

دور السياسات العمومية للشغل في تعزيز إدماج الشباب في سوق الشغل بالمغرب

The role of public employment policies in promoting youth integration into the Moroccan labor market

د. رضوان أزهرى Dr. Redouane AZAHRI

دكتور في الاقتصاد

redouane.azahri.doc@uhp.ac.ma

د. منو النعمة Dr. Ennaama MENO

دكتور في القانون العام

menounaama@gmail.com

الملخص:

تشكل قضية الشغل وإدماج الشباب أحد أبرز التحديات البنيوية التي يواجهها المغرب، إذ لم تنعكس دينامية النمو الاقتصادي على خلق فرص عمل كافية وذات جودة. فرغم البرامج العمومية الموجهة للشغل مثل إدماج، تأهيل، تحفيز، أوراش، فرصة، وانطلاقة، فإن معدلات البطالة بين الشباب (35% تقريباً) والنساء (19%) لا تزال مرتفعة، كما يظل القطاع غير المهيكل مهيمناً بنسبة تتجاوز 40% من الناتج الداخلي الخام، مما يضعف فعالية هذه السياسات. هذه الأخيرة تواجه عدة اختلالات: نذكر منها غلبة الطابع الكمي على النوعي، ضعف المواءمة بين التعليم والتكوين وحاجيات السوق، محدودية التنسيق المؤسسي، هشاشة الاقتصاد، وقصور المراقبة بعد الإدماج.

كما تؤكد الدراسة ضرورة تبني مقاربة شمولية تدمج السياسات التعليمية والاقتصادية والتشغيلية، وتشجع ريادة الأعمال والابتكار، مع تعزيز التشغيل اللائق وفق معايير منظمة العمل الدولية، والتمكين الاقتصادي للنساء، والحد من الفوارق المجالية.

إن نجاح المغرب في مواجهة معضلة البطالة وإدماج الشباب يتطلب استراتيجية وطنية مندمجة، تركز على الحوكمة الفعالة، والتنسيق بين الفاعلين، ودعم القطاع الخاص، لجعل الشباب رافعة أساسية لتحقيق التنمية المستدامة والعدالة الاجتماعية.

الكلمات المفتاحية: الشغل، إدماج الشباب، البطالة، السياسات العمومية، المغرب.

Abstract: Employment and youth integration represent one of the major structural challenges facing Morocco, as the country's economic growth dynamics have not translated into the creation of sufficient and decent job opportunities. Despite public programs such as Idmaj, Taehil, Tahfiz, Awrach, Forsa, and Intilaka, unemployment rates remain high—around 35% among youth and 19% among women—while the informal sector continues to dominate, accounting for

more than 40% of the GDP, which undermines the effectiveness of public policies.

Public employment policies face several shortcomings: an emphasis on quantity over quality, weak alignment between education, vocational training, and labor market needs, limited institutional coordination, economic fragility, and insufficient follow-up after integration.

The study further highlights the need for a comprehensive approach that integrates education, economic, and employment policies, encourages entrepreneurship and innovation, promotes decent work in line with International Labour Organization standards, fosters women's economic empowerment, and reduces regional disparities.

For Morocco to successfully address the issue of unemployment and youth integration, it requires a coherent national strategy based on effective governance, coordination among stakeholders, and stronger support for the private sector, making youth a key driver of sustainable development and social justice.

Keywords: Employment, Youth Integration, Unemployment, Public Policies, Morocco

تقديم :

يشكل الشغل أحد أبرز التحديات التي تواجه المغرب منذ عقود، حيث لم تتمكن الجهود المبذولة على مستوى الإصلاحات الاقتصادية والاجتماعية من تحقيق التوازن بين نمو الاقتصاد الوطني والقدرة على خلق فرص عمل كافية وذات جودة. فبالرغم من إحراز المغرب نموا اقتصاديا مهما خلال العقدين الأخيرين، جعله يصنف من بين أكثر الاقتصادات تنافسية في إفريقيا ويحتل المرتبة الخامسة من حيث حجم الناتج المحلي الإجمالي¹. و اكبه تحسن نمو النصيب الفردي من الناتج المحلي الإجمالي الذي قُدر بنحو 2.1% في المتوسط خلال الفترة بين 2010 و 2019، وهو أعلى من متوسط معدل النمو البالغ 1.0% في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا (باستثناء البلدان ذات الدخل المرتفع). كما أن الدخل الفردي قد تضاعف بين عامي 2000 و 2019 وانخفض معدل الفقر إلى ثلث مستواه في عام 2000، وارتفعت معدلات محاربة الأمية وتحسين الخدمات الصحية، بالإضافة إلى استفادة المواطنين من البنى التحتية الأساسية كالماء والكهرباء. غير أن هذا النمو الاقتصادي لم يوفر فرص شغل كافية للأفراد في سن الشغل والذين يتزايد عددهم، خاصة و ان النسيج الاقتصادي المغربي يتسم بقطاع غير مهيكّل واسع، وارتفاع معدلات البطالة، وانخفاض مشاركة المرأة في سوق الشغل، إضافة إلى انتشار الخدمات ذات القيمة المضافة المنخفضة وبيئة أعمال صعبة خاصة بالنسبة للشركات الناشئة².

وتعتبر فئة الشباب، إلى جانب النساء، الأكثر عرضة للبطالة والهشاشة. فبحسب للمعطيات الأخيرة للمندوبية السامية للتخطيط³، بلغ معدل البطالة لدى الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و 24 سنة حوالي 36,7%، مما يعكس الفجوة الكبيرة بين مخرجات النظام التعليمي واحتياجات سوق العمل. أما بالنسبة لمشاركة النساء في سوق العمل، فقد سجلت نسبة 19,4% في نفس السنة، مما يعمق التفاوتات الاجتماعية والاقتصادية. هذا الواقع يعكس محدودية فعالية السياسات العمومية المعتمدة على إدماج هذه الفئات في سوق الشغل بشكل مستدام.

إلى جانب هذه المؤشرات الكمية، هناك بعد آخر أكثر تعقيداً يرتبط بجودة الشغل. إذ تهمين على الاقتصاد الوطني مظاهر الهشاشة، أهمها سيادة القطاع غير المهيكّل الذي يساهم بما بين 30% و 40% من الناتج الداخلي الخام⁴، ويشغل ملايين الأفراد في ظروف عمل تفتقر إلى الحماية الاجتماعية والحقوق الأساسية. هذا المعطى يعكس بدوره محدودية فعالية التدخلات العمومية الرامية إلى ضمان فرص شغل لائقة وفق المعايير الدولية.

انطلاقاً من هذه الوضعية، تتحدد الإشكالية المركزية لهذه الدراسة في التساؤل التالي:

إلى أي حد تمكنت السياسات العمومية للشغل في المغرب من مواجهة معضلة البطالة وتعزيز فرص الإدماج المهني

للسباب، مع ضمان الحد الأدنى من شروط العمل اللائق والمستدام؟

¹ من المتوقع أن يبلغ الناتج المحلي الإجمالي للمغرب 165.8 مليار دولار لعام 2025. صندوق النقد الدولي، 2021.

² البنك الدولي، 2021، التشغيل في المغرب.

³ Hcp, 2023.

⁴ Rapport des résultats de l'Enquête Nationale sur le Secteur Informel 2023/2024, Mai 2025.

هذه الإشكالية المركزية تفتح الباب أمام مجموعة من التساؤلات الفرعية التي تسمح بتفكيك الإشكالية الكبرى إلى محاور

دقيقة، من بينها:

- ما هي الملامح العامة لواقع سوق الشغل المغربي؟
- إلى أي مدى أسهمت البرامج العمومية للتشغيل في تحسين فرص إدماج الشباب؟
- ما هي أبرز الاختلالات التي تحد من فعالية هذه السياسات؟
- ما هي البدائل الممكنة لبناء سياسة تشغيلية أكثر فعالية؟

أهداف الدراسة

- انطلاقاً من هذه الإشكالية، تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق جملة من الأهداف، من أبرزها:
- تحليل واقع سوق الشغل المغربي عبر إبراز نقاط القوة والضعف في بنيته الحالية، ورصد التحديات التي تواجهه في ظل التحولات الاقتصادية والاجتماعية.
- تقييم البرامج العمومية للتشغيل من حيث نجاعة تدخلاتها وأثرها الفعلي على إدماج الشباب في سوق العمل.
- كشف الاختلالات التي تحول دون تحقيق هذه السياسات لمراميها، سواء تعلق الأمر بالاختلالات المؤسسية أو البنيوية .
- اقتراح بدائل عملية من شأنها المساهمة في صياغة سياسة تشغيلية وطنية مندمجة تستجيب لمتطلبات سوق الشغل وتطلعات الشباب.

المنهجية المعتمدة

- من أجل معالجة هذه الإشكالية ، سيتم اعتماد مقاربة تحليلية وصفية تركز على العناصر التالية:
- 1. الاعتماد على الأدبيات الرسمية والمؤسسية: مثل تقارير المندوبية السامية للتخطيط، وزارة الإدماج الاقتصادي والمقاولة الصغرى والتشغيل والكفاءات، البنك الدولي، ومنظمة العمل الدولية. هذه المراجع تتيح الوقوف على الأرقام والمعطيات الرسمية المتعلقة بالتشغيل.
- 2. تحليل البرامج العمومية: من خلال رصد مساراتها وأهدافها، وتقييم مردوديتها على أرض الواقع، مع الإشارة إلى أوجه النجاح والقصور.
- 3. المقاربة النقدية: حيث لا يقتصر التحليل على الوصف، بل يتجاوز إلى مساءلة نجاعة السياسات من منظور الاستدامة والعدالة الاجتماعية، وربطها بالتحولات الهيكلية الكبرى للاقتصاد الوطني.
- 4. المقارنة المرجعية: عبر استحضار بعض التجارب الدولية الناجحة في مجال إدماج الشباب في سوق العمل، واستلهام الدروس الممكنة منها.

أهمية الدراسة

تبرز أهمية هذه الدراسة في تناولها موضوعاً راهناً يمس جوهر التنمية الاقتصادية والاجتماعية في المغرب. فالشباب يمثلون أكثر من ثلثي ساكنة البلاد، وهم الرأسمال البشري الذي تراهن عليه الاستراتيجيات الوطنية لتحقيق الإقلاع الاقتصادي والاجتماعي. غير أن بطالتهم المتفاقمة تشكل تهديداً للاستقرار وتحدياً أمام السياسات التنموية. ومن هنا، فإن تقييم السياسات العمومية للشغل واقتراح بدائل عملية يعد خطوة في سبيل بلورة مقارنة وطنية شمولية تعزز فرص الإدماج وتضمن الشغل اللائق.

الفرضيات البحثية

انطلاقاً من الإشكالية المركزية التي تتمحور حول مدى نجاعة السياسات العمومية للتشغيل في تعزيز إدماج الشباب المغربي في سوق الشغل وضمان العمل اللائق، وبناءً على التساؤلات الفرعية التي تفرعت عنها، يمكن صياغة مجموعة من الفرضيات البحثية التي ستوجه هذه الدراسة:

- فرضية أولى: محدودية فعالية السياسات العمومية للتشغيل
- فرضية ثانية: ضعف المواءمة بين التكوين وحاجيات السوق.
- فرضية ثالثة: محدودية التنسيق المؤسسي والحوكمة
- فرضية رابعة: هشاشة بنية الاقتصاد الوطني
- فرضية خامسة: الحاجة إلى سياسة تشغيل مندمجة

1. واقع سوق الشغل المغربي : بين التحسن الاقتصادي واستمرار الهشاشة

شهد سوق الشغل المغربي خلال العقدین الأخيرین تطوراً في مجالات البنية التحتية والتعليم والصحة، إلا أن هذا التقدم لم ينعكس بشكل إيجابي على المؤشرات التشغيلية، مما يعكس واقعاً مزدوجاً بين التحسن الاقتصادي واستمرار الهشاشة. فوفقاً للمعطيات الصادرة عن المندوبية السامية للتخطيط، بلغ معدل البطالة على المستوى الوطني 13% في عام 2023، مع ارتفاع ملحوظ بين فئة الشباب (15-24 سنة) حيث وصل إلى 35.8%، مما يعكس تحدياً كبيراً في إدماج هذه الفئة في سوق العمل¹.

في نفس السياق، لا تزال مشاركة النساء في سوق العمل محدودة. فقد بلغ معدل نشاط النساء 19% في عام 2023، مع تراجع مستمر منذ عام 1999، حيث كان 30.4%. تشير الدراسات إلى أن 74% من النساء غير النشيطات في سوق العمل هن ربات بيوت، وأن 54% منهن يُرجعن سبب عدم مشاركتهن إلى الأعباء المنزلية ورعاية الأطفال. كما يُعتبر القطاع غير المهيكل من أبرز ملامح سوق الشغل المغربي، حيث يُقدر عدد الوحدات الإنتاجية غير المهيكلية بحوالي 2.03 مليون وحدة في عام 2023. ويمثل هذا القطاع 33.1% من إجمالي التشغيل غير الفلاحي، مما يعكس هشاشة اقتصادية واجتماعية تؤثر على فعالية السياسات العمومية.

2. السياسات العمومية للشغل : بين الطموح وصعوبات تفعيل

¹ المندوبية السامية للتخطيط. (2023). المؤشرات الرئيسية لسوق الشغل بالمغرب. الرباط: المندوبية السامية للتخطيط.

أ. البرامج العمومية

شهدت السياسات العمومية المغربية في مجال الشغل تطوراً ملحوظاً منذ مطلع الألفية، حيث أطلقت الدولة مجموعة من البرامج الهادفة إلى تعزيز الإدماج المهني والحد من البطالة، خاصة في صفوف الشباب. ومع ذلك، ورغم الطموحات المسطرة، تواجه هذه البرامج تحديات كبيرة في التفعيل، مما يحد من أثرها الفعلي على سوق الشغل.

أولاً: البرامج النشطة للشغل

1. برنامج إدماج

يهدف برنامج "إدماج" إلى تسهيل انتقال الشباب من التعليم إلى سوق العمل من خلال عقود تدريبية مدعومة. ساعد برنامج إدماج أكثر من 663,500 باحث عن عمل بين سنتي 2016 و 2022، أي بمعدل يقارب 95,000 مستفيد سنوياً. وفي سنة 2020، استفاد حوالي 75,900 شخص من البرنامج، مسجلاً بذلك انخفاضاً بنسبة 30% مقارنة بسنة 2019، نتيجة الأزمة الاقتصادية المرتبطة بجائحة كوفيد-19. أما في سنة 2022، فقد كانت النتائج إيجابية، مع أكثر من 114,200 إدماج مقارنة بحوالي 97,200 في سنة 2021. ومن بين هذه الإدماجات، كانت نسبة 81,3% بموجب عقود إدماج، و 17,6% بعقود محددة المدة، و 1,1% بعقود دائمة¹.

وقد مثلت النساء 53,8% من المستفيدين، فيما كان المستوى التعليمي للمستفيدين على النحو التالي: 33,5% حاملي البكالوريا، 37% حاصلين على دبلوم التكوين المهني، و 21,6% من حملة الشهادات العليا². وعلى المستوى القطاعي، شكلت الخدمات (التعليم والفندقة) 48% من المستفيدين، تليها الصناعة بنسبة 45%. أما قطاعات الزراعة والبناء فقد كانت أقل استفادة من البرنامج. ومن حيث حجم المؤسسات، كانت الشركات الكبرى (أكثر من 100 موظف) هي الأكثر استفادة بنسبة 54,8% من الإدماجات، تليها المؤسسات الصغيرة جداً (1-10 موظفين) بنسبة 17,4%³.

أما جغرافياً، فقد استقبلت مناطق الدار البيضاء-سطات، الرباط-سلا-القنيطرة، وطنجة-تطوان-الحسيمة أكثر من ثلثي المستفيدين.

وباختصار، تجاوز برنامج إدماج أهدافه لسنة 2022، مما عزز الإدماج المهني للشباب وساهم في تنشيط سوق الشغل بالمغرب، مؤكداً دوره كأداة فاعلة لدعم الباحثين عن عمل وتسهيل انتقالهم إلى العمل الرسمي.

2. برنامج تحفيز

¹ الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات. (2022) حصيلة برامج التشغيل النشطة بالمغرب. الرباط: الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات.

² وزارة الإدماج الاقتصادي والمقاولة الصغرى والتشغيل والكفاءات. (2024). تقرير حول إدماج المستفيدين من برامج التشغيل. الرباط.

³ منشورات المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي. (2023). رأي حول السياسات العمومية للتشغيل بالمغرب. الرباط.

تم إطلاق برنامج تحفيز سنة 2016، وقد دعم ما يقارب 23,000 وحدة اقتصادية (شركات، جمعيات وتعاونيات) وأكثر من 65,600 موظف حتى نهاية سنة 2022. وفي سنة 2022، استفاد من البرنامج حوالي 6,330 وحدة اقتصادية وحوالي 19,000 موظف، مسجلاً بذلك ارتفاعاً نسبته 20,5% و 21,9% على التوالي مقارنة بسنة 2021¹.

تشير البيانات إلى أن غالبية المستفيدين هم من الذكور بنسبة 68,7%، وأن 78,6% منهم يعملون في مؤسسات صغيرة جداً (أقل من 10 موظفين). أما من حيث المستوى التعليمي، فقد حصل 52% من المستفيدين على شهادة التعليم العالي أو تكوين مهني، بينما يمثل حاملو البكالوريا 12% منهم².

وبالنسبة للتوزيع القطاعي، فقد عمل نحو نصف المستفيدين (47,3%) في قطاع الخدمات، بما في ذلك الفنادق والتعليم، بينما استحوذ قطاع البناء والأشغال العامة على 15,1%، والصناعة 6,9%، والزراعة والصيد البحري 2,7%³.

. وعلى المستوى الجغرافي، تقع 52,1% من الوحدات الاقتصادية و 51,6% من الموظفين المستفيدين على محور طنجة-الدار البيضاء، تليها منطقة مراكش-آسفي بنسبة 15,7% من المستفيدين⁴.

وباختصار، أظهر برنامج تحفيز تقدماً ملحوظاً من حيث عدد المستفيدين وتحقيق الأهداف المرسومة، مما يعكس نجاحه في دعم الوحدات الاقتصادية الصغيرة والمتوسطة وتعزيز فرص الشغل في مختلف القطاعات.

3. برنامج تأهيل

يهدف برنامج "تأهيل" إلى تحسين مهارات الباحثين عن العمل بما يتناسب مع احتياجات السوق. بين عامي 2016 و 2022، ساعد برنامج "تأهيل"، من خلال تكوينه التدريب التعاقدى للتوظيف (FCE) والتدريب التأهيلي أو إعادة التدريب (FQR)، ما يقرب من 51,100 باحث عن عمل، حيث شكل المستفيدون من التدريب التعاقدى للتوظيف حوالي 60,7%، والمستفيدون من التدريب التأهيلي أو إعادة التدريب حوالي 39,3%، أي بمعدل سنوي يقارب 7,300 مستفيد. في عام 2020، دعم مكون التدريب التعاقدى للتوظيف نحو 2,900 باحث عن عمل مقابل أكثر من 6,600 في عام 2019، وهو انخفاض بنسبة 25% نتيجة أزمة كوفيد-19. في المقابل، شهد مكون التدريب التأهيلي أو إعادة التدريب زيادة بنسبة 60% في عدد المستفيدين في عام 2020 رغم الجائحة.

في عام 2022، ساعد برنامج "تأهيل" أكثر من 5,000 باحث عن عمل، أي انخفاض بنسبة 50% مقارنة بعام 2021 (الذي بلغ عدد المستفيدين فيه 10,000). وقد دعم مكون التدريب التعاقدى للتوظيف نحو 3,700 باحث، مسجلاً انخفاضاً كبيراً مقارنة بعام 2021 (7,073 مستفيد). واستفاد أكثر من نصف المستفيدين من التدريب التعاقدى للتوظيف خلال هذه الفترة من البرامج الخاصة، مثل برنامج التمهيدى وأكاديميات التدريس.

¹ وزارة الإدماج الاقتصادي والمقاولة الصغرى والتشغيل والكفاءات. (2024). تقرير حول حصيلة برامج التشغيل النشطة بالمغرب 2016-2022. الرباط.

² الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات. (2022). إحصائيات تشغيل المستفيدين من برامج الدعم. الرباط: تقرير سنوي.

³ وزارة الاقتصاد والمالية. (2023). التقرير الاقتصادي والمالي المرفق بقانون المالية لسنة 2023. الرباط: مطبعة وزارة المالية.

⁴ المندوبية السامية للتخطيط. (2023).

على المستوى القطاعي، ركزت غالبية المستفيدين من التدريب التعاقدى للتوظيف في عام 2022 على قطاعي السيارات (43.7%) والتعليم (24.1%). أما على المستوى الجهوي، فقد جمعت مناطق الدار البيضاء-سطات وطنجة-تطوان-الحسيمة والشرق حوالي 79% من المستفيدين من التدريب التعاقدى للتوظيف.

بالنسبة لمكون التدريب التأهيلي أو إعادة التدريب، شهد عام 2022 انخفاضاً بنسبة 55% ليصل عدد المستفيدين إلى حوالي 1,300 مقابل نحو 3,000 في عام 2021. وكان أبرز المستفيدين من هذه الفئة في مناطق الشرق (26.1%)، مراكش-آسفي (20%)، الدار البيضاء-سطات (15%)، درعة-تافيلالت (13.1%)، وفاس-مكناس¹ (12%).

ب. برنامج التكوين لدعم القطاعات الناشئة

بين عامي 2016 و2022، دعم هذا البرنامج أكثر من 77,900 شخص، بمعدل سنوي يقارب 11,130 مستفيداً. في عام 2020، ساعد البرنامج أكثر من 11,900 شخص، مسجلاً انخفاضاً بنسبة 32% مقارنة بعام 2019 نتيجة جائحة كوفيد-19. وقد تركزت غالبية المستفيدين (94%) ضمن المحور الرباط-طنجة، مع أكثر من 50% في منطقة الرباط-سلا-القنيطرة.

في عام 2022، انخفض عدد المستفيدين ليصل إلى نحو 8,600 شخص، مقابل أكثر من 17,500 في عام 2019، أي بانخفاض سنوي متوسط قدره 21.2%. وقد استقبل قطاع الأوفشورينغ أكثر من 60% من المشاركين، يليه قطاع الصناعة السيارات بنسبة 32.1%. أما قطاعا الطيران والطاقات المتجددة فمثلاً على التوالي 7.2% و0.1% من المستفيدين².

من الناحية الجغرافية، تركز المستفيدون بشكل رئيسي في مناطق الرباط-سلا-القنيطرة (51.7%) والدار البيضاء-سطات (35.6%).

باختصار، شهد برنامج FSE انخفاضاً ملحوظاً في عدد المستفيدين، مع تركيز جغرافي كبير في مناطق الرباط-سلا-القنيطرة والدار البيضاء-سطات، وظهور هيمنة القطاعات الأوفشورينغ والسيارات بين المستفيدين.

4. برنامج أوراش

يهدف برنامج "أوراش" إلى إدماج 250,000 شخص في مشاريع عامة كبرى وصغرى خلال سنتين (2022 و2023). في سنة 2022، تم إدماج حوالي 125,000 شخص، مما يمثل 90% من الهدف المحدد. يستهدف البرنامج الأشخاص الذين فقدوا عملهم بسبب جائحة كوفيد-19، والباحثين عن العمل المسجلين لدى الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات، والقطاعات المتأثرة بالجائحة.

5. برنامج إنطلاقة

¹ الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات. (2022). حصيلة برامج إدماج، تأهيل وتحفيز. الرباط: الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات.

² الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات. (2022). حصيلة برامج إدماج، تأهيل وتحفيز. الرباط.

تم تطوير برنامج إنطلاقة لدعم وتمويل المؤسسات الصغيرة جداً والصغيرة والمتوسطة والشباب المقاولين. يستهدف البرنامج خلق 27,000 منصب شغل سنوياً بين 2022 و 2026. حتى نهاية أغسطس 2022، تم منح 49,882 قرصاً بقيمة إجمالية 8.2 مليار درهم، مما أدى إلى خلق 105,665 منصب شغل¹.

6. برنامج فرصة

تم إطلاق برنامج "فرصة" في 2022 لدعم المبادرات الفردية والمشاريع المقاولاتية. يستهدف البرنامج الأشخاص الذين تزيد أعمارهم عن 18 عاماً، سواء كانوا حاملي أفكار أو مشاريع ريادية، أو مقاولين ذاتيين، أو مؤسسي شركات لا تتجاوز عمرها ثلاث سنوات. في سنة 2022، تم تمويل 73,000 مشروع، وبلغ عدد المستفيدين الذين تلقوا تمويلاً أكثر من 10,000 شخص².

3. الشباب وإشكالية الإدماج: بين التعليم، المهارات وفرص العمل

يمثل الشباب الفئة الأكثر تضرراً من اختلالات سوق الشغل في المغرب، إذ يواجهون صعوبة كبيرة في إيجاد وظائف تتناسب مع مؤهلاتهم وقدراتهم. فرغم التوسع الكبير في ولوج التعليم، ما تزال جودة التعليمات ضعيفة كما تكشفه نتائج اختبارات دولية مرجعية مثل PISA و TIMSS³، وهو ما يطرح تحدياً حقيقياً أمام قدرة الشباب على المنافسة في سوق العمل. إضافة إلى ذلك، يعاني خريجو التكوين المهني من ضعف قابلية الاندماج في سوق الشغل، حيث تصل نسبة البطالة في صفوفهم إلى نحو 24.5%⁴، وهو مؤشر على عدم ملائمة برامج التكوين لمتطلبات الاقتصاد الوطني. كما يظل نحو 30% من الشباب خارج دائرة العمل والتعليم والتكوين (NEETs)⁵، ما يشكل هدراً كبيراً للرأسمال البشري ويزيد من تفاقم الإشكالية الاقتصادية والاجتماعية.

لمواجهة هذه التحديات البنيوية، أصبح من الضروري إعادة توجيه السياسات العمومية للتشغيل وفق مقاربة شمولية تستهدف تعزيز الإدماج المهني للشباب وتحسين جودة فرص العمل. وتشمل الأولويات ما يلي:

تحقيق المواءمة بين التكوين وحاجيات السوق: عبر إشراك المقاولات والفاعلين الاقتصاديين في تصميم البرامج التعليمية والتكوينية، بما يضمن توافق المهارات المكتسبة مع متطلبات سوق الشغل⁶.

¹ وزارة الإدماج الاقتصادي والمقاولة الصغرى والتشغيل والكفاءات. (2024). تقرير حول برامج التشغيل العمومية بالمغرب. الرباط.

² المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي. (2023). رأي المجلس حول فعالية السياسات العمومية للتشغيل في المغرب. الرباط.

³ OECD (2019), *PISA 2018 Results*, OECD Publishing, Paris.

⁴ HCP (2024)، المندوبية السامية للتخطيط، تقرير حول التشغيل والشباب في المغرب. الرباط: المندوبية السامية للتخطيط.

⁵ ILO (2022), *Global Employment Trends for Youth 2022*, Geneva: International Labour Organization

⁶ World Bank (2021), *Morocco Economic Monitor: Job Creation and Youth Employment*, Washington.

تعزيز ريادة الأعمال كخيار بديل: من خلال توفير تسهيلات مالية وضريبية وبرامج تمويلية ملائمة لدعم الشباب في إنشاء مشاريعهم الخاصة، مما يساهم في خلق فرص عمل جديدة وتقليص البطالة¹.

إرساء إطار قانوني مرن: يشجع على إدماج العاملين في القطاع غير المهيكّل ضمن الاقتصاد المنظم، مع توفير الحماية القانونية والاجتماعية لهم².

التركيز على التشغيل اللائق: وفق معايير منظمة العمل الدولية، بما يضمن حقوق العمال، وظروف عمل آمنة، وحماية اجتماعية كافية³.

إعطاء أولوية للتمكين الاقتصادي للشابات: من خلال سياسات داعمة لولوج النساء إلى سوق العمل وخلق بيئة مهنية منصفة⁴، مما يساهم في تعزيز التنمية المستدامة وتقليص الفوارق الجندرية.

4. التحديات والقيود

رغم الجهود الكبيرة التي بذلتها الدولة المغربية في مجال سياسات التشغيل منذ بداية الألفية الثالثة، سواء عبر إطلاق برامج وطنية كـ«إدماج» و«تأهيل» و«تحفيز» و«أوراش»، أو من خلال إصلاحات مؤسساتية وتشريعية، إلا أن هذه الجهود تصطدم بعدة قيود بنيوية تحدّ من فعاليتها في خلق فرص عمل لائقة ومستدامة.

أولاً: هيمنة الطابع الكمي على حساب النوعي

تتميز معظم البرامج النشطة للتشغيل بتركيزها على البعد الكمي، أي عدد المستفيدين، أكثر من اهتمامها بجودة الوظائف وملاءمتها لمتطلبات سوق العمل. فمثلاً، برنامج «إدماج» ساهم في توقيع آلاف عقود العمل سنوياً، لكن كثيراً منها كان مؤقتاً أو بأجور متدنية ودون ضمانات للاستمرارية أو الحماية الاجتماعية الكافية⁵. هذا التركيز الكمي قد يعطي انطباعاً سطحياً بالنجاح، بينما الواقع يبرز هشاشة المناصب المستحدثة، وعدم قدرتها على توفير شروط «العمل اللائق» كما توصي به منظمة العمل الدولية⁶.

ثانياً: ضعف التنسيق بين القطاعات

¹ Kluve, J. et al. (2017), *Interventions to Improve Youth Labor Market Outcomes: A Systematic Review*, World Bank Research Observer, 32(2), pp. 235–273.

² OECD (2020), *Engaging Youth in the Labour Market in the MENA Region*, OECD Publishing.

³ ILO (2022), *Decent Work and Youth Employment Policies*, Geneva: International Labour Organization.

⁴ UNDP (2021), *Human Development Report 2021: Gender and Economic Empowerment*, United Nations Development Programm.

⁵ المندوبية السامية للتخطيط. (2023) تقرير حول سوق الشغل بالمغرب: معطيات وتحليل. الرباط.

⁶ منظمة العمل الدولية. (2022) تقرير عن العمل اللائق في المنطقة العربية. جنيف.

من أبرز نقاط الضعف أيضاً غياب التكامل بين مختلف المتدخلين: الوزارات الوصية على التشغيل، المؤسسات العمومية (مثل الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات)، القطاع الخاص، والمجتمع المدني. هذا النقص في التنسيق يؤدي إلى تكرار بعض المبادرات أحياناً، أو تضارب الأهداف والوسائل، مما يقلل من نجاعة البرامج¹. كما أن السياسات التعليمية والتكوينية غالباً ما يتم إعدادها بمعزل عن حاجيات سوق العمل، مما يعمّق الفجوة بين العرض والطلب في سوق الشغل².

ثالثاً: محدودية المواكبة بعد الإدماج

تشير التقييمات الميدانية إلى أن كثيراً من المستفيدين من برامج الإدماج لا يتلقون مواكبة بعد التحاقهم بسوق العمل. فغياب آليات الدعم والتوجيه المستمر، سواء في صقل المهارات أو في متابعة المسار المهني، يجعل العديد منهم عرضة لإعادة البطالة أو التوقف المبكر عن العمل³. كما أن ضعف ثقافة التكوين المستمر داخل المقاولات المغربية يزيد من حدة هذه الإشكالية، حيث يبقى العامل أو الشاب المندمج محروماً من تحديث مهاراته بما يتماشى مع التحولات السريعة في الاقتصاد⁴.

رابعاً: ضعف ملائمة التكوين مع متطلبات السوق

لا يزال النظام التعليمي والتكويني المغربي عاجزاً عن الاستجابة الفعالة لمتطلبات سوق الشغل. فعدد كبير من خريجي الجامعات والمعاهد يجدون صعوبة في ولوج سوق العمل، بسبب الفجوة بين التكوين الأكاديمي النظري والمهارات العملية المطلوبة في القطاعات الإنتاجية⁵. هذه الفجوة مهارية تمثل عقبة رئيسية أمام إدماج الشباب، خاصة في ظل التحولات التكنولوجية والرقمية المتسارعة التي تتطلب كفاءات جديدة لا يوفرها النظام التكويني الحالي⁶.

التوصيات لتعزيز فعالية السياسات العمومية

استناداً إلى التحديات السابقة، يمكن صياغة مجموعة من التوصيات التي من شأنها أن ترفع من نجاعة السياسات العمومية وتحقق إدماجاً أكثر استدامة للشباب في سوق الشغل:

أولاً: تعزيز التنسيق بين القطاعات

يتطلب الأمر إرساء آليات مؤسسية للتنسيق الدائم بين الحكومة والقطاع الخاص والمجتمع المدني، بهدف توحيد الجهود وتفايدي التداخل أو التكرار. هذا التنسيق ينبغي أن يشمل إعداد السياسات وتقييمها دورياً، لضمان تكاملها مع السياسات التعليمية والتكوينية والاقتصادية⁷.

¹ المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي. (2021) رأي حول فعالية السياسات العمومية في مجال التشغيل. الرباط.

² البنك الدولي. (2020) سوق الشغل في المغرب: التحديات والفرص. واشنطن.

³ الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات. (2022) تقرير سنوي حول برامج الإدماج. الدار البيضاء.

⁴ مركز السياسات للجنوب الجديد (2022) تشغيل الشباب في المغرب: رهانات وإمكانيات. الرباط.

⁵ وزارة التربية الوطنية والتعليم الأولي والرياضة. (2021) التعليم والتشغيل: أي توافق؟ الرباط.

⁶ المنتدى الاقتصادي العالمي. (2022) مستقبل الوظائف في العالم العربي. جنيف.

⁷ البنك الإفريقي للتنمية. (2021) تعزيز الحوكمة في سوق العمل المغربي. أبيدجان.

ثانياً: تقوية المواكبة بعد الإدماج

من الضروري تطوير برامج دعم مرافقة للباحثين عن العمل بعد إدماجهم، تشمل التوجيه المهني، التكوين المستمر، وتقييم المسارات. مثل هذه المواكبة سُسهم في تعزيز استدامة الوظائف المكتسبة، وتمكين الشباب من تطوير مساهمهم المهني بشكل تدريجي¹

ثالثاً: تطوير التكوين المهني والتعليمي

يتوجب تحديث البرامج التعليمية والتكوينية باستمرار، مع مراعاة التحولات القطاعية (مثل الاقتصاد الرقمي، الطاقات المتجددة، والصناعات الميكانيكية والإلكترونية). كما أن تعزيز الشراكات بين مؤسسات التعليم والتكوين والمقاولات سيجعل التكوين أكثر ملائمة لحاجيات السوق.²

رابعاً: تعزيز الشراكات مع القطاع الخاص

يظل القطاع الخاص الفاعل الأساسي في خلق فرص العمل. لذلك يجب تشجيعه على الاستثمار في التشغيل المستدام عبر تحفيزات مالية وضريبية، إلى جانب دعم الابتكار والمبادرات المقاولاتية للشباب، باعتبارها قنوات واعدة لتوليد فرص شغل جديدة وذات قيمة مضافة.³

خاتمة

يتضح من خلال الدراسة أن التشغيل وإدماج الشباب في سوق الشغل بالمغرب يشكّلان أحد أبرز التحديات البنيوية التي تواجه الدولة منذ عقود، رغم ما شهده الاقتصاد الوطني من تحولات إيجابية خلال العقد الماضي. فقد حقق المغرب تقدماً ملموساً على مستوى النمو الاقتصادي، وتطوير البنية التحتية، وتوسيع قاعدة التعليم والتكوين، وتحسين الخدمات الصحية والاجتماعية، غير أن هذه التحولات لم تُترجم بالضرورة إلى فرص عمل كافية ومضمونة للشباب، خاصة مع استمرار هيمنة القطاع غير المهيكل، وانخفاض مشاركة المرأة في سوق الشغل.⁴

تكشف البيانات الرسمية أن معدل البطالة في صفوف الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و24 سنة لا يزال مرتفعاً، متجاوزاً بكثير المعدل الوطني، في حين تبقى مشاركة النساء ضعيفة، وهو ما يعكس فجوة كبيرة بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل.⁵ كما أظهرت الدراسة أن البرامج العمومية للتشغيل، مثل برنامج "إدماج" و"تأهيل" وبرنامج "التشغيل الذاتي"، قد أسهمت في تحسين بعض المؤشرات الكمية على مستوى الولوج الأولي لسوق الشغل، لكنها لم تنجح في ضمان إدماج مستدام

¹ Aujourd'hui le Maroc (2024). « Marché du travail : Six recommandations pour améliorer l'efficacité des politiques en place.

² المجلس الأعلى للتربية والتكوين والبحث العلمي. (2022) التكوين المهني والتشغيل: آفاق الإصلاح. الرباط.

³ وزارة الإدماج الاقتصادي والمقاولة الصغرى والشغل والكفاءات. (2023) برنامج أوراش: حصيلة وتحديات. الرباط.

⁴ HCP (2024). Rapport sur le marché du travail et l'emploi au Maroc. Rabat.

⁵ OECD (2020). Labour Market Statistics and Youth Employment. Paris: OECD Publishing.

للشباب، ولم توفر جودة العمل المطلوبة، وهو ما يعكس محدودية التنسيق المؤسساتي وضعف الحوكمة وغياب الموازنة بين التكوين واحتياجات الاقتصاد الوطني.¹

ويبرز بعد آخر يتمثل في جودة فرص العمل، حيث يظل جزء كبير من الشباب يعمل في القطاع غير المهيكل، الذي يشكل بين 30% و40% من الناتج الداخلي الخام، ويشغل ملايين الأفراد في ظروف تفتقر إلى الحماية الاجتماعية الأساسية، مما يزيد من هشاشة الاقتصاد الوطني ويحد من قدرة الشباب على المساهمة الفاعلة في التنمية المستدامة.² كما يؤدي هذا الوضع إلى تعزيز الفوارق الاجتماعية والمجالية والجندرية، ويضع تحديات إضافية أمام السياسات العمومية التي تهدف إلى خلق فرص عمل لائقة ومستدامة.

إن معالجة هذه الإشكالية تتطلب مقاربة شمولية ترتبط مباشرة بالسياسات التعليمية والتكوينية، وبالتوجهات الاقتصادية الكبرى، وتشمل جميع الفاعلين الاجتماعيين والاقتصاديين. فتجارب الدول الناجحة في إدماج الشباب، مثل ألمانيا وفرنسا وكوريا الجنوبية، أظهرت أن الشراكة بين المؤسسات التعليمية وقطاع الأعمال، مع توفير برامج تدريبية متخصصة، تسهم بشكل فعال في تقليص فجوة المهارات وتحسين قابلية الشباب للاندماج في سوق العمل.³

كما يتعين على المغرب تعزيز دور ريادة الأعمال والابتكار كأدوات لإدماج الشباب، من خلال توفير تسهيلات مالية وضريبية، وبرامج دعم للشركات الناشئة، بما يساهم في خلق فرص عمل جديدة ومستدامة.⁴ ومن الضروري أيضاً التركيز على التشغيل اللائق وفق معايير منظمة العمل الدولية، بما يشمل حماية حقوق العمال، وتحسين ظروف العمل، وضمان الحماية الاجتماعية، وهو ما يعزز من قدرة الشباب على الاستقرار المهني والاقتصادي.⁵

علاوة على ذلك، ينبغي تبني سياسات تشغيلية تراعي البعد الجندري وتعمل على تمكين المرأة اقتصادياً، باعتبارها قوة فاعلة في التنمية المستدامة، كما يجب تقليص التفاوتات المجالية عبر دعم فرص العمل في المناطق ذات معدلات بطالة مرتفعة، وتوجيه الاستثمار نحو القطاعات المنتجة ذات القيمة المضافة العالية.⁶

¹ ILO (2022). *Global Employment Trends for Youth*. Geneva: International Labour Organization.

² Benhassine, N., Ouerghi, A., & Bouzidi, R. (2021). *Informal Employment and Youth Vulnerability in MENA*. Middle East Development Journal, 13(2), 45–68.

³ OECD (2019). *Skills for Jobs in the 21st Century*. Paris: OECD Publishing.

⁴ World Bank (2022). *Entrepreneurship and Youth Employment in Morocco*. Washington DC: World Bank Group.

⁵ ILO (2022). *Decent Work Country Profile – Morocco*. Geneva: International Labour Organization.

⁶ UNDP (2021). *Human Development Report: Gender and Youth Employment in Morocco*. New York: United Nations Development Programme.

إن هذه المعطيات تؤكد أن النجاح في مواجهة تحدي البطالة وإدماج الشباب يعتمد على قدرة المغرب على إعادة صياغة سياساته العمومية للتشغيل، من خلال بناء استراتيجية وطنية شاملة ومنهجية، تربط بين التعليم والتكوين والاقتصاد المنتج، وتشجع على الابتكار وريادة الأعمال، وتعزز من حوكمة السياسات وتشجيع التنسيق بين مختلف المؤسسات¹.

في الختام، يمكن القول إن الشباب يمثلون المورد البشري الأساسي للنمو الاقتصادي والاجتماعي في المغرب، وتمكينهم من فرص شغل لائقة ومستدامة هو شرط أساسي لتعزيز التنمية المستدامة وتحقيق العدالة الاجتماعية. كما أن إدماج الشباب في سوق العمل بشكل فعال يساهم في تعزيز الاستقرار الاجتماعي، والحد من الفوارق الجندرية والمجالية، وبناء مجتمع أكثر إنصافاً وشمولية. ويتطلب ذلك إرادة سياسية قوية، وحوكمة فعالة، وتعاوناً مستداماً بين القطاع العام والخاص، لضمان أن تكون السياسات العمومية للتشغيل قادرة على الاستجابة للتحديات الحالية والمستقبلية، وتوفير بيئة مناسبة لنمو الشباب كمحرك أساسي للتنمية الوطنية المستدامة².

¹ Benhassine et al., 2021; World Bank, 2022.

² ILO, 2022; OECD, 2020; World Bank, 2021.

قائمة المراجع

نصوص دستورية وتشريعية

1. دستور المملكة المغربية، 2011.
2. وزارة التشغيل والإدماج المهني، تقرير حول برامج إدماج الشباب في سوق الشغل، الرباط، 2019.

تقارير وطنية ودولية

1. المندوبية السامية للتخطيط. (2020) المأكرة حول وضعية سوق الشغل. الرباط، المغرب.
2. المندوبية السامية للتخطيط. (2023) تقرير حول سوق العمل في المغرب. الرباط، المغرب.
3. البنك الدولي. (2021). التقرير الاقتصادي عن المغرب: خلق فرص العمل وتشغيل الشباب. واشنطن.
4. منظمة العمل الدولية. (2019) تقرير حول التشغيل اللائق في شمال إفريقيا. جنيف، سويسرا.
5. منظمة العمل الدولية. (2022) اتجاهات التشغيل العالمية للشباب 2022. جنيف، سويسرا.
6. البنك الإفريقي للتنمية. (2020). تقرير عن فرص الشغل للشباب في المغرب. أبيدجان، كوت ديفوار.
7. المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي. (2018) رأي حول السياسات العمومية للتشغيل. الرباط، المغرب.
8. منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية. (2019) الآفاق الاقتصادية للمغرب. باريس، فرنسا.
9. اليونسكو. (2020). تقرير التعليم في المنطقة العربية. باريس، فرنسا.
10. اللجنة الخاصة بالنموذج التنموي. (2021) تقرير النموذج التنموي الجديد. الرباط، المغرب.
11. المجلس الأعلى للتربية والتكوين والبحث العلمي. (2020). تقرير حول التعليم والتكوين. الرباط، المغرب.
12. وزارة الإدماج الاقتصادي والمقاولة الصغرى والتشغيل والكفاءات. (2024). تقرير حول إدماج المستفيدين من برامج التشغيل. الرباط، المغرب.

13. الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات. (2022) حصيلة برامج التشغيل النشطة. الدار البيضاء، المغرب.
14. وزارة الاقتصاد والمالية. (2023). تقرير حول تنفيذ برامج التشغيل. الرباط، المغرب.

أبحاث وأعمال أكاديمية

15. الكوهن، أحمد (2020)، سوق الشغل المغربي بين إكراهات العرض والطلب، أطروحة دكتوراه، جامعة محمد الخامس، الرباط.
16. العلوي، فاطمة (2018)، سياسات التشغيل بالمغرب: دراسة نقدية، مجلة العلوم الاجتماعية، العدد 12.

مراجع دولية إضافية

17. Benhassine, N., Ouerghi, A., & Bouzidi, R. (2021). *Informal employment and youth vulnerability in MENA. Middle East Development Journal*, 13(2), 45–68. <https://doi.org/10.1080/17938120.2021.1908415>
18. Kluve, J., Puerto, S., Robalino, D., Romero, J. M., Rother, F., Stöterau, J., Weidenkaff, F., & Witte, M. (2017). *Interventions to improve youth labor market outcomes: A systematic review. World Bank Research Observer*, 32(2), 235–273. <https://doi.org/10.1093/wbro/lkx001>
19. OECD. (2019). *PISA 2018 results (Volume I): What students know and can do*. Paris, France: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/5f07c754-en>
20. OECD. (2019). *Skills for jobs in the 21st century*. Paris, France: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/skills-21c-en>
21. OECD. (2020). *Engaging youth in the labour market in the MENA region*. Paris, France: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/mena-youth-2020-en>
22. OECD. (2020). *Labour market statistics and youth employment*. Paris, France: OECD Publishing.
23. UNDP. (2021). *Human development report 2021: Gender and economic empowerment*. New York, NY: United Nations Development Programme. <https://hdr.undp.org/>
24. UNDP. (2021). *Human development report: Gender and youth employment in Morocco*. New York, NY: United Nations Development Programme.
25. World Bank. (2022). *Entrepreneurship and youth employment in Morocco*. Washington, DC: World Bank Group. <https://documents.worldbank.org>