

البحث عن الشغل ومواجهة البطالة لدى خريجي الجامعة

الغالي أحرشاو*
()

أحمد الزاهر*
()

مقدمة

تشكل فئة الشباب في المغرب المعاصر إحدى الفئات الاجتماعية البالغة الأهمية، إن لم نقل إحدى الطاقات البشرية الهائلة التي لو توفرت لها الظروف المجتمعية الملائمة، وخاصة شروط التكوين والتشغيل، للعبت دورها الطلائعي في المسيرة التنموية للبلاد وفي تحديد الآفاق الواعدة لمسارها ومستقبلها. نقول هذا لأننا نعلم جيدا أن هذه الفئة، وخاصة فئة الشباب الحاصل على الشهادات الجامعية، تعاني صعوبات ومشاكل حادة من جراء وضعية البطالة التي أصبحت قدرها المحتوم ومآلها المرسوم. فرغم كل التدابير والإجراءات التي اتخذت خلال العقد الأخير قصد تحسين ظروفها الاجتماعية والمهنية وأحوالها الاقتصادية والمعيشية، إلا أنها ما تزال عرضة لكثير من مظاهر القلق والضغط الناجمة عن صعوبات الحصول على الشغل وعن أوضاع البطالة.

ورغبة في استكشاف طبيعة التوترات والضغوطات التي يواجهها خريجو الجامعة المغربية نتيجة هذه الصعوبات والأوضاع سنعمد في هذا البحث إلى مقارنة مجموعة من القضايا الجوهرية التي نجلها في الأسئلة التالية:

كيف يباشر خريجو الجامعات عملية البحث عن الشغل؟ ما هي المتغيرات الأساسية المتحركة في هذه العملية؟ ثم ما هي علاقة البطالة بهذه العملية؟ وما هي الوسائل التي يستعملها هؤلاء الخريجون لمواجهة مختلف الضغوطات التي تصاحبها؟

1. إشكالية البحث

بعد أن كان مشكل البطالة لا يمس في المغرب سوى بعض عناصر الشباب غير المؤهل علميا ومهنيا أصبح ابتداء من أواسط الثمانينات من القرن العشرين يطال أعدادا هائلة من خريجي الجامعات وذوي الشهادات العليا. فأمام التزايد المطرد في آلية تكوين الخريجين وأمام عجز النسيج الاقتصادي المغربي على امتصاص هذه الأعداد أصبحت عملية البحث عن الشغل تطرح نفسها بحدة حيث غالبا ما تنتهي بأكثر من (90%) من خريجي الجامعات المغربية في كل سنة إلى وضعية بطالة مزمنة. وإذا

* وحدة التكوين والبحث: النمو وسيرواكتساب المعارف، تخصص علم النفس، كلية الآداب والعلوم الإنسانية، ظهر المهرز، ص.ب. 50 فاس، الفاكس: 212 55 64 08 44.

كانت محاولة إبراز محددات هذه العملية كما يباشرها هؤلاء الخريجون وعلاقة كل ذلك بأوضاع البطالة التي تطال أغلبهم ثم نوعية الاستراتيجيات التي يوظفونها لمواجهة هذه الأوضاع، تمثل إشكاليتنا المركزية في هذا البحث، فإن ذلك يعني ضمنا التركيز على جملة من القضايا الجوهرية المتمثلة في الوقائع التالية:

- إذا كانت كل المؤشرات والدلائل تجمع على حقيقة واحدة هي أن نظام التكوين المعتمد وخطط التشغيل المتبعة ومظاهر اللاتطابق بين مضامين التكوين وفرص التشغيل، كلها عوامل وأسباب تحكم على الخريج الجامعي في المغرب بالبطالة وتطرح مشاكل شتى بالنسبة لاندماجه السوسيو مهني، فإن هذه الوضعية التي أصبح الجميع يعترف بها ويقترح لها الحلول تلو الحلول هي كثيرة الآثار ومتنوعة الانعكاسات. فهي لا تقتصر من حيث آثارها وانعكاساتها السلبية على ما تمثله من مظاهر الإحساس بالاكنتاب والضياع والتهميش والدونية والخوف من المستقبل بالنسبة للخريج العاقل بل تتعدى هذا الحد لتشمل مختلف عناصر ومكونات المجتمع.

- إذا كان الاندماج السوسيو مهني لا يمرّ إلا عبر المعارف والكفاءات التي اكتسبها الخريج أثناء التكوين، بحيث هي التي ستمكّنه من التكيف مع المهام والمواقف التي تستلزمها نوعية العمل الذي سيزاوله، فإن المطابقة بين التكوين والتشغيل أصبحت تشكل المعيار الأساسي لتقييم فعالية النظام التكويني ومردوديته وعلاقته مع محيطه السوسيو اقتصادي. ومن هنا يمكن التأكيد على أن التوجه التقليدي للجامعة نحو التعليم من أجل صناعة الأساتذة والموظفين فقط يبدو توجهها متجاوزا في الوقت الحالي وذلك بفعل المستجدات الكثيرة التي أضحت تفرض نفسها وفي مقدمتها: التزايد المطرد لطلبة الجامعات في المغرب، حيث انتقل عددهم من (74) ألف سنة 1980 إلى (265) ألف سنة 2000، والانسداد الواضح لمنافذ الشغل الكلاسيكية نتيجة ظهور وظائف ومهن جديدة لا يمكن للجامعة في شكلها الحالي أن تؤمنها إلا إذا جدّدت آلياتها وبرامجها واعتمدت على المعارف والمهارات النوعية والتقنية المطابقة لسوق الشغل. ومعنى هذا أن الجامعة المغربية حتى وإن كانت خلال فترات طويلة نسبيا قد لعبت دورها الكامل على مستوى التكوين والتشغيل إلا أن أهدافها ورهاناتها الأصلية أصبحت اليوم تواجه صعوبات وتحديات كبرى نتيجة تواضع أنظمة تكوينها وأزمة بطالة خريجها. لكن واقع الانفصام بين التكوين والتشغيل، وهو أحد أسباب هذه الأزمة، لا يعود فقط إلى نوعية التكوين بل إن نظام التشغيل وآلياته المتعددة يلعب دورا أساسيا في هذا المضمار. فكثيرة هي القرائن التي تؤكد أن المنطق الذي يحكم هذا النظام ما يزال يرحح كفة علاقات القرابة والولاء والزبونية على كفة المعايير العقلانية والموضوعية، وهو الأمر الذي تضيع معه فرصة الاستفادة من الطاقات الشابة التي أصبحت البطالة قدرها المحتوم.

- أكيد أن البحث عن الشغل عملية طبيعية يباشرها كل فرد يتوخى تحقيق مكانته الاجتماعية واندماجه السوسيو مهني. فالشغل، وفضلا عن كونه يمثل المورد المادي الأساسي لكل فرد، فهو يشكل القيمة الاجتماعية التي عبرها يحقق هذا الأخير بعض عناصر تكيفه واستقراره واندماجه. فبفضل العمل يتحول الإنسان إلى عنصر إيجابي فاعل داخل المجتمع، حيث تكتمل هويته وتبرز شخصيته وتحقق ميولاته ومطامحه وتشبع حاجاته ورغباته. فهو يصبح ببساطة ذا مكانة اجتماعية مغايرة لما كان عليه قبل مباشرة العمل؛ إذ ينتقل من حالة الفرد التوكلي، الخاضع واللامبالي إلى حالة الفرد المسؤول، المستقل والمبادر داخل شتى مؤسسات المجتمع، أسروية كانت أم مهنية.

وهكذا لا يمكننا أن نتصور إنسانا متوافقا نفسيا و مندمجا اجتماعيا في غياب ممارسته لعمل محدد أو امتهانه لوظيفة معينة. وبالتالي فإن السؤال المطروح هو: إذا كانت هناك متغيرات أساسية هي التي تحكم عملية البحث عن الشغل، فما هي طبيعة هذه المتغيرات في الحالات المنظمة التي تولى فيها بعض الدول أهمية كبرى للشغل كعنصر أساسي لتحقيق الاندماج السوسيو مهني؟ وما هي طبيعة هذه المتغيرات في حالة المغرب الذي أصبح ابتداء من أواسط الثمانينات من القرن العشرين يعرف تزايدا واضحا في بطالة خريجي الجامعات وصعوبات شتى في الحصول على العمل؟

الواقع أن المتغيرات المحددة لعملية البحث عن الشغل في الحالات المنظمة تتجلى بصفة إجمالية فيما يلي:

- الهيكلية الجيدة لسوق الشغل والتنظيم المحكم لبنياته وطاقاته.
- التوافر اللازم لفرص الشغل وإمكانيات الامتصاص السريع لأية بطالة محتملة.
- تحقيق نوع من التطابق الفعلي بين مقومات التكوين ومستلزمات التشغيل.
- توفير المعلومات الخاصة بالشغل وتبادلها بسهولة وكثافة.
- قدرة الباحث عن الشغل على بلورة مشروع مهني واجتماعي.
- أما في حالة المغرب فإن هذه المتغيرات تتحدد في العناصر البارزة التالية:
 - الافتقار الواضح لسوق شغل منظم ومهيكل بصورة جيدة.
 - الندرة الكبيرة في فرص الشغل وإمكانيات الحصول على العمل.
 - اللاتطابق الواضح بين مقومات التكوين ومستلزمات التشغيل.
 - قلة المعلومات الخاصة بالشغل وصعوبة تبادلها ونشرها.
 - نقص في الكفاءة الخاصة بالبحث عن الشغل.

إذن على أساس هذا التحديد الذي يبين الغياب شبه الكامل عندنا للمتغيرات الأساسية المحددة لعملية البحث عن الشغل، يمكن الإقرار بأن هذا الغياب هو الذي تتولد عنه صعوبة واضحة في البحث عن الشغل. وهي الصعوبة التي تتحول بدورها إلى وضعية بطالة مزمنة يعيشها الباحث عن

العمل. وهذا معناه أنه كلما تعقدت عملية البحث عن الشغل وتعذرت متغيراتها وإمكاناتها اللازمة كلما وقع الباحث عن العمل في أحضان البطالة وظروفها الضاغطة. ولكي يواجه هذه الوضعية بالشكل الذي يؤدي إلى تجاوزها، نجده يوظف كفاءات معرفية وسلوكية واجتماعية جد هامة. وقبل الانتقال إلى التقصي الميداني لصعوبات البحث عن الشغل في المغرب واستراتيجيات مواجهة ضغوطات البطالة الناجمة عنها، يستحسن بنا التمهيد لذلك بالحديث عن الإطار النظري الذي تدرج فيه مقاربتنا لإشكالية هذا البحث.

2. الإطار النظري للبحث

الواقع أنه لا يوجد حسب معرفتنا الحالية سوى عدد محدود من الأبحاث التي اهتمت بمقاربة ظاهرة البحث عن الشغل أو ما أصبح يعرف ببطالة خريجي الجامعات، والتي نجدها متضمنة في مختلف الأعمال التي خصصت حتى الآن لموضوع الشباب المغربي عامة. وهي الأعمال التي يمكن توزيعها وفق ثلاثة اتجاهات (أحرشواو، 1987):

الأول يضم الدراسات التي تركز على مشكلات الشباب النفسية والاجتماعية وكل ما يرتبط بها من صراعات وصعوبات في التوافق والاندماج.

الثاني يتكون من الأبحاث التي اهتمت بمشكلات الاستقلال الاقتصادي والمسؤولية الاجتماعية والاختيار المهني للشباب.

الثالث يمثل الدراسات التي تقارب علاقات الشباب مع مختلف المؤسسات الاجتماعية (الأسرة، المدرسة، الإدارة...).

والحقيقة أن أهم خلاصة يمكن الخروج بها من القراءة المتأنية لنتائج هذه الدراسات والأبحاث هي أنه وبالإضافة إلى افتقارها للمعالجة الشاملة فإنها كانت وماتزال في معظمها تتحرك في نفس الدائرة، تستعمل وتجتزئ نفس الأساليب، تستخدم وتتداول نفس المشكلات، تنتهي وتخلص إلى نفس النتائج، وكأن موضوع بطالة الشباب عامة لا يخضع لصيرورة التاريخ وتغير المجتمع. إنه موضوع ثابت لا يحتمل أي تغيير في التصور وأساليب المعالجة، فالعوامل التي تحيط به والمثيرات التي تؤثر فيه تبقى هي هي حتى وإن تطورت إجراءات البحث وتنوعت طرق المعالجة*.

ولتجاوز متاهات الحلقة المفرغة التي جابتها مثل هذه الأبحاث والدراسات منذ ما يقارب عقدين من الزمن، سنعتمد على ميدان سيكولوجية المواجهة *la psychologie du coping* كإطار مرجعي رئيسي لمقاربة موضوع "البحث عن الشغل ومواجهة البطالة لدى خريجي الجامعة" الذي يمثل الإشكالية المركزية لهذا البحث. وهو الميدان الذي تعود أصول مفهمته إلى النظرية المعرفية

* نشير إلى أن بعض الأبحاث والدراسات التي أنجزها المجلس الوطني للشباب والمستقبل تدرج هي الأخرى ضمن هذا التوجه.

الفينومينولوجية للانفعالات وبشكل محدد إلى نظرية R.S. Lazarus حول "تسوية الضغط le stress" (1984)، والتي تشكل فيها المواجهة le coping السيرورة التضييطة التي تستعمل في مجال تدبير الأحداث المؤلمة عبر أسلوبين أساسيين. يتجلى أولهما في مساعدة الفرد على إقامة تكيف سيكواجتماعي مع محيطه. ويتمثل ثانيهما في التخفيف أو القضاء على الضغط الملازم للوضعيات التي يواجهها الإنسان (Sordes et al، 1994). فهي إذن عبارة عن استجابة معرفية لمعالجة تهديد معين أو تدبير المطالب الخاصة الداخلية أو الخارجية التي يواجهها الشخص. لقد أصبحت بمثابة الاستراتيجية المتعددة الأبعاد التي يوظفها هذا الشخص إما في مراقبة وتغيير الوضعية المهددة وإما في المراقبة الذاتية لأنشطته وتصرفاته الشخصية. وإن استراتيجية المراقبة هاته المحكومة إما بخصوصيات الحادث وإما بالموارد الشخصية (سمات الشخصية، المعتقدات، المعايير)، وإما بالعوامل البيئية (خصائص الوضعية، المساعدة الاجتماعية)، عادة ما تخضع للتغير نظرا إلى ارتباطها المباشر بسياق الأحداث وخصوصياتها (Camilleri et al، 1990). فهي تعتبر بمثابة الأنشطة التي عن طريقها يختار الشاب أفعاله ويدبر أعماله ويتخذ قراراته بخصوص مهمة ما أو بلوغ هدف معين. وقد تكون معرفية داخلية أو سلوكية خارجية، بحيث أن أكثرها استعمالا عند الشباب هي: البحث عن المعلومات وتنظيم الأفعال والبنينة المعرفية المتجددة واستخدام الدعامة الاجتماعية ثم حل المشاكل واستعمال المهارات الاجتماعية (Marie-Christine، 1995).

والحقيقة أن مفهوم المواجهة الذي كان وما يزال يشكل المفهوم المحوري لسيكولوجيا الصحة قد خضع لتطورات كبيرة داخل مختلف حقول علم النفس. فانطلاقته كانت مع سيكولوجيا الضغط psychologie de stress التي أبانت عن الحدود التصورية للضغط كخاصية للحياة وكبراديعم تفسيري (Paulhan et Bourgeois، 1995) ليمتد إلى سيكولوجيا الانفعال التي سيعتبر فيها كمكون وظيفي للانفعال (Folkman، 1988) وليتحول بعد ذلك إلى سيكولوجيا الأنا (Bosman and Jackson، 1990)، حيث سيشكل سيرورة لتضييطة الاتساق الداخلي للأنا. وحاليا فإن هذا المفهوم الذي لم يعد ينظر إليه فقط في إطار الوضعيات والحالات المضطربة، أصبح يعتمد في سيكولوجيا النمو وسيكولوجيا الشغل وسيكولوجيا التربية، وخاصة في إطار التعلّمات الجديدة خلال مراحل المراهقة والرشد والتي صار ينظر فيها إلى أحداث الحياة اليومية كعوامل ضاغطة تتدخل بقوة في التوافق النفسي والاندماج السوسيو مهني للشباب وغير الشباب (Marie-Christine، 1995). وهكذا فإن مقارنة موضوع "البحث عن الشغل ومواجهة البطالة لدى خريجي الجامعة" عبر دراسة مفهوم المواجهة سيشكل المسعى الذي سيمكننا أكثر من غيره من الوقوف على حقيقة مجموعة من القضايا الجوهرية وفي مقدمتها ما يلي:

1. تحديد أنواع الصعوبات التي تواجه الخريج الباحث عن الشغل ومظاهرها الفردية والاجتماعية والاقتصادية. وأيضا كيف يعيش الفشل الناتج عن هذه الصعوبات وما هي الأسباب التي يفسر بها هذا الفشل وما هي الحلول التي يراها ملائمة لتجاوز هذه الوضعية المتأزمة؟

2. فهم السيوررات السيكولوجية (المعرفية والسلوكية والاجتماعية) التي يستعملها الشباب لتجاوز وضعيات البطالة وضغوطاتها وانعكاساتها السلبية.

3. التنقيص على أن دراسة سيوررة المواجهة عند خريجي الجامعة تتصل أيضا بمفهوم الذات لديهم. فتحقيق الذات يستدعي الالتزام بالاختيارات الشخصية لبلوغ هوية محددة. وإن اللوازم المعيارية للتكيف تُصير هذه التعهدات كضغوط صغرى تستوجب الاستناد إلى مهارات المواجهة والكفاءات المعرفية للخريج الجامعي. فالالتزام يعني التقيد بالاختيارات الأساسية لكن الظهور أيضا أمام المجتمع بدور اجتماعي محدد. وهذا ما يعني أن الخريج العاطل بإمكانه أن يتشخصن أو أن يفرض شخصيته في نظر المجتمع عن طريق استراتيجيات الهوية وبناء مشروعه الخاص.

3. ميثودولوجيا البحث

تتلخص الخطوات المنهجية والإجراءات القياسية التي سنعتمدها في تحقيق الأهداف المرسومة لهذا البحث في العناصر الثلاثة التالية:

1.3. الفرضيات

- كلما طالت مدة البحث عن العمل أكثر من ثلاث سنوات كلما قلت حظوظ الحصول على شغل.

- يشكل فشل الحصول على الشغل حالة ضاغطة يعيشها الخريج وتتطلب مواجهتها استخدام استراتيجيات ملائمة.

2.3. العينة

تتكون العينة الواسعة للبحث من عينيتين فرعيتين يصل العدد الإجمالي لعناصرها إلى (187) خراج وخريجة، تتراوح أعمارهم ما بين (25 و 35) سنة، كلهم تابعوا دراساتهم الجامعية بفاس، وحاصلون على شهادة الإجازة فما فوق. وقد تم اختيارهم بطريقة عشوائية تبعا لأوساط إقامتهم ومؤسسات عملهم.

3.3. الأداة

تحدد أداة هذا البحث في مجموعة من الأسئلة اللفظية المتنوعة التي تم توزيعها في استمارة عامة تبعا للمستويات الثلاثة التالية:

1.3.3. معلومات عامة عن المبحوث

1. الجنس: ذكر أنثى
2. سنة الازدياد: 19.....
3. مكان الازدياد: العمالة أو الإقليم:
- الجماعة الحضرية: الجماعة القروية:
4. مهنة الأب: مستواه التعليمي:
5. مهنة الأم: مستواها التعليمي:
6. مكان إقامة الأسرة: مدينة: قرية:
- عمالة أو إقليم: بادية:
7. الدخل الشهري للأسرة: درهم
8. عدد أفراد الأسرة:
9. عدد الإخوة والأخوات:
10. نوع الباكلوريا المحصل عليها: آداب عصرية
آداب أصيلة
علوم تجريبية
علوم رياضية
علوم اقتصادية
نوع آخر
11. تاريخ الحصول عليها: 19.....
12. مكان الحصول عليها: الأكاديمية:
13. تاريخ الالتحاق بالجامعة: بأية شعبة:
14. سنة التخرج:
15. آخر شهادة جامعية حصلت عليها:
16. هل تلقيت تكويناً إضافياً خلال دراستك الجامعية: نعم لا
17. ما هو:
18. هل استفدت من تكوين إضافي بعد التخرج: نعم لا
19. ما هو:
20. ما هي الأسباب التي دفعتك إلى ذلك:

21. هل له علاقة بتكوينك الأصلي: نعم لا

22. ما هي أسباب اختيارك للتكوين الذي تابعت في الجامعة:

- | | | | |
|--------------------------|----------------------|--------------------------|-----------------------------|
| <input type="checkbox"/> | وفرة حظوظ النجاح | <input type="checkbox"/> | ميولات شخصية: |
| <input type="checkbox"/> | قرب المؤسسة من السكن | <input type="checkbox"/> | الحصول على الشغل بعد التخرج |
| <input type="checkbox"/> | قصر فترة الدراسة | <input type="checkbox"/> | وضعية الآباء المادية |
| <input type="checkbox"/> | قصر فترة الدراسة | <input type="checkbox"/> | تأثير شخص آخر |

عوامل أخرى اذكرها:

23. ما هي وضعيتك الحالية:

- | | | | |
|--------------------------|-----------------------|--------------------------|--------------------|
| <input type="checkbox"/> | في إطار تدريب مهني | <input type="checkbox"/> | متابعة الدراسة |
| <input type="checkbox"/> | بدون شغل ولا تبحث عنه | <input type="checkbox"/> | بدون شغل وتبحث عنه |
| | | <input type="checkbox"/> | حاصل على شغل |

شيء آخر اذكره:

2.3.3. الخريج المدمج في الحياة العملية:

ما هي المدة التي تطلبها بحثك عن العمل بعد حصولك على الشهادة؟

ما هو نوع العمل الذي تزاوله حالياً؟

وفي أي قطاع؟: قطاع عمومي قطاع شبه عمومي قطاع حر

هل العمل الذي تزاوله حالياً يتناسب مع تكوينك الجامعي؟

نعم لا

هل أنت راض على العمل الذي تزاوله حالياً؟

نعم لا

إذا كان جوابك بالنفي فهل أنت بصدد البحث عن عمل أفضل؟

نعم لا

ما هي الطريقة التي حصلت بها على العمل؟

عن طريق الخدمة المدنية

عن طريق المباريات

عن طريق الاتصالات المباشرة بالمشغلين

- عن طريق الإعلانات
- عن طريق العلاقات الشخصية
- عن طريق العلاقات السياسية
- عن طريق الوسائل المالية

3.3.3. الخريج الباحث عن الشغل

ما هي المدة التي استغرقتها حتى الآن في البحث عن العمل؟

ما هي الأسباب التي تحول في نظرك دون حصولك على العمل؟

- نقص في فرص الشغل
- شهادتك غير مطلوبة في سوق الشغل
- تقصيرك في البحث عن الشغل
- عدم رغبتك حاليا في العمل
- الافتقار إلى المساندة الاجتماعية
- غياب الحظ

هل تعتبر وضعية البطالة التي توجد عليها حاليا:

- وضعية عابرة؟
- وضعية مزمنة؟

ما هو شعورك إزاء هذه الوضعية؟

- مستريح
- قلق
- يائس
- متذمر

ما هو في نظرك الحل المطلوب لتجاوز هذه الوضعية؟

- إعادة التكوين
- التكوين التكميلي
- اللجوء إلى عمل مؤقت
- خلق مشروع شخصي
- الهجرة خارج الوطن

4. معالجة النتائج وتحليلها

على أساس أن الأداة المعتمدة في هذا البحث عبارة عن سلسلة من الأسئلة اللفظية المتنوعة الموزعة في استمارة عامة تبعا لثلاثة مستويات، فإن معالجة المعطيات والبيانات الناجمة عن تطبيقها على عينة الدراسة ستتم على مرحلتين اثنتين:

1.4. نتائج تتعلق بالمتغيرات العامة

إذا كان المقصود بالمتغيرات العامة كلا من الجنس والتكوين والمستوى السوسيواقتصادي ووسط الإقامة ومدة البحث عن الشغل، فإن مظاهر ونسب توزيع عناصر فئتي عينة البحث المدمجين (72 عنصر) وغير المدمجين (115 عنصر) جاءت على النحو الآتي:

جدول (1): مظاهر ونسب توزيع عناصر عينة البحث حسب المتغيرات العامة

المتغيرات الفئات	الجنس		التكوين		المستوى السوسيواقتصادي		وسط الإقامة							
	ذكور	إناث	ع ن ع ن+	ع ط ع ط+	محظوظ	غير محظوظ	قروي	حضري	1	2	3	4	5	6 فما فوق
مدمجون	50 %69	22 %31	53 %74	19 %26	22 %31	50 %69	18 %25	54 %75	26	15	13	7	6	5
غير مدمجين	80 %69	35 %31	83 %72	32 28%	32 %27	83 %73	31 %27	84 %73	19	30	20	24	9	13

يتضح من المعطيات المرصودة في هذا الجدول ما يلي:

يتجاوز عدد الذكور المدمجين وغير المدمجين عدد الإناث المدمجين وغير المدمجين. فهذا العدد يتراوح على التوالي بين 69% للذكور في مقابل 31% للإناث بالنسبة لفئة الخريجين المدمجين وأيضا بالنسبة لفئة الخريجين غير المدمجين.

- أن عدد الخريجين حاملي شهادات كليات الآداب والعلوم الإنسانية المدمجين وغير المدمجين هو أكثر من عدد حاملي شهادات كليات العلوم، بحيث يتراوح هذا العدد وعلى التوالي بين 74% لحاملي شهادات الكليات الأولى و26% لحاملي شهادات الكليات الثانية بالنسبة للمدججين وبين 72% لحاملي شهادات الكليات الأولى و28% لحاملي شهادات الكليات الثانية بالنسبة لغير المدججين.

- أن أعداد المحظوظين الحاصلين على عمل وأعداد غير المحظوظين العاطلين تتقارب، بحيث تراوحت على التوالي بين 31% و27% للمحظوظين المدمجين وغير المدمجين وبين 69% و73% لغير المحظوظين المدمجين وغير المدمجين.

* تقصد بالرموز: ع ن (علوم إنسانية)، ع ن+ (علوم إنسانية + تكوين تكميلي)، ع ط (علوم طبيعية)، ع ط+ (علوم طبيعية + تكوين تكميلي).

- أن أعداد سكان المدن المدججين وغير المدججين تتقارب وأن أعداد سكان القرى المدججين وغير المدججين تتقارب أيضا، بحيث تراوحت على التوالي بين 75% و73% لسكان المدن وبين 25% و27% لسكان القرى.

- أن معدل الحصول على الشغل يتراوح بين سنة واحدة وثلاث سنوات، بحيث أن هذه المدة الزمنية التي قضها أغلب الخريجين في البحث عن الشغل تمثل (75%) من المدة الزمنية الإجمالية التي قضها كل الخريجين المدججين للحصول على منصب عمل. وأن كل من لم يحصل على شغل خلال هذه المدة تقل حظوظه في أن يصبح مدججا، بحيث أن 60% من الخريجين غير المدججين الذين لم يتفوقوا في الحصول على عمل خلال هذه المدة ينضافون إلى 40% المتبقية ليعيشوا وضعية بطالة مدقعة بكل ضغوطاتها وانعكاساتها السلبية.

2.4. نتائج البحث عن الشغل

1.2.4. الحصول وعدم الحصول على شغل

مثلا أن هناك طرقا متنوعة يسلكها الخريج للحصول على عمل ما، هناك أسباب متنوعة تحول في كثير من الأحيان دون بلوغ هذا الهدف. وإذا كانت هذه الطرق والأسباب تتجلى على التوالي في الخدمة المدنية والمباريات والاتصال المباشر والإعلانات والعلاقات الشخصية والسياسية والوسائل المادية ثم في: نقص فرص الشغل والشهادة غير المطلوبة والتقصير في البحث وعدم الرغبة في العمل والافتقار إلى المساندة، وغياب الحظ، فإن المعطيات التي توضح طبيعة هذه الطرق والأسباب كما يدرکها ويتعامل معها الخريجون المدججون وغير المدججين هي التي يتضمنها الجدول التالي:

جدول (2): طرق وأسباب الحصول وعدم الحصول على شغل

غير المدمجين	المدمجون	المجموعتان	
		الطرق والأسباب	
	6 (8%)	الخدمة المدنية	طرق الحصول على عمل
	20 (28%)	المباريات	
	10 (14%)	الاتصال المباشر	
	2 (3%)	الإعلانات	
	16 (22%)	العلاقات الشخصية والسياسية	
	18 (25%)	الوسائل المادية	
86 (44%)		نقص في فرص الشغل	أسباب عدم الحصول على عمل
26 (13%)		شهادة غير مطلوبة	
3 (2%)		تقصير في البحث	
3 (2%)		عدم الرغبة في العمل	
41 (21%)		افتقار المساندة	
38 (18%)		غياب الحظ	

يتبين من معطيات هذا الجدول ما يلي:

- بالنسبة للخريجين المدمجين فإن حصولهم على منصب شغل كان نتيجة اتباع الطرق المتدرجة التالية: المباريات بنسبة (20%) والوسائل المادية بنسبة (25%) والعلاقات الشخصية بنسبة (22%) والاتصال المباشر بنسبة (14%) والخدمة المدنية بنسبة (8%) وأخيرا الإعلانات بنسبة (3%). وهكذا فإذا كانت طرق اجتياز المباريات والخدمة المدنية والإعلانات، وكلها طرق يفترض فيها أن تشكل أساليب موضوعية للحصول على عمل، تغطي في مجملها (39%) من الأساليب المؤدية إلى الاندماج في سوق الشغل، فإن طرق الوسائل المادية والعلاقات الشخصية والاتصال المباشر، وهي من الطرق الذاتية المحكومة بعوامل الزبونية والقرابة والمحسوبية، تغطي في مجملها (61%) من هذه الأساليب المؤدية إلى الحصول على شغل.

- بالنسبة للخريجين غير المدمجين فإن عدم حصولهم على منصب شغل كان نتيجة الأسباب المتدرجة التالية: نقص في فرص الشغل بنسبة (44%) والافتقار إلى المساندة بنسبة (21%) وغياب الحظ (18%) والشهادة غير المطلوبة بنسبة (13%) ثم التقصير في البحث عن الشغل بنسبة (2%) وعدم الرغبة في العمل بنسبة (2%) أيضا. والملاحظ أنه إذا كان النقص في فرص الشغل يمثل السبب القوي الذي يحول دون الحصول على العمل لكونه يغطي لوحده نسبة (44%) فإن افتقار المساندة من جهة وغياب الحظ من جهة ثانية والشهادة غير المطلوبة من جهة ثالثة تُكوّن هي الأخرى أسبابا

ذات وزن كبير في هذا النطاق لكونها تغطي في مجموعها نسبة (52%)، في حين أن التقصير في البحث وعدم الرغبة في العمل لا تغطيان سوى نسبة (4%) من هذه الأسباب.

2.2.4. الشعور بإزاء العمل والبطالة

أكد أن استطلاع رأي الخريجين المدججين حول شعورهم إزاء طبيعة العمل الذي يزاولونه يمثل الأسلوب الأنجع لتقويم مستوى رضاهم واندماجهم الإيجابي في هذا العمل. وكما أن استطلاع رأي الخريجين غير المدججين حول شعورهم إزاء وضعية البطالة التي يعيشونها يمثل النهج الأمثل لتقويم مستوى تفاؤلهم أو تدمرهم بخصوص تجاوز هذه الوضعية. وتوضح معطيات الجدول التالي آراء الخريجين، المدججين وغير المدججين وأحكامهم حول هذين البعدين:

جدول (3): أحكام الخريجين حول شعورهم إزاء العمل والبطالة

غير المدججين	المدجون	الخريجون		
		العمل والبطالة		
	22 (32%)	حر	قطاع العمل	الشعور إزاء العمل
	50 (68%)	عمومي		
	36 (50%)	تطابق	علاقة التكوين	
	36 (50%)	تعارض	بالعمل	
	48 (67%)	رضى	الشعور إزاء	
	24 (33%)	عدم الرضى	العمل	
	22 (32%)	نعم	البحث عن	
	50 (68%)	لا	عمل آخر	
	35 (30%)		وضعية عابرة	الشعور إزاء البطالة
	80 (70%)		وضعية مزمنة	
	9 (6%)		وضعية مريحة	
	50 (35%)		وضعية مقلقة	
	26 (18%)		وضعية يأس	
	59 (41%)		وضعية تدمر	

على أساس المعطيات الواردة في هذا الجدول يمكن الخروج بالنتائج التالية:

- يبدو أن الشعور العام للخريجين المدججين إزاء العمل الذي يزاولونه هو شعور إيجابي تترجمه من جهة نسبة الرضى والقبول التي بلغت (67%) ومن جهة أخرى نسبة التشبث بالعمل المزاوول دون البحث عن تغييره والتي بلغت (68%). لكن في المقابل فإن هذا الشعور الإيجابي لا يتماشى في مستواه العام مع نوعية تكوين هؤلاء ومطامحهم الاجتماعية ومشاريعهم الشخصية. فأغلبهم يعملون

بالقطاع العام (68%) الذي لا يخفى على أحد إمكانياته ومحدودية محفزاته وامتيازاته ونصفهم (50%) يباشرون أعمالاً لا علاقة لها بتكوينهم الأصلي.

- أما بخصوص الشعور العام للخريجين غير المدججين إزاء البطالة ووضعيتها المتأزمة التي يعيشونها فهو شعور سلبي كله تشاؤم وتدمير، تعبر عنه من جهة مظاهر القول باستفحال هذه الوضعية واستمرارها بنسبة (70%) ومن جهة أخرى مظاهر الإقرار بمشاعر القلق واليأس والتدمير تجاه هذه الوضعية والتي وصلت نسبتها الإجمالية إلى (94%). وهذا ما يتماشى مع فرضيتنا الأولى التي تؤكد أنه كلما طالت مدة البحث عن العمل أكثر من ثلاث سنوات كلما قلت حظوظ الحصول على الشغل. فالخريجون غير المدججين وبعد فشلهم في الحصول على عمل على امتداد أكثر من ثلاث سنوات أصبحوا يعيشون وضعية بطالة مزمنة لا يعتبرها وضعية عابرة سوى (30%) ولا يستريح لها سوى (6%) من هؤلاء.

لكن السؤال المطروح هو كيف يتصور هؤلاء إمكانية تجاوز هذه الوضعية وما هي الحلول الملائمة التي يرونها قادرة على تحقيق هذا التجاوز؟ سيشكل مضمون هذا السؤال المحور الذي سنقاربه في النقطة الأخيرة من هذه المعالجة التحليلية لنتائج هذا البحث.

3.2.4. الحلول الملائمة لتجاوز وضعية البطالة

كما سبق التأكيد على ذلك فإن ندرة فرص الشغل التي يعاني منها المغرب تصاحبها صعوبات حادة في البحث والحصول على منصب عمل. فكلما طال أمد البحث هذا وكثرت صعوباته إلا وتحول إلى وضعية بطالة خانقة أو حالة فشل ضاغطة يعيشها الخريج بمرارتها وانعكاساتها السلبية، ولا يمكن الخروج منها أو تجاوزها إلا عبر مواجهتها باستخدام مجموعة من الاستراتيجيات الملائمة. فما هي إذن هذه الاستراتيجيات وما هي الحلول التي يرى فيها الخريج غير المدمج الوسائل الفعالة لتخطي هذه الوضعية المتأزمة؟

جدول (4): الحلول الملائمة لمعالجة وضعية البطالة

النسب %	التكرارات	التكرارات و % الحلول المطلوبة
3%	6	إعادة التكوين
21%	32	التكوين التكميلي
12%	17	عمل مؤقت
30%	47	مشروع شخصي
34%	53	الهجرة

نستخلص من معطيات هذا الجدول النتائج التالية:

- إن الحلول المقدمة من لدن الخريجين غير المدججين لتجاوز وضعية البطالة التي يعيشونها تتحدد حسب أهميتها في: الهجرة إلى خارج الوطن بنسبة (34%) وإقامة مشروع شخصي بنسبة (30%) وتلقي تكوين تكميلي بنسبة (21%) وممارسة عمل مؤقت بنسبة (12%) ثم أخيرا الإقدام على إعادة التكوين من جديد بنسبة (3%).

والملاحظ من هذه الحلول التي تتماشى مع فرضيتنا الثانية التي تنص على أن فشل الحصول على الشغل يشكل حالة ضاغطة يعيشها الخريج وتتطلب مواجهتها استخدام استراتيجيات ملائمة، أن استراتيجيات الخريجين غير المدججين لتجاوز أوضاع البطالة وحالاتها الضاغطة تتراوح بين ثلاثة أبعاد:

- الأول يتمثل في اختيار الهجرة إلى خارج الوطن كأسلوب ناجح لتجاوز وضعية البطالة رغم الوعي بأن هذا الأسلوب المحفوف بالمغامرة والمخاطرة لم يعد يجدي إلا في حالات جد نادرة.

- الثاني يتجلى في تحمل المسؤولية والدفع بالمبادرة الشخصية نحو تحقيق نوع من التشغيل الذاتي إما بممارسة عمل مؤقت وإما بإقامة مشروع شخصي.

- الثالث يتمظهر في الرفع من مستوى التكوين إما عن طريق معاودته من جديد وإما عن طريق الاستفادة من تكوين تكميلي.

5. تفسير النتائج ومناقشتها

في محاولة مناقشة وتفسير مختلف مضامين النتائج المستخلصة من المعالجة الإحصائية لمعطيات وبيانات هذا البحث نرى ضرورة التركيز على اختبار المصادقية العلمية للفرضيتين المعتمدين في هذا النطاق وذلك من خلال التركيز على الاستنتاجات الأساسية التالية:

1.5. استنتاجات تتعلق بالمتغيرات العامة

يمكن الإقرار بوجود خصوصيات في أنماط ومظاهر معاشة خريجي الجامعات المغربية لمشاكل البحث عن الشغل ولأوضاع البطالة المرتبطة بها. وهي تتمظهر تبعاً للمتغيرات الخمسة التالية:

- متغير الجنس الذي يبدو من نتائجه أن عدد الذكور المدججين وغير المدججين (69%) يضاعف عدد الإناث المدججات وغير المدججات (31%).

- متغير نوع التكوين الذي يتضح من نتائجه أن عدد حاملي شهادات الكليات الإنسانية المدججين (74%) وغير المدججين (72%) يضاعف بثلاث مرات عدد حاملي شهادات الكليات العلمية المدججين (26%) وغير المدججين (28%).

- متغير المستوى الاقتصادي والاجتماعي الذي تؤكد نتائجه أن عدد الخريجين غير المحظوظين المدججين (69%) وغير المدججين (73%) يكاد يضاعف بثلاث مرات عدد الخريجين المحظوظين المدججين (31%) وغير المدججين (27%).

- متغير وسط الإقامة الذي تبين نتائجه أن عدد الخريجين المدمجين (75%) وغير المدمجين (73%) المنحدرين من المدن يضاعفون بثلاث مرات عدد الخريجين المدمجين (25%) وغير المدمجين (27%) المنحدرين من القرى.

- متغير مدة البحث عن الشغل الذي يظهر من نتائجه أنه إذا كانت الفترة المتراوحة بين سنة واحدة وثلاث سنوات تشكل المدى الزمني العام الذي تطلبه حصول الخريجين المدمجين على منصب شغل، فإن كل الخريجين غير المدمجين (60%) الذين لم يفلحوا في الاندماج في عالم الشغل خلال هذه المدة سينضافون إلى الفئة المتبقية (40%) ليعيشوا وضعية بطالة مدقعة. وهذا ما يضيفي مصداقية كبيرة على مضمون فرضيتنا الأولى من هذا البحث.

2.5. استنتاجات تتعلق بطرق الحصول على عمل وأسباب عدم الحصول عليه

أ) الملاحظ بالنسبة لأهم الطرق التي اتبعتها الخريجون المدمجون أن الوسائل المادية والعلاقات الشخصية والاتصالات المباشرة، وهي كلها طرق ذاتية تحكمها عوامل القرابة والزبونية والمحسوبية، تكاد نسبتها (61%) أن تضاعف النسبة الخاصة بطرق اجتياز المباريات والخدمة المدنية والإعلانات (39%) التي تشكل جميعها طرقا موضوعية تحكمها عوامل الشفافية والكفاءة والاستحقاق. وهذا ما يدل على أن اندماج هؤلاء في عالم الشغل لا يَمَرُّ بالضرورة عبر معارفهم وكفاءتهم المكتسبة أثناء التكوين. فإذا كان واقع الانفصام بين التكوين والتشغيل يمثل أحد الأسباب الرئيسية لأزمة الحصول على العمل التي مَرَّ بها هؤلاء، فإن ذلك لا يعود فقط إلى نوعية التكوين كما قد يتبادر إلى الذهن بل إن نظام التشغيل ومحيطه وآلياته المتعددة يلعب دورا أساسيا في هذا المضمون فكثيرة من القرائن الواردة في أجوبة الخريجين المدمجين تؤكد أن المنطق الذي يحكم هذا النظام مايزال يرحح كفة علاقات القرابة والزبونية والولاء على كفة معايير الكفاءة والموضوعية والاستحقاق. وأكثر من هذا فإن نظام التشغيل في المغرب وكما سبقت الإشارة إلى ذلك مايزال يفتقر إلى الهيكلية المحكمة لبنياته وطاقاته وإمكانياته ومستلزماته. وهي من الشروط التي تشكل مع شروط كفاءة التكوين ومهارته وفعاليتيه المتغيرات الأساسية المحددة لعملية البحث عن الشغل في الحالات المنظمة.

ب) أما فيما يتعلق بأهم الأسباب التي تحول دون حصول الخريجين على العمل، فيبدو أنه إذا كان النقص في فرص الشغل يمثل السبب القوي في هذا النطاق (44%) فإن افتقار المساندة من جهة وغياب الحظ من جهة ثانية والشهادة غير المطلوبة من جهة ثالثة تشكل هي الأخرى أسبابا ذات وزن كبير في هذا المضمون (52%)، في حين أن النسبة العامة للتقصير في البحث وعدم الرغبة في العمل لا تمثل في هذا المجال سوى (4%). وهذا ما يعني أنه إذا كان أكثر من نصف الخريجين غير المدمجين (52%) يرجعون فشلهم في الحصول على العمل إلى عوامل أساسية تتراوح بالتدرج بين الافتقار إلى الدعامة الاجتماعية والمساندة العائلية وكل ما يمثله من مظاهر المساعدة والرأفة والنصيحة وبين

غياب الحظ وسوء الطالع وكل ما يمثله من عوائق في طريق تحقيق الآمال والمطامح والأحلام وبين شهادة التكوين التي أصبحت تمثل بضاعة غير مطلوبة في سوق شغل هش يفتقد إلى التنظيم المحكم والهيكلية الجيدة، فإن ما يقارب النصف الآخر (44%) من هؤلاء الخريجين ينسبون سبب هذا الفشل إلى الندرة الكبيرة في فرص الشغل والتقلص الواضح لإمكانيات الحصول على منصب عمل. فكل المؤشرات والدلائل الواردة في أجوبة هؤلاء تجمع على أن فرص التشغيل المتوفرة وإمكانيات البحث الممكنة لا تستجيب لعدد الخريجين الجامعيين الذين يطال مشكل البطالة ما يناهز (90%) منهم كل سنة. وهذا ما يطرح مشاكل شتى بالنسبة لاندماجهم السوسيو مهني وتوافقهم النفسي وشعورهم بالطمأنينة والتفاؤل تجاه المستقبل وتفكيرهم في تكوين أسرة والاستقلال عن العائلة وتحقيقهم للذات والمكانة الاجتماعية المأمولة.

ج) تبعا للاستنتاجين السابقين، فالملاحظ أن أهم فكرة يمكن الإبقاء عليها لمناقشتها في هذا الإطار هي أن الخريجين الجامعيين المدججين وغير المدججين، يتوجهون في معظمهم إلى تحميل المجتمع والآخر مسؤولية النجاح أو الفشل في الحصول على عمل معين. فالباريات والخدمة المدنية والإعلانات التي تشكل الوسائل الأساسية للحصول على العمل في الحالات المنظمة لا تمثل عند المدججين سوى نسبة (39%)، في حين أن الوسائل المادية والعلاقات الشخصية والاتصالات المباشرة التي تدرج في إطار الطرق والأساليب المشبوهة تغطي نسبة (61%). وهذه نتيجة لها ما يؤكدها من قرائن ودلائل في أحكام الخريجين غير المدججين، بحيث يقرون بنسبة عالية تصل إلى (96%) بأن أسباب فشلهم في الحصول على العمل تعود إلى كل من المجتمع والآخر وبصفة خاصة إلى النقص الواضح في فرص الشغل والافتقار إلى المساندة وغياب الحظ ثم الشهادة غير المرغوبة. لكن القول بهذه النتيجة التي تحتزل فشل حصول الخريجين على عمل في هذه الأسباب دون سواها لا يمنع من التأكيد على فكرة جد هامة قوامها أن هؤلاء الخريجين غير المدججين لا يعرفون في واقع الأمر كيف يحسنون البحث عن الشغل نظرا لمحدودية كفاءاتهم ومهاراتهم في هذا المجال ثم تصوراتهم الخاطئة عن سوق الشغل وظروفه، الأمر الذي يدفع بهم إلى تحميل المجتمع والآخر كل إخفاقاتهم ومظاهر فشلهم في الحصول على منصب شغل. وهذا معناه أن هؤلاء ما يزالون يعتقدون أن إمكانية الاندماج في عالم الشغل تتوقف أولا وأخيرا على ما توفره الدولة من مناصب شغل في كل سنة؛ إذ يكفيهم الحصول على الشهادة الجامعية لتتم مباشرة عملية إدماجهم في أحد القطاعات العمومية وشبه العمومية التابعة للدولة.

وهكذا فإن كل ما يقوم به الخريج في هذا النطاق لا يتجاوز حدود التقدم بطلبه إلى واحد من هذه القطاعات بهدف الالتحاق بإحدى مؤسساته أو إداراته. فهو ليس في حاجة إلى معرفة إمكانيات سوق الشغل وطاقاته وفرصه ومتطلباته ولا إلى تقديم معلومات حول نوعية تكوينه وطبيعته كفاءته

ومستوى مهارته، لأنه تعود على أن البحث عن الشغل لا يعني جمع المعلومات وتقديم الطلبات واحتياز المباريات وطرق أبواب مختلف المؤسسات والشركات العامة والخاصة وما إلى ذلك من الإجراءات والخطوات، التي بدونها تصبح إمكانية الحصول على عمل ما عبارة عن وهم زائف أو مطمح مستحيل.

3.5. استنتاجات تتعلق بالشعور بإزاء العمل والبطالة

أ) فبخصوص شعور الخريجين المدجين إزاء الأعمال التي يمارسونها هو على العموم شعور إيجابي يعبر عنه من جهة مظاهر الرضى والقبول بنسبة (67%) ومن جهة أخرى مظاهر التشبث بالعمل الممارس دون البحث عن غيره بنسبة (68%). لكن في المقابل يمكن التأكيد على أن هذا الشعور الإيجابي لا يتماشى في مستواه العام مع نوعية تكوين هؤلاء الخريجين ومظاهرهم الاجتماعية ومشاريعهم الشخصية؛ بحيث أن غالبيتهم يعملون بالقطاع العام المحدود في إمكانياته ومحفزاته وامتيازه ونصفهم (50%) يباشرون أعمالا لا علاقة لها بطبيعة تكوينهم الأصلي. وهذا يعني أن الشعور بالرضى والقبول ما هو إلا استراتيجية يستعملها هؤلاء لتفادي وضعية البطالة التي عايشوا بعض مظاهرها الضاغطة أو مروا ببعض مراحلها الحرجة. فتجنبنا لتلك الوضعية التي ماتزال تهمين على مآل عشرات الآلاف من زملائهم الخريجين الجامعيين بالنسبة لاندماجهم في سوق الشغل، نجدهم يقبلون بالنصيب كما يقال ويتشبثون بالأمر الواقع عساهم يحققون جزءا ضئيلا من أحلامهم ومطامحهم في الاندماج داخل المجتمع وفي تحقيق المكانة الاجتماعية وتكوين أسرة وما إلى ذلك.

ب) أما بخصوص شعور الخريجين غير المدجين إزاء وضعية البطالة المدقعة التي يتخبطون فيها فهو على العموم شعور سلبي تحكمه عوامل التذمر والتشاؤم وتعبر عنه من جهة مظاهر القول باستفحال هذه الوضعية واستمرارها (70%) ومن جهة أخرى مظاهر الإقرار بمشاعر القلق واليأس والتذمر الناجمة عن ضغوطاتها وانعكاساتها السلبية (94%). فإذا كانت المعطيات الرسمية، وكما سبقت الإشارة إلى ذلك، تؤكد على هبوط واضح في وضعية التشغيل بالمغرب بحيث أن معدل البطالة، وخاصة في أوساط الخريجين الجامعيين، قد عرف تزايدا مطردا منذ أواسط الثمانينات إلى الآن، فإن السؤال المطروح هنا هو كيف يمكن الحديث عن اندماج هؤلاء الخريجين أو شعورهم بالطمأنينة والتفاؤل تجاه المستقبل أو تفكيرهم في تكوين أسرة والشعور بالمسؤولية في غياب منصب العمل الذي يشغل المكانة الهامة في تمثلاتهم الذهنية وفي تحقيق ذواتهم ومكانتهم الاجتماعية؟

الواقع أن أزمة البطالة التي يتخبط فيها الخريجون غير المدجين هي أزمة متنوعة الأسباب ومتعددة الانعكاسات. فأسبابها وكما سبق التأكيد على ذلك تتراوح بين النقص في فرص التشغيل وغياب الحظ والشهادة غير المطلوبة. أما انعكاساتها فهي لا تقتصر على مظاهر الإحساس بالتذمر والاكتئاب والضياع والتهميش والخوف من المستقبل الناجمة لدى كل خريج خريج عن عوامل الضغط والتوتر

والقلق، بل تتعدى هذا الحد لتشمل سلباتها مختلف مكونات المجتمع ومؤسساته المتنوعة. وهذا يعني أن الخريج غير المدمج لا يكون عالة على نفسه فحسب، بل يصبح عالة على أسرته بجميع مكوناتها وعلى الدولة بجميع قطاعاتها وعلى المجتمع بمختلف مجالاته ومؤسساته. لكن ماذا عن الحلول المقترحة لتجاوز هذه الأزمة؟ هذا هو السؤال الذي سنحاول الإجابة عليه من خلال مناقشة الاستنتاجات الخاصة بحلول تجاوز وضعية البطالة.

4.5. استنتاجات تتعلق بحلول تجاوز وضعية البطالة

يمكن الإقرار بأن الحلول التي يقدمها الخريجون غير المدججين لتجاوز أوضاع البطالة وحالاتها الضاغطة تتراوح بين ثلاثة مظاهر أساسية: أولها يتمثل في الرفع من مستوى التكوين وثانيها يتجلى في تحمل المسؤولية وروح المبادرة وثالثها يتمظهر في الهجرة إلى خارج الوطن. وهي مظاهر تعكس في مضمونها العام مصداقية فرضيتنا الثانية القائلة بأن فشل الحصول على الشغل يشكل حالة ضاغطة يعيشها الخريج وتتطلب مواجهتها استخدام استراتيجيات ملائمة. والحقيقة أنه إذا كانت هذه الحلول تمثل الاستراتيجيات الثلاث التي يقترحها هؤلاء لتجاوز أوضاع البطالة وحالاتها الضاغطة، فإن تلك الحلول-الاستراتيجيات تتدرج حسب أهميتها من تحقيق نوع من التشغيل الذاتي عبر العمل المؤقت والمشروع الشخصي بنسبة (42%) إلى الهجرة إلى خارج الوطن بحثا عن الشغل بنسبة (34%) إلى الرفع من مستوى التكوين عبر إعادة التكوين والتكوين التكميلي بنسبة (24%). وهذا ما يبرهن على أن الخريجين غير المدججين الذين أضحووا يتخبطون في وضعية بطالة مزمنة بعد أن قضوا على الأقل ثلاث سنوات من البحث المستمر عن الشغل، يقرون على أن الحل الملائم لتجاوز هذه الوضعية الصعبة لا يخرج عن واحدة من الاستراتيجيات الثلاث السالفة الذكر. وهكذا فإن ما يقارب نصف هؤلاء يفضلون استراتيجية التشغيل الذاتي المحكومة بتحمل المسؤولية عوض الاتكالية وبروح المبادرة عوض منطلق الاستسلام تعبيرا منهم عن الوعي بمحدودية إمكانيات سوق الشغل وظروف هيكلتها وتنظيمها لكي تستوعب كل الكفاءات والطاقات التي تكونها الجامعة المغربية. هذه الجامعة التي حتى وإن كانت خلال فترات طويلة نسبيا قد لعبت دورها الكامل على مستوى استيعاب التزايد الطلبي الهائل وتكوينهم وفتح آفاق رحة لتشغيلهم، إلا أن أهدافها ورهاناتها الأصلية أصبحت اليوم تواجه صعوبات وتحديات كبرى نتيجة تواضع أنظمة تكوينها وأزمة بطالة خريجها. وإن ما يناهز ثلث هؤلاء الخريجين (34%) يفضلون استراتيجية الهجرة إلى بلدان أخرى وذلك للهروب أولا من الحالات الضاغطة الناجمة عن أوضاع الفشل وجحيم البطالة والتطلع ثانيا إلى الحصول على عمل كيفما كان نوعه في بلاد الغربية لتحقيق جانب من الأحلام التي طالما راودتهم خلال مشوارهم الدراسي. في حين أن ما يقارب الربع من هؤلاء (24%) يرون في الرفع من مستوى تكوينهم الاستراتيجية المعرفية الملائمة لتجاوز مشكل البطالة التي يقعون فيها. لقد صاروا مقتنعين بأن

اندماجهم في سوق الشغل يستدعي أولاً وقبل كل شيء تحقيق نوع من التطابق بين طبيعة التكوين ومستلزمات الشغل وذلك عبر تلقي تكوين جديد أو الاستفادة من تكوين تكميلي.

وهذا ما يؤكد على أن الخريجين غير المدججين يواجهون صدمة البطالة وحالاتهما الضاغطة باستخدام مجموعة من الاستراتيجيات التي تتوزع في هذا البحث تبعاً للأبعاد الثلاثة التالية:

- بعد سلوكي خارجي يتعلق بتدبير وضعية البطالة وحالاتهما الضاغطة عبر استخدام المهارات الشخصية لتحقيق نوع من التشغيل الذاتي إما من خلال ممارسة أعمال حرة بناءً على خلق مشاريع شخصية أو من خلال مزاولة أعمال مؤقتة بعيدة كل البعد عن طبيعة التكوين والمعارف العلمية المكتسبة.

- بعد اجتماعي يتعلق بتعويض الفشل في الحصول على عمل بناءً على استراتيجيات المساعدة الاجتماعية والدعم العائلي والانتماء السياسي بالرحيل والهجرة إلى خارج الوطن بحثاً عن عمل كيفما كان وبأي ثمن كان.

- بعد معرفي داخلي يشمل استراتيجيات التخطيط والتدبير والمراقبة الذاتية وتكييف الكفاءات والمهارات تبعاً لأوضاع سوق الشغل ومشاكله. وهكذا يتم اللجوء هنا إلى استراتيجية الرفع من مستوى التكوين إما عبر إعادة التكوين من جديد بعد الوعي بأن التكوين السابق غير مطلوب أو غير كاف بالنسبة لسوق الشغل وإما عبر تلقي تكوين تكميلي أو إضافي قصد اكتساب مهارات وخبرات مهنية يستلزمها واقع سوق الشغل.

بيبلوغرافيا

- أحرشواو، الغالي (1987)، المنظور السيكولوجي لأزمة الشباب العربي، الوحدة، العدد 39.
- Sordes, F., Esparbes, S., Tap, P. (1994), Contrôle de soi et stratégie de développement: Le coping en question, *Psychologie et Education*, 16, pp. 81-96.
- Camilleri, C. Et al (1990), *Les stratégies identitaires*, Paris, PUF.
- Lazarus, S.R., Folkman, S. (1984), *Stress, appraisal and coping*, New-York, Springer Publishing company.
- Marie-Christine, A. (1984), Le coping dans la psychologie du développement, *Archives de psychologie*, 63, pp. 205-224.
- Folkman, S. (1988), Coping as a mediator of emotion, *Journal of Personality and Social Psychology*, 54, pp. 466-475.
- Paulhan, I., Bourgeois, M. (1995), *Stress et coping, les stratégies d'ajustement à l'adversité*, Paris, PUF.
- Bosman, H., Jackson, S. (1990), *Coping and self-concept in adolescence*, Heidelberg: Springier Verlag.