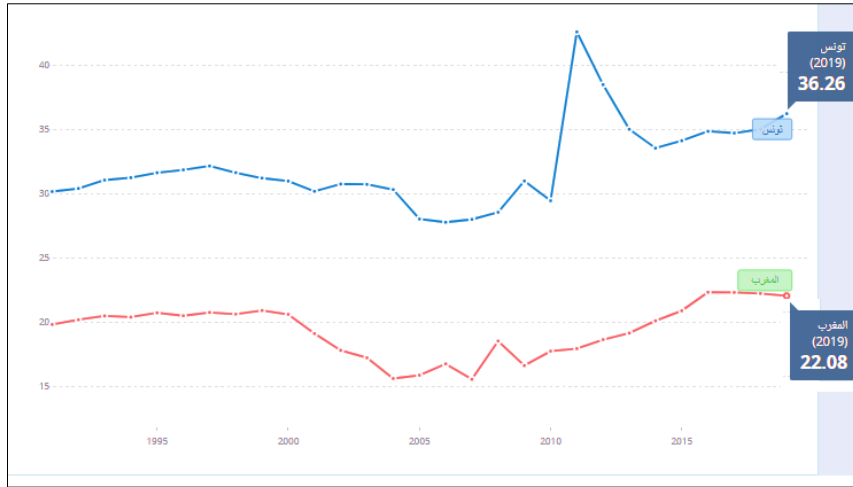
ونتيجة لذلك، تم توفير 33.000 منصب في الوسط الحضري، بينما تم فقدان 3.000 منصب في الوسط القروي، فتراجع العدد الإجمالي للعاطلين في المغرب بـ 30.000 شخص على المستوى الوطني، ويبلغ عددهم إلى نهاية 2019، 1.107.000 عاطل. (المندوبية السامية للتخطيط. (2020). مذكرة إخبارية للمندوبية السامية للتخطيط حول وضعية سوق الشغل خلال سنة 2019، تم استرجاعها في 2020/04/27، الرابط: <https://bit.ly/2YfAoVt>).

وتعد النساء والشباب وحاملو الشهادات في المغرب، على رأس الفئات الاجتماعية التي تعاني بشكل أكبر من الإقصاء من سوق الشغل سواء لأسباب متعلقة بالأفراد أنفسهم أو بالمناخ الاقتصادي والاجتماعي والثقافة المجتمعية.

وتأتي النساء في المقام الأول، إذ لا يتجاوز معدل النشاط في صفوفهن 21.8 في المائة. كما أن نسبة البطالة في صفوف الشباب، تتجاوز بـ 2.8 مرات معدل البطالة المسجل وطنيا، مما يشير إلى أن سوق الشغل يفضل العاملين الموجودين أصلا داخل منظومة الشغل (Insiders) على الشباب العاطلين والباحثين عن الشغل لأول مرة الموجودين خارج هذه المنظومة (Outsiders).

وتعتبر فئة حاملي الشهادات الأكثر عرضة للبطالة، و خريجو الجامعات بخاصة ، الذين تبلغ نسبة البطالة في صفوفهم 25.9 في المائة وخريجو التكوين المهني، الذين تتراوح نسبة البطالة في صفوفهم ما بين 21 و 24 في المائة حسب مستوى التأهيل. (المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي، 2019، ص. 31-32).

الشكل 1: نسبة البطالة لدى الشباب في تونس والمغرب (الشريحة العمرية 15 – 24 عاما) من سنة 1991 إلى سنة 2019



المصدر: البنك الدولي. (تاريخ آخر تحديث: 2020/03/01)

على سبيل المقارنة، وبناء على المعطيات السابقة، واستنادا إلى إحصائيات البنك الدولي، فإن نسبة البطالة لدى الشباب في تونس أعلى بكثير من المغرب (36.26 في المائة مقابل 22.08) خلال سنة 2019 (الشكل 1). كما يُسجل ارتفاع في نسبة البطالة بين حاملي الشهادات العليا في البلدين كما تقدم (27.08 في المائة في تونس مقابل 25.9 بالمغرب)، للأسباب التي ستوضح في العنصر الموالي.

2. أسباب البطالة في البلدان المغاربية:

تختلف أسباب البطالة باختلاف ظروف كل مجتمع، ولكن الأسباب في البلدان المغاربية تكاد تكون متماثلة بحكم ظروفها المشتركة. وتشمل أسبابا سياسية واقتصادية واجتماعية. أما الأسباب السياسية والاقتصادية، فهي تمس بالدرجة الأولى تونس التي تعيش ظروفًا استثنائية منذ أحداث الربيع العربي تتميز بعدم الاستقرار السياسي وتعاقب أربعة رؤساء على رئاسة الجمهورية وثمانى رؤساء على رئاسة الحكومة منذ 2011، ما انعكس سلبا على الأوضاع العامة في هذا البلد، وسيطرة هاجس الإرهاب وتدهور الأوضاع الأمنية في بلد الجوار ليبيا، وارتفعت نسبة البطالة العامة إلى مستويات قياسية بلغت 19 في المائة سنة 2011، وبلغ مؤشر نمو الاقتصاد التونسي 05 في المائة في نهاية العام 2015. كانت لهذه الأوضاع تأثيرات سلبية على سياسات التشغيل بتونس رغم الجهود التي تبذل لتدارك الأوضاع.

أما المغرب فكانت أوضاعه السياسية أفضل، لم تتأثر بموجات الربيع العربي، وتشهد عموما نوعا من الاستقرار الاجتماعي، ما جعلها في منأى عن الهزات على الصعيدين السياسي والاجتماعي. لكن اقتصاديا، فمؤشر النمو الحالي في المغرب لم يعد قادرا على ضمان تطور مطرد للنشاط الاقتصادي، يسمح بخلق الثروة وفرص الشغل، حيث لم يتجاوز نمو الناتج المحلي الإجمالي (PIB) في المعدل 3.6 بالمائة، خلال السنوات العشر ما بين (2008-2018). وعلى الرغم من الجهود المبذولة

ومختلف الاستراتيجيات القطاعية التي سمحت بالنهوض بعدد من القطاعات خصوصا صناعة السيارات والطيران ومشتقات الفوسفات، فإن تطور الإنتاجية يظل محدودا، إذ لا يزال النمو معتمدا على الفلاحة، والحال أنها خاضعة دائما للتقلبات. وتتجلى أوجه الضعف الماكرو اقتصادي لنموذج النمو الحالي في المغرب أيضا، في وضعية المقاولات المغربية التي لا تزال تعاني من ضعف قدرتها التنافسية. ذلك أن غالبية المقاولات تشتغل في قطاعات ذات قيمة مضافة منخفضة، من قبيل المجال العقاري والتجارة والخدمات، في حين لا تتجاوز نسبة المقاولات العاملة في مجال الصناعة وتكنولوجيا الإعلام والاتصال 10 في المائة من العدد الإجمالي للمقاولات. كما يتسم النسيج المقاولاتي بتوجه ضعيف نحو التصدير. (المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي، 2019، ص. 28).

وبخصوص الجزائر التي تتقاسم حدودا جغرافية مشتركة مع البلدين وترتبطهما شراكات اقتصادية تتعلق خصوصا بأنبوبي الغاز العابر عبر تونس، والثاني عبر المغرب إلى دول أوروبية، فقد دبّ في نظامها الاقتصادي الفساد، فكانت النتائج وخيمة على قطاع التشغيل، القائم على توزيع الربح على الشباب على شكل قروض مصغرة، وإن ساهمت في صنع آلاف فرص عمل، إلا أن أغلب المؤسسات تعرضت للإفلاس لضعف روح المقاولاتية وسوء التسيير، وبات أصحابها تحت طائلة المتابعات القضائية.

وشهدت الجزائر عدم استقرار سياسي طيلة سنة 2019، أثر على الوضع الاقتصادي العام ما جعل نسبة البطالة تبلغ 11.7 في المائة (أقل من تونس 14.9 وأكبر من المغرب 9.2 في المائة خلال الفترة نفسها). وبلغت لدى فئة الشباب 26.9 في المائة، ما يقرّ بأن سياسات التشغيل في الجزائر، بالنظر إلى إمكاناتها ومدخيلها النفطية المعتبرة، لم تحقق الوثبة المطلوبة في مجال التشغيل، رغم أنها كلفت أموالا طائلة.

وتشترك هذه البلدان جميعها في الأسباب الاجتماعية، بداية بالنظام التعليمي والتكويني غير الملائم لسوق العمل، ومشكلة عدم تطابق المهارات، وضعف الطلب على العمالة الماهرة بدليل وجود العشرات من حاملي الشهادات العليا دون عمل. يضاف إلى ذلك، المنافسة القوية للمرأة في سوق العمل ومنافستها للذكور على الحصول على مناصب عمل.

ومن الأسباب التي تضاعف من حجم البطالة، عدم المساواة بين المناطق (الشمال والجنوب) في الجزائر وتونس، والمغرب يميزها عدم المساواة بين المناطق الحضرية والقروية في الولوج إلى مناصب عمل نوعية، وفي الحصول على تكوينات عالية. إلى جانب عدم المساواة في الجندر بنسب تشغيل ضعيفة في الوسط النسوي مقارنة بالرجال، وفرص ضعيفة في الترقية المهنية. ثم هناك عدم مساواة في الرواتب بفوارق كبيرة جدا. (Serrière, 2016, pp. 12-13)

ومن الأسباب المباشرة، توفر العمالة الرخيصة القادمة من دول الساحل الإفريقي وتؤدي أعمالا شاقة في قطاعات البناء والأشغال العمومية يعزف عنها شباب البلدان المغاربية، وتبدو هذه الظاهرة بجلاء في الجزائر.

ويعتبر الباحث أنه من أسباب البطالة أيضا، عدم رسم سياسات التشغيل على أساس دعم ومشاركة مكونات المجتمع، خاصة ممثلي أطراف عملية الإنتاج من أصحاب العمل والعمال. وتبرز هنا أهمية الحوار الاجتماعي والديمقراطية التشاركية في بلورة هذه السياسات ووضع الأطر الكفيلة بتنفيذها، ما يؤكد أهمية استشارة جميع الشركاء الاجتماعيين بخصوص سوق العمل والقائمين على إعداد وتنفيذ برامج التعليم والتكوين. ما يعزز القول بأن مواجهة مشكلة البطالة، يتطلب إعادة النظر في مختلف السياسات الكلية من مالية وتعليمية وتكوينية، وسياسات الاستثمار والسياسات القطاعية لضمان أن تعمل هذه السياسات بتناغم وفعالية لتعزيز النمو، وإنشاء فرص عمل بأعداد كافية واستيعاب الأعداد الهائلة من العاطلين عن العمل.

3. الانعكاسات السلبية لفشل سياسات التشغيل في البلدان المغاربية:

تبرز المعطيات السابق ذكرها أن تونس والمغرب لا يستفيدان من مواردهما البشرية ومن امتيازاتها الديمغرافية، كما هو الشأن أيضا في الجزائر، حيث أن نسبة الأشخاص في سن العمل، في الوقت الراهن، أضحت أكبر من نسبة الفئات غير النشيطة (الأشخاص الذين تقل أعمارهم عن 15 سنة والأشخاص المسنون). ولتغيير هذا الانعكاس السلبي، ينبغي تعزيز دور الفئة النشيطة، وجعل هذا الامتياز الديمغرافي انعكاسا إيجابيا في الدفع بالنمو الاقتصادي. وقد أظهرت التجارب الدولية أن العديد من البلدان أدركت أهمية استثمار هذا الامتياز الديمغرافي من أجل النهوض بتنميتها، على غرار الدول الصناعية الجديدة في آسيا.

ومن المظاهر السلبية الناتجة عن البطالة انتشار الفقر، ما يؤدي إلى عمالة الأطفال وترك مقاعد الدراسة مبكرا بحثا عن موارد مالية تسد بها العائلات حاجياتها.

هذا عدا عما يصيب الشباب العاطل من إحباط نفسي يدفعه إلى الإقدام على ممارسات سلوكية وانحرافات ضارة بالمجتمع، وما ينتج عنها من تداعيات خطيرة على السلم الاجتماعي. وقد يكون السبيل الأخير أمامهم ركوب قوارب الموت نحو الضفة الأخرى للبحر الأبيض المتوسط.

ومن نتائج فشل سياسات التشغيل في الدول المغاربية عموما، هجرة الكفاءات نحو الخارج، وهي ظاهرة ميزت كلا من الجزائر وتونس والمغرب منذ عدة سنوات. وتمس هذه الظاهرة بشكل أكبر الباحثين الجامعيين والمهندسين في مختلف القطاعات والأطباء، وهي كفاءات لها أدوار استراتيجية في اقتصادات ومجتمعات المعرفة. ويُعزى هذا الوضع إلى كون الأشخاص من ذوي المؤهلات العليا لا يجدون ما يكفي من فرص الشغل اللائق، ولا يعثرون على بيئة عمل مناسبة كفيلة بتمكين كفاءاتهم وتمكينهم من تحقيق ارتقاء اجتماعي حقيقي قائم على الاستحقاق والجدارة.

خاتمة ونتائج الدراسة

ما يمكن استنتاجه في خاتمة هذه الورقة، أن مشكلة التشغيل سواء في تونس أو المغرب أو الجزائر، قد أولت لها الحكومات أهمية ووضعت لها سياسات وأعدت لها برامج وأنشأت لها عدة آليات للتشغيل والتكوين والتأهيل تكاد تكون نفسها في هذه الدول.

الاختلاف يكمن في أن تونس رسمت سياسة لتمكين العاطلين عن العمل من التونسيين ذوي الكفاءات المهنية والجامعية من العمل في الخارج في بعض البلدان طبقا لاتفاقيات مبرمة بين تونس وهذه الدول خصوصا الخليجية وبعض الدول الأوروبية.

بينما ارتأت المغرب إنشاء هيئة استشارية مركزية وهيئات استشارية جهوية لمتابعة قضايا التشغيل وتشخيص النقائص واقتراح الحلول، إضافة إلى الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات.

وتقوم آليات التشغيل في الجزائر على إنشاء أجهزة (جهاز الإدماج المهني للشباب)، وصناديق (صندوق دعم تشغيل الشباب، الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، صندوق الزكاة)، ووكالات : (وكالة التنمية الاجتماعية، الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، الوكالة الوطنية للتشغيل، والأشغال ذات المنفعة العامة، وعقود ما قبل التشغيل).

ورغم البرامج العديدة التي خصصت للتشغيل في أوساط الشباب في هذه البلدان، غير أن الأرقام والوقائع تشير إلى أن البطالة لا تزال قائمة وينسب مرتفعة، وأسبابها عديدة - كما تقدم - لعل أهمها:

- وجود اختلالات في التنمية الاقتصادية، والتوسع القوي للوسط الحضري، وتزايد سكاني مهم في سن العمل خصوصا حاملي الشهادات الجامعية.
- عدم قدرة سوق الشغل على استيعاب الخريجين، وخاصة من مستوى عال لعدم ملاءمة التكوين مع المؤهلات المطلوبة في مناصب العمل.
- بيروقراطية أجهزة التشغيل وتعقيداتها والتنسيق الضعيف بينها.

توصيات:

- ولحل هذه المشكلات، يتعين على حكومات البلدان المغاربية:
- أن تعمل الاستراتيجيات الوطنية للتشغيل على الحد من التفاوتات الجهوية.
- تأهيل النشاط الاقتصادي وتحفيز الاستثمارات ودعم القطاع الخاص الذي يعد المحرك الأساسي لتوفير مناصب عمل.
- إعادة هيكلة النظام التعليمي التكويني بالشكل الذي يستجيب لمطالب سوق الشغل.
- أخيرا، فبدون تنمية اقتصادية منتجة لمناصب الشغل وبدون سياسة حازمة لمحاربة الفساد الإداري والاقتصادي، يكون الفشل من نصيب أي سياسة للتشغيل.
- ويتضح جليا أن أي استراتيجية وطنية للتشغيل يجب أن تنطلق من إرادة سياسية قوية وحقيقية، بدل الالتجاء إلى حلول جزئية مؤقتة وموسمية.

قائمة المصادر والمراجع

أولا: المراجع باللغة العربية

- الجمهورية التونسية. (1993). قانون عدد 11 لسنة 1993 مؤرخ في 17 فيفري 1993 يتعلق بإحداث الوكالة التونسية للتشغيل والوكالة التونسية للتكوين المهني. تم استرجاعها في 2020/01/21، من الموقع الإلكتروني لمجلس نواب الشعب التونسي: (<http://bit.ly/2Tuk80d>).

- الجمهورية التونسية. (2011). الأمر عدد 621 لسنة 2011 مؤرخ في 23 ماي 2001 يتعلق بتنقيح وإتمام الأمر عدد 349 لسنة 2009، يتعلق بضبط برامج الصندوق الوطني للتشغيل وشروط وصيغ الانتفاع بها.
- الجمهورية التونسية. (2010). الأمر عدد 87 لسنة 2010 مؤرخ في 20 جانفي 2010 يتعلق بضبط برامج الصندوق الوطني للتشغيل وشروط وصيغ الانتفاع بها.
- المملكة المغربية. (2011). القانون المالي لسنة 2011 (الفصل 57، الفقرة 16) يتعلق بتدابير التكوين من أجل الإدماج.
- المملكة المغربية. (2003). ظهير شريف رقم 1.03.194 الصادر بتاريخ 11 سبتمبر 2003 المتعلق بتنفيذ القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل الصادر بتاريخ 29 ديسمبر 2004.
- المملكة المغربية. (2004). مرسوم رقم 2.04.424 الصادر في 29 ديسمبر 2004، المتعلق بتحديد عدد أعضاء المجلس الأعلى لإنعاش التشغيل وطريقة تعيينهم وكيفية تسيير المجلس.
- المملكة المغربية. (2005). قرار مشترك بين وزير التشغيل والتكوين المهني ووزير الداخلية رقم 838.05 صادر في 9 فبراير 2005 يتعلق بتحديد عدد أعضاء المجالس الجهوية والإقليمية لإنعاش التشغيل.
- المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي بالمملكة المغربية. (2019). *النموذج التنموي الجديد للمغرب*. الرباط: منشورات المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي.
- المعهد الوطني للإحصاء التونسي. (2020). *النشرة الشهرية للإحصائيات*. تونس: منشورات المعهد الوطني للإحصاء.
- هانس-هاينريش باس، وآخرون. (2016، نوفمبر). *مقاربات تتعلق باستراتيجية وطنية للتشغيل في تونس*. تونس: مؤسسة فريديتشايبيرت.
- بن أشو، خديجة. (2018، 29 مارس). *الحكومة تعمل على وضع برامج كفيلة لاستيعاب الباحثين عن شغل*. تم استرجاعها في 2020/01/23، من الموقع الإلكتروني: <http://bit.ly/2v3rUVy>.
- الجمهورية التونسية. (2017). *الانطلاق رسميا في إعداد الاستراتيجية الوطنية للتشغيل بتونس*. تم استرجاعها في 2020/01/21، من الموقع الإلكتروني لوزارة التكوين المهني والتشغيل: <http://bit.ly/2loTteW>.
- الجمهورية التونسية. (2018). *برنامج "فرستي"*. تم استرجاعها في 2020/01/21، من الموقع الإلكتروني لوزارة التكوين المهني والتشغيل: <http://bit.ly/38sL7gl>.
- الجمهورية التونسية. (2018). *التشغيل والفرص المتاحة بالخارج*. تم استرجاعها في 2020/01/22، من الموقع الإلكتروني لوزارة التكوين المهني والتشغيل: <http://bit.ly/38sL7gl>.

- المندوبية السامية للتخطيط بالمملكة المغربية. (2020). مذكرة إخبارية للمندوبية السامية للتخطيط، حول وضعية سوق الشغل خلال سنة 2019، تم استرجاعها في 2020/04/27، الرابط: [.https://bit.ly/2YfAoVt](https://bit.ly/2YfAoVt)
- المملكة المغربية. (2018). برامج إنعاش التشغيل. تم استرجاعها في 2020/01/23، من الموقع الإلكتروني لوزارة الشغل والإدماج المهني: [.http://bit.ly/39ur42S](http://bit.ly/39ur42S).

ثانيا: المراجع باللغة الاجنبية

- Nicolas Serrière. (2016). *La stratégie nationale de l'emploi au Maroc : Leçons apprises du processus de formulation*. Genève : Bureau International du Travail.