



الجمهورية الإسلامية الموريتانية

شرف - إياء - عدل

وزارة التشغيل والتكوين المهني وتقنيات المعلومات والاتصال

بدعم من :



البنك الإفريقي للتنمية



مكتب العمل الدولي

الإستراتيجية الوطنية للتشغيل

2030 - 2018

التقرير الأول

التشخيص

نواكشوط في، 26 إبريل 201

تمهيد

الإستراتيجية الوطنية للتشغيل المقترحة للجمهورية الإسلامية الموريتانية للفترة ما بين 2018 و2030 تنزل في إطار توجهات استراتيجية النمو المتسارع والرفاه المشترك.

وهدفها العام هو ضمان حصول الأشخاص البالغين الراغبين في ذلك على فرصة لمتابعة نشاط اقتصادي يدر دخلاً محترماً ، عن طريق تحسين مستوى التعليم وتدريب السكان ، من خلال تثمين الإمكانيات الاقتصادية للبلد وذلك بتجهيزه وتطوير مستوى إنتاجية العمل في وحدات الإنتاج الخاصة والعامة.

وتتمثل النقطة المركزية للنهج المتبع في اقتراح أهداف للإستراتيجية الوطنية للتشغيل، باعتبارها مكوناً مندمجاً في إستراتيجية النمو المتسارع والرفاه المشترك.

ويضم إعداد إستراتيجية الوطنية للتشغيل ومخطط عملها الميداني أربعة مراحل هي :

- 1- سبر احتياجات التشغيل الكمية والكيفية وتحديد مواطن عدم الكفاية لحكامه التشغيل؛
- 2- تحديد الأهداف بشكل كمي للاستجابة للاحتياجات الكمية والنوعية للتشغيل؛
- 3- تحديد تدابير إصلاح حكامه التشغيل، وكذلك طبيعة وحجم برامج التشغيل النشطة اللازمة لتحقيق هذه الأهداف؛
- 4- اقتراح إجراءات التشغيل الميدانية للحد من أوجه الضعف الحالية في جهاز حكامه التشغيل وتحديد طبيعة وكم برامج التشغيل التي سيتم تنفيذها وتحديد متطلباتها المادية وميزانيتها.

يعرض هذا التقرير نتائج المرحلة الأولى من العمل على تشخيص حالة التشغيل في العام 2017 ومؤسسات وأدوات سياسة التشغيل.

يعتمد القيام بتشخيص وضعية التشغيل على أعمال المكتب الوطني للإحصاء وقواعد البيانات والتقارير التحليلية (المسح الوطني المرجعي حول التشغيل والقطاع غير المصنف 2017؛ الإحصاء العام للسكان والمساكن 2013؛ والمسح الدائم حول ظروف معيشة الأسر 2014) والإسقاطات الديموغرافية.

ويستند تقييم حالة مؤسسات وأدوات سياسة التشغيل إلى العديد من تقارير الخبراء والمعلومات التي تم جمعها خلال عشرات المقابلات مع مسؤولي مختلف الوزارات والوكالات العمومية ومع ممثلي الشركات والعمال.

وتتكون الوثيقة من جزأين :

- موضوع الجزء الأول هو تشخيص سوق العمل لتحديد الحاجة الكمية لإمكانية الدمج المهني للسكان البالغين سن العمل؛
- و الجزء الثاني يقدم مؤسسات التشغيل ويحللها.

ويتبعه ملحقان. الأول يقدم مفهوم الحاجة الكمية للتشغيل، ويجمع الملحق الثاني جميع الجداول الإحصائية المستخدمة لتوصيف وضعية التشغيل.

وضعية التشغيل

تتطلب وضعية التشغيل في موريتانيا 2017 عملا جبارا لتحسين مواطن التشغيل وذلك بتحسين مردوديتها أساسا ولخلق مواطن شغل جديدة لمواجهة النقص الكمي في هذا الميدان وذلك لمصلحة فئتي الشباب والنساء على وجه الخصوص.

النقص في التشغيل هو كمي في المقام الأول

تعتبر وحدات الإنتاج صغيرة الحجم وذات إنتاج ضعيف وشغليتها توظف في معظمها في ظروف هشة. والعمال المستقلين والمزارعين -هم أيضا - ليس لهم مستوى إنتاجيا يضمن لأكثر عدد منهم ظروف عمل لائق.

والمشكل الأساسي يكمن في أن القدرة على عصنة احتياطي الإنتاج وتحسينه تحدها النسبة العالية للتسرب المدرسي السابق لأوانه الذي يضرب في المقام الأول الفتيات والشبان في الوسط الريفي وكذلك النقص في أعداد الفئات البالغة سن العمل وذات المستوى الثانوي والمهني والعالي.

ومع ذلك فإن تحسين أنماط الإنتاج ومستوى دخل العمال هو الشرط الوحيد للتخلص من فخ الفقر. فبدون كسب إنتاجي كافي لخلق قدرة مساهمة معتبرة سيصبح من الصعب التوجه إلى أرضية حماية اجتماعية ونظام تأمين صحي يقوم على التضامن المني وكسر الحلقة المفرغة للفقر.

إن تعزيز التهذيب القاعدي الأساسي والثانوي والعالي، وتقوية التكوين التقني والمهني الأولي، وإرساء جهاز تكوين مهني مستمر كل ذلك يعتبر بمثابة الشروط الضرورية توفرها لتحسين أنماط العمل في وحدات الإنتاج وفي المؤسسات ذات الأحجام المختلفة.

النقص الكمي للتشغيل

تمثل نسبة البطالة الرسمية المنشورة في دليل موريتانيا الإحصائي والمعتمدة على نتائج الإحصاء الوطني المرجعي للتشغيل والقطاع غير المصنف 2017 حوالي 11,8% هذا المؤشر لا يعكس جزءا من النقص الحاصل في مجال التشغيل.

إن مؤشر الأداء الحقيقي لوضعية التشغيل يتمثل في نسبة شغل الوظائف. وهذه النسبة معاكسة لمؤشري ضعف وضعية التشغيل اللذين هما نسبة النشاط ونسبة البطالة. ويبقى مؤشر النشاط مع ذلك مواربا عندما لا يكشف نسبة الساكنة الناشطة المحتملة والتي لا تزاول عملا لأسباب منها الإحباط والشعور بالعجز لغياب التكوين أو لأسباب أخرى مثل العزلة الجغرافية أو الصعوبة المستدامة لوجود موطن الشغل.

وقد أوصى مؤتمر إحصائي سوق العمل الدولي التاسع عشر الأخذ في عين الاعتبار لهذه الظاهرة وأن يقاس الجزء غير النشط الذي بقي خارج نطاق اليد العاملة رغما عنه.

وجدت هذه التوصية لها صدى في الحالة الموريتانية وذلك في كون التقرير التحليلي للإحصاء العام للسكان والمساكن 2013 لم يقدم نسبة للبطالة. بل اكتفى بحساب نسبة شغل الوظائف في صفوف الساكنة البالغة لسن العمل والمعتبرة بمثابة المؤشر الأوحده الصلة الذي يسمح بوصف وضعية التشغيل : 32% سنة 2013.

أن معدل النقص في التشغيل الملازم لهذا المعدل لشغل الوظائف يضيف غير الناشطين رغما عنهم زائد العاطلين عن العمل إلى السكان النشطين والنشطين المحتملين. ويقدر أنه يصل إلى 37,8% بالنسبة لعام 2017.

ويظهر فحص هذا النقص في التشغيل حسب الفئات الأهداف ذات الأولوية لسياسة التشغيل. ويقدم النساء نقصاً في التشغيل نسبته 49% والشباب ما بين 14 و24 سنة نسبة للنقص في التشغيل مقدارها 49% للرجال و70% للنساء. ويقدم الأشخاص أصحاب مستوى التهذيب الابتدائي نسبة نقص 40% و أصحاب المستوى الثانوي 42% وأصحاب المستوى العالي 30%.

رفع تحديات التشغيل

تقترح الإستراتيجية النمو المتسارع والرفاه المشترك (إون م رم) على البلد رفع تحديات التشغيل. وتقدم الإستراتيجية الوطنية للتشغيل (إوت) حلاً ملموساً ميدانياً ومفصلاً لرفعه.

وسيكون امتصاص النواقص الكمية والكيفية للتشغيل نتيجة لنجاح معركة التكوين وتحسين انتاجية العمل.

والنجاح في رفع هذا التحدي يمر طبعاً بالنتائج التي ستسفر عنها سياسات التنمية في القطاعات الإنتاجية كالزراعة والتنمية والصيد والنشاطات الصناعية والبناء والأشغال العمومية والبنى التحتية للشبكات.

كما يحتم تحسين مناخ الأعمال وتوفير جميع الظروف التي تحفز ثقة المستثمرين، وأخذ المبادرات التي من شأنها خلق مواطن الشغل وتعبئة العمالة المحتملة غير المستخدمة، وخاصة السكان في سن العمل من جنس النساء.

من أهداف الإستراتيجية الوطنية للتشغيل تعبئة أدوات تسيير المصادر البشرية (ت م ب)، التكوين، أنماط الإكتتاب الملائمة، التثمين المعنوي والتعويض المادي العادل للجهد، وذلك للمساهمة في بلوغ كامل الورشات لأهدافها تلکم الورشات التي تم الشروع في تنفيذها في إطار الإستراتيجية الوطنية للنمو المتسارع والرفاه المشترك.

أهداف الإستراتيجية الوطنية للتشغيل

وترقى الأهداف المقترحة من طرف الإستراتيجية الوطنية للتشغيل إلى مستوى طموحات الإستراتيجية النمو المتسارع والرفاه المشترك. وهذه تهدف لمعدل نمو سنوي متوسط للنتائج الداخلي الخام مقداره 5% إلى سنة 2020، و10% إلى سنة 2025، ثم 12% إلى سنة 2030.

وتتنزل الإستراتيجية الوطنية للتشغيل في إطار هذا المشروع الرامي إلى النهوض الاقتصادي للبلد. وستكون فترة السنتين و نصف المتبقية قبل 2020 فترة تحضير لهذا النهوض.

ومؤشرات الأهداف المقترحة من طرف الإستراتيجية الوطنية للتشغيل هي:

✓ أعداد الأشخاص التي سيعمل على تدرسيها وتكوينها

- الساكنة التي تم تدرسيها في الابتدائي ستنتقل من 611000 في سنة 2015 إلى 1183000 في سنة 2030 حسب سناريو الانقطاع (980000 حسب الاتجاه).
- أما الساكنة التي تم تدرسيها في الثانوي وفي التكوين المهني ستنتقل من 199000 سنة 2015 إلى 739000 عام 2030 حسب سناريو الانقطاع (632000 حسب الاتجاه).
- وأما الأعداد التي تم تدرسيها في التعليم العالي ستنتقل من 27000 سنة 2015 إلى 99000 حسب سيناريو الانقطاع (75000 حسب الاتجاه)

✓ عدد وحدات الإنتاج التي سيعمل على عصرنتها والعتبة الوسطى للإنتاج الواجب بلوغها.

- عدد الوحدات المعصرنة : 15000 للسنة ابتداء من 2018، ثم 20000 للسنة وحتى (2030)
- تحسين الإنتاجية المتوسطة : الانتقال من 190 الف MRU سنة 2015 إلى 360 ألف MRU سنة 2030 حسب سيناريو الانقطاع.

✓ حجم مواطن الشغل الواجب خلقها

- يتعلق الأمر برفع معدل شغل الوظائف من 37% سنة 2017 إلى 48% سنة 2030. ويعني هذا الهدف مضاعفة أعداد الساكنة النشطة خلال 15 سنة (الانتقال من 810000 سنة 2017 إلى 1600000 سنة 2030).
- وسينتقل معدل النقص في التشغيل حسب سيناريو الانقطاع من 39% سنة 2017 إلى 10% سنة 2030.

✓ عدد الخدمات الموفرة للباحثين عن العمل ولغير النشطين المحيطين

- العمل على خفض عدد الأشخاص الذين يعانون من نقص العمالة لكل وكيل وساطة في سوق العمل من 3488 سنة 2018 إلى أقل من 500 سنة 2030. أي ضرب عدد الوكلاء الميدانيين في مصالح الوساطة في سوق التشغيل بـ 3,7.
- زيادة عدد الشباب المدمجين من طرف برامج التشغيل بنقلهم من 20000 سنة 2018 إلى 110000 سنة 2030.

ولتحقيق هذه الأهداف تم وضع مصفوفة تحدد الأهداف الاستراتيجية والنشاطات وذلك بطريقة تشاركية من طرف لجان اشتغلت عليها منذ بداية سبتمبر 2016.

خطة العمل الميدانية

تحتوي هذه الخطة على إجراءات لتحسين حكامه وأدوات سياسة التشغيل.

وهي تقترح في ميدان الحكامة إنشاء لجنة بين وزارية للتشغيل وتأسيس هيئة جديدة للتشاور: مجلس أعلى للتشغيل ووضع جهاز تمويل مندمج لبرامج التشغيل وتعزيز إدارة التشغيل لإعطائها الوسائل التي تمكنها من الاضطلاع كاملا بمهمتها في تصور سياسة التشغيل.

وفي الجانب الميداني توصي الخطة ببرامج وساطة للتشغيل وبرامج دمج مهنية.

ستمكن برامج الوساطة في سوق التشغيل من استقبال وتوجيه ومواكبة العاطلين الجادين في الباحثين عن العمل وغير النشطين الراغبين في العمل غير أنهم محبطين وذلك نحو التشغيل.

وتتعلق برامج الدمج المقترحة بالتدريب وخلق المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومؤسسات الاقتصاد الاجتماعي والتعاضدي.

التوصيات والأعمال ذات الأولوية

الإستراتيجية الوطنية للتشغيل سيتم اعتمادها من طرف الحكومة بعد عرض من طرف وزير التشغيل والتكوين المهني وتقنيات الإعلام والاتصال في مجلس الوزراء لمشروع مرسوم وإجراءات تسجل في قانون المالية 2019، ولمرسوم متعلق بتنظيم مؤسسات سياسة التشغيل ومخطط اتصال.

سيرافق اعتماد الإستراتيجية الوطنية للتشغيل بالتوصيات التالية:

- إعداد ونشر مرسوم تنفيذ خطة العمل الميدانية للإستراتيجية الوطنية للتشغيل مع الترتيبات التالية:

- تأسيس لجنة بين وزارية مكلفة بتنفيذ خطة العمل الميدانية للإستراتيجية الوطنية للتشغيل؛
- وضع خطة للاتصال؛
- إعداد الاتفاقيات المتعلقة بمخططات التشغيل للإستراتيجيات القطاعية؛
- إنشاء برامج الوساطة في سوق التشغيل؛
- إنشاء برامج الدمج المهني؛
- توجيه موارد دائمة لتمويل التشغيل (3% من حقوق الجمارك)؛
- تعيين أشخاص كجهات وصل مكلفة بالتشغيل في المقاطعات المركزية وفي الولايات؛
- تأسيس لجنة مكلفة بإطلاق نظام الإعلام الموريتاني حول التشغيل وتحديد مهامها وسلطتها فيما يخص جمع المعلومات ذات الصلة بمهمتها؛
- تدوين إجراءات ذات الأولوية للمخطط الميداني في قانون المالية 2019؛

○ إنشاء حساب اعتمادات خاصة للخزينة لاستضافة موارد تمويل التشغيل؛

○ تعزيز أشخاص الوكالة الوطنية لترقية تشغيل الشباب (استقبال وتوجيه العاطلين عن العمل؛ إعداد قوائم مرجعية للمهن ودعم الرابطات المهنية؛ وإطلاق لوحة تحكم مرصد التشغيل)

- برنامج تدريب وإعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لاستقبال المبتدئين والمتريصين.
- برنامج التنمية اللامركزي لمؤسسات الاقتصاد الاجتماعي و التعاضدي
- الشروع في الدراسات المتعلقة ب:

- تشغيل الآلية المندمجة لتمويل التشغيل
- خطة تعزيز الوكالة الوطنية لترقية تشغيل الشباب؛
- إعادة هيكلة المديرية المركزية لقطاع التشغيل وتعزيزها؛
- تشغيل المجلس الأعلى لترقية التشغيل؛

- وضع خطة للاتصال ذات الأهداف التالية:

- بث الرسائل الأساسية للإستراتيجية الوطنية للتشغيل عبر وسائل الإعلام؛
- تنظيم ورشة تشاور حول للإستراتيجية الوطنية للتشغيل على كامل التراب الوطني
- تعبئة المنظمات المهنية ونقابات العمال وروابط التنمية وللشركاء الفنيين والماليين حول الخطة الميدانية للإستراتيجية الوطنية للتشغيل؛
- تنظيم طاولة مستديرة للممولين (الشركاء الفنيين والماليين)

مقدمة

الإستراتيجية الوطنية للتشغيل (إ و ت) المقترحة من طرف الجمهورية الإسلامية الموريتانية للفترة 2018-2030 تندرج في إطار توجهات إستراتيجية النمو المتسارع والرفاه المشترك (إن م ا م)

و تضع لنفسها هدفا عاما يتمثل في أن تضمن للأشخاص البالغين الراغبين في ذلك إمكانية مزاولة نشاط اقتصادي مدر لدخل لائق وذلك بتحسين مستوى تهييب وتكوين السكان وثمانين الاحتياطي الاقتصادي للبلاد بتجهيزها وتنمية مستوى إنتاجية العمل في وحدات الإنتاج الأهلية والعمومية.

وتتمثل النقطة المحورية لهذا المسعى في اقتراح أهداف للإستراتيجية الوطنية للتشغيل كمكونة مندمجة في إستراتيجية النمو المتسارع والرفاه المشترك التي هي في نفس الوقت امتداد للإطار الإستراتيجي لمحاربة الفقر وإعادة توجيه له والتشخيص الوارد فيها يتعلق بالحركية الاجتماعية والاقتصادية والسياسية.

الحركية الاقتصادية

ستنتقل الساكنة الموريتانية مع معدل نمو ديموغرافي سنوي يساوي 2.7 % سنة 2013 من 3.5 إلى 5.3 مليون سنة 2030. وقد أصبحت هذه الساكنة الآن حضرية بنسبة 48.3 % ومستقرة بنسبة أكثر من 98%.

يترجم انخفاض معدل الفقر المطلق إلى 31% سنة 2014 تخفيفا نسبيا للأخطار الغذائية لكنه يطرح، بحدة أكثر، مشكل الدمج عن طريق التشغيل وتحسين نوعية وإنتاجية واستقرار مواطن الشغل. والمتأثر أكثر بمشاكل الشغل خاصة انعدام النشاط رغم أنف صاحبه والبطالة هم فئتي النساء والشباب.

إذا كانت المؤشرات الخاصة بالتعليم قد تحسنت بالنسبة للتعليم لكل الفئات فإن نسبة الأمية تبقى مرتفعة (36%) وفعالية النظام التعليمي والتكوين دون مستوى طموحات الساكنة والقطاعات الإنتاجية. ويبقى المعدل الخام للتمدرس في حدود 72% في الابتدائي و31% في الثانوي. ولم تكن الأعداد في التكوين المهني الأولي وفي التعليم العالي على التوالي سنة 2014 إلا 7600 و25500. ويمثل قطاع التعليم الأهلي جزءا ملموسا خاصة في مستويي الثانوي (25% و39%) وفي التكوين المهني (31%).

وتشكو الساكنة من نقص البنى التحتية في ميدان المياه الصالحة للشرب (42.5% من سكان الريف ومن أنصاف المتحضرين يحصلون على هذه الخدمة)، والكهرباء (38% من العائلات يحصلون على هذه الخدمة) والصرف الصحي السائل والصلب. والنفوذ إلى خدمات الصحة ونظام الحماية الاجتماعية يجب أن يتم تحسينه وذلك بوضع نظام يستهدف المعوزين يعتمد على سجل اجتماعي.

الحركة الاقتصادية

تشير إستراتيجية النمو المتسارع والرفاه المشترك أنه من 2001 إلى 2015 فإن معدل النمو المتوسط (4.5%) المعتمد أساسا على النشاطات الاستخراجية والبناء والأشغال العامة والنقل والمواصلات وعلى الخدمات يعرف تسارعا خلال الخمسية الأخيرة (5.2%) وذلك بفضل الصيد (6.3%) والأشغال العامة.

وتتمثل معوقات النمو في عدم انتظامه وعدم كفاية الطلب الخارجي وضعف مردودية قطاعات الإنتاج ونقص الادخار بالنسبة للاستثمار. كما أن تحسين مناخ الاستثمار لم يبعث بعد على الرضا رغم التقدم الحاصل في منطقة نواذيبو الحرة.

ويرصد تشخيص إستراتيجية النمو المتسارع و الرفاه المشترك استقرارا نسبيا للعجز الخارجي (3.7% من الناتج الداخلي الخام) والسيطرة على التضخم مع تقوية النظام النقدي (إعادة رسملة المصارف) وارتفاع العائدات الضريبية مع أن خطر المديونية المفرطة يبقى قائما جراء ضعف الوعاء الضريبي وتبعية الميزانية للموارد المعدنية وبفعل صعوبات السيطرة على الإنفاق في سير المرافق العمومية (تكاليف الأجور وعمليات الدعم والتحويلات إلى المؤسسات العامة) والتجهيز (عدن فعالية الاستثمارات العمومية).

الحركة السياسية

لقد تم إرساء أو تعزيز مؤسسات دولة القانون خاصة في ميادين التشاور والحوار الاجتماعي والدفاع عن الحريات وحقوق الإنسان والحالة المدنية والتضامن الاجتماعي والعدل خلال السنوات الأخيرة.

واعتمدت الدولة استراتيجيات قطاعية على المستوى الوطني وقامت بإجراءات لتصحيح الاختلالات الإقليمية وذلك بنهج لامركزية بعض الصلاحيات لاستصلاح التراب الوطني بشكل أفضل وحماية الوسط الطبيعي.

ترجع إستراتيجية النمو المتسارع والرفاه المشترك إلى الرؤية المستقبلية المعروفة بـ "موريتانيا التي نريدها في عام 2030" المستندة على النظم المرجعية الأساسية للدولة والمستهدفة لرضا كل المواطنين وإسعادهم. ولتحقيق تلك الرؤية تم اعتماد المرتكزات الاستراتيجية التالية:

1. ترقية نمو قوي ومستدام وشامل " وذلك من خلال تحولات بنيوية للاقتصاد والمجتمع تسمح ب: أ- ظهور وتعزيز قطاعات تخلق الثروة ومواطن الشغل ومن شأنها تيسير الاندماج الاجتماعي وترضي الطلب الداخلي وذلك من خلال المبادرة الخاصة والابتكار. ب- تحسين قدرة الدولة على التصدير وجاذبيته للمستثمرين المباشرين الأجانب"
2. تنمية رأس المال البشري والولوج إلى الخدمات الاجتماعية الأساسية وذلك من خلال توسيع مستوى التمدرس¹ والنفاز إلى خدمات الصحة والتغذية ذات النوعية الجيدة والعمل اللائق للجميع والاندماج الاجتماعي.
3. تعزيز الحكامة بجميع أبعادها من خلال تقوية دولة القانون و الديمقراطية والتماسك الاجتماعي و الانصاف والأمن واحترام حقوق الانسان والفعالية في التسيير الاقتصادي والمالي والبيئي وتعميق اللامركزية.

مر إعداد الإستراتيجية الوطنية للتشغيل وخطة عملها الميدانية بمراحل أربعة:

- 5- قياس النواقص الكمية والكيفية للتشغيل وتحديد مواطن عدم كفاية حكمة التشغيل؛
- 6- وضع أهداف امتصاص النواقص الكمية والكيفية للتشغيل؛
- 7- تحديد قياسات إصلاح حكمة التشغيل وكذلك طبيعة وحجم برامج التشغيل النشطة الضرورية للوصول إلى تلك الأهداف؛

¹ - ويتعلق الأمر بتوفير التعليم قبل المدرسي للأطفال ذوي السنة الخامسة وتوفير التمدرس في الابتدائي والثانوي لعموم الأطفال في أفق 2030 مع الاحتفاظ على معدل الانتقال من السلك الأول إلى السلك الثاني الثانوي في مستواه الحالي (58.8% سنة 2013-2014) وستتضاعف 3 مرات الطاقة الإستيعابية للتعليم التقني والمهني (15000 مقعداً) سنة 2030 وسيضمن التكوين المستمر لـ 80000 عامل أعاطل وسيصل عدد الطلاب إلى 40000 سنة 2030.

8- اقتراح النشاطات الميدانية للحد من مواطن الضعف الحالية لحكامة التشغيل وتحديد البرامج المزمع تنفيذها وحجمها ماديا وماليا.

9- يعود تشخيص وضعية التشغيل ومؤسسات وأدوات سياسة التشغيل لعام 2013. وتقييم حالة مؤسسات سياسة التشغيل وأدواتها مبني على أساس العديد من تقارير الخبراء والمعلومات التي تم تجميعها خلال عشرات المقابلات مع مسؤولي مختلف الوزارات والوكالات العمومية ومع ممثلي المؤسسات والعمال. وقد اعتمد إجراء تشخيص وضعية التشغيل وتحديد تلك الأهداف على أساس أعمال المكتب الوطني للإحصاء: قواعد البيانات والتقارير التحليلية (التحقيق الوطني المرجعي حول التشغيل والقطاع غير المصنف سنة 2012 ؛ الإحصاء العام للسكان والمساكن 2013؛ التحقيق الدائم حول ظروف الحياة لدى الأسر 2014) والإسقاطات الديموغرافية.

يغطي التحليل الاستراتيجي وتحديد الأهداف الكمية والكيفية لسياسة التشغيل الفترة 2018-2030. وتعيين الأهداف المحددة المتعلقة بحجم التشغيل في قطاعات النشاط الأساسية وتحديد نسبة التشغيل الإجمالية في البلد وعلى مستوى كفاءة الساكنة النشطة والدخل ومعدل ضعف الدخل كل ذلك يهدف إلى تسهيل تحديد حجم البرامج وأدوات سياسة التشغيل والسياسة الاجتماعية. كما يهدف إلى تحقيق الفائدة المثلى من الموارد المخصصة لتنمية رأس المال البشري وزيادة الإنتاجية والدمج بواسطة التشغيل والقضاء على ضعف الدخل.

تم الاحتفاظ بسيناريوهين هما سيناريو الاتجاه ويفترض عدم تغيير يحصل في المؤسسات والسياسات الحالية، وسيناريو الانقطاع الذي يترجم توجهات الإستراتيجية الوطنية للتشغيل. وقد تم إسقاط التوازن بين العرض والطلب لليد العاملة لكل سيناريو، ويميز لكل سنة من 2018 إلى 2030 :

- أ- العرض لليد العاملة المشغولة والاحتياطية حسب فئات المستوى الدراسي؛
- ب- نمو قطاعات النشاط الاقتصادي وعتبات الإنتاجية؛
- ت- النقص الكمي للتشغيل.

تقترح الإستراتيجية الوطنية كهدف مركزي امتصاص النواقص الكمية والكيفية للتشغيل.

والمؤشرات المقترحة لمتابعة التقدم نحو بلوغ الأهداف هي :

✓ أعداد الأشخاص التي سيعمل على تدرسيها وتكوينها

- الساكنة التي تم تدرسيها في الابتدائي ستنتقل من 611000 في سنة 2015 إلى 1183000 في سنة 2030 حسب سيناريو الانقطاع (980000 حسب الاتجاه).
- أما الساكنة التي تم تدرسيها في الثانوي وفي التكوين المهني ستنتقل من 199000 سنة 2015 إلى 739000 عام 2030 حسب سيناريو الانقطاع (632000 حسب الاتجاه).
- وأما الأعداد التي تم تدرسيها في التعليم العالي ستنتقل من 27000 سنة 2015 إلى 99000 حسب سيناريو الانقطاع (75000 حسب الاتجاه)

✓ عدد وحدات الإنتاج التي سيعمل على عصرتها والعتبة الوسطى للإنتاج الواجب بلوغها.

- عدد الوحدات المعصرة : 15000 للسنة ابتداء من 2018، ثم 20000 للسنة وحتى (2030)
- تحسين الإنتاجية المتوسطة : الانتقال من 190 الف MRU سنة 2015 إلى 360 ألف MRU سنة 2030 حسب سيناريو الانقطاع.

✓ حجم مواطن الشغل الواجب خلقها

- يتعلق الأمر برفع معدل شغل الوظائف من 36% سنة 2015 إلى 52% سنة 2030. ويعني هذا الهدف مضاعفة أعداد الساكنة النشطة خلال 15 سنة (الانتقال من 780000 شخص سنة 2015 إلى 1580000 سنة 2030).
- وسينتقل معدل النقص في التشغيل حسب سيناريو الانقطاع من 45% سنة 2015 إلى 10% سنة 2030.

✓ عدد الخدمات الموفرة للباحثين عن العمل ولغير النشطين المحيطين

- العمل على خفض عدد الأشخاص الذين يعانون من نقص العمالة لكل وكيل وساطة في سوق العمل من 3488 سنة 2018 إلى أقل من 500 سنة 2030. أي ضرب عدد الوكلاء الميدانيين في مصالح الوساطة في سوق التشغيل بـ 3,7.
- زيادة عدد الشباب المدمجين من طرف برامج التشغيل بنقلهم من 20000 سنة 2018 إلى 110000 سنة 2030.

أعدت خطة العمل الميدانية في مرحلة لاحقة وتعتمد كأساس على تشخيص الجهات المعنية بسياسة التشغيل وتقتوح إجراءات ميدانية تتمثل أساسا في مكونتين:

1. مكونة "برامج التشغيل" وخاصة:

- أ- البرامج المعدة في إطار الاتفاقيات بين الوزارية الهادفة إلى تزويد الاستراتيجيات القطاعية بمخططات تشغيل وتكوين وبرنامج دعم للتكوين الثانوي والتقني والمهني والعالي؛
- ب- البرامج النشطة للتشغيل المنظمة لسوق العمل والدعم للبحث عن موطن تشغيل؛
- ت- برامج الدمج المهني من خلال تدريبات التعلم ودعم إنشاء وتوسيع وعصرنة وحدات التشغيل أي المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومؤسسات الاقتصاد الاجتماعي و التعاضدي وذلك بتعبئة الشراكة بين القطاعين العام والأهلي وبينهما وبين التجمعات الترابية.

2. جزء الحكامة وإدارة تنفيذ السياسة الوطنية في مجال التشغيل وخاصة :

- أ- الإطار المؤسسي لقيادة وتنسيق الجهود لتنفيذ السياسة الوطنية في مجال التشغيل وجهاز الشراكة لتمويل برامج التشغيل:
- ب- برنامج دعم قدرات المؤسسات المنفذة لبرامج التشغيل؛
- ت- جهاز الإعلام في سوق العمل ومتابعة وتقييم برامج التشغيل.

أعدت النسخة الحالية من هذا التقرير لتكون بمثابة وثيقة مرجعية. وقد تم تطويرها أساسا في إطار ورشة تشاور انعقدت في الأول والثاني من سبتمبر سنة 2016، تلكم الورشة التي في إطارها قامت لجان متخصصة بتعديل في المصفوفات المحدد لكيفية الوضع الميداني للأهداف الإستراتيجية وتكتملتها. وقد تم تحديث هذه الوثيقة 2017 إبان نشر نتائج المسح الوطني حول التشغيل والقطاع غير المصنف.

تتمفصل هذه الوثيقة في ثلاثة أجزاء :

1. تشخيص حالة سوق ومؤسسات التشغيل؛
2. إسقاط أهداف السياسة الوطنية للتشغيل؛
3. الخطة العمل الميدانية.

في الملحق توجد مصفوفة الخطة العمل الميدانية التي تحدد الأهداف الإستراتيجية والأهداف الميدانية والنتائج والنشاطات والموارد المطلوبة ومؤشرات المتابعة بالإضافة إلى المؤسسات المسؤولة عن تنفيذ النشاطات ودرجة أولوية الإجراءات وجدولة تنفيذها.

التقرير 1: تشخيص وضعية التشغيل

تهدف الإستراتيجية الوطنية للتشغيل تهدف إلى تحديد ما تعرفه الساكنة الموريتانية من حاجة إلى التشغيل كواقع كمي وكيفي وتعتبر المؤسسات والسياسات والبرامج من شأنها أن تسهل الاستجابة لهذه الحاجة.

وتشخيص الإستراتيجية الوطنية للتشغيل يقيم النقص الكمي والكيفي للتشغيل (الجزء الأول) كما يقيم الجهاز العمومي (مؤسسات وبرامج) ترقية التشغيل (الجزء الثاني).

1. تقدير النقص الكمي للتشغيل²

1.1 التركيبة السكانية حسب نوعية النشاط

2. في سنة 2017 شكلت فئة السكان التي أعمارها أكثر من 14 سنة 2.2 مليون نسمة مثلت منها الفئة غير النشطة بشكل دائم 1.1 مليون، والأشخاص النشطين المشغولين 731 ألف شخص ويقدر النقص في التشغيل بحوالي 354 ألف شخص منها 100 ألف عاطلة عن العمل 254 ألف غير نشطين للنقص في الوظائف

2.1 غير النشطين المجتمعيين (الهيكليين)

غير النشطين المجتمعيين يشكلون أربع فئات : الساكنة المتعدسة أو قيد التكوين، وهي الأهم (36%) النساء في المنازل (34%)، الأشخاص خارج سن العمل، المعوقين أو المرضى لفترة طويلة (18%) وغير النشطين المتكفل بهم، أكثر من ثلثهم من الإناث (10%) وغير النشطين لإرادتهم (أصحاب إيرادات أو متكفل بهم قرابة 3%)³.

من بين غير النشطين المتعدسين من 14 إلى 24 سنة (358525)، الفئة من 14 إلى 18 سنة هي الأهم بأزيد من 260 ألف شخص.

² - لتقدير النقص الكمي للتشغيل اعتمدنا على قراءة نتائج المسح الوطني حول التشغيل والقطاع غير المصنف الذي أجري 2017 من طرف المكتب الوطني للإحصاء " وضعية التشغيل والقطاع غير المصنف في موريتانيا 2017" هذا الاختيار لا يخلو من جهل للتغيرات التي من الممكن أن تؤثر على وضعية التشغيل على المدى المتوسط. فظاهرة التنقيب عن الذهب مثلا أدت إلى خلق فرص شغل تقدر ببضع آلاف غير أن درجة استمراريتها غير معروفة وطبيعتها الحديثة حالت دون أخذها في الاعتبار في خطة أخذ العينات المعدة للمسح الوطني حول التشغيل والقطاع غير المصنف 2017. وقد يقام بدراسة خاصة بفرص العمل تلك وتؤخذ نتائجها في عين الاعتبار في الإحصائيات الرسمية للمكتب الوطني للإحصاء.

³ - انظر الجدول 1 في الملحق 2.

تتكون الساكنة غير النشطة من غير النشطين البنيويين وغير النشطين رغما عنهم. وتتكون الساكنة النشطة من النشطين المشغولين والعاطلين.

غير النشطين البيكليين أو المجتمعيين يتكونون من الأشخاص خارج سن العمل لشبابهم أو لسنهم المتقدمة، ومن الأشخاص المبعدين عن النشاطات المدرية للدخل لأسباب عائلية، ومن الأشخاص المتدربين أو الخاضعين للتكوين ومن أشخاص اختاروا البقاء بدون نشاط لكون ظروفهم الاقتصادية تسمح لهم بذلك.

غير النشطين لنقص الوظائف وهم الذين يتمنون مواصلة نشاط ولكن لظروف مرتبطة بحالة سوق العمل ليسوا لا يقومون ببحث نشط عن العمل.

النشطلون المشغولون هم أشخاص الذين لهم عمل يضمن لهم دخلا يحصلون عليه بطريقة مباشرة أو غير مباشرة في حالة كونهم مساعدين أسريين بدون أجر.

العاطلون عن العمل هم أشخاص الذين يعلنون أنهم في حالة بحث نشط عن شغل خلال فترة مرجعية

الساكنة التي هي في حالة نقص في التشغيل تضم غير النشطين رغما عنهم (أو مرغمين على ذلك نتيجة صعوبة إيجاد شغل) والنشطين في حالة بطالة.

الإطار 1: تعريفات ضرورية لقياس النقص الكمي للتشغيل

غير النشطين الآخرين هم:

- الشبان المتدربون من 14 إلى 18: 8% من مجموع غير النشطين؛
- الشباب من 18 إلى 34 سنة غير نشطين وغير متدربين: حوالي 376 ألف شخص معتبرين في غالبيتهم أن عدم نشاطهم مبرر لأسباب اجتماعية وأسرية؛
- الأشخاص البالغون من العمر 60 سنة فما فوق، أي 160 ألف شخص (15% من غير النشطين)؛
- أشخاص في سن العمل (35 إلى 59 سنة)، أي قرابة 226 ألف (21% من المجموع). في هذه الفئة، المكونة الأساسية هي من النساء في البيوت (160 ألف).

إن نسبة النساء أقل ضمن غير النشطين المتدربين أو قيد التكوين وأكثر ارتفاعا ضمن غير النشطين لأسباب أسرية واجتماعية من ما هو لدى الرجال. والأشخاص غير النشطين لأسباب مرتبطة بالسن (شباب أو شيخوخة) أو لأسباب عائلية هم أكثر ضمن الأشخاص بلا مستوى مدرسي أو ذوي مستوى مدرسي ابتدائي.⁴

2.2 اليد العاملة الاحتياطية (غير النشطة رغما عنها بفعل حالة سوق العمل)

⁴ - انظر الجدولين 2 و3 من الملحق 2

ساكنة غير النشطين رغما عنها تتكون من أشخاص محبطين جراء البحث عن العمل، وأشخاص قد خاب ظنهم لصعوبة العمل، وأشخاص في حالة انتظار لا يبحثون عن عمل وآخرين لا يبحثون عن عمل لكنهم مستعدين لمزاولته إن اقترح عليهم.

من بين غير النشطين رغما عنهم جراء حالة سوق العمل، فإن فئة الأعمار ما بين 14 و 34 سنة هي الأكثر : 59 % من الرجال و63% نساء.

ووزن النساء أكثر ارتفاعا أيضا . وهكذا 63% من غير النشطين رغما عنهم هم من النساء (217 ألف من مجموع أكثر من 345 ألف)

ويمثل النساء نسبة أكبر من المحبطين وخائبي الظن (الأشخاص المحبطين لنقص الأهلية أو لا يعرفون كيف يبحثون عن عمل) والشيء نفسه بالنسبة لسكان الأرياف وفئات مستوى الدراسي الابتدائي. هذه الفئات تستدعي أعمال دعم خاصة بها⁵

2.3 الأعداد المحتاجة للتشغيل والباحثة عنه

العاطلون عن العمل وغير النشطين رغما عنهم هم المعنيون بنقص فرص التشغيل. في سنة 2017، تم تقدير النقص في فرص العمل بحوالي 444 ألف مواطن شغل. و60% من الأشخاص تقريبا هم من النساء. وقراءة 157 ألف شاب من 15 إلى 24 سنة يعانون من نقص في فرص العمل، هذا العدد يصل إلى 125 ألف لفئة الأعمار 25-34 سنة. وعدد الأشخاص الذين يعانون من النقص في مواطن الشغل من 35 إلى 63 سنة يصل إلى 136 ألف.⁶

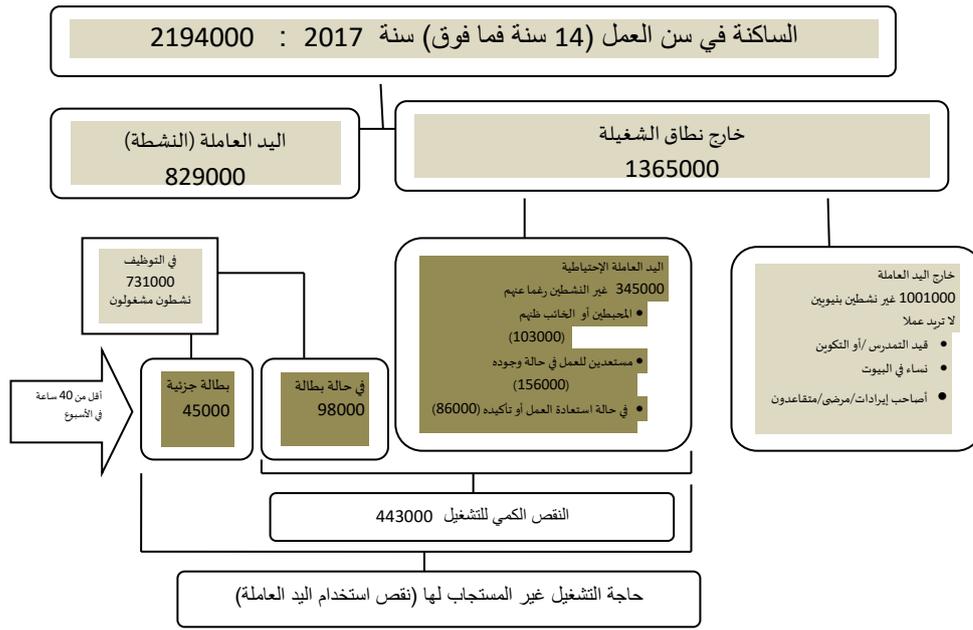
عندما نقوم بنقل عدد الأشخاص الذين يعانون من النقص في مواطن الشغل إلى عدد النشطين (المشغولين والعاطلين) والنشطين احتياطيا (الشاملين لغير النشطين رغما عنهم) نستطيع تقدير معدل نقص في التشغيل مشابه لمفهوم موسع لمعدل البطالة. والأطفال الأطفال ما دون 14 سنة مقصيون بالتأكيد من هذا الحساب. و معدل النقص في التشغيل ينقل في البسط الأشخاص الذين يعانون من نقص في مواطن الشغل(العاطلين وغير النشطين رغما عنهم) إلى عدد النشطين الفعليين والاحتياطيين(المشغولين و العاطلين وغير النشطين رغما عنهم).

يصف معدل النقص في التشغيل حالة توتر داخل فئة معينة تستدعي مقاربات وقائية وتصحيحية كما تستدعي مناهج تأطير و تحسيس محددة.

الشكل 1: قياس النقص الكمي للتشغيل سنة 2017

⁵ - انظر الجدول 4 من الملحق 2

⁶ - انظر الجدول 5 من الملحق 2.



المصدر: معالجتنا للمعطيات الخام للمسح الوطني حول التشغيل والقطاع غير المصنف 2017، المكتب الوطني للإحصاء تطبيقاً لمنهجية «التقرير 2، إحصائيات العمل والتشغيل ونقص استخدام اليد العاملة» المؤتمر الدولي التاسع عشر للإحصائيين في ميدان العمل (جنيف، 2-11 أكتوبر 2013)، مكتب العمل الدولي، قطاع الإحصاء جنيف، 2013، ص 23.

وقد وصل معدل النقص في التشغيل سنة 2017 بالنسبة للرجال إلى 26.1% وإلى 58.9% بالنسبة للنساء. ويصل على التوالي إلى 38.3% و 27.3% لفئتي الرجال 15 - 24 سنة و 25 - 34 سنة. ويصل على التوالي أيضا إلى 69.6% و 61.4% لفئتي النساء 15-24 و 25-34 سنة بالنسبة للنساء⁷ ويوجد ما يناهز 53% من مخزون النقص في الوظائف في الوسط الريفي. و30% من الأشخاص من أصحاب المستوى الابتدائي في الوسط الريفي هم في حالة نقص في التشغيل مقابل 8% فقط من الأشخاص ذوي المستوى الثانوي. وفي الوسط الحضري 56% من الأشخاص في حالة نقص في التشغيل هم ذوي المستويين الابتدائي والثانوي.⁸

وهكذا يصف الشكل أعلاه الوضعية التي يعني فيها النقص في التشغيل بنفس المقار العاطلين وعددهم 98000 سنة 2013 و غير النشطين رغما عنهم وعددهم 345000.

⁷ - انظر الجدول 6 من الملحق 2

⁸ - انظر الجدول 7 من الملحق 2

يحدد فحص هذا النقص في التشغيل في كل فئة الأهداف ذات الأولوية لسياسة التشغيل. و تقدم النساء معدلا للنقص مقداره 49% ويقدم الشباب من 14 إلى 24 سنة معدل نقص مقداره 59%. والأشخاص ذوي المستوى التهديبي الابتدائي يقدمون معدل نقص يساوي 40% بينما يقدم الأشخاص ذوي المستوى الثانوي مستوى نقص في حدود 42% و يقدم ذوي المستوى العالي معدل نقص 27%.⁹

فحص معدل نقص الوظائف (38%)، حسب الفئات يشير إلى الأهداف ذات الأولوية لسياسة التشغيل: النساء (49%) الشباب (من 15 إلى 24 سنة، 49% للرجال و70% للنساء)، الأشخاص ذوي المستوى التهديبي الابتدائي (40%) والثانوي (42%).

3. خصائص والنقص الكيفي للوظائف

3.1 بنية الساكنة النشطة المشغولة

التشغيل، كما أظهره المسح الوطني حول التشغيل والقطاع غير المصنف 2017 يمثل عددا يناهز 738 ألف شخص منها أكثر من 75 ألف طفل من 10 إلى 13 سنة.¹⁰

يتركز عمل الأطفال أساسا في الزراعة (59%) وفي الوسط الريفي (76%). و عادة ما يكون ذلك بفعل وحدات الإنتاج الصغيرة الحجم في الزراعة والصناعة التقليدية وفي الخدمات.

نحتفظ في نهاية الفصل بمجموع 731 ألف شخص نشط ومشغول. وسيشكل هذا المجموع قاعدة لتحليل بنية ونوعية الوظائف.

3.1.1 بنية التشغيل حسب القطاعات المؤسسية العمومية والأهلية.

التشغيل في القطاع الأهلي مهيم بنسبة 89.9% للنشطين المشغولين ويشغل القطاع العمومي، الإدارات والمؤسسات العمومية 73527 شخص أي 10.1% من مجموع النشطين المشغولين. وتمثل المؤسسات صغيرة الحجم (الأسر؛ المؤسسات التي تشغل أقل 5 أشخاص) أربعة أخماس التشغيل.¹¹

3.1.2 توزيع الساكنة النشطة حسب الوسط وقطاع التشغيل.

تمثل الساكنة الريفية قرابة 44% من النشطين المشغولين.

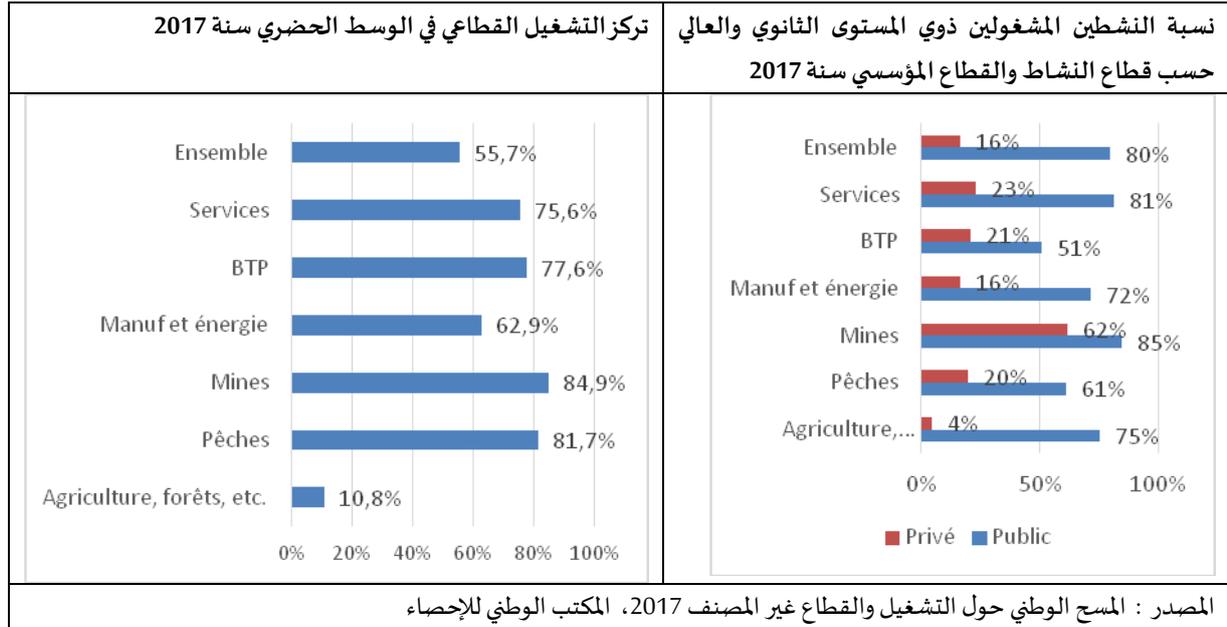
⁹ - الجدول 8، الملحق 2

¹⁰ - الجدول 9، الملحق 2

¹¹ - الجدول 10 ، الملحق 2

يشغل القطاع الزراعي 29% نشط مشغول منها 10.7% في الوسط الحضري وذلك من أصل 215 ألف نشط مشغول. ويوفر القطاع الزراعي في الوسط الريفي 58% من الوظائف، ويليه قطاع الخدمات الذي يوفر منها 27%.

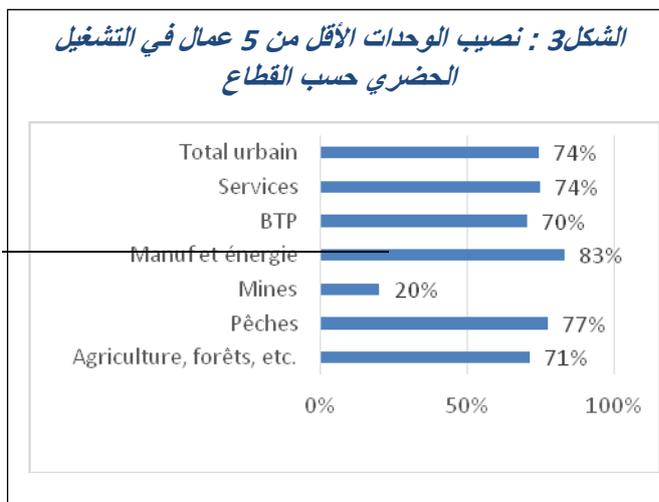
الشكل 2 : ثقل التشغيل الحضري والنشطين المشغولين ذوي المستوى الثانوي والعالي في الوسط الحضري



ومع ذلك فإن القطاع الأول هو قطاع الخدمات الذي يمثل أكثر من 49% من الوظائف. وأكثر من ثلاثة أرباع من وظائف الخدمات (76%) هم في الوسط الحضري. ونفس الشيء بالنسبة لقطاعات الصيد والمعادن والبناء والأشغال العامة والنشاطات الصناعية ومكونتي الماء والطاقة.

3.1.3 توزيع السكان النشطين المشغولين حسب القطاع المؤسسي والمستوى الدراسي.

يركز القطاع العمومي الذي يشغل قرابة 10% من الساكنة النشطة المشغولة 85.8% من اليد العاملة التي لها مستوى ثانوي أو عاليا بينما القطاع الأهلي الذي يمثل قرابة 90% من التشغيل يحتضن أقل من 15% من هذه الفئة من اليد العاملة.¹²



يعتبر تركز اليد العاملة ذات مستوى التهذيب العالي ملفتة للانتباه في جميع

القطاعات خاصة في الصيد والنشاطات الصناعية حيث تمثل 64% . هذه النسبة هامة أيضا في قطاع الصناعة والزراعة والبناء والأشغال العامة حيث تمثل على التوالي: 48% و41% و50% من التشغيل.

وينجر عن هذه الملاحظة أن الجزء الأكبر من الوظائف الموجودة في القطاع الأهلي الذي يمثل احتياطي التشغيل الأكبر هو الأقل حظوة فيما يخص القدرة التأطيرية.

ويتعلق الأمر من جهة أخرى بوحدة توظيف ذات طابع عائلي وذات حجم صغير جدا. وهكذا في القطاع الأهلي وفي الوسط الحضري قرابة 4 وظائف من أصل 5 من مسئولية مؤسسات وحدات تشغل أقل من 5 عمال. هذه النسبة أكبر من ذلك في قطاع الصيد (77%) وفي الوحدات الصناعية (83%). في قطاعات البناء والأشغال العامة وفي الخدمات والزراعة أعلى من 7 وظائف من 10. هذه النسبة أخفض في القطاع المعدني (20%) الذي تهيمن عليه شركات كبرى (أكثر من 20 عاملا).

وهكذا تحتوي بنيات التشغيل على قدرة كامنة للتحويل مرتبطة بعدم كفاية في نموها:

- تركيز اليد العاملة ذات القدرة على التعلم في القطاع العام والوجود غير الكافي لمثل تلك العمالة في القطاع الأهلي ؛
- تركيز النشاطات غير الزراعية ذات القدرة الكبيرة على النمو في الوسط الحضري ونقص تغطيتها في الوسط الريفي ؛
- هيمنة الوحدات ذات الحجم الصغير في عموم القطاعات ما عدى القطاع المعدني.

هذه المواطن الثلاثة للضعف تشير إلى خطوط تعبئة القدرة على نمو المؤسسات : مكاسب وفورات الحجم، ورفع المستوى التقني والتنظيمي وانفتاح أفضل للتراب الوطني.

3.2 نوعية الوظائف

3.2.1 محل العمل ونوعية الوظائف

النشاطات الزراعية وفي الصيد والمعادن هي التي يوجد فيها ثلثا العمالة النشطة والمشغولة التي لا تتوفر على مقرات مهنية للعمل.

و معدل العمال المتوفرين على مقرات مهنية في القطاعات الصناعية وفي المياه والكهرباء وفي الخدمات ضعيف. ونوع التموقع السائد في هذه النشاطات هي المركز الثابت على الطريق العمومي والسوق العمومي

والعمل في مكان السكن. ويعتبر العمل في مقرات الزبناء عاديا في حالة مقدمي الخدمات في البناء أو على الطريق العمومي بالنسبة للنشطين المشغولين في قطاع البناء والأشغال العمومية.¹³

ومع ذلك فمن الصعب أن يكتفى بمعلومة حول مكان النشاطات لاستنتاج نقصها في التجهيز وحالة هشاشتها. و من الملاحظ أن 15% من العمال المتنقلين يمتلكون سيارة، وأن 77% من العمال الذين لا يملكون غير سياراتهم لتحديد مكان عملهم نشاطاتهم تجارية.

3.2.2 مركز التوظيف وطريقة المكافأة

3.2.3 يمثل نصيب الأجراء 43% من الاقتصاد الموريتاني. وهذه النسبة تعتبر ضعيفة نسبيا في النشاطات الزراعية. و15% خمسهم تقريبا يتكون من أجراء حسب المهام المنجزة. ونسبة الأجراء تصل 86% في المعادن، و88% في البناء والأشغال العامة و70% في الصيد. وهي مرتفعة جدا في الخدمات 53%.

وطريقة سداد الأجر حسب المهمة المنجزة أو حسب اليوم أو الساعة مؤشر هشاشة وتصل النسبة المعنية به إلى 28% من مجموع الأجراء، أكثر من نصف أجراء قطاع البناء والأشغال العامة و45% من عمالة النشاطات الصناعية.¹⁴

وتعد العمالة المستقلة نسبة 41.9% من النشطين المشغولين في مجموع الاقتصاد، 45.3% في الزراعة و55.5% في النشاطات الصناعية و41.4% في الخدمات. وثقلهم النسبي أقل في المعادن والصيد وفي البناء والأشغال العامة.

المساعدون الأسريون والعمال ذوي الأجور المدفوعة عينيا أو من غير أجر يمثلون نسبة 15% من النشطين المشغولين في مجموع الاقتصاد. و40% من النشطين المشغولين في القطاع الزراعي هم من المساعدين العائليين. ويمثل هؤلاء في قطاع الصيد 5% فقط من النشطين المشغولين وأقل من 4% في النشاطات الصناعية و6% في الخدمات.¹⁵

ويلاحظ أنه كلما ارتفع المستوى الدراسي ترتفع نسبة المأجورين وكذلك نصيب أصحاب الأجور الثابتة. وأن هشاشة الأجور أكثر ارتفاعا بين العاملين الذين لا مستوى لهم أو أصحاب المستوى الابتدائي. ونسبة العمالة المستقلة والمساعدين العائليين ترتفع بمقدار انخفاض أجورهم.

3.2.4 المدة الأسبوعية للعمل

¹³ - الجدول 12 و 13، الملحق 2.

¹⁴ - الجدول 14، الملحق 2.

¹⁵ - الجدول 15، الملحق 2.

تحدد المدة الشرعية الأسبوعية بأربعين ساعة. و مع ذلك فإن المسح الوطني حول التشغيل والقطاع غير المصنف يشير إلى مستويات أكبر من العمل الأسبوعي. والمعدل الإجمالي هو 47.59 ساعة. و في الواقع فإن فئات العاملين ذات المستوى التعليمي المنخفض هي التي تلاحظ فيها مدد العمل الأسبوعي الأكثر ارتفاعا باليوم أو بالساعة.¹⁶

بالنسبة للعمال ذوي المستويات المدرسية العالية فإن عدد أيام العمل المتوسط هو 5 أيام وعدد الساعات المتوسط 40 ساعة. و الفارق بينهم وبين العمال النشطين المشغولين ذوي المستوى الثانوي ضعيف. وهو أكثر من الخمس بالنسبة للعمال النشطين المشغولين ذوي المستوى المدرسي الابتدائي أو الأخفض. ويلاحظ مستويات من ساعات العمل الأسبوعية أكثر ارتفاعا بالنسبة إلى الأعوان العائليين منها بالنسبة للمستقلين.

والأجراء ذوي المستوى المدرسي الثانوي والعالي لهم مدد عمل أسبوعية أقل من المستقلين ومن الأعوان العائليين. أما بالنسبة لأصحاب المستوى الابتدائي أو الأدنى فإن متوسط العمل الأسبوعي أكثر ارتفاعا من مستواه عند المستقلين.¹⁷

3.2.5 حالة إضفاء الطابع الرسمي على العمالة

التشريع حول العمل يحدده في موريتانيا القانون رقم 015-2004 المتعلق بقانون العمل. ويعترف هذا القانون بنوعين من عقود العمل : عقد عمل لفترة غير محددة وعقد عمل لفترة محددة (قابل للتجديد مرتين في حدود سنتين متتاليتين)

كما يضمن الحق في المفاوضات الجماعية، ويوجد أيضا مسار ثلاثي للتشاور ويجمع بين الدولة وممثلي النقابات والمجلس الاقتصادي والاجتماعي.

التوظيف المأجور اتفاقيه علنية أو ضمنية بين مشغلٍ ومشغل. ويفترض الاتفاق الضمني أن هناك قاعدة جارية قابلة للتطبيق من أجل تحديد ظروف التشغيل. وتضمن مفاوضات مسبقة بين المشغل والمشغل تؤمن أفضل ضمان لاحترام حقوق هذا الأخير ، وتجري هذه المفاوضات بشكل شفهي غير أنها يمكن أن تنتهي بعقد مكتوب.

وحالة إضفاء الطابع الرسمي على العمالة قابلة للقياس من خلال تكرار تطبيق القواعد الشرعية أو المقبولة اجتماعيا. ويقدم المسح المرجعي حول التشغيل والقطاع غير المصنف وجهة نظر مشغلي القطاع

¹⁶ - الجدول 16، الملحق 2.

¹⁷ - الجدولان 17، 18، الملحق 2.

الأهلي حول ممارسات المشغلين فيما يخص إقامة العقود، تسليم نشرة الراتب الإقرار لدي صندوق الضمان الاجتماعي وعقد محاسبة والتسجيل في السجل التجاري.

وكانت تمثل نسبة عقود التأجير الجلية في القطاع الأهلي 16.5%. وممارسة هذه المفاوضات المسبقة أكثر شيوعا لدى الأجراء الذين لا مستوى لهم أو أصحاب المستوى الابتدائي وهي أقل شيوعا بقليل عندما يكون المستوى الدراسي أعلى.

العقد المكتوب يعني 29.8% من الأجراء. هذه النسبة أكثر ارتفاعا لدى العمالة ذات المستوى الدراسي الثانوي والعالي. ويمثل منح نشرة الراتب دليل تشغيل للأجير وهي وسيلة لفرض احترام قواعد التعاقد فيما يخص تسديد الرواتب. ولا يحصل على نشرة الراتب غير 9.6% و 18.4% من الأجراء الذين هم بدون مستوى أو ذوي المستوى الابتدائي على التوالي. وهذه النسبة تمثل 56.3 للأجراء ذوي المستوى الثانوي 77.1% بالنسبة للأجراء ذوي المستوى العالي.

تعتبر نسبة الأجراء الذين يعتقدون أنهم معلنين لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي ضعيفة جدا: 7.4%. ويلاحظ تقدم معتبر لهذه النسبة تبعا للمستوى الدراسي للعمال. ومع ذلك تبقى هذه النسبة ضعيفة بالنسبة للعمال ذات المستوى الثانوي (14%) كما للعمال ذات المستوى الدراسي العالي (27.9%).

من المهم أن نلاحظ أنه كلما كان المشغلون أصحاب مستوى دراسي مرتفع كانت الوحدة أقدر على وضع محاسبة وأن تسجل في السجل التجاري.

وعدم الامتثال للقواعد الرسمية للعمل مدفوع الأجر ظاهرة قد لا تكون بالضرورة لإرادة متعمدة بل تعكس لجزء كبير عدم كفاية قدرات التسيير المرتبطة بالمستوى الدراسي ومستوى إنتاجية الوحدات.

وتعتبر المفاوضات والحوار الاجتماعي هما ممارسة متجذرة في الواقع الاجتماعي الموريتاني. ومع ذلك فهي لا تغطي غير جزء من الوظائف خرجت عن نطاق الاقتصاد غير المصنف.

ينتظم أرباب العمل في اتحاديات قطاعية ويتمتعون بهيئة تجمعهم هي : الاتحاد الوطني لأرباب العمل الموريتانيين (إ و أ ع م)

أما بالنسبة للأجراء فهم يتمتعون بعدة مركزيات نقابية مستقلة. وأهم هذه المركزيات هي : الاتحاد العام للعمال الموريتانيين (إ ع م)، و الكونفدرالية الحرة لعمال موريتانيا (ك ح ع م)، واتحاد النقابات الحرة

لموريتانيا (إن ح م) والنقابات الحرة التي تعني مهنة الجمالة والتعليم. ثم إن موريتانيا أيضا عضو في اتحاد نقابات عمال اتحاد المغرب العربي.

ونقابات العمال يعون حدود عملهم في سياق يطبعه الاقتصاد غير المصنف ويدعون إلى إستراتيجية تهدف إلى تصنيف لاقتصاد غير المصنف على أن تحدد طرق وشروط نجاح تلك الإستراتيجية.

2.2.5 الرواتب ونوعية الوظائف

الراتب الشرعي الأدنى في موريتانيا حدد 2011 ب 3000 أوقية موريتانية للشهر وهو موضوع لتعديلات عديدة بعد عدة سنوات ويعود التعديل الأخير لسنة 2011.¹⁸

وقد أخذ كمرجع للرواتب بيانات نطاقات الرواتب التي يتلقاها الأشخاص النشطون والمشغولون التي تم الحصول عليها بعد مساءلتهم إبان المسح الوطني حول التشغيل و القطاع غير المصنف 2017.

و كانت الإجابات غير مكتملة ومع ذلك فإن تحديد المتوسطات يعطي لمحة عن الدخل الصافي الذي يُحصل عليه من العمال المستقلين والأجراء. والدخل المتوسط سنة 2017 هو 4500 أوقية موريتانية أي أعلى بـ 50% من الحد الأدنى للأجور¹⁹ وتحدد بنية المداخيل المتوسطة حسب منطق يعكس التدرج حسب الدخل وتفاوته بين القطاعات.

والمكافآت مرتفعة حسب الترتيب التنازلي في قطاع المعادن والصيد والخدمات والبناء والأشغال العامة والنشاطات الصناعية.²⁰ وفي فروع المعادن والصيد والخدمات يحصل العمال على دخول أعلا من عمالة فروع النشاطات الأخرى.

ويرسم الجدول 22 دالة الدخل المقدرة للعمال النشطين المشغولين في الوسط الحضري. هذه الدالة تقدر أن مكونات الدخل المتوسط المرصد من طرف المسح الوطني حول التشغيل والقطاع غير المصنف 2017. إن الدالة وهي تقوم بذلك تبين العناصر و المرصودة المكونة للدخول كتغيرات حول دخل أساس (الثابت) معادل تقريبا لـ 150% من الحد الأدنى للأجور.

إن مجرد القيام بدراسات يعوض بمقدار 4% من ذلك الثابت يضرب في العدد المتوسط لسنوات الدراسة (2.5 سنة) فيكون الحاصل بالمكافئ الحسابي 244 أوقية موريتانية. وتكافأ التجربة المهنية حسب معامل 1% مضروب في العدد المتوسط لسنوات التجربة المهنية فيكون الحاصل 338 أوقية موريتانية. إن

18 - انظر الجدول 19.

19 - الجدول 20، الملحق 2.

20 - الجدول 21، الملحق 2.

الخصائص الشخصية وظروف التشغيل والانتماء لقطاع شغل معين من القطاع الأهلي بالنسبة للقطاع العام كل هذه الأشياء متخذة كمرجع تحدد المفاضلة في الرواتب.

و مجرد كون المرء ذكرا يضمن له تعويضا إضافيا بنسبة 54% فوق الثابت. ومجرد كونه أجنبيا وله مستوى دراسي عال يضمن له مكافأة 26% نسبة إلى ذلك الثابت. ومجرد أن يكون المرء امرأة مطلقة تحدد خفضا بالنسبة للثابت مقدار 11%.

يحصل العمال المستقلون، بالمعدل، على دخل أعلى بـ 30% بموجب نظامهم الأساسي. ونفس الشيء بالنسبة لأجراء المؤسسات ذات حجم 2 إلى 19 عاملا فهم يحصلون على دخل 13% أقل من المعدل. ويحدد كون المرء يشتغل لحسابه الخاص مستوى أجر أخفض بنسبة 24%. والعاملون ذوو الصفة الدائمة والذين يحصلون على أجورهم لـ نصف الشهر أو للشهر يحصلون على دخل 13% أقل من المعدل. وكون العامل معلن عنه لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي أو استفاد من تكوين في مجال الأعمال يعني استفادة فوق الراتب مقدارها 11%.

أما الانتماء القطاعي فالقطاعين اللذين فيهما يعوض العمال بشكل أفضل من ما هو الحال في فرع الخدمات هما فقط قطاع الصيد وقطاع المعادن. و العمال الذين يحصلون على أخفض الأجور هم عمال النشاطات الصناعية يليهم عمال القطاع الزراعي ثم يأتي بعد ذلك عمال البناء والأشغال العامة.

ومن المهم أن يبقى في الذهن أن الدالة المقدره للدخل ليست إلا تمثيلا لنقطة وسطى تعبر عن مساهمة مجموع العوامل المساهمة في تشكيل الدخل الأوسط. والكثير من العوامل الإيضاحية مفقودة. ومن المفيد أيضا أن يبين أن كل المعاملات ذات مغزى إحصائيا.

6.2.2- مستوى الدخل والفقروالحماية الاجتماعية.

إذا كان مستوى الدخل يساهم بشكل لا مرء فيه في نوعية مواطن التشغيل، فإنه من المحتمل أيضا أن تكون تشكيلته كدخل صاف مباشر ودخل غير مباشر يتأتى من الخدمات الاجتماعية حيث أن جزءا كبيرا من هذه تساهم بقوة في استقرار دخل عدد كبير العمال وتجعلهم في مأمن من الصدمات التي من الممكن أن تصيبهم وتجنّبهم من أن يجدوا أنفسهم في وضعية ضعف للدخل.

والدخل غير المباشر هو الدخل الناتج عن عودة المساهمات الطوعية أو الإلزامية في شكل منافع اجتماعية مشروطة. و الفوائد التي لها دور وقائي ضد الفقر هي أساسا التعويضات العائلية، والتأمين عن التوقف عن العمل بسبب المرض، ودعم الرعاية الصحية والتقاعد.

يتعلق اعتماد برامج الحماية الاجتماعية بشكل رئيسي على الثقة التي يمكن أن يضعها المهنيون في نظام التأمين الاجتماعي. و مع ذلك، ينبغي اعتبار أن تحسين الدخل بسبب مكاسب الإنتاجية هو الذي يمثل الحافز الرئيسي للتبني الجماعي لمهنة ما لنظام تأمين اجتماعي.

ويعطي المسح الوطني حول ظروف حياة الأسر في موريتانيا المقام به من طرف المكتب الوطني للإحصاء سنة 2014 معطيات ومؤشرات التي إذا ما أضيفت إلى معطيات المسح الوطني حول التشغيل والقطاع غير المصنف 2017 بإمكانها أن تسمح بتقييم حالة فقر العمال وتضع مقياساً تقريبياً لقدرة مساهمة مختلف فروع الاقتصاد فهذه القدرة المساهمة هي التي فيها تكمن إمكانات اندماجهم في إطار برامج الحماية الاجتماعية التي تقدم الحد الأدنى من الفوائد.

لقد سمح المسح الوطني حول ظروف حياة الأسر في موريتانيا المقام به 2014 بتحديد عتبة ضعف الدخل بـ 16944 أوقية موريتانية لكل شخص وللسنة. أما بالدولار فتصل هذه العتبة إلى 1.35. أما عتبة الفقر المدقع فإنها محددة بـ 12603 أوقية موريتانية وهو ما يعادل دولار أمريكي لليوم. ويصل معدل حجم الأسر إلى 6.2. ويصل معدل ضعف الدخل بالنسبة للأسرة مئة وخمسة آلاف أوقية موريتانية.

وقد حددت المسح المشار إليه سابقاً أيضاً عدد الفقراء وصنفهم وفقاً لقطاع التوظيف من رب الأسرة إلى متوسط عدد النشطين المشغولين لكل أسرة أي 1.67.

و يعطي الجدول 23 في الملحق 2 إشارة عن عدد العمال (النشطين المشغولين) الذين تعيش أسرهم تحت عتبة الفقر. ويظهر كذلك العلاقة بين الدخل المتوسط لكل نشط مشغول المنتج داخل القطاع مع الدخل المتوسط للأسر الفقيرة.

يعتبر هذا التقرير مؤشراً على الهامش المحتمل، الذي يتم خصمه من دخل الأفراد، لتخصيص المساهمات التي تهدف إلى توفير منافع اجتماعية تغطي مخاطر محددة.

سيكون عدد النشطين في أوساط الأسر الفقيرة حوالي 316 ألف، أو ما يقرب من 40٪ من إجمالي القوى العاملة. ويتركز ثلثا العمال المستخدمين في الأسر الفقيرة في قطاع الخدمات. ومتوسط دخل الأسر الفقيرة في القطاع الزراعي هو الأدنى، على الرغم من حقيقة أن نسبة العمال الذين ينتمون إلى أسر فقيرة تبلغ فقط 27٪ مقارنة بنسبة 64٪ في قطاع الخدمات. ويشير الفرق الصغير بين الناتج المحلي الإجمالي للوظيفة (متوسط دخل الشخص الوظيفي) ومتوسط دخل الأشخاص العاملين في الأسر الفقيرة إلى حالة يكون فيها للنسبة الكبيرة من المزارعين والمتممين دخل مجاور نسبياً لخط الفقر، مع أنه أعلا منه. من ناحية أخرى، في القطاعات الأخرى، هناك تباينات أكثر في توزيع الدخل. خارج قطاع التعدين، حيث

يكون الربع مرتفع للغاية ويساهم بشكل كبير في إيرادات الدولة ، فإن نسبة متوسط الدخل أعلى بقليل من 3 في قطاع البناء والأشغال العامة والصناعة ، وأقل بقليل من 3 في الخدمات. وتجدر الإشارة إلى أن جميع الوظائف تقريباً توفر دخلاً أعلى من عتبة الفقر. كذلك، فإن النشطين المستخدمين لدى الأسر الفقيرة تتأثر بالمخاطر المتعلقة بالأسرة، وخاصة عدد الأشخاص المعتمدين في العائلة الذين هم في رعاية العاملين ، أو فقد الوظيفة أو تعطل العمل بسبب المرض.

تتم إعادة توزيع الدخل بشكل رئيسي داخل الأسر. وتؤكد هذه الظاهرة على أهمية الحماية الاجتماعية القائمة على التضامن المهني الذي يمكن الأسر الفقيرة من الخروج من الفقر عن طريق تجميع غطاء المخاطر التي قد تواجه العمال.

3.3 تنظيم سوق العمل وتوقعات المواطنين

و وفقاً لقانون الشغل والوظيفة في القطاع الخاص، فإن الحصول على العمل مجاني ويمنع احتكار الاكتتاب من خلال مرفق توظيف معين. و ينظم سوق العمل بموجب مرسوم من أجل حماية الباحثين عن عمل، ولضمان الشفافية والمساواة في الوصول إلى الوظيفة. وفي هذا السياق ، قد يتعين على الدولة أن تنشئ ، بالاتصال مع الشركاء الاجتماعيين، وكالة أو أي مؤسسة أخرى مسؤولة عن تعزيز الوصول إلى العمل والادخار. و بالمثل، يجوز للدولة أن تأمر من خلال مقرر فتح وكالات التوظيف الخاصة المعتمدة في إطار نظام مهني منظم ومحدد مسبقاً بمرسوم. تعتبر حركية البحث عن الشغل مهمة جداً للاقتصاد وتسمح بتحقيق أقصى حد ممكن من الرفاهية الاجتماعية الاستخدام الأمثل للمهارات المتاحة. وهي تعكس عدم رضى النشطين المستخدمين، وقدرة السوق على توفير فرص العمل. و ينطبق الشيء نفسه على الأشخاص النشطين، العاطلين عن العمل الذين هم قيد البحث النشط عن التوظيف: فنسبة العاطلين عن العمل بين الأشخاص الذين يعانون من نقص التوظيف هو مؤشر على حركية سوق العمل. يعتبر التصنيف أمراً ضرورياً للتعامل بشكل واضح مع مسألة تعزيز قابلية توظيف الأشخاص الذين يعانون من فقدان الوظائف والإشراف عليهم ومساعدتهم في تحقيق طموحاتهم المهنية. تحدث الوقاية من البطالة ومشاكل عدم النشاط أثناء الانتقال من المدرسة إلى العمل. وتستدعي نشاط توجيهه خلال فترات التعليم والتدريب. يتم منع فقدان الوظائف والدخول في البطالة أو عدم النشاط القسري من خلال أنشطة التدريب المستمرة وخاصة تنظيم طرق البحث عن الوظائف.

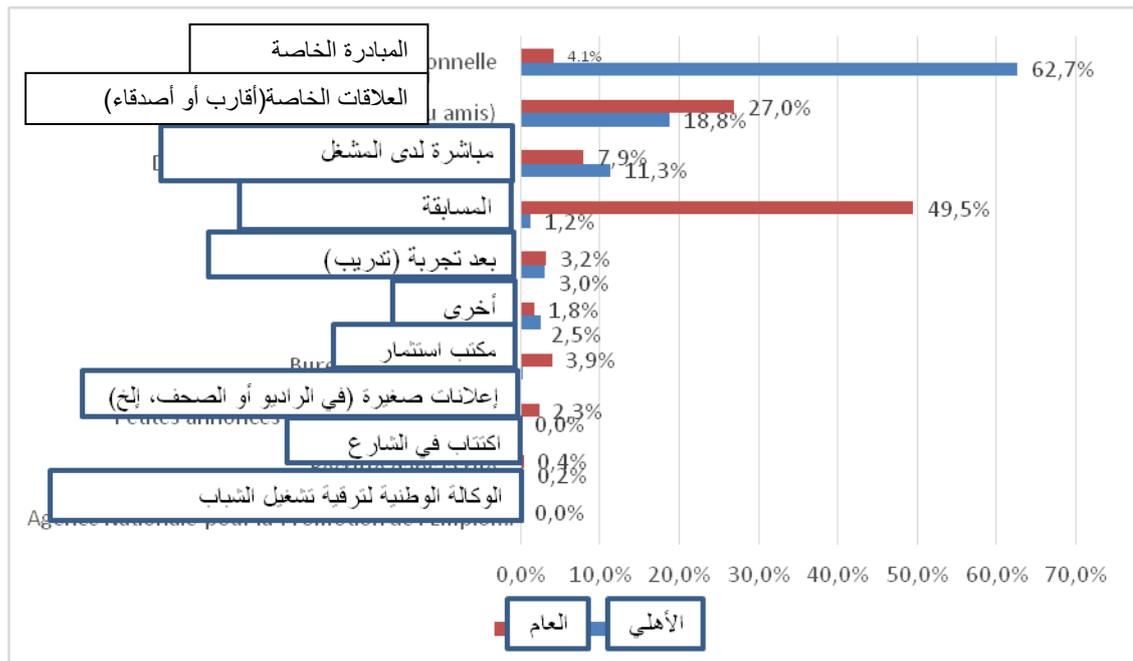
3.3.1 التعبير عن الحاجات في التوظيف وتنظيم السوق

2.3.1.1 – ظروف الولوج للشغل

ينقسم التوظيف بين القطاعين العام والخاص بواقع 10٪ و 90٪ على التوالي. يظهر فحص بنية الولوج إلى التوظيف كشكل رئيسي للولوج إلى الوظائف في القطاع العام النجاح في المسابقات (49.5٪ من الحالات)، المبادرة الشخصية (62.7٪ من الحالات). بالنسبة للقطاع الخاص. واللجوء إلى استخدام العلاقات الشخصية أو العائلية أقل شيوعاً للقطاع الخاص (18.8٪ من الحالات) منها في القطاع العام (27٪).

لا تمثل المبادرة الشخصية كعملية للحصول على وظيفة سوى جزء صغير جداً من الولوج إلى الوظائف العامة (4.1٪ من الحالات). ومعنى ذلك أن عملية الاتصال مع صاحب العمل لم تتطلب تدخل العائلة أو الأصدقاء.

المخطط 4 : ظروف الولوج إلى الشغل في القطاعين العم والخاص أو الأهلي سنة 2017



أما الطريقة الثالثة للولوج إلى العمل في القطاع العام فهي الاستجابة للإعلانات. ويعتبر استخدام وكلاء الاستثمار في سوق العمل، العام أو الخاص، أمر هام فقط بالنسبة للقطاع العام (3.9٪ لوكلاء التوظيف الخاص و 0.01٪ للوكالة الوطنية لترقية تشغيل الشباب).

المبادرة الشخصية هي طريقة تعكس عملية خلق العمالة الذاتية بشكل أساسي في القطاع الخاص. ومن الواضح أنها عملية للحصول على عمل شائعة بنسبة 7 من أصل 10 حالات عندما يتعلق الأمر بالتوظيف الذاتي، وذلك في 45٪ من الحالات عندما تكون الوظيفة في المؤسسات الصغيرة جداً، أقل من 5 موظفين.

و تنخفض هذه النسبة إلى 3 من أصل 10 في الشركات التي توظف من 6 إلى 20 عاملا، و 14٪ في الشركات التي لديها أكثر من 20 عاملا.²¹

و بالمقابل، نلاحظ أن اللجوء إلى رأس المال الاجتماعي وعبر العائلة أعلى كلما زاد حجم الشركة. والأمر هو نفسه، ولكن بنسبة أقل بكثير، عندما تكون الوظائف قد وجدت بموجب اتصال مباشر مع الشركة.

و يلاحظ أن تشغيل الشباب يعتمد بدرجة أكبر على العلاقات الشخصية والدعم الأسري من علاقات الأشخاص النشطين المشغولين الأكبر سنا. والشباب الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و 24 سنة هم الأكثر احتمالا للاتصال بصاحب العمل مباشرة.²²

على أي حال، يبدو أن آلية الإشراف والربط بين العارضين للعمل والباحثين عنه لا تزال واقعا هامشيا. ومع ذلك، فإن الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و 24 و 25-34 سنة هم الأكثر احتياجا إلى دعم جهة الوساطة في سوق العمل، مع احترام منطق العدالة الاجتماعية ووفقا لما يتماشى مع قوانين العمل.

2.1.3.2 – النشطين المشغولين والرغبة في تغيير الوظيفة

من بين أكثر من 740 ألف نشط مشغول، ألفان تقريبا بحثوا عن العمل خلال الأسبوع السابق للمسح. وهذا يمثل نسبة مئوية منخفضة مقدارها 3.2٪.

نسبة العمال غير الراضين عن عملهم الحالي آخذة في الازدياد وفقا للمستوى التعليمي للعمال. و ثلثي الموظفين يبحثون عن عمل.²³

3.1.3.2 – البحث عن العمل والاكتئاب

تشير بيانات المسح الوطني حول التشغيل والقطاع غير المصنف 2017 إلى أن الشكل المهيمن للبحث عن وظيفة هو استخدام العلاقات الشخصية. هذه الطريقة هي الأكثر شيوعا بين الباحثين عن عمل من أصحاب المستوى التعليمي الابتدائي وخاصة بين العاطلين عن العمل الذين كانوا قد فقدوا وظائفهم بالفعل.²⁴

²¹ - الجدول 24، الملحق 2

²² - الجدول 25، الملحق 2

²³ - الجدول 26، الملحق 2.

²⁴ - الجدول 27، الملحق 2

الطريقة الثانية للبحث هي الاتصال المباشر مع أصحاب العمل وهي أكثر تواترا لدى العاطلين عن العمل الذين فقدوا وظائفهم بالفعل ، ومع أن عدد الملاحظات لا يضمن تمثيلا كافيا، تجدر الإشارة إلى أن نسبة العاطلين عن العمل ذوي المستوى الأكاديمي العالي الذين فقدوا وظائفهم ويلجئون للوسطاء في سوق العمل تمثل 38٪.

وتمثل أيضا نسبة الباحثين الأوائل عن العمل من خلال المشاركة في المسابقات والذين هم أصحاب مستوى أكاديمي عالي 43٪، و15٪ أيضاً يستجيبون للإعلانات المبوبة.

2.3.3 – التوقعات فيما يخص التوظيف

1.2.3.2- تفضيل ريادة الأعمال أو العمل بأجر حسب المستوى الدراسي

ما هو الموقف الفعلي تجاه الوظائف المرغوبة؟

وبشكل عام ، فإن 41٪ من المستجوبين ، الراغبين في الحصول على عمل ، يحبذون أن يكون في شكل مستقل أو أن يكون في شكل صاحب عمل وتنخفض هذه النسبة مع انخفاض المستوى الدراسي.²⁵

و هكذا، فإن نسبة الأشخاص الذين ليس لديهم مستوى تعليمي ويرغبون في بدء عمل تجاري تصل إلى 59٪، وتنخفض هذه النسبة إلى 18٪ بالنسبة لأولئك الذين لديهم المستوى الثانوي، و 7٪ لمن لديهم مستوى عالي.

يشير الأشخاص ذوو المستوى العلمي المنخفض إلى أنه مع عمل حر يحصلون العديد من المزايا : كسب المزيد ، وحريةهم في التصرف، وتجنب مساوئ العمل المأجور ، ومرونة توقيت العمل وتمتعهم بعمل أكثر أهمية.²⁶

وعلى العكس من ذلك، فإن من بين أولئك الذين يتمتعون بمستوى تعليمي عال ، هناك تفضيل للعمل بأجر. ومن جهة أخرى ليس من المستغرب أن النسبة المئوية للعاطلين عن العمل المفضلين للعمل المأجور هي الأعلى ذلك أن البطالة مرادفة تقريبا للبحث عن عمل مدفوع الأجر، والشخص الذي يرغب في بدء عمل تجاري لا يبحث عن عمل، وإنما عن رأس مال ، أو شركاء ، و / أو المعلومات والدعم الفني والتجاري.

²⁵ - الجدول 28، الملحق 2.

²⁶ - الجدول 29، الملحق 2.

بشكل عام ، فإن الأشخاص الذين يفضلون العمل بأجر يقولون إنهم لا يريدون المخاطرة (إذ أنهم لا يعتقدون أنه يمكنهم العمل لحسابهم الخاص في ظروف جيدة) أو "يتمتعون بأمن وظيفي وراتب مرضيين . وقليل منهم من يشير إلى ترقية أو إلى استفادة من المنافع الاجتماعية.²⁷

أخيراً ، أكثر ما يلفت الانتباه هو تفضيل العمل بأجر في القطاع العام، وينتشر هذا التفضيل بشكل أوسع بين الأشخاص ذوي مستوى التعليم العالي أو الثانوي وبالتالي ، فإن أكثر من 4 من كل 5 أشخاص ذوي مستوى عال يفضلون العمل بأجر في القطاع العام.²⁸

II. تنفيذ سياسة التشغيل وإطار إدارتها

1. البنية الإدارية لوزارة التشغيل والتكوين المهني وتقنيات الإعلام والاتصال

1.1.1 القطاع المركزي

1.1.1 - مهام وزارة التشغيل والتكوين المهني وتقنيات الإعلام والاتصال

في مايو 2007 ، أدت إعادة تنظيم مؤسسي للقطاع المسئول عن التشغيل ، في أعقاب عملية إعادة تجميع ، إلى إنشاء كتابة للدولة مسئولة عن التدريب المهني إلى جانب وزارة الوظيفة العمومية والشغل. وعُهد إليها بعد ذلك بمهمة عامة تتمثل في تصميم وتنسيق ومتابعة وتقييم السياسات الوطنية المتعلقة بالتشغيل والدمج والتدريب المهني والتقني.

لأول مرة ، تندرج القضايا المتعلقة بمسألة التشغيل تحت القطاع الوزارية نفسه. بيد أن عملية إعادة التنظيم المؤسسي هذه لم تحل مشكلة تعدد الجهات الفاعلة ، وخاصة ، تداخل صلاحياتها وأنشطتها ؛ وبالتالي استمرار النتائج الضعيفة والتدخلات غير الفعالة.

في عام 2009 تم تجميع التوظيف والتدريب المهني تحت إشراف الوزير نفسه وذلك بموجب المرسوم رقم 114-2009 بتاريخ 17 سبتمبر 2009. وقد تم تعديل هذا المرسوم في مايو 2010. وحالياً يُنظم الإطار المؤسسي المسئول عن قضايا التشغيل من طرف المرسوم رقم 154-2013 الصادر بتاريخ 29 أكتوبر 2013 الذي يحدد صلاحيات وزير التشغيل والتكوين المهني وتقنيات الإعلام والاتصال وتنظيم الإدارة المركزية لقسمه.

²⁷ - الجدول 30، الملحق 2.

²⁸ - الجدول 32، الملحق 2

وبموجب هذا المرسوم تناط بوزارة التشغيل والتكوين المهني وتقنيات الإعلام والاتصال مهمة عامة تتمثل في تصور وتنفيذ وتنسيق ومتابعة وتقييم السياسة الوطنية في ميدان التشغيل والدمج والتكوين التقني والمهني وتقنيات الإعلام والاتصال والبريد.

وبذلك فهي مكلفة في مجال التشغيل والدمج والتكوين المهني بما يلي:

- إعداد وتنفيذ السياسة الوطنية في مجال التشغيل والدمج والتكوين التقني والمهني؛
 - تصور وتنسيق التشريعات العامة في مجالات التشغيل والتكوين التقني والمهني؛
 - تصور وتنفيذ إستراتيجية وطنية لتلبية حاجيات المؤسسات في مجال الكفاءات وذلك من أجل تحسين أدائها وقدرتها التنافسية؛
 - تطوير عرض للتكوين المهني يستجيب لحاجيات السكان من أجل تسهيل دمجهم في الحياة النشطة ومن أجل تحسين فرص تشغيل العمال؛
 - السهر على ملاءمة الإطار التشريعي والتنظيمي المسير للتكوين المهني في القطاعين العام والخاص، مع التحولات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسهر على تطبيقه.
- ولكي تقوم بمهمتها تلك تستعين الوزارة أساسا بالمديريات المركزية الميدانية التالية:
- مديرية التشغيل
 - مديرية ترقية التمويلات متنامية الصغر والدمج المهني؛
 - مديرية التكوين التقني والمهني؛
 - المديرية العامة لتقنيات الاعلام والاتصال؛
 - مديرية الدراسات والبرمجة والتعاون.

1.1.1- البنيات الإدارية لوزارة التشغيل والتكوين المهني وتقنيات الإعلام والاتصال

أ- مديرية التشغيل

وتشمل مديرية التشغيل ثلاث مصالح هي:

- مصلحة سياسة وترقية التشغيل؛
- مصلحة الدراسات ونظام المعلومات حول سوق التشغيل؛
- مصلحة التعاون وتشغيل المهاجرين.

وانطلاقا من المهام المسندة إليها تركز هذه الإدارة جهودها لتحليل سياسة التشغيل ومراقبة سوق العمل وبرامج التشغيل وتقييم واقتراح السياسات الجديدة.

أما المهام المنوطة فهي كالتالي:

- تحديد التوجهات و الأهداف في مجال تطوير التشغيل؛
- تشجيع تضافر جهود وتأزر كافة الفاعلين العموميين والخصوصيين المعنيين بالتشغيل والمساهمة
- لهذا الغرض في كل الهيئات التقنية والاستشارية حول التشغيل؛
- السهر على متابعة وتقييم تنفيذ رسائل المهام الموقعة بين الدولة والهيكل العمومية والخصوصية
- للجهاز الوطني للنفاذ إلى التشغيل؛
- متابعة وتقييم تنفيذ النشاطات المقام بها من طرف الجهاز العمومي لترقية التشغيل وذلك من أجل
- تشجيع الدمج المهني للشباب؛
- المساهمة وتسهيل تشغيل طالبي العمل من خلال الهياكل الخاصة المنشأة لهذا الغرض؛
- انجاز الدراسات في مجال التشغيل و المردودية وتكاليف العمل؛
- القيام بمسوحات وتطوير نظام للمعلومات الموثوقة حول التشغيل والدمج المهني؛
- إعداد التوقعات والإسقاطات حول تطور عرض وطلب التشغيل؛
- إعداد مدونات للتشغيل بالتشاور مع الهياكل الأخرى المختصة؛
- تسيير هجرة العمالة الأجنبية في موريتانيا ومتابعة تطبيق الاتفاقيات الدولية في هذا المجال وذلك
- بالتشاور مع الهيئات المعنية؛
- تنظيم ومتابعة توظيف العمال الموريتانيين في الخارج؛
- القيام، على المستوى الدولي، بتطوير أي علاقة تعاون مفيدة مع المنظمات والهيئات المعنية
- بقضايا التشغيل وذلك بالتشاور مع مديرية الدراسات والبرمجة والتعاون.

نقاط القوة الرئيسية لهذه المديرية تتمثل في:

- الصلاحيات الكاملة المعطاة لها فيما يخص تصميم تصور سياسة التشغيل؛
- التعاون الفعال مع المديرية المختلفة لكل من وزارة التشغيل والتكوين المهني وتقنيات الإعلام والاتصال و الوكالة الوطنية لترقية تشغيل الشباب، فضلا عن المكتب الوطني للإحصاء، المنتج الرئيسي للمعلومات عن سوق العمل؛
- مراقبة جيدة لمشاريع هيكل الاقتصاد الوطني؛
- تصور مديريها لقضايا سياسة العمالة والحدود المفروضة على قدرتهم على التدخل بسبب نقص الموارد البشرية.

- نقاط الضعف التي يجب التغلب عليها هي بشكل رئيسي نقص الموارد المالية والبشرية الموضوعة تحت تصرفها لتولي مهامها المستعرضة.

- متابعة جيدة للمشاريع الهيكلية للاقتصاد الوطني؛

- تصور كوادرها لتحديات سياسة التشغيل والحدود المفروضة على قدرتهم على التدخل بسبب نقص الموارد البشرية.

نقاط الضعف التي يجب التغلب عليها هي بشكل رئيسي نقص الموارد المالية والبشرية الموضوعة تحت تصرفها لتولي مهامها المستعرضة.

- وفي ضوء مهامها ، يجب أن يكون لدى مديرية التشغيل فريق من عدة كوادر مسئولين عن:

- معالجة المعلومات الإحصائية الحالية في سوق العمل ،

- الإشراف على دراسات لإجراء تشخيص لسوق العمل ،

- القيام بالإسقاطات الضرورية.

- تقدير تأثير الحركة الاقتصادية والمشاريع الاستثمارية على التشغيل

- ورصد تأثير برامج التشغيل النشطة التي تنفذها الوكالة الوطنية لترقية تشغيل الشباب والمديريات الأخرى.

إن تشتيت برامج التشغيل النشطة بين قطاعات وزارية متعددة يجعل مهمتها في تنسيق الإجراءات لصالح التشغيل أكثر صعوبة. ويؤدي التشتت المؤسسي للإجراءات المتخذة لصالح التشغيل إلى الحد من وضوح تأثيرها والفهم الصحيح لأهمية و مردودية موارد الميزانية والموارد المالية المخصصة لها.

ولا يؤدي التشتت المؤسسي إلى تحقيق الفائدة القصوى من التكامل بين البرامج التي ترمي للأهداف الاجتماعية ، مثل مكافحة الفقر ، وإقامة المساواة بين الجنسين في سوق العمل ، وبرامج سوق العمل وفرص التشغيل.

إن الفصل بين مهمة حماية العمال ، الموكلة إلى الوزارة المكلفة بالعمل ، ووظيفة دعم التشغيل ، يجعل من أنشطة منع نشوب الصراعات أمراً صعباً ذلك المنع الذي تسهله مراقبة سوق العمل ومعالجة النزاعات في ميدان العمل من خلال برامج التوظيف النشطة.

تحتاج مديرية التشغيل للقيام بمهامها إلى لوحة لمراقبة حالة سوق العمل وبرامج التشغيل. وهي بحاجة كذلك إلى آلية قائمة على عقد اجتماعات منتظمة مع شركائها في وزارة التشغيل والتكوين المهني وتقنيات الإعلام والاتصال وخارجها ، مما يمكنها من تتبع الخبرات الميدانية وتقييم برامج التشغيل. كما أن من

مهامها تقديم لمحة عامة عن سياسة التشغيل وإنجازاتها وإعداد الملاحظات أو التقارير المقدمة لسياسة التشغيل أثناء إعداد قانون المالية.

ب- مديرية دعم التمويلات الصغرى والدمج المهني:

تشمل مديرية دعم التمويلات الصغرى والدمج المهني المصالح التالية:

- مصلحة التمويلات متناهية الصغر؛

- مصلحة الدمج المهني؛

- مصلحة المقاولات والمؤسسات الصغيرة والمتناهية الصغر؛

- مصلحة ترقية مقاربة الكثافة العالية لليد العاملة.

وقد كُلفت بمهمة تصور برامج التشغيل وتنسيقها وتسييرها وتنفيذ تلك الموجهة نحو المؤسسات والأعمال التجارية الصغيرة والأنشطة المدرة للدخل والأعمال ذات الكثافة العالية لليد العاملة.

وتتمثل مهامها فيما يلي:

- تحديد وتنفيذ استراتيجيات وبرامج ترقية وتنمية التمويلات متناهية الصغر والمؤسسات الصغيرة والمتناهية الصغر؛

- وضع إطار للتشاور مع مختلف المتدخلين في قطاعات التمويلات متناهية الصغر والمؤسسات الصغيرة والمتناهية الصغر؛

- ترقية الشراكة؛

- تسهيل الدمج المهني لطالبي العمل غير المؤهلين وكذلك حملة شهادات التكوين المهني والتعليم العالي؛

- تصور وتنفيذ والإشراف على برامج ترمي إلى تحسين قابلية تشغيل عن طريق التكوين ودعم الدمج؛

- المساهمة بالتعاون مع الهيئات المعنية في تنفيذ استراتيجيات للدمج تمكن من ضمان اندماج الأشخاص والمجموعات الأقل حظوة في مسار التنمية الاقتصادية؛

- دفع وترقية المقاربات المناسبة في مجال الأشغال ذات القدرة العالية على استيعاب اليد العاملة والتكوين والدمج؛

- ترقية الشراكة بين القطاعات في إطار المهام المسندة إليها؛

- تصور وتنفيذ البرامج الخاصة لخلق فرص العمل من خلال التمويلات متناهية الصغر والمؤسسات الصغيرة والمتناهية الصغر والدمج المهني.

تتمثل نقاط القوة الرئيسية لدى مديرية ترقية التمويلات متناهية الصغر والدمج المهني في:

- التطوير التدريجي لمقاربة شاملة للدمج المهني للشباب:
 - ✓ التدخل لدى جميع فئات الشباب (المتدرسين، غير المتدرسين، أصحاب شهادات أم لا)
 - ✓ الرسملة على الخبرة الواسعة لوظائف نشاط الدمج المهني
 - ✓ نظام عمل يستخدم عدة أدوات: الاستقبال وتقديم المشورة والتوجيه للشباب من خلال بنية شبكية؛ القروض الصغيرة. الحوار القطاعي الإقليمي.
 - قدرة علائقية مدعومة من طرف:
 - ✓ إشراك المجتمع المدني وخاصة المنظمات غير الحكومية الدولية (مثل GRET) في حلول مشكلة التأهيل ودمج الشباب؛
 - ✓ الاستجواب القوي للسلطات العامة من قبل الشباب؛
 - ✓ تعبئة العديد من الشركاء فيما يتعلق بمسألة التوظيف وتحديداً توظيف الشباب.
 - إمكانات ابتكار المؤكدة:
 - ✓ التطوير التدريجي لاستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في البحث عن العمل؛
 - ✓ تنفيذ خطط وخبرات مبتكرة لإدماج الخريجين في القطاعات الواعدة،
- نقاط الضعف الرئيسية التي تشكو منها المديرية هي:
- ضعف الموارد المالية المتاحة للبرامج التي تنفذها المديرية؛
 - هيمنة الوظائف الميدانية على نشاطات تقييم البرامج وتصورها، وخاصة:
 - ✓ ضعف القدرة على توقع احتياجات الاقتصاد من حيث الموارد البشرية المختصة،
 - ✓ نقص البيانات الإحصائية الموثوقة حول تشغيل الشباب وحول سوق العمل.
 - ✓ عدم انتظام دورية رصد وتقييم الإجراءات المطلوبة وذلك لصالح عمليات الربط بين التدريب المهني ودمج الشباب،
 - صعوبات التنسيق:
 - ✓ قلة التنسيق وتماسك الجهات الفاعلة.
 - ✓ ضعف مشاركة القطاع الخاص في آليات الدمج؛
 - ✓ صعوبات متنامية حصول الشباب على فرص تدريب مهنية في الشركات.

ت- مديرية التكوين التقني والمهني

○ تشمل مديرية التكوين التقني والمهني المصالح الستة التالية:

- مصلحة التمويلات متناهية الصغر؛
- مصلحة الدمج المهني؛
- مصلحة المقاولات والمؤسسات الصغيرة والمتناهية الصغر؛
- مصلحة ترقية مقاربة الكثافة العالية لليد العاملة.

وهي مكلفة بمهام كثيرة هي:

- ✓ تنظيم وإنعاش نظام التكوين التقني والمهني؛
- ✓ متابعة وتقييم سياسات وبرامج التكوين التقني والمهني؛
- ✓ إنعاش وتنسيق أعمال إعداد خارطة التكوين التقني والمهني حسب الحاجيات الاقتصادية والاجتماعية؛
- ✓ تنسيق تكوين العمال والعمال المؤهلين والفنيين وحملة شهادة البكالوريا الفنية والمهنية والفنيين السامين والمكونين؛
- ✓ تنسيق أعمال إعداد ومراجعة برامج التكوين التقني والمهني بالتعاون مع مختلف الفاعلين في مجال التكوين التقني والمهني والمنظمات المهنية؛
- ✓ السهر على الاستخدام الأمثل للفضاءات التربوية والموارد البشرية والمالية المعبأة؛
- ✓ مراقبة جودة خدمات مختلف المتدخلين في مجال التكوين التقني والمهني والقيام بالتقييم الدوري لسير وأداء جهاز التكوين التقني والمهني؛
- ✓ تأسيس وإنعاش هيئات التشاور بين مختلف الأطراف المعنية بسير عمل جهاز التكوين التقني والمهني على المستوى الوطني و الجهوي والدولي؛
- ✓ ترقية و تطوير التكوين المهني الأولي في الأوساط المهنية وخاصة التمهيين والتكوين المتناوب؛
- ✓ تطوير نظام وطني لتوجيه المترشحين للتكوين التقني والمهني؛
- ✓ توجيه وتسيير الطلاب المستفيدين من التكوين المتوسط في الخارج؛
- ✓ تنظيم امتحانات ومسابقات التكوين التقني والمهني؛
- ✓ وضع نظام وطني لاعتماد المكتسبات المهنية ومعايرة الشهادات في مجال التكوين التقني والمهني؛
- ✓ تطوير والسهر على تطبيق نظم الجودة في جهاز التكوين المهني؛
- ✓ القيام بسكرتارية المجلس الوطني للتكوين التقني والمهني.

نقاط قوتها الرئيسية تعود إلى العناصر التالية:

- ✓ وضع قضايا تشغيل الشباب والتدريب التقني والمهني كأولويات وطنية ؛
- ✓ قيادتها لقطاع التدريب التقني والمهني وصلاتها الواسعة؛
- ✓ خبرتها في ميدان التدريب؛
- ✓ توفير شبكة من مراكز التدريب المهني والمدارس التقنية العليا (المدرسة المتعددة التخصصات و مدرسة المعادن و مدرسة الهندسة المدنية) والعديد من المراكز الأهلية للتدريب التقني والمهني.
- نقاط الضعف الرئيسية لدى المديرية هي:
- ضعف الموارد المالية المتاحة لها في ضوء الاحتياجات الفعلية؛
- التخطيط غير الكافي للتدريب الذي يشير إلى سياق اقتصادي لم ينضج بعد.
- ✓ عدم توفر ما يكفي من موارد المعلومات والاتصالات لبرمجة مسارات تدريب تلبي احتياجات القطاعات الإستراتيجية المؤدية إلى النمو الاقتصادي، وذلك على الرغم من بعض المبادرات المتخذة في هذا المجال؛
- ✓ ضعف ثقافة التدريب وإدارة الأعمال؛
- ✓ انخفاض مشاركة القطاع الأهلي في تصور وتنفيذ نظم التدريب؛
- ✓ عدم دمج عنصر التكوين عبر التدريب في تنسيق تنمية المهارات.
- ث- مديرية الدراسات والبرمجة والتعاون.
- وتشمل المديرية المصلحتين التاليتين:
- قسم إعداد الإطار القانوني؛
- قسم متابعة مطابقة الإطار القانوني للنظم الوطنية والدولية.
- وتكلف المديرية بالمهام التالية:
- المساهمة في تحديد وتنفيذ الأهداف الإستراتيجية وتعبئة الموارد؛
- إعداد المخطط الرئيسي ومخططات العمل؛
- تنسيق ومتابعة وتقييم برامج أنشطة القطاع؛
- جمع البيانات وإعداد الإحصاءات ذات الصلة؛
- تطوير ومتابعة التعاون مع الهيئات الوطنية والدولية المختصة وكذلك التعاون الثنائي والمتعدد الأطراف.
- مسك وثائق وأرشيف القطاع.
- وتتمثل قوتها الرئيسية في امتلاكها لمركز القيادة في ميدان دراسات التشغيل والبرمجة.

أما الصعوبة الرئيسية التي تشكو منها هذه المديرية فهي ضعف مواردها المالية والبشرية، وكون مهماتها الدراسية وفي تعبئة الأموال هي أيضا من صلاحيات المديرية الأخرى. مما يؤدي إلى خطر تداخل واضح في الاختصاصات مع الهياكل الإدارية الأخرى (مديرية التشغيل، مديرية ترقية التمويلات متناهية الصغر والدمج المهني، والوكالة الوطنية لترقية تشغيل الشباب).

وتعد وظيفة هذه المديرية الخاصة بالبرمجة ضرورية لتنفيذ السياسة الوطنية للتشغيل. وهكذا، اضطلعت مديرية الدراسات والبرمجة والتعاون بمهمة إعداد خطة عمل الوزارة، و مذكرتها القطاعية في إطار استراتيجية النمو المتسارع والرفاه المشترك، وكذلك ميزانية التشغيل وبرنامج تمويل القطاع. وتتوقف فعالية عملها على قدرتها على تنسيق برمجة الإجراءات التي تقوم بها المديرية الأخرى.

2.1- وكالات تنفيذ سياسات التشغيل والتكوين

1.2.1- الوكالة الوطنية لترقية تشغيل الشباب

الوكالة الوطنية لترقية تشغيل الشباب التي أنشئت في عام 2005 في سياق سياسي واقتصادي واجتماعي متغير، وهي مؤسسة عامة ذات طابع إداري تتمتع بوضع خاص وباستقلال إداري ومالي. كما أن لديها صندوق لتحسين توظيف الشباب من خلال بناء القدرات وبرامج للتشغيل الذاتي والادخار و الدمج.

1.1.2.1- مهام الوكالة الوطنية لترقية تشغيل الشباب

وتتمثل مهمتها الرئيسية في المساهمة في تنفيذ سياسة التشغيل الوطنية، بهدف تعزيز التنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية للسكان المستهدفين.

في هذا السياق، تضمن الوكالة الوطنية لترقية تشغيل الشباب:

- التنقيب، وجمع عروض العمل من أرباب العمل، ومواءمة العرض والطلب على التشغيل؛
- جمع و مركزة وتحليل ونشر البيانات المتعلقة بسوق العمل؛
- الاستقبال والمعلومات والتوجيه للباحثين عن العمل؛
- مساعدة ومشورة أصحاب العمل في تحديد احتياجاتهم من المهارات؛
- تنظيم دورات تأهيلية، بهدف تسهيل اندماج الشباب؛

- تشجيع العمل لحساب الذات ، من خلال المعلومات والتوجيه من رواد الأعمال الشباب لتحقيق مشاريعهم الاقتصادية ؛
- التأزر مع برامج التنمية التي لها تأثير على العمالة؛
- تصور وتنفيذ إجراءات لتشجيع العمالة ، بما في ذلك تشغيل النساء والفئات المستهدفة الأخرى ؛
- إدخال برامج التكيف والتدريب المهنيين وإعادة التدريب والدمج في الحياة النشطة؛
- القيام بدراسات حول التشغيل؛
- تعبئة وتسيير الأموال اللازمة لترقية التشغيل.

2.1.2.1- أداء الوكالة الوطنية لترقية تشغيل الشباب

من أجل تنفيذ مهام الوكالة الوطنية لترقية تشغيل الشباب، تم وضع مرافق عمومية وتخصيص موارد مالية وإجراءات للبرامج الأربعة المتمثلة في : استقبال وتوظيف الباحثين عن عمل، وتطوير مهارات القابلية للاستخدام، والنهوض بالتشغيل الذاتي ومراقبة سوق العمل والمهارات.

الملاحظات على أداء الوكالة الوطنية لترقية تشغيل الشباب ملخصة في الجدول أدناه:

الجدول 1 : مواطن القوة والضعف لدى الوكالة الوطنية لترقية تشغيل الشباب

مواطن الضعف	مواطن القوة
- عدم وجود أهداف للتدخل لدى العاطلين عن العمل، وعاطلين عن العمل محبطين وأصول محتملة لإستراتيجية الاتصال لدى المديرية	- الاستقلال المالي والإداري
- قلة القدرة التنافسية مع الطرق الأخرى للبحث عن التشغيل؛	- الاهتمام الخاص لتشغيل الشباب معطي من قبل الجميع
- ناقصة الرؤية وجاذبية لدى المشغلين؛	- الموارد البشرية المكتتبه منذ إنشائها على أساس الاختيار الشفاف،
- عدم كفاية نوعية الخدمة المقدمة لأصحاب العمل؛	- القدرة على تصور ومتابعة برامجها الخاصة ؛
- محدودية القدرة على الاستقبال والتغطية الإقليمية من طرف فضاءات الاستقبال للباحثين عن عمل؛	- وجود قاعدة بيانات للباحثين عن عمل
- عدم الانسجام مع متدخلين آخرين ؛	- خبرة كبيرة في مجال التشغيل

<ul style="list-style-type: none"> - غياب هيئات ممثلة في معظم الولايات؛ - عدم استقرار وعدم كفاية الموارد المالية المخصصة للبرامج، مع تدهور ملحوظ في السنوات الأخيرة؛ - انخفاض القدرة على المتابعة والتقييم - عدم كفاية قاعدة البيانات لتحليل ومتابعة تطورات التشغيل ولتنظيم الضغط على أصحاب العمل. 	
--	--

2.2.1- المعهد الوطني لترقية التكوين الفني والمهني

تتمثل مهمة المعهد الوطني لترقية التكوين الفني والمهني الذي أنشئ عام 2002 ، في التقريب بين عرض

الطلب والتدريب ودعم التدريب التقني والمهني من خلال:

- تحليل احتياجات التأهيل لقطاعات الاقتصاد المختلفة ؛
- إعداد برامج التدريب؛
- الدعم التربوي لمؤسسات التدريب ؛
- إدارة الصندوق المستقل لترقية التكوين الفني والمهني.

ويوجد لدى المعهد الوطني لترقية التكوين الفني والمهني في إطار مهمته صندوق بمبادرة و دعم من طرف البنك الدولي يسمح بتأسيس شراكة بين الدولة والقطاع الأهلي لتمويل الأنشطة المتعلقة بالتدريب المهني والتقني.

○

4. برامج وزارة التشغيل والتكوين المهني وتكنولوجيا الإعلام والاتصال.

○

1.2- برامج التشغيل النشطة المدارة من طرف الوكالة الوطنية لترقية تشغيل الشباب.

في الواقع، تنفذ الوكالة الوطنية لترقية تشغيل الشباب أربعة برامج فيزيائية رئيسية: (أ) التشغيل الذاتي ؛ (ب) الاستثمار (ت) تنمية المهارات و (ث) مراقبة التشغيل.

- ✓ برنامج التشغيل الذاتي الذي يستهدف الشباب المسجلين في الوكالة الوطنية لترقية تشغيل الشباب والمجموعات الخصوصية مثل المعاقين والنساء والمتقاعدين النشطين. ويتعلق الأمر هنا بتشجيع روح المبادرة، وتعزيز القدرات التنظيمية والإدارية وتيسير الحصول على القروض؛
- ✓ برنامج الاستثمار ويركز على إنشاء شراكة مع أرباب العمل والممولين، والحصول على المعلومات وعلى التدريب، والتوجيه، وتطوير المهارات. وهو يستهدف العاطلين عن العمل المسجلين لدى الوكالة المذكورة أعلاه والذين تقدموا بطلبات للحصول على عمل مدفوع الأجر أو على تدريب داخلي كما يستهدف عددا من الفئات المحددة مثل المعاقين والنساء والمتقاعدين النشطين؛
- ✓ برنامج تنمية المهارات، الذي يهدف إلى تحديد وتحليل القدرات الوطنية من حيث التكوين المهني واحتياجات التدريب للجمهور المستهدف، وتنفيذ نشاطات التكوين وإعادة التوجيه والتكيف المهني. وتطوير الشراكة مع المعاهد ومراكز التكوين. وهو يعني أساسا الشباب العاطلين عن العمل، والشباب غير المتمدرسين، والشباب منعدمي التأهيل، ومجموعات محددة من المعوقين، والنساء، والمتقاعدين النشطين؛
- ✓ مرصد التشغيل الذي يهدف إلى إجراء الدراسات والمسوح حول قضايا التشغيل من أجل معرفة محددات البطالة في البلد والعوامل المشاركة في خفضها.

الجدول 2: البرامج والأهداف وجمهور الوكالة الوطنية لترقية تشغيل الشباب

الجمهور المستهدف	الأهداف	البرامج
<ul style="list-style-type: none"> - الشباب المسجلون لدى الوكالة الوطنية لترقية الشباب - المجموعات الخاصة: المعوقون والنساء والمتقاعدين النشطين 	<ul style="list-style-type: none"> - تشجيع روح المبادرة وزيادة الأعمال في صفوف الشباب الباحثين عن عمل؛ - تعزيز القدرات الريادية والإدارية للباحثين عن عمل؛ - تسهيل الحصول على القروض لفائدة الباحثين عن عمل. 	التشغيل الذاتي
<ul style="list-style-type: none"> - الأشخاص العاطلون المسجلون لدى الوكالة الذين تقدموا بطلبات للحصول على عمل مدفوع الأجر أو على تدريب داخلي؛ - مجموعات خاصة: المعوقين، والنساء، والمتقاعدين النشطين. 	<ul style="list-style-type: none"> - تسهيل الحصول على عمل مدفوع الأجر لجمهور الوكالة المستهدف؛ - إنشاء شراكات مع أرباب العمل وشركاء التنمية؛ - إعلام الباحثين عن العمل والإشراف عليهم وتوجيههم؛ - تطوير المهارات اللازمة للحصول على عمل من طرف الباحثين عنه. 	الاستثمار
<ul style="list-style-type: none"> - شباب الخريجون العاطلون عن 	<ul style="list-style-type: none"> - تحديد وتحليل القدرات الوطنية 	

<p>العمل. ويعاني هذا العدد المتزايد من السكان من مشكلة عدم ملاءمة التكوين مع احتياجات السوق؛</p> <p>- الشباب خارج المدرسة. هم أولئك الذين تسربوا من المدرسة وليس لديهم مؤهلات؛</p> <p>- الشباب غير المتمدرسون وبدون مؤهلات هم الأكثر هشاشة في سوق العمل؛</p> <p>- المجموعات الخاصة هم المعاقون والنساء والمتقاعدون النشطون.</p>	<p>فيما يتعلق بالتكوين المهني ؛</p> <p>- تحديد الاحتياجات في ميدان التكوين للجمهور المستهدف ؛</p> <p>- تنفيذ نشاطات تكوين وإعادة توجيهه وتأقلم وظيفي بهدف زيادة فرص العمل لدى المستفيدين ؛</p> <p>- تطوير الشراكة مع المعاهد ومراكز التكوين.</p>	<p>تنمية المهارات</p>
<p>○ الشباب بدون عمل</p>	<p>إجراء دراسات واستطلاعات حول قضايا التشغيل لتعرف على العوامل المحددة للبطالة في البلد والعوامل التي تتدخل لتقليصها.</p>	<p>رصد التشغيل والمهارات</p>

الجدول 3 بيان موجز لنشاطات الوكالة الوطنية لترقية تشغيل الشباب (2005-2015)

السنة	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
هبة وكالة تشغيل الشباب بملايين الأوقية القديمة	43	75	60	80	80	12	52	15	3	30	25
<u>البرنامج/النشاط</u>	<u>عدد</u>										
	<u>المستفيدين</u>										
تكون لتحسين فرص الحصول على العمل	424	617	576	555	78	78	73	60	180	100	1596 ⁽¹⁾
تدريب وإعادة توجيه	0	31	172	250	0	0	0	10	15	78	216
الدمج النهائي والمؤقت	132	2010	730	1308	75	352	456	350	161	220	820

138	100	115	60	138	0	156	300	212	337	367	تمويل المشاريع
60	70	90	70	190	0	90	0	0	0	0	قرض التوسع
160	230	200	190	212	0	440	0	300	0	0	دعم المروجين
2430	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	تحديث وسائل النقل
5420	735	824	740	1069	163	1026	2413	2160	2995	923	المجموع

بما في ذلك 1250 شخصًا يقودون المركبات ذات العجلات الثلاث و 206 على الخياطة والمكتبية من خلال الشراكة مع المؤسسة الكويتية وهو استثنائي بالنسبة للوكالة الوطنية لترقية تشغيل الشباب. كان هناك توزيع 1250 دراجة ثلاثية العجلات مع دراجة لكل باحثين عن عمل. كما استفادت الوكالة من التمويل الإضافي المقدم من طرف المعهد الوطني لترقية التكوين الفني والمهني للتدريب على قيادة الدراجة ثلاثية العجلات والتأمين ووقود الدراجة ثلاثية العجلات.

المصدر: الوكالة الوطنية لترقية تشغيل الشباب

2.2. البرامج التي يديرها المعهد الوطني لترقية التكوين الفني والمهني

1.2.2. البرامج الجارية وبرامج الغد المنظور

ينفذ المعهد الوطني لترقية التكوين الفني والمهني عدة برامج لتطوير التدريب المهني وإدماج الشباب.

قائمة هذه البرامج التي بعضها اكتمل هي كما يلي:

- برنامج تكوين ودمج يضم 4 000 شاب، بتمويل من الدولة، ميزانية الاستثمار (أنجز)؛
 - مشروع دعم التكوين التقني والمهني بتمويل من المؤسسة الدولية للتنمية (قيد التنفيذ)؛
 - برنامج دعم تطوير التكوين عن طريق التدريب، تمويل الاتحاد الأوروبي (اكتمل)؛
 - مشروع تحسين فرص التشغيل لخريجي المحاضر، بتمويل من الولايات المتحدة الأمريكية (تم الانتهاء منه)؛
 - مشروع لتوسيع فرص التعليم وفرص العمل للشباب الموريتاني بتمويل الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية (مستمر)؛
 - دعم التكوين التقني والمهني (C2D III)، بتمويل من الوكالة الفرنسية للتنمية (قيد التنفيذ).
- يقع الطلب على المعهد الوطني لترقية التكوين الفني والمهني للعديد من الأنشطة المنتظرة.
- أ- تنفيذ برنامج الدعم لخمس مؤسسات تدريبية، بتمويل من مؤسسة مالية ألمانية (KFW)،

- ب- تقديم المساعدة الفنية لثانوية التكوين الفني والمهني (LFTP) في نواذيبو ومركز التكوين وتحسين الخبرة المهني (CFPP) في كهيدي في إطار C2DIV (دراسة الاحتياجات وإعداد مشروع المنشأة) ،
- ت- المشاركة في دراسة قطاع البناء والأشغال العامة في إطار مشروع برنامج دعم تكوين وتوظيف الشباب.
- ث- المشاركة في مراجعة برامج قطاع البناء والأشغال العامة (مشروع برنامج دعم تكوين وتوظيف الشباب)،
- ج- تحديد طرائق المشاركة في مشروع البرنامج الجهوي لدعم الرعي في الساحل (وزارة التنمية الحيوانية) ،
- ح- تحديد طرائق المشاركة في مشروع RIMRAP (وزارة الزراعة)
- خ- ومسودة اتفاقية مع GRET لإعداد مرجعية تكوين محترفي الدمج المهني.

2.2.2- الصندوق المستقل لترقية التكوين الفني والمهني

أ- مهمة الصندوق المستقل لترقية التكوين الفني والمهني ووظيفته

الصندوق المستقل لترقية التكوين الفني والمهني (FAP-FTP) هو آلية تسهم في إدارة التكوين الفني والمهني حسب الطلب، والغرض الرئيسي منه هو تشجيع الشركات الموريتانية على المشاركة في تطوير أساليب التكوين الفني والمهني المستجيب لاحتياجاتهم فيما يخص التأهيل من خلال الدعم المالي الجزئي.

تتمثل مهمة الصندوق المستقل لترقية التكوين الفني والمهني في الربط بين الشركات الموريتانية لكي تشارك في تطوير التكوين المهني بالطريقة الأكثر ملاءمة لاحتياجاتها. ويتلقى هذا الصندوق المستقل التمويل العام والخاص من خلال لجنة تخصيص التمويل. وقد تم وضع دليل إجراءات ذلك الصندوق ولجنة تخصيص التمويل الخاصة به بموجب المقررين المشتركين على التوالي رقم 1374 بتاريخ 2002/12/9 و رقم 1411 بتاريخ 2002/12/17 وم/وت و.

ويشمل نطاقها المادي التكوين أثناء الخدمة، التكوين نظريا وتطبيقيا بالتتابع، والتكوين عبر التدريب والتكوين على التوظيف الذاتي. المستفيدون من هذا الصندوق هم مؤسسات فردية ، ومجموعات الشركات التي أنشئت من أجل القيام بأنشطة التكوين، والاتحاد الوطني لأرباب العمل الموريتانيين والمنظمات المهنية القطاعية، ومؤسسات التكوين التقني والمهني العامة والخاصة. أما بالنسبة لهذه الأخيرة ، فهناك شرط أن تكون مرتبطة بواحد أو أكثر من المستفيدين من بين أولئك المدرجين أعلاه وتنفيذ الإجراءات المتوافقة مع غرض الصندوق المستقل لترقية التكوين الفني والمهني.

يتم منح تمويل الصندوق المستقل لترقية التكوين الفني والمهني بواسطة لجنة متعادلة التمثيل بين الدولة والقطاع الأهلي تسمى لجنة تخصيص التمويل (CAF) وفقاً لمعايير الأهلية والمحتوى المحدد مسبقاً للطلبات المحددة في دليل الإجراءات.

ب- حصيلة موجزة للنشاطات المنجزة من طرف الصندوق المستقل لترقية التكوين الفني والمهني في الفترة ما بين 2004-2016.

ساهم الصندوق المستقل لترقية التكوين الفني والمهني في تمويل 786 نشاط تكوين، بما في ذلك 321 دورة تكوينية مستمرة لموظفي الشركات الخاصة و 378 دورة تكوينية تأهيلية للشباب بهدف إدماجهم في الحياة النشطة.

ويبلغ إجمالي مدة هذه الدورات التكوينية 269 229 ساعة تكوين لـ 14 485 مستفيداً.

استفادت من هذه التكوينات مناطق: نواكشوط ، روسو ، سيلباني ، بوكة ، كهيدي ، نواذيبو ، العيون ، أطار ، أكجوجت ، نعمة ، تجكجة ، كيفة ، الأك ، بورات ، مقطع لحجر ، الطينطان ، تمدغه ، أموج ، اركيز ، ديكني ، تمبيعلي.

جدول 4 حصيلة النشاطات المنجزة من طرف الصندوق المستقل لترقية التكوين الفني والمهني حسب الصنف وميدان التكوين

نوع التكوين	ميدان التكوين	عدد النشاطات	المدة الساعات	عدد المستفيدين
أ- التكوين المستمر	الخدمات	113	8 153	1356
	البناء والأشغال العامة	87	7 982	1133
	الصناعة	60	4 772	869
	الزراعة والتنمية	45	4087	2238
	الصناعة التقليدية والفندقة والسياحة	17	1 516	294
ب- التكوين النظري والتطبيقي المتعاقبين	البناء والأشغال العامة	49	20 263	546
	الكهرباء الصناعية	2	1 776	40
	ميكانيكا السيارات	1	576	10
	الخدمات	2	1 360	36

101	6 323	6	ميكانيكا السيارات	ت- التكوين عن طريق التدريب
80	1357	6	إدارة الأعمال	ث- التكوين على التشغيل الذاتي
7581	185 964	378	البناء والأشغال العامة والصناعة والزراعة والصيد والخدمات والإعلام المسموع والمرئي والقطاع شبه الطبي والفندقة والسياحة	ج- التكوين المنتهي بشهادة في إطار PAFTP الممول من طرف الدولة وIDA
14 485	244 229	786		المجموع

تبلغ التكلفة الإجمالية لهذه النشاطات حوالي 17 مليارا 617 مليون و644 أوقية قديمة. وتبلغ النسبة التي تكفلت بها الشركات الخاصة 2.8٪ و تلك التي تحملتها الدولة 28٪. أما مساهمة المعونة الدولية فهي أكبر من ثلثي النفقات.

الجدول 5 توزيع التمويل حسب الممولين لنشاطات الصندوق المستقل لترقية التكوين التقني والمهني من 2004-2016.

الممولون	المبالغ بالأوقية القديمة	النصيب بالنسب المئوية
المؤسسة الدولية للتنمية	112 782 577	64,0
حكومة الجمهورية الإسلامية الموريتانية	49 930 965	28,3
الوكالة الفرنسية للتنمية	8 500 000	4,8
المؤسسات الخاصة	4 959 102	2,8
المجموع	176 172 644	100

1.2- البرنامج الوطني المندمج للمؤسسات الصغيرة

يغطي البرنامج الوطني المندمج للمؤسسات الصغيرة جوانب ثلاثة تتعلق بـ (أ) إنشاء الأنشطة، (ب) دعم التمويلات الصغيرة (ت) اللجوء إلى الكثافة العالية لليد العاملة.

الجدول 6 مهام ونقاط قوة البرنامج الوطني المندمج للمؤسسات الصغيرة ونقاط ضعفه

مواطن الضعف الأساسية	مواطن القوة الأساسية	المهام أو الأهداف
تمويل منخفض - المتانة غير المؤمنة	الدراية في رصد المشاريع الصغيرة والمتوسطة ؛ - خبرة ميدانية مع تنظيم اللجنة الاستشارية	تعزيز المشاريع الصغيرة والصغيرة جدا لمكافحة الفقر ، واستيعاب البطالة وتحسين الظروف المعيشية للسكان. والعمل على وجه الخصوص على : - تعزيز المهارات الفنية والإدارية لأصحاب المشاريع

	الجهوية	الصغرى والصغيرة جدا؛ رفع قدرة المؤسسات الصغيرة والصغيرة جدا على الوصول إلى الخدمات المالية؛ - ضمان استدامة المؤسسات الصغيرة والصغيرة جدا من خلال المراقبة الأولية.
--	---------	--

كان الجمهور المعني بخلق مواطن الشغل من خلال المساعدة في إنشاء الأنشطة هم أصحاب المشاريع الصغيرة الذين لديهم نشاط ينموه؛ الرواد الذين لديهم فكرة عن نشاط معين يريدون تحقيقه؛ والمتقدمين للعمل لحسابهم الخاص والمنظمات غير الحكومية والتجمعات والجمعيات.

4.2- مشروع تعزيز قدرات الفاعلين في ميدان التمويلات الصغرى

يخضع مشروع دعم قدرات الفاعلين في ميدان التمويلات الصغرى لإشراف قسم دعم التمويلات الصغرى والدمج المهني. والمشروع في مرحلته النهائية وسيحل محله مشروع تعزيز تشغيل الشباب ودعم التمويلات الصغرى. وكان هدفه يتمثل في تحسين ولوج الفقراء النشطين اقتصادياً لخدمات مالية يمكن الاعتماد عليها. ويتمويل مشترك من الصندوق العربي للتنمية ومن الحكومة الموريتانية، يركز المشروع عمله على بناء قدرات المتدخلين في عرض الخدمات المالية الصغرى والطلب عليها، ويعتبر تنفيذه جزءاً من تنفيذ الإستراتيجية الوطنية لمكافحة الفقر، والتي تحدد التمويلات الصغرى كأداة رئيسية لخلق فرص العمل والحد من البطالة.

الجدول 7 مهام مشروع تعزيز قدرات الفاعلين في ميدان التمويلات الصغرى مواطن قوته وضعفه

مواطن الضعف الرئيسية	مواطن القوة الرئيسية	المهام والأهداف
- نقص الاندماج في آلية التشغيل - ضعف المشاركة في عمل التمويلات الصغرى.	- مكتسبات يمكن البناء عليها في دعم التمويلات الصغرى. - تطوير الشراكة مع بعض الممولين (البنك العربي للتنمية والصندوق العربي للتنمية الاقتصادية والاجتماعية)	- تحسين ولوج الفقراء النشطين اقتصادياً لخدمات مالية يمكن الاعتماد عليها. - بناء قدرات المتدخلين في عرض الخدمات المالية الصغرى والطلب عليها.

2. البرامج والكيانات الرئيسية التي لا تعتمد على وزارة التشغيل والتدريب المهني وتقنيات الإعلام والاتصال.

توجد خارج هذه الوزارة، هياكل عمومية أخرى تدخلت أو تواصل المشاركة في تصميم وتنفيذ البرامج العمومية للنهوض بالتشغيل وتطويره.

و البرامج والهيكل الرئيسية التي تستهدف مكافحة الفقر وذات محتوى تشغيلي مرتفع قد كانت بالأساس على النحو التالي:

- برنامج التنمية الحضرية (UDP): تطوير البنى التحتية والمرافق الحضرية ؛
- الوكالة الموريتانية لتنفيذ الأشغال العمومية ذات النفع العام، والبنية التحتية.
- التوزيع: الإسكان الاجتماعي والائتمان الصغير والتكوين في مجال البناء.
- شمامة: البنية التحتية والأنشطة الزراعية ؛
- تميمين مبادرات التنمية الجهوية المنصفة: تنمية المجتمع.
- مشروع الحجارة المهيأة: ترقية استخدام المدخلات المحلية ؛
- مشروع تمزة: دعم مستهدف للتنمية الحيوانية ؛
- مشروع لحدادة وبرنامج محاربة الفقر في أفطوط جنوب كاراكورو: دعم التنمية في جيوب الفقر في المناطق المعزولة ؛
- موريتانيا - صندوق كندا لمحاربة الفقر ؛
- شبكات الأمان: لمكافحة التسول والتدخلات في جيوب الفقر المدقع في المناطق الريفية ...
- وكالة تنفيذ المشاريع الصغيرة (CFMS APMA) منذ عام 1999؛
- وكالة النهوض بالتنفيذ الشامل إلى الخدمات (APAUS) منذ عام 2002 ؛
- مكتب مفوض حقوق الإنسان والعمل الإنساني والعلاقات مع المجتمع المدني (CDHAHRSC) منذ عام 2008.
- برنامج النشاطات المدرة للدخل التابع لوزارة الشؤون الاجتماعية و الطفولة والأسرة (MASEF)
- وكالة التضامن من عام 2013 ، لمحاربة الفقر وآثار العبودية ودمج العائدين الموريتانيين من السنغال.

وقد أضيف إلى ذلك مؤخراً إجراءات "صندوق إيداعات التنمية" (CDD)، وهو مؤسسة عامة مستقلة ذات وضع خاص وتتمتع بالشخصية القانونية والاستقلال المالي. وقد تم إنشاؤه بموجب القانون 2011/027 بتاريخ 17 مارس 2011 وهو ملحق بالوزارة الأولى.

التمويلات الرئيسية لصندوق إيداعات التنمية هي:

3.1. صندوق دعم التوظيف

صندوق دعم التوظيف (ESF) هو برنامج أطلق عام 2012 استجابة لمشكلة التوظيف بشكل عام ، ومشكلة توظيف الشباب على وجه الخصوص.

ويتكون من ثلاث عناصر: (1) دعم الأنشطة المدرة للدخل المستدام، وخاصة في المناطق غير المستقرة ، لصالح الفئات الضعيفة، (2) دمج الخريجين العاطلين عن العمل و (3) تشجيع المشروعات الصغيرة جدا.

وقد أوكلت إدارتها إلى صندوق إيداعات التنمية في شكل مأمورية تسيير تستند إلى اتفاقات موقعة ، لكل ولاية ، بين صندوق إيداعات التنمية والدولة ممثلة في وزارة المالية.

وقد تم تفصيل التمويل الممنوح في إطار هذا البرنامج في الجدول أدناه:

الجدول 8 تطور محفظة "صندوق دعم التوظيف"

المجموع	2015	2014	2013	2012	
507	135	280	78	14	مبالغ التمويلات بملايين الأوقية الجديدة
	1 320	2 767	1 009	118	عدد الملفات الممولة

3.2. تمويل القطاع الريفي

تم تقديم التمويل الممنوح بموجب هذه المأمورية في الجدول أدناه:

الجدول 9 تطور محفظة "تمويل القطاع الريفي"

المجموع	2015	2014	2013	
2 611	1 153	1 457	1	عدد الملفات الممولة
403	143	258	0,1	مبالغ التمويلات بملايين الأوقية الجديدة
508	205	179	124	المبالغ الحاصلة من تمويل القطاع الريفي

3.3. المحفظة الخاصة بصندوق دعم التوظيف

3.3.1 الاستثمار لدى النظام المصرفي

تهدف الاستثمارات التي تتم لدى النظام المصرفي إلى تسريع وتيرة التوزيع من قبل البنوك للقروض المخصصة للشركات الصغيرة جدا (TPE) وتنشيط الاستهلاك.

ويتم عرض تطور هذه المحفظة في الجدول التالي:

الجدول 10 تطور المحفظة "الاستثمارات في النظام المصرفي"

2015	2014	2013	2012	
320	320	350		الاستثمار (بملايين الأوقية الجديدة)

3.3.2. خطوط ائتمان الصندوق العربي للتنمية الاقتصادية والاجتماعية

أخذ صندوق إيداع التنمية قرضا مقداره 20 مليون دولار أمريكي من الصندوق الدولي للتنمية الاقتصادية، مخصص بالكامل لتمويل الشركات الصغيرة والمتوسطة. ويتم عرض تطور هذه المحفظة في الجدول التالي:

الجدول 11 تطور محفظة الصندوق العربي للتنمية الاقتصادية والاجتماعية

المجموع	2015	2014	2013	2012	
441	139	175	126		مبلغ التمويلات المقدمة بملايين الأوقية الجديدة
172	35	88	49		عدد الملفات الممولة

3.3.3. الاتفاق مع وزارة التشغيل والتكوين المهني وتقنيات الإعلام والاتصال

وقد وقع صندوق إيداع التنمية اتفاقا مع وزارة التشغيل والتكوين المهني وتقنيات الإعلام والاتصال لتمويل 10 تجمعات ذات نفع اقتصادي يعد كل منها 15 عضوا (150 من الخريجين العاطلين عن العمل) لتعمل في قطاع البناء والأشغال العامة وذلك بغلاف مالي مقداره 40 مليون أوقية موريتانية.

وقد سبق هذا الاتفاق الانتهاء من دراسة حول تحديد نموذج إدارة التجمعات ذات النفع الاقتصادي في قطاع البناء.

الهدف من هذا النشاط هو تعزيز قدرات الفاعلين في هذا القطاع الرافد للنمو والمؤدي إلى خلق مواطن الشغل.

نقاط القوة الرئيسية في صندوق إيداع التنمية هي:

- الإرساء المؤسسي ذي المستوى العالي
- الاستقلال المالي والإداري
- موارد مالية كبيرة
- وجود العديد من الفروع الإقليمية
- الدراية في إدارة الائتمان من أجل التشغيل؛
- تنظيم محكم

نقاط الضعف هي كما يلي:

- انخفاض القدرة على إجراء تقييم مسبق للمشاريع ؛
- خبرة منخفضة في تقييم الضمانات العقارية للحصول على قروض طويلة الأجل
- قلة ميدانية بعض الهياكل
- نقص الخبرة في إدارة المخاطر

البرنامج الوطني المندمج للامركزية والتنمية المحلية وتشغيل الشباب (PNIDDLE / البنك الدولي)، الذي يخلف البرنامج الموريتاني للتنمية الحضرية، يهدف إلى تحسين ولوج الساكنة إلى الخدمات الأساسية ، وتعزيز قدرات التسيير لدى الجهات الفاعلة في مجال اللامركزية، وتحسين موارد المؤسسات البلدية، وتشجيع توظيف الشباب على المستوى المحلي وتعزيز الحكامة المحلية. و ستعنى به خلال مرحلته الأولى (2014-2019)، 100 بلدية، بما في ذلك 32 عاصمة مقاطعة و 58 بلدية ريفية موزعة على 10 من ولايات البلاد الثلاثة عشر.

4 انخفاض المعرفة بالاحتياجات والاستخدام غير الفعال للوسائل

تتسم مؤسسات تأطير التشغيل بتعدد المتدخلين المدفوعين بأهداف مماثلة ، والمنفذين بطريقة غير منسقة لبرامج التشغيل النشطة. استقبال والاستثمار هما وظيفتان يتم التكفل بهما بشكل ضعيف للغاية، و الإجراءات المقام بها لتقوية قابلية توظيف الباحثين عن العمل أقل بكثير مما يُحتاج إليه. ويتم دعم المؤسسات الصغيرة والصغيرة جدا من طرف العديد من مؤسسات وهياكل المشاريع. ويعتبر توفير القروض الصغيرة ووظيفة دعم قد لا تستهدف بالضرورة خلق الوظائف. ثم إن التكوين المهني سواء كان تكوينيا أوليا او تكوينيا مستمرا أو تكوينيا إضافيا يفتقر إلى الموارد.

يلخص هذا الجدول وضعا يتسم بنوعين من أوجه القصور يغذيان بعضهما بعضا : من ناحية ، ضعف دمج نظام حكامة التشغيل ، من جهة أخرى ، وعدم معرفة حجم ما يُحتاج إليه.

1.4- اشكالية اندماج جهاز حكامه التشغيل

تعتبر وزارة التشغيل والتكوين المهني وتقنيات الاعلام والاتصال اليوم في قلب نظام التشغيل و التكوين، ولكن هذه الوزارة تجد صعوبات في فرض نفسها بسبب التغيرات المؤسسية المتكررة والتي توضح الصعوبات في العثور على المجموعة الصحيحة لمواجهة إشكالية التشغيل.

تسمح التشكيلة الجديد من حيث المبدأ ، بتوحيد عناصر مترابطة بقوة وتنتهي لنفس الميدان، لكنها لم تفلح حتى الآن في خلق التآزر الضروري بين مختلف الأقسام المكونة لها.

ومن المشاكل التي طال أمدها عدم الأخذ في عين الاعتبار شمولية القطاع وعدم كفاية الموارد البشرية والمالية المخصصة له حيث كان لذلك آثار على إدارة السياسات والبرامج في سياق تميز بما يلي:

أ- تشتت الجهود المبذولة من طرف السلطات العمومية

ب- التعبئة الضعيفة للموارد المخصصة لترقية التشغيل

ت- غياب التنسيق بين مختلف المتدخلين في القطاع

الضعف الهيكلي للكيانات الإدارية المكلفة بتصوير ومتابعة تنفيذ السياسة الوطنية للتشغيل (المديريات المركزية) تلك المديريات التي لا تحظى بالفعل بما يكفي من الموارد البشرية ذات الكفاءة والتشجيع²⁹ الكافيين ومن أدوات العمل.

كما يواجه القطاع صعوبات تتعلق بعدم وجود رؤية استراتيجية أو عدم الوضوح في تقسيم الأدوار بين الهياكل المكونة له وضعف الموارد البشرية والوسائل المتاحة، وعدم تطبيق المعايير الإدارية المتعارف عليها.

○ التداخل بين وظائف التصور والتنفيذ هو أيضاً أحد المشكلات التي تواجه كل من المديريات المركزية والكيانات الأخرى. هذا هو الحال مع مديرية تعزيز التمويل الأصغر والدمج المهني، التي تنفذ برامج للدمج، والوكالة الوطنية لترقية تشغيل الشباب التي تشارك في تصور سياسة التشغيل فضلا عن المفتشية الداخلية ومديرية التكوين التقني والمهني من جهة والمعهد الوطني لترقية التكوين المهني والفني من جهة أخرى.

تعاني الهياكل المستقلة من اختلالات وظيفية تقل أهميتها أو تكثر حسب تاريخ كل منها وغير مندمجة بالقدر الكافي في الحركة العامة للتشغيل.

29 - الأجرور في الوظيفة العمومية ضعيفة جدا والحال نفسه بالنسبة للترقيات وهي منفصلة عن الإنتاجية والكفاءة

إن إرادة الحكومة في أن تجعل من التشغيل اختياراً ذا أولوية يعوقها تعدد الجهات العمومية المتدخلة، وتداخل مسؤولياتها، وكانت عواقب ذلك ازدواجية العمل وتشتيت الجهود مما يؤثر على وضوح العمل الحكومي وفعاليتها على هذا المستوى.

تقوم مديرية التكوين المهني والتقني، على سبيل المثال، بمراقبة جودة الخدمات المقدمة من مختلف المتدخلين في قطاع التكوين الفني. وهي تطور وتضمن تطبيق معايير الجودة في جهاز التكوين التقني والمهني. هذه المهمة تتداخل مع مهمة المفتشية الداخلية التي تسهر على تطابق التكوين الذي يتم تلقيه في برامج التعليم التقني والمهني ومع مهمة المعهد الوطني لترقية التكوين التقني والفني الذي يحدد، هو أيضاً، المعايير ويضمن الدعم التربوي لمؤسسات التكوين.

ومديرية التشغيل أيضاً، مهمتها، من بين أمور أخرى، إجراء التحقيقات لتوفير معلومات إحصائية موثوق بها عن التشغيل والدمج المهني، في حين أن مديرية الدراسات والبرمجة و التعاون تجمع المعلومات وتعد الإحصائيات ذات الصلة؛ وهي المهمات التي هي أيضاً مهمات مرصد التشغيل على مستوى الوكالة الوطنية لترقية تشغيل الشباب.

إن التواضع الكبير للمبالغ المخصصة لأداء كيانات يفترض فيها أن تلعب دور القاطرة في حركية التشغيل، مقترن بتشتت الموارد المالية والأموال المخصصة للتشغيل لتعدد الهياكل تتسبب في وجود تكاليف تشغيل لكل كيان على حدة مع تنوع الإجراءات و إلى تأثير تزامن تكاليف كان بالإمكان أن تستخدم بشكل أمثل لو أنها أدمجت في جهاز تمويلي واحد.

وتتم ترجمة تشتت الموارد بفعل تعدد الهياكل في تعدد المبالغ المالية المخصصة للتشغيل. و هكذا، نلاحظ:

- صندوق الوكالة الوطنية لترقية تشغيل الشباب لدعم قابلية الشباب للتوظيف من خلال بناء القدرات وبرامج التوظيف الذاتي و الاستثمار/ الدمج التي تخصص لها 30 مليون أوقية موريتانية سنوياً.
- و مشروع تقوية قدرات الفاعلين في ميدان القروض الصغيرة والصغيرة جداً الذي يأتي تمويله بشكل رئيسي من بنك التنمية الأفريقي (ADB) بمبلغ 8 ملايين دولار أمريكي. يوفر الصندوق المذكور أعلاه، خطوط ائتمان لتشجيع التشغيل الذاتي. والمشروع في نهايته ويجري إعادة التفاوض بشأنه مع البنك الإفريقي للتنمية؛
- و يبلغ مبلغ صندوق دعم التوظيف والدمج الذي يتولى صندوق إيداع التنمية مأمورية تسييره مليون أوقية موريتانية لتمويل المشاريع الصغيرة الموجهة نحو التشغيل والدمج.

إن مؤسسات التمويل الصغير جدا، وكذلك مديرية ترقية التمويل الصغير جدا والدمج المهني والهياكل التابعة لها، فضلا عن الوكالة الوطنية لترقية تشغيل الشباب تقوم بتصوير نفس برامج التوظيف الذاتي مع نفس الأهداف، والاستثمار و التكوين، كل حسب جدول أعماله الخاص ؛ كما توجد مرافق مكلفة بالتمويلات والمشاريع الصغيرة جدا، وذلك على مستوى مديرية ترقية التمويل الصغير جدا والدمج المهني. هذه المرافق نفسها موجودة أيضا على مستوى الوكالة الوطنية لترقية تشغيل الشباب ومشروع تقوية قدرات الفاعلين في ميدان القروض الصغيرة والصغيرة جدا.

وفي إطار تمويل المشروعات الصغيرة والصغيرة جدا ومؤسسات التمويل الصغير جدا، والبرنامج الوطني المندمج لمؤسسات التمويل الصغير جدا (PNIME) ومشروع تقوية قدرات الفاعلين في ميدان القروض الصغيرة والصغيرة جدا (PRECAMF) كل هذه البرامج تتقاسم بالكامل الجمهور المستهدف نفسه، مع العلم أن الوكالة الوطنية لترقية تشغيل الشباب (ANAPEJ) تتعاقد مع مؤسسات التمويل الصغير جدا لتمويل المرشحين للتشغيل الذاتي.

صندوق إيداع التنمية و الوكالة الوطنية لترقية تشغيل الشباب (ANAPEJ) وكذلك شبكة وكالة ترقية الصناديق الشعبية للاذخار والقرض (PROCAPEC)، تقوم بالمساعي نفسها، لدى الجهات المانحة نفسها (البنك الإفريقي للتنمية، الصندوق العربي للتنمية الاقتصادية والاجتماعية، البنك الإسلامي للتنمية ...) لتمويل برامج التوظيف الذاتي.

- جميع الهياكل أيضا تقوم بدراسات حول التشغيل والدمج والتكوين لدعم قابلية تشغيل الشباب.

4.1 عدم كفاية نظام المعلومات حول التشغيل

يعتبر نظام المعلومات حول التشغيل متشردم ولا يسمح بإعطاء بيانات كمية ونوعية من شأنها تسهيل اتخاذ القرارات من قبل السلطات العمومية وإبلاغ الجمهور والشركاء الفنيين والماليين عن تحول وضعية التشغيل في البلاد.

لا يوجد حاليا أي نظام لتقييم جميع هذه المبادرات ، بحيث يمكن من إعطاء صورة متكاملة وكمية عنها لإظهار درجة الاستجابة لحاجيات الاستقبال والتمويل والتعزيز قابلية التشغيل ودعم الشركات من جميع الأحجام ، والتي من الممكن أن تخلق فرص عمل من خلال إنشائها أو من خلال توسعها. ومع ذلك، فإن المعرفة الكمية لاحتياجات الاستقبال ، والتمويل ودعم الباحثين عن العمل و إرشادهم، وكذلك تحسين فرص توظيفهم والإشراف عليهم ودعم مشاريعهم المهنية أمر ضروري لتعريف جيد لطبيعة و حجم أدوات سياسة التشغيل، ويسمح بتقييم مدى توافق الوسائل مع الاحتياجات، وذلك من أجل تعامل أفضل مع

تنوع المبادرات وتعزيز تنسيقها مع مرور الوقت. وهي شرط لتنسيق تخصيص الموارد وبالتالي الاستفادة منها على أكمل وجه.

إن وجود نظام معلومات موثوق به من شأنه أن يعطي معلومات مهمة عن ملامح الباحثين عن العمل، بحيث يمكن لأرباب العمل القيام بعمليات الدمج بسهولة أكبر عن طريق مطابقة الملمح المطلوب مع العمل المقترح. ولتحقيق مثل هذا الهدف ، يجب إجراء إصلاح شامل يستهدف دمج مختلف نظم المعلومات المتشردمة الموجودة. ويمكن الاستفادة من تجربة المرصد لتوحيد نظم المعلومات هذه وضمان تقاسم أفضل للبيانات بين مختلف المتدخلين.

4.2 معرفة أفضل للاحتياجات واندماج النشاطات

ويمثل تعدد مراكز التصور واتخاذ القرار على مستوى قطاع التشغيل مشكلة تنسيق الإجراءات التي يتعين اتخاذها واتساقها. ومع ذلك ، فإن جهاز الإدارة الشامل ليس معقدًا فحسب ، ولكنه أيضا غير عملي.

ويبدو ، على العموم ، أنه على الرغم من عمليات إعادة الهيكلة التي تمت في السنوات الأخيرة ، فإن الإرساء المؤسسي لمسألة التشغيل أمر يستحق المراجعة وذلك من أجل ما يلي:

- خلق الظروف المواتية لمراعاة التشغيل في جميع البرامج والسياسات القطاعية كأولوية وطنية شاملة ؛
- تطوير تآزر حقيقي بين أنشطة الهياكل الإدارية المختلفة المسؤولة عن التصور والرصد من ناحية والهياكل التنفيذية المسؤولة عن التنفيذ من ناحية أخرى ؛
- ترشيد الموارد العامة المخصصة لتشجيع التشغيل ؛

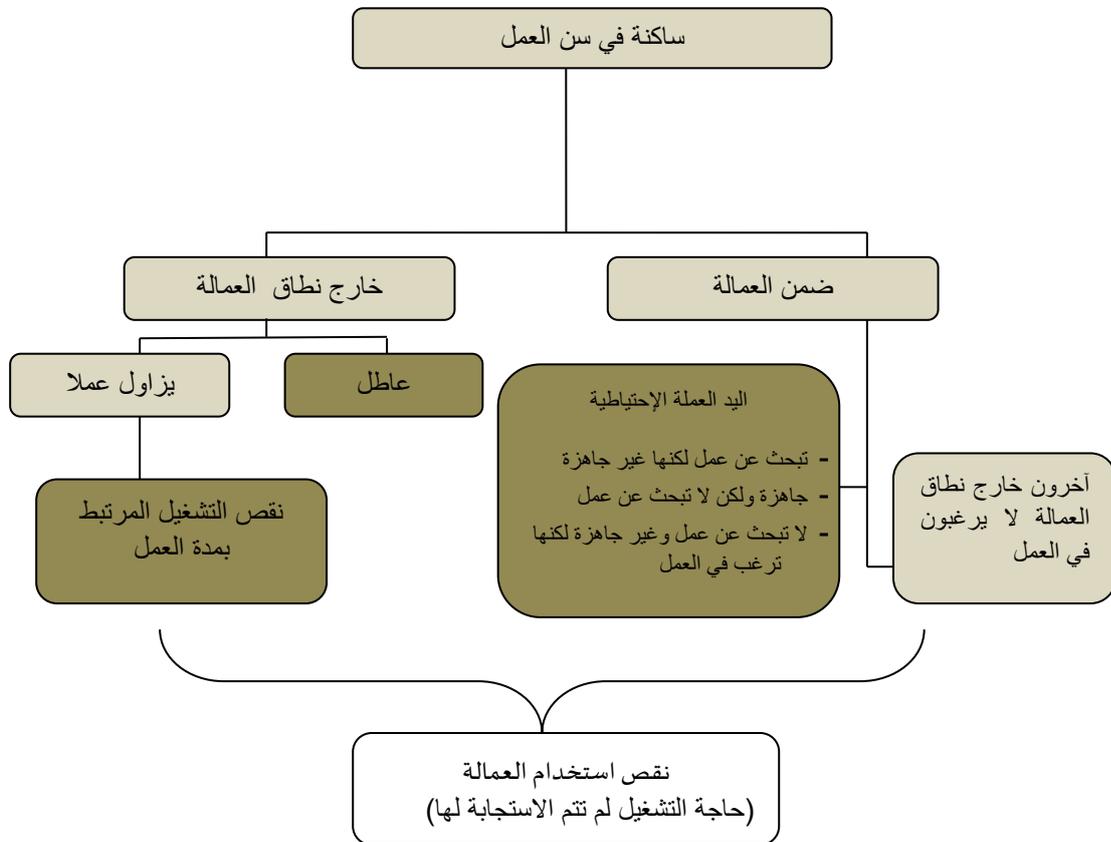
المزيد توجيهه محتوى التكوين التقني والمهني للاحتياجات الحقيقية لفاعلي القطاع الخاص.

الملحق الأول : التحديد الكمي للأعداد التي تواجه مصاعب في الدمج المهني

تكمن المساهمة الرئيسية للاستراتيجية الوطنية للتشغيل والتي من المستحب دمجها في استراتيجية النمو المتسارع والرفاه المشترك في وضع تشخيص لحالة التشغيل مع الأخذ في الاعتبار المفاهيم التي أوصى بها المؤتمر الدولي التاسع عشر للإحصائيين في مجال العمل³⁰.

وخارج نطاق البطالة، نجد من بين التدابير العاكسة لمشاكل عدم كفاية استيعاب القوة العاملة للأشخاص العاملين، نقص استخدام العمالة المرتبط بوقت العمل أو بعدم كفاية كثافته، وحالات الإحباط ومصاعب أخرى في سياق التشغيل لدى الأشخاص خارج العمالة".

الشكل 9 مكونات نقص استخدام اليد العاملة المرتبط بنقص استيعاب عرض العمل



المصدر: مكتب العمل الدولي " التقرير 2، إحصائيات العمل والتوظيف ونقص استخدام اليد العاملة"، المؤتمر الدولي التاسع عشر للإحصائيين في ميدان العمل (جنيف، 2-11 أكتوبر 2013)، قطاع الإحصائيات، جنيف، 2013، الصفحة 23.

30 - " لا يمكن لمؤشر واحد أن يلتقط جميع أشكال الاحتياجات غير الملباة للعمل مقابل أجر أو ربح ، ولا يمكن استخدامه بمفرده كمؤشر شامل لأداء سوق العمل. ولذلك من الضروري استكمال معدل البطالة بتدابير تشير إلى حالات عدم كفاية استيعاب القوى العاملة عند الأشخاص في الشغل وعند أولئك الذين هم خارج العمالة. "، الصفحة 21 ، مكتب الدولي للشغل" ، التقرير الثاني، إحصاءات العمل، والتشغيل ونقص استخدام اليد العاملة"، المؤتمر الدولي التاسع عشر للإحصائيين في مجال العمل (جنيف ، 2-11 أكتوبر 2013) ، قطاع الإحصاءات ، جنيف ، 2013.

هذا المؤتمر، الذي يحتفظ بالمفاهيم الإحصائية للتشغيل وعدم النشاط والبطالة كمرجع، قد أوصى بالنظر في "نقص استخدام القوة العاملة". هذا النقص في الاستخدام يوصف بأنه "حاجة العمل غير الملبأة". وتسميه الاستراتيجية الوطنية للتشغيل بعبارة: "الحاجة الكمية للتشغيل".

كيف تحدد الحاجة غير الملبأة فيما يخص الدمج المهني؟

تتوقف الساكنة الموجودة والتي هي في سن العمل على العوامل الديموغرافية. فهي تزيد مع النمو الطبيعي (عدد المواليد ناقص عدد الوفيات) وتنخفض مع صافي الهجرة (عدد المهاجرين الخارجين ناقص عدد المهاجرين الوافدين).

إذا رمزنا بحرفي: ب ب للسكان الذين هم في سن العمل والذين يتألفون عادة من أشخاص فوق سن 14 عامًا³¹، وبحرف ت، للسكان المهاجرين الصافيين، فسنحصل على السكان الجاهزين للعمل (ب د) بالمعادلة التالية: ب د = ب ب - ت.

تتكون الساكنة الجاهزة للعمل من أربعة فئات:

- ي س: الساكنة الخارجة عن نطاق اليد العاملة، أو غير النشطين البنيويين أو المجتمعيين؛
- ي ك: غير النشطين المرغمين على ذلك بفعل وضعية السوق العمل أو اليد العاملة الاحتياطية؛
- أ ج: اليد العاملة العاطلة؛
- أ و: اليد العاملة الموظفة أو النشطين المشغولين.

يتم تشكيل السكان الذين هم خارج نطاق العمالة (غير النشطين المجتمعيين أو البنيويين)، الممثلين بالحرفين: ي س، من الفئات التي هي بالأحرى موضوعا للسياسة الاجتماعية. وهي ربات البيوت (ف)،

31 - "وفقاً لتعريف منظمة العمل الدولية، يشمل السكان في سن العمل جميع الأشخاص من كلا الجنسين الذين تجاوزوا عمراً محدداً. هؤلاء هم جميع الأشخاص من سن محددة أو سن العمل القانوني وفقاً للاتفاقية (رقم 138، 1973)، فيما يتعلق بالحد الأدنى لسن القبول في العمل. لا يقل الحد الأدنى لسن المحددة وفقاً لهذه الاتفاقية عن العمر الذي يتوقف فيه التعليم الإلزامي. ومع ذلك، يمكن للبلدان تكييفها مع السياق الخاص بها. في حالة موريتانيا، السن القانونية للوصول إلى العمل هي 14 سنة في القطاع الخاص (وفقاً للقانون 017-2004، المادة 153). وبما أن الحد الأدنى هو 14 عاماً والحد الأقصى هو 64 عاماً، يحدد المكتب الوطني للإحصاء السكان الذين هم في سن العمل بأنهم جميع الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين 14 و 64 عاماً. ووفقاً للمكتب الوطني للإحصاء، وفي "وضعية التشغيل والقطاع غير المصنف في موريتانيا عام 2017"، أغسطس 2017، صفحة 21. فسيشمل عمل الأطفال، كما أفاد ENE-SI 2017 المسح الوطني حول التشغيل والقطاع غير المصنف 2017 حوالي 7500 طفل من 10 إلى 13 سنة في عام 2017. وبالنظر إلى ضعف هذا العدد، فضلنا، من أجل تحليل الحاجة إلى الدمج المهني، أن نضع في عين الاعتبار فقط السكان في سن العمل. هذا الاختيار لا يحكم مسبقاً في موضوع الحاجة إلى التعامل مع قضية عمل الأطفال كمسألة اجتماعية ذات أهمية أساسية وداعية إلى إدارة خاصة لحقوق الطفل.

الأشخاص المتقاعدين من العمل بسبب السن أو الإعاقة (أ) ، المتقاعدين والأشخاص الذين يتلقون الرعاية (ر) وتلاميذ أو طلاب المدارس أو الأشخاص قيد التدريب (س). حيث يمكن تمثيل الأشخاص غير النشطين المجتمعيين أو البنيويين بالمعادلة:

$$ي = س + ف + أ + ر + س.$$

أما الأشخاص العاطلين عن العمل رغما عنهم، ي ج ، فهم أشخاص في سن العمل وقد يكونون مستعدين للحصول على عمل ، إذا ما أتاحت لهم الفرصة.

وهم يختلفون عن النشطين الذين هم في حالة بطالة، لكونهم على العكس من هؤلاء الآخرين، لم يبحثوا بطريقة نشطة عن عمل خلال الشهر السابق لمقابلتهم.

ويقترح أيضا قياس الحاجة فيما يخص الدمج المهني (د) كمجموع عدد اليد العاملة الاحتياطية (غير النشطين رغما عنهم) وعدد النشطين في حالة بطالة. ويمكن الحصول عليه بالمعادلة: $د = ي + ج + أ.$

ويمكن الحصول عليه من جهة أخرى بالفرق بين السكان الجاهزين للشغل والذين هم في سن العمل ب د وجمع غير النشطين البنيويين والنشطين المشغولين كما يلي: $د = ب - د - (ي + س + أ) = ب - ب - (ت + ي + س + أ).$

2. التحديد الكمي للحاجة إلى الدمج المهني عام 2017

لقياس الحاجة غير الملباة للتشغيل، أخذنا في الاعتبار السكان الذين تصل أعمارهم إلى 10 سنوات وأكثر. ومن الضروري منطقياً، لتحديد الحاجة غير الملباة من حيث الدمج المهني النظر فقط للسكان الذين تبلغ أعمارهم 15 سنة وأكثر.

ومع ذلك، فإن عمل الأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين 10 و 14 عامًا هو أمر لا يستهان به ومن المستحسن مراعاته و اعتباره حقيقة تفرضها حالة الفقر ويتوجب القضاء عليها في أقرب وقت ممكن. ولهذا الغرض بالتحديد ، من المهم عدم حذف عرض البيانات الكمية عن عمل الأطفال.

في الاتفاقيات الإحصائية الدولية المتعلقة بالتشغيل، يعتبر الأشخاص غير النشطين فئة محددة بشكل افتراضي. فقط السكان النشطين (أو القوى العاملة) يتم تحديدهم بشكل إيجابي. الأشخاص النشطون (اليد العاملة) لديهم شغل (يد عاملة مشغلة) أو يبحثون عن شغل (عمالة عاطلة عن العمل). الأشخاص غير النشطين (السكان خارج نطاق العمالة) هم الأشخاص آخرون.

باستخدام البيانات المأخوذة من مسح عام 2017 الخاص بالتشغيل والقطاع غير المصنف، من أجل تحليل نشاط السكان، أخذنا في الاعتبار الأفراد الذين تصل أعمارهم إلى 14 سنة وأكثر. لذلك اعتمدنا تعريفاً مختلفاً قليلاً عن تعريف مكتب الإحصاء الوطني الذي يعتبر السكان النشطين (أو اليد العاملة) كمجموع عدد الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين 14 و 64 عام، والذين يعملون والذين هم عاطلون عن العمل. لقد قمنا بتضمين الأشخاص النشطين أو العاطلين عن العمل والذين تصل أعمارهم أكثر من 64 سنة³² في القوى العاملة.

الملحق 2: الجداول

الملحق 2 – الجدول 1 بنية السكان من حيث نوع النشاط 2017

المجموع	النشيطون المشغولون	العاطلون عن العمل	غير النشطين المحتاجين للتشغيل	غير النشطين المجتمعيين	خصائص السكان الذين تصل أعمارهم
---------	-----------------------	-------------------	----------------------------------	---------------------------	-----------------------------------

³² - مع هذا التمييز، نحفظ بالمفهوم نفسه للسكان النشطين كما هو الحال لدى المكتب الوطني للإحصاء. وهكذا ، تشمل القوى العاملة جميع الأشخاص من كلا الجنسين الذين يوفرون خلال الفترة المرجعية العمل المتاح لإنتاج السلع والخدمات والذين يتشكلون جزءاً من قطاع الإنتاج على النحو المحدد من طرف نظام المحاسبة الوطنية.

332518	33%	1%	3%	1%	26%	3%	18-14 سنة
179918	18%	1%	2%	1%	10%	5%	24-18 سنة
151448	15%	1%	2%	1%	2%	9%	34-25 سنة
203934	20%	1%	1%	3%	0%	15%	59-35 سنة
31948	3%	0%	0%	2%	0%	1%	64-60 سنة
101464	10%	0%	0%	8%	0%	2%	65 سنة وأكثر
1001230	100%	3%	9%	15%	38%	35%	المجموع بالنسب المئوية
	1001230	29943	93305	148124	379509	350349	المجموع

المصدر : معطيات المسح الوطني حول التشغيل والقطاع غير المصنف 2017- المكتب الوطني للإحصاء

الملحق 2 الجدول 3 بنية غير النشطين المجتمعيين

المجموع	بالإختبار أو المتكفل بهم	المتكفل بهم	الصحة أو الشيخوخة	التمدرس أوالتكوين	النساء في البيوت	أعداد غير النشطين المجتمعيين	سبب عدم النشاط
100,00%	2,99%	34,99%	14,79%	37,90%	34,99%	1001230	المجموع

100,00%	3,16%	1,94%	22,62%	63,53%	1,94%	300573	الذكور
100,00%	2,92%	49,17%	11,44%	26,91%	49,17%	700657	الإناث
							الفئات العمرية
100,00%	2,52%	7,90%	3,08%	77,51%	7,90%	332518	18-14 سنة
100,00%	4,75%	25,66%	3,64%	54,00%	25,66%	179918	24-18 سنة
100,00%	4,13%	62,55%	4,95%	14,27%	62,55%	151448	34-25 سنة
100,00%	2,79%	75,12%	13,76%	1,27%	75,12%	203934	59-35 سنة
100,00%	1,03%	42,81%	50,13%	0,28%	42,81%	31948	64-60 سنة
100,00%	0,73%	16,06%	78,59%	0,33%	16,06%	101464	64 سنة فما فوق
							المستوى الدراسي
100,00%	3,18%	54,38%	31,24%	2,97%	54,38%	197345	بلا مستوى
100,00%	3,69%	40,10%	14,89%	28,69%	40,10%	505814	الابتدائي
100,00%	1,69%	13,62%	3,38%	76,71%	13,62%	274260	الثانوي
100,00%	1,49%	11,96%	7,96%	76,15%	11,96%	23814	العالي

المصدر : معطيات المسح الوطني حول التشغيل والقطاع غير المصنف 2017- المكتب الوطني للإحصاء

الملحق 2 – الجدول 4 بنية غير النشطين المكرهين من طرف حالة سوق العمل

المجموع	الموقف إزاء تشغيل اليد العاملة الاحتياطية				% حسب الجنس والوسط والمستوى الدراسي
	على استعداد في حال وجود فرصة	محبط أو عاجز	في انتظار التأكيد	في انتظار الانتعاش	
345410	156121	103296	6250	79743	المجموع

63%	71%	64%	45%	47%	% النساء
54%	54%	55%	13%	59%	% الريفيين
					المستوى الدراسي
20%	22%	16%	4%	24%	بدون مستوى
60%	60%	61%	22%	60%	الإبتجائي
17%	16%	21%	60%	13%	الثانوي
2%	2%	2%	14%	3%	العالي

المصدر : معطيات المسح الوطني حول التشغيل والقطاع غير المصنف 2017- المكتب الوطني للإحصاء

الملحق 2 - الجدول 5 عدد الأشخاص ذوي الحاجة التشغيل حسب الجنس والفئة العمرية

أعداد غير النشطين رغما عنهم أو العاطلين					
المجموع	الفئات العمرية				الجنس
	64 سنة فما فوق	63-35 سنة	34-25 سنة	24-14 سنة	
181240	15292	54739	45866	65343	الذكور
262290	10607	80821	79089	91773	الإناث
443530	25899	135560	124955	157116	المجموع

المصدر : معطيات المسح الوطني حول التشغيل والقطاع غير المصنف 2017- المكتب الوطني للإحصاء

الملحق 2- الجدول 6 نسبة الحاجة من حيث التشغيل حسب الجنس والفئة العمرية

المجموع	الفئة العمرية				الجنس
	64 سنة فما فوق	64-35 سنة	34-25 سنة	24-14 سنة	
28,39%	35,72%	18,14%	28,77%	48,59%	الذكور
48,96%	56,21%	34,26%	52,94%	69,80%	الإناث
37,77%	41,99%	25,21%	40,46%	59,08%	المجموع

المصدر : معطيات المسح الوطني حول التشغيل والقطاع غير المصنف 2017- المكتب الوطني للإحصاء

الملحق 2 الجدول 7 أعداد غير النشطين رغما عنهم أو العاطلين حسب المستوى الدراسي والوسط

المستوى الدراسي					وسط الإقامة
المجموع	العالي	الثانوي	الإبتدائي	بدون مستوى	
226983	15582	75861	112537	23003	الحضر
216549	724	13200	145004	57621	الريف
443532	16306	89061	257541	80625	المجموع

المصدر : معطيات المسح الوطني حول التشغيل والقطاع غير المصنف 2017- المكتب الوطني للإحصاء

الملحق 2 الجدول 8 الحاجة إلى التشغيل حسب الجنس والمستوى الدراسي

المجموع	المستوى الدراسي				الجنس
	العالى	الثانوي	الابتدائي	بدون مستوى	
28%	24%	34%	30%	21%	الذكور
49%	36%	53%	52%	41%	الإناث
38%	27%	42%	40%	32%	المجموع

المصدر : معطيات المسح الوطني حول التشغيل والقطاع غير المصنف 2017- المكتب الوطني للإحصاء

الملحق 2 الجدول 9 قطاع ووسط تشغيل الأطفال أقل من 14 سنة

المجموع	الخدمات	البناء والأشغال العامة	الصناعة والطاقة	المعادن	الصيد	الزراعة والغابات إلخ	الوسط
1798	919	326	313	0	170	70	الحضر
5735	593	161	500	37	112	4332	الريف
7533	1512	487	813	37	282	4402	المجموع

المصدر : معطيات المسح الوطني حول التشغيل والقطاع غير المصنف 2017- المكتب الوطني للإحصاء

الملحق 2 - الجدول 10 بنية التشغيل حسب النشاط الاقتصادي والوسط والطبيعة المؤسسية

وحجم المؤسسة

العدد الإجمالي	المجموع ب %	قطاع النشاط						مؤسسة التشغيل		الوسط
		الخدمات	البناء والأشغال العامة	الصناعة والطاقة	المعادن	الصيد	الزراعة والغابات إلخ.	أ لحجم	الطبيعية	
148015	20,2	14,4	0,6	3,7	0,1	0,2	1,2	شخص واحد		

106015	14,4	7,5	2,2	2,4	0,1	1,3	0,9	2 إلى 5 عمال	القطاع الخاص	الحضر
27921	3,8	2,2	0,3	0,6	0,1	0,4	0,2	6 إلى 20 عاملا		
18620	2,5	1,2	0,2	0,5	0,6	0,1	0,1	أكثر من 20 عاملا		
41833	5,7	4,1	0,8	0,2	0,0	0,0	0,6	غير معلن		
66242	9,1	7,9	0,2	0,6	0,1	0,1	0,2	غير معلن	العمومي	
408646	55,7	37,3	4,3	7,9	1,0	2,1	3,1		المجموع	
163375	22,2	6,7	0,2	3,3	0,1	0,0	11,9	شخص واحد	القطاع الخاص	الريف
85699	11,4	1,6	0,6	0,8	0,1	0,4	8,1	2 إلى 5 عمال		
9992	1,4	0,4	0,1	0,1	0,0	0,0	0,7	6 إلى 20 عاملا		
3701	0,5	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,3	أكثر من 20 عاملا		
59486	7,8	2,2	0,4	0,4	0,0	0,0	4,9	غير معلن	العمومي	
7285	1,0	0,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	غير معلن	المجموع	
329538	44,3	12,0	1,2	4,7	0,2	0,5	25,8			
	100,0	49,3	5,5	12,6	1,2	2,6	28,9			المجموع ب %
730651		361593	40792	92528	8937	19036	215298			العدد الإجمالي

المصدر: المسح الوطني حول التشغيل والقطاع غير المصنف 2017- ترجيح الإحصاء العام للسكان والمساكن.

الملحق 2 - الجدول 11 حصة النشطين المشغولين في القطاع العمومي حسب قطاع النشاطات ومستوى الدراسة سنة 2017

المجموع	قطاع النشاط						المستوى الدراسي
	الخدمات	البناء والأشغال العامة	الصناعة	المعادن	الصيد	الزراعة... إلخ.	
1,1	2,1	2,4	1,7	2,2	3,5	0,0	بدون مستوى الأساسي
3,3	6,1	2,5	1,7	4,0	1,1	0,2	الثانوي
26,4	35,1	2,9	11,1	9,4	5,0	3,6	العالي
59,4	64,0	52,8	47,6	15,3	33,9	40,9	المجموع
10,1	18,0	3,9	4,8	8,4	3,7	0,6	

المصدر: معطيات المسح الوطني حول التشغيل والقطاع غير المصنف 2017- المكتب الوطني للإحصاء

المجموع	مكان العمل						
	الخدمات	البناء والأشغال العامة	الصناعة والطاقة	المعادن	الصيد	الزراعة والغابات، إلخ.	
15,7	15,5	19,3	7,3	12,5	23,1	18,8	متجول أو سيارة
3,5	1,6	41,8	1,6	2,5	0,0	0,7	سكن الزبناء

26,5	36,8	17,4	26,6	6,1	16,8	15,4	مركز على الشارع العام أو السوق العمومية
8,4	9,4	2,5	18,1	0,4	1,0	4,4	عامل في مقر السكن
34,5	23,1	15,3	20,1	77,6	58,9	56,7	مقرمهي
100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	المجموع

الملحق 2 - الجدول 12 مكان عمل النشطين المشغولين حسب قطاع النشاط سنة 2017

الجدول 13 مكان عمل النشطين المشغولين حسب المستوى الدراسي سنتي 2012-2013

المجموع	المستوى الدراسي				مكان العمل
	العالي	الثانوي	الاساسي	بدون مستوى	
15,7	9,4	13,8	17,1	14,1	متجول أو سيارة
3,5	2,3	2,4	3,7	3,8	سكن الزبناء
26,5	19,7	26,6	24,7	31,7	مركز على الشارع العام أو السوق العمومية
19,8	1,9	15,2	22,6	18,0	عامل في مقر السكن
34,5	66,6	41,9	31,9	32,3	مقرمهي
100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	المجموع

الملحق 2 - الجدول 14 الوضع في التشغيل ونمط التعويض حسب قطاع النشاط في سنتي 2012-

2013

المجموع	قطاع النشاط					الوضعية في الشغل ونمط التعويض
	الخدمات	البناء والأشغال العامة	الصناعة والطاقة	المعادن	الصيد	

43,2	52,9	87,8	40,5	86,3	69,8	15,1	الأجراء الأجر الثابت (الشهر، 15 يوم، أسبوع) أو اليوم أو الساعة لإنهاء المهمة
31,1	44,7	28,5	22,1	71,6	19,6	11,7	
3,0	1,7	22,8	5,4	2,3	2,7	0,4	
9,1	6,6	36,6	13,0	12,5	47,5	2,9	
41,9	41,4	11,2	55,5	12,5	25,2	45,3	مستقلين أجرة ارباح
1,3	1,2	1,4	1,4	0,0	4,9	1,2	
40,5	40,2	9,9	54,1	12,5	20,3	44,1	
14,9	5,6	0,9	3,9	1,2	5,0	39,7	مساعدون أسريون عيني(منتجات تغذية) بدون تعويض
6,1	0,4	0,2	0,6	0,0	3,6	19,7	
8,8	5,2	0,7	3,3	1,2	1,4	19,9	
100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	المجموع

الملحق 2 الجدول 15 الوضعية في الشغل ونمط التعويض في القطاع الخاص حسب المستوى
الدراسي 2012-2013.

الملحق 2 - الجدول 16 متوسط مدة العمل بالأيام والساعات حسب المستوى الدراسي للعمال 2012-

13

المستوى الدراسي					فترة العمل الأسبوعية
المجموع	العالي	الثانوي	الابتدائي	بدون مستوى	
					المتوسطات

المجموع	المستوى الدراسي				الوضعية في الشغل ونمط التعويض
	العالي	الثانوي	الاعدادي	بدون مستوى	
43,2	87,3	65,6	36,5	31,4	الأجراء الأجر الثابت (الشهر، 15 يوم، أسبوع) أو اليوم أو الساعة لإنهاء المهمة.
31,1	82,1	54,0	23,4	19,5	
3,0	3,3	2,8	3,1	2,7	
9,1	1,8	8,7	10,0	9,2	
41,9	10,1	26,7	48,2	46,4	مستقلين أجرة ارباح
1,3	0,5	1,2	1,3	1,6	
40,5	9,6	25,5	46,9	44,7	
14,9	2,6	7,7	15,3	22,2	مساعدون أسريون عيني(منتجات تغذية) بدون تعويض
6,1	0,1	1,6	6,4	10,0	
8,8	2,5	6,2	8,9	12,2	
100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	المجموع

7	5	6	7	7	عدد الأيام في الأسبوع
56	40	46	56	60	عدد الساعات في الأسبوع
730426	44434	121741	390064	174187	مجموع الأعداد

الملحق 2 - الجدول 17 متوسط مدة العمل الاعتيادية بالساعات حسب الوضعية ونمط التعويض

المجموع	المستوى الدراسي				نمط التعويض
	العالى	الثانوي	الابتدائي	بدون مستوى	
49,5	40,3	44,0	55,2	59,1	الأجراء الأجر الثابت (الشهر، 15 يوم، أسبوع) أو اليوم أو الساعة لانتهاء المهمة.
49,1	40,1	41,9	57,9	62,3	
55,6	53,8	56,0	55,1	57,6	
49,0	45,3	49,0	49,1	49,2	
55,6	46,8	53,1	56,1	55,1	مستقلين أجرة ارباح
54,3	27,6	30,2	58,7	51,6	
55,7	47,7	54,5	56,0	55,2	
65,5	46,6	45,6	61,5	68,1	مساعدون أسريون عيني(منتجات تغذية) بدون تعويض
63,6	50,4	67,3	58,7	66,1	
66,3	46,1	39,0	64,1	69,5	
55,2	40,5	46,2	56,1	60,4	المجموع

الملحق 2 - الدول 18 ظروف تعاقد الشغل لأجراء القطاع الخاص.

المجموع	المستوى الدراسي				مؤشرات نوعية التشغيل
	العالى	الثانوي	الابتدائي	بدون مستوى	ب % لأعداد الأجراء
262518	32067	75171	60834	94446	أعداد الأجراء في القطاع الخاص
76,4	90,0	84,7	73,0	60,5	عقد أجير
29,8	69,2	51,1	13,0	6,5	عقد مكتوب

46,6	20,7	33,7	60,0	54,1	عقد شفهي بيان مرتب إعلان الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي
35,1	77,1	56,3	18,4	9,6	
7,4	27,9	14,4	2,3	0,6	
305433	4504	32486	187946	80497	أعداد المستقلين في القطاع الخاص
8,6	48,0	12,2	6,4	10,4	المحاسبة التسجيل في السجل التجاري
1,2	44,0	2,2	0,7	0,0	

الملحق 2 الجدول 19 تطور الراتب الشهري الأدنى الخام النافذ 31 دجبر من السنة 2004 إلى 2014

2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	السنة
30000	30000	30000	30000	30000	21041	21041	21041	21041	21041	21041	12802	المبلغ الشهري

الملحق 2- الجدول 20 متوسط الدخل الشهري حسب مستوى الدراسة وقطاع النشاط 201-2012

المجموع	المستوى الدراسي				قطاع النشاط
	عالي	ثانوي	ابتدائي	بدون مستوى	
29757	130448	29524	24302	40207	الزراعة والغابات ...
60055	86322	74514	56822	58904	الصيد
98710	149103	100949	44114	30559	المعادن
29080	107843	47528	20640	19695	الصناعة والطاقة
50155	79522	49315	50845	47666	البناء والأشغال العامة
47982	100261	59536	39323	30742	الخدمات
44947	101102	59268	31483	35198	المجموع

الملحق 2- الجدول 21 متوسط الدخل الشهري حسب الوضعية في الشغل وقطاع النشاط 2012-

2013

المجموع	الدخل المقدر بالأوقية للشهر						نمط التعويض
	قطاع النشاط						
	الخدمات	البناء والأشغال العامة	الصناعة والطاقة	المعادن	الصيد	الزراعة والغابات إلخ	
							الأجراء
39198	39517	49249	44439	119404	54926	29212	الأجر الثابت

47870	50043	46258	47398	20313	57015	55200	لليوم أو لساعة العمل لأنتهاء المهمة
49996	49224	57718	38780	30159	58921	72503	
30242	34039	48083	16804	23971	83703	30860	مستقلون يعملون بالفائدة

بنية	دخل بالأوقية	الضواريب	إحصائيات	الوحدات	متغيرات
------	-----------------	----------	----------	---------	---------

ملحق 2- الجدول 22 دالة الدخل الشهري في موريتانيا حسب الوسط (المسح الوطني حول التشغيل والقطاع المصنف 2017)

			10,6702	لوغاريتم	متوسط الدخل الشهري الملاحظ بالأوقية
100%	43052			حسابي	متوسط الدخل الملاحظ
100%	43052			حسابي	متوسط الدخل المقدر
					مكونات متوسط الدخل الملاحظ
52,65%	22665	10,03		حسابي	الثابت
					خصائص رأس المال البشري
5,63%	2422	0,04	2,5	حسابي	عدد سنوات الدراسة
7,85%	3378	0,01	9,2	حسابي	عدد سنوات التجربة المهنية
					الخصائص الشخصية
28,12%	12107	0,54	65,33%	نسبة %	جنس الذكور
-0,57%	-247	-0,11	5,51%	نسبة %	امراة مطلقة
4,45%	1918	0,09	53,69%	نسبة %	رب أسرة
0,81%	349	0,26	3,22%	نسبة %	أجنبي- مستوى دراسي عالي
					ظروف التشغيل ونوع المؤسسة
16,86%	7259	0,30	52,87%	نسبة %	عامل مستقل
-5,52%	-2375	-0,13	36,53%	نسبة %	الحصول على أجر ثابت
-10,97%	-4723	-0,24	44,01%	نسبة %	عامل ذاتي واحد
0,45%	195	0,14	3,34%	نسبة %	مؤسسة بها أكثر من 20 عاملا
0,96%	415	0,05	21,17%	نسبة %	مكتتب على أساس العلاقة الشخصية
4,51%	1942	0,41	10,67%	نسبة %	الحصول على بيان للراتب
1,52%	656	0,26	5,54%	نسبة %	الانتماء لنقابة عمالية
0,55%	237	0,11	4,53%	نسبة %	معلن لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي
0,90%	386	0,11	7,84%	نسبة %	تلقي التدريب في شركة
					قطاع التشغيل
-5,19%	-2234	-0,21	23,54%	نسبة %	الزراعة

0,56%	239	0,17	3,08%	نسبة %	الصيد
0,07%	31	0,05	1,39%	نسبة %	المعادن
-3,64%	-1565	-0,26	13,57%	نسبة %	الصناعة التحويلية والمياه والطاقة
-0,01%	-3	0,00	6,26%	نسبة %	البناء والأشغال العامة
631326					عدد الملاحظات
22%					ر ² (نسبة المتغير المشروح على...)

الملحق 2- الجدول 23 النسبة المئوية للعمال المنتمين لأسر فقيرة وعلاقة دخلهم المتوسط بمتوسط إنتاجية القطاع.

النتائج الداخلي الخام للشغل/متوسط دخل النشطين المشغولين الفقراء	النتائج الداخلي الخام للشغل/متوسط دخل النشطين المشغولين الفقراء	متوسط دخل النشطين المشغولين ألف أوقية جديد/السنة	النسبة المئوية للنشطين المشغولين الفقراء	العدد الاجمالي للنشطين المشغولين الفقراء	مجموع أعداد النشطين المشغولين	قطاعات النشاط
158%	39,333	27,2%	83202	305972	الزراعة	
248%	44,227	24,4%	4773	19525	الصيد	
5075%	49,614	6,2%	899	14431	المعادن	
337%	43,605	4,9%	3098	63388	الصناعة	
337%	44,081	18,2%	10586	58090	البناء والأشغال العامة	
288%	42,450	64,2%	209003	325797	الخدمات	
339%	41,143	40,1%	316024	787203	المجموع	

الملحق 2 – الجدول 26 النشطون المشغولون الذين بحثوا عن الحصول على عمل آخر خلال الأسبوع السابق للمسح.

المجموع	المستوى الدراسي				
	العالى	الثانوي	الابتدائي	بدون مستوى	
23125	1557	5477	10051	6040	الأعداد التي
3,17%	3,50%	4,50%	2,58%	3,47%	النسبة المئوية لمن سبق لهم أن بحثوا عن شغل
					دافع البحث عن شغل
68,3%	69,9%	84,1%	65,2%	58,5%	زيادة الدخل
49,8%	67,3%	32,9%	53,3%	55,0%	تحسين ظروف العمل
38,0%	33,8%	35,8%	39,5%	38,5%	الحصول على عمل أكثر تأمينا
7,4%	15,3%	17,3%	5,2%	0,0%	العمل 40 ساعة في الأسبوع
8,44%	18,69%	14,02%	6,84%	3,41%	غير ذلك

الملحق 2- الجدول 27 نمط البحث عن شغل حسب نوع العاطلين ومستواهم المدرسي.

العاطلون الباحثون عن أول شغل					العاطلون الذين فقدوا عملا سابقا					نمط البحث عن شغل / المستوى الدراسي
المجموع	العالى	الثانوي	الابتدائي	بدون مستوى	المجموع	العالى	الثانوي	الابتدائي	بدون مستوى	
56%	15%	51%	64%	52%	67%	53%	75%	67%	61%	العلاقات الشخصية
12%	2%	5%	17%	9%	5%	1%	2%	6%	4%	غير ذلك
6%	1%	8%	6%	3%	11%	7%	9%	11%	15%	مباشرة لدى المشغلين
10%	43%	21%	2%	0%	2%	9%	5%	0%	0%	مسابقات
7%	0%	2%	7%	18%	7%	0%	3%	9%	7%	بحث في الشارع
5%	3%	4%	3%	17%	5%	0%	1%	6%	12%	يبحث عن إنشاء مؤسسة
3%	15%	5%	0%	0%	1%	14%	0%	1%	0%	إعلانات صغيرة (صحف، إلخ.)

1%	19%	1%	0%	0%	1%	15%	1%	0%	0%	الوكالة الوطنية لترقية تشغيل الشباب
0%	1%	1%	0%	0%	1%	0%	3%	1%	1%	مكتب تشغيل
1%	3%	1%	0%	0%	0%	1%	0%	0%	0%	بعد تجربة تريض
100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	المجموع
120360	7209	34037	64493	14621	72928	3341	17244	43702	8641	الأعداد
100%	6%	28%	54%	12%	100%	5%	24%	60%	12%	النسبةئوية

الملحق 2- الجدول 28 الأشخاص الراغبين في العمل المستقل أو إدارة الأعمال حسب المستوى الدراسي ونوعية النشاط

المجموع	نوع النشاط				المستوى المدرسي
	العاطلون المشغولون	العاطلون فعلا	غير النشطين رغما عنهم	غير النشطين	
59%	60%	33%	65%	60%	بدوم مستوى
43%	42%	29%	50%	45%	الابتدائي
18%	20%	17%	29%	12%	الثانوي
7%	5%	9%	13%	4%	العالي
41%	44%	25%	52%	35%	العموم

الملحق 2- الجدول 29 عدد الأشخاص المفضلين للشغل المستقل حسب مستواهم الدراسي ودافع تفضيلهم

المجموع	المستوى الدراسي				دافع الأشخاص المحتاجين لعمل لتفضيل خلق عمل مستقل
	عالي	ثانوي	ابتدائي	بدون مستوى	
15333	104	1773	5411	8045	لا يعتقدون أنه بإمكانهم الحصول على عمل مأجور

55342	236	7233	20524	27349	للاستفادة أكثر
10729	0	521	2851	7357	مرونة مواقبت العمل
13034	326	2762	4801	5145	أعمال أكثر تنوعا وأهمية
31870	566	4566	11011	15727	أن يكون المرء سيد نفسه
4081	0	699	1971	1411	غير ذلك
130389	1232	17554	46569	65034	المجموع

الملحق 2- الجدول 30 الأشخاص الراغبون في عمل مأجور حسب المستوى الدراسي ونوع النشاط

المجموع	نوع النشاط				المستوى الدراسي
	النشطون المشغولون	العاطلون الفعليون	غير النشطين رغما عنهم	غير النشطين	
29%	30%	53%	23%	27%	بدون مستوى
48%	53%	62%	40%	43%	الابتدائي
75%	77%	76%	61%	81%	الثانوي
91%	93%	88%	87%	92%	العالي
50%	49%	65%	37%	54%	المجموعة

الملحق 2- الجدول 31 عدد الأشخاص الذين يفضلون العمل المأجور حسب مستواهم الدراسي ودافع تفضيلهم.

المجموع	المستوى الدراسي				السبب في أن الأشخاص المحتاجين لعمل قد يختارون العمل المأجور
	عالي	ثانوي	ابتدائي	بدون مستوى	
110239	985	14034	38772	56448	لا يعتقدون أنه بإمكانهم الاعتماد على أنفسهم في ظروف جيدة
33531	1732	10656	10060	11083	يرجون الاستفادة أكثر
97009	6253	27244	36605	26907	للحصول على عمل مضمون وأجر مرضي
3522	1205	949	911	457	يعتقدون بإمكانية الترقية
5276	161	1429	2251	1435	الاستفادة من الخدمات الاجتماعية
3382	0	960	788	1654	غير ذلك
252979	10336	55272	89387	97984	المجموع

الملحق 2 – الجدول 32 الأشخاص الراغبون في عمل مأجور لدى الإدارة أو المؤسسات العمومية

المجموع	نوع النشاط				المستوى الدراسي
	النشطون المشغولون	عاطلون فعليون	غير نشطون رغما عنهم	غير نشطون	
19%	20%	31%	13%	21%	بدون مستوى
34%	36%	41%	28%	35%	الابتدائي
69%	68%	60%	57%	79%	الثانوي
81%	81%	85%	75%	82%	العالي
39%	37%	47%	28%	50%	المجموع

لائحة الأشخاص الذين تم الإلقاء بهم

المسئولية	الاسم واللقب
-----------	--------------

وزارة التشغيل والتكوين المهني وتقنيات الاعلام والاتصال	
وزير	معالي السيد سيدنا عالي ولد محمد خونة
أمين عام	السيد محمد ولد هبية
مكلف بمهمة	السيد محمد سليمان ولد حبيب
مستشار فني	السيد عبد الله ولد أواه
مدير التشغيل	محمد الشيخ سيدي الحبيب
مدير الدراسات والبرمجة والتعاون	السيد سيد المختار ولد أحمد الهادي
مدير التكوين الفني والمهني	سيد أحمد ولد أيوه
مدير ترقية التمويلات الصغيرة والدمج المهني	حمدي ولد بكاي
وزارة الاقتصاد والمالية	
مدير استراتيجية النمو المتسارع والازدهار المشترك.	السيد سيد ولد زنفور
وزارة الاسكان والعمران والاستصلاح الترابي	
مدير الدراسات والبرمجة والتعاون	السيد سيد عبد الله سيد محمد لعزیز
المعهد الوطني لترقية التكوين الفني والمهني	
المدير العام	محمد الأمين السيد
رئيس قطاع الهندسة التربوية	أحمدو مان
الوكالة الوطنية لترقية تشغيل الشباب	
المدير العام	السيد بيت الله ولد أحمد لسود
المدير العام المساعد	السيد عبد الفتاح ولد عبد الفتاح
مدير التشغيل	السيد سيد ولد محمد
مدير مرصد التشغيل	محمدو ولد عبد الله
مدير تنمية الكفاءات	السيد البشير ولد عبد الرزاق
مستشار مكلف بالمتابعة والتقييم	السيد محمد الرازي ولد محمد المختار
مستشارة	السيدة فاطمة منت معيوف
مستشارة قانونية	السيدة مريم بنت سيد محمد

<u>المكتب الوطني للإحصاء</u>	
المدير العام	السيد محمد المختار ولداحمد سيد
المدير العام المساعد	السيد الطالب عبد الرحمن المحجوب
مدير الإحصائيات الاقتصادية والحسابات الوطنية	السيد باعمار خالدو
<u>اتحاد أرباب العمل الموريتانيين</u>	
الأمين العام لاتحادية المعادن والصناعة	السيد حمود ولد اعثيمين
الأمين العام لاتحادية الزراعة	السيد أحمد ولد خيرو
خبير في تنمية المؤسسات	السيد محمد الأمين ولد محمد محفوظ (ميتي)
<u>صندوق إيداعات التنمية</u>	
مستشار مكلف بالدراسات الاقتصادية	السيد الشيخ عبد الله ولد الشيخ عبد الله
<u>اتحاد عمال موريتانيا</u>	
أمين تنفيذي مكلف بالعلاقات الخارجية	السيد محمود خيرو
أمين تنفيذي مكلف بالتنظيم والإدارة	السيد أحمد سالم بومدين
أمين تنفيذي مكلف بالشؤون الاقتصادية والاجتماعية	السيد با مامادو حمادي
<u>مكتب مكتب العمل الدولي نواكشوط</u>	
منسق مكتب العمل الدولي نواكشوط	افرديريكو
منسق مشروع PECABAT المكلف بمشروع SNE-SIMEF	السيد سيد محمد ولد الشيخ
مستشارة مشروع PNE-SIMEF	السيدة إبتسام سيد ابراهيم سيدات
مستشار SIMEF	السيد إسلام ولد محمد

المراجع البيبليوغرافية

نصوص القوانين والنظم

- القانون التوجيهي المتعلق بإستراتيجية النمو المتسارع والازدهار المشترك 2018-2030؛
- القانون رقم 017/2004 المتعلق بقانون العمل الصادر بتاريخ 06 يوليو 2004؛
- المرسوم رقم 002-2005 المحدد المنشئ للوكالة الوطنية لترقية تشغيل الشباب (الأنابيج) والمحدد لقواعد تنظيمها وسيرها؛
- المرسوم رقم 045-2005 المحدد لقواعد تنظيم وتسيير وسير صندوق للوكالة الوطنية لترقية تشغيل الشباب؛
- المرسوم رقم 193-6-2013 بتاريخ 29 أكتوبر 2013 المحدد لصلاحيات وزير التشغيل والدمج والتكوين المهني وتنظيم الإدارة المركزية لقطاعه؛
- المرسوم رقم 053-2002 /وأوت، المنشئ للمعهد الوطني لترقية التكوين الفني والمهني.

الدراسات والمنشورات

المكتب الوطني للإحصاء

- الإحصاء العام للسكان والمساكن 2000
- الإحصاء العام للسكان والمساكن 2013
- المسح الوطني حول التشغيل والقطاع غير المصنف 2017
- المسح الوطني المرجعي حول التشغيل والقطاع غير المصنف 2012
- حالة الفقر في موريتانيا 2014
- حالة الفقر في موريتانيا 2008
- جدول موارد التشغيل 2013 بالسعر الجاري والثابت
- سلسلة المعطيات حول الناتج الداخلي الخام من 2000 إلى 2015
- الدليل الإحصائي لموريتانيا 2011، 2014، 2015 و2016
- الإسقاطات الإحصائية

وزارة الاقتصاد والمالية

- استراتيجية النمو المتسارع و الرفاه المشترك 2018-2030
- الإطار الإستراتيجي لمحاربة الفقر

- تقرير الحالة حول نظام التهذيب الوطني 2015

وزارة التشغيل والتكوين المهني وتقنيات الإعلام والاتصال

- الإستراتيجية الوطنية للتشغيل و خطة العمل (2009-2013)

- الإستراتيجية الوطنية لتنمية التكوين الفني والمهني 2010-2020

المركز الوطني لتحليل السياسات

- دراسة حول ملائمة البنيات المكلفة بالتشغيل

- تقييم السياسات والبرامج والإجراءات وذلك لصالح تشغيل الشباب في موريتانيا: 2012

برنامج الأمم المتحدة للتنمية

- الآلية الميدانية للتنسيق بين المؤسسات المكلفة بمسائل التشغيل والتكوين. 2010

الوكالة الوطنية لترقية تشغيل الشباب

- دراسة استشرافية حول نمو السكان وعواقبه على تشغيل الشباب والنساء. 2010

صندوق إيداعات التنمية

- تقرير النشاطات 2015

البنك الإفريقي للتنمية

- مشروع دعم التكوين وترقية الشباب. تقرير التقييم. 2014

مكتب العمل الدولي

- برنامج الدولة لترقية العمل اللائق في موريتانيا (2012-2015)

المعهد الوطني لدعم ترقية التكوين الفني والمهني

- تلخيص دراسة الدمج 2015

- تقديم PAFPA

الأمم المتحدة، قطاع الاقتصاد والشؤون الاجتماعية قسم السكان(2013)

- التوقعات السكانية في العالم: تنقيح عام 2012