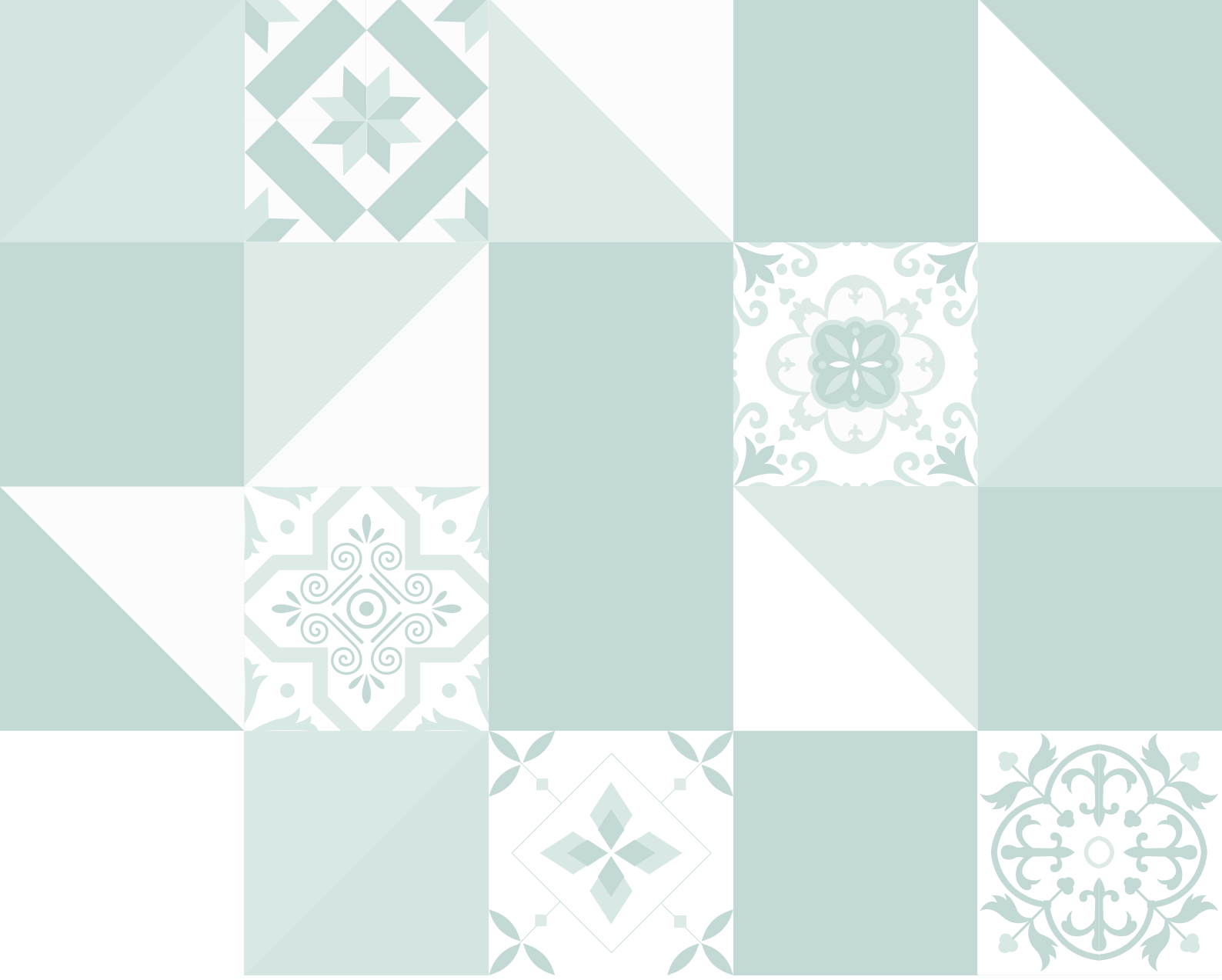


الشباب والتنقل في شمال أفريقيا:

تقييم لتطلعات الشباب في الجزائر وليبيا والمغرب وتونس





اعتمادات

الباحثون الرئيسيون

ساندرا سكيتي، نسرين بن ابراهيم

باحثو البلد

الجزائر: ياسمين ميوزيت

ليبيا: مصطفى كانيش

المغرب: حجر الموشي

تونس: وجيه خلولي

تنسيق ICMPD

الكسيس ماكلين

© الاتحاد الأوروبي، 2021

إنّ المعلومات والآراء الواردة في هذه الدراسة خاصة بالمؤلف (المؤلفين) ولا تعكس بالضرورة الرأي الرسمي للاتحاد الأوروبي.

لا تتحمل مؤسسات وهيئات الاتحاد الأوروبي ولا أي شخص يعمل باسمها مسؤولية أي استعمال محتمل للمعلومات الواردة في هذه الدراسة.

الفهرس

4	المخلص التنفيذي
6	قائمة الاختصارات
7	مقدمة
9	طرق البحث
10	الحدود والمحاذير
11	1. الشباب وأسواق العمل في شمال إفريقيا
11	1.1 بطاقة الشباب وأسبابها
12	الإطار 1: الشباب وقطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والاقتصاد الرقمي
13	1.2 تحديات الالتحاق بالوظائف
15	2. التطلعات المهنية للشباب في الجزائر وليبيا والمغرب وتونس
15	2.1 الأمن الوظيفي والسعي إلى الاستقلالية الشخصية والاندماج المجتمعي
16	2.2 ريادة الأعمال واختيار العمل الحر
18	الإطار 2: التطلعات المهنية في العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات (STEM) - هل تُعد شغفًا أم براغماتية؟
19	2.3 الحراك الاجتماعي من خلال التعليم
22	الإطار 3 التعليم العالي العام: مُعدلات تسجيل مرتفعة وثقة ضئيلة
23	2.4 تطلعات الهجرة
24	الإطار 4 تنقل الطلاب - الفرص والتحديات
26	3. الخاتمة والتوصيات
30	4. المراجع

الملخص التنفيذي

تتناول هذه الدراسة معرفة الخبراء وبيانات المسح حول تطلعات الشباب في الجزائر وليبيا والمغرب وتونس لمعرفة كيف يمكن استخدام شراكات المواهب التابعة للاتحاد الأوروبي لزيادة توظيف الشباب وتنقلهم داخل هذه البلدان ومنها.

وفقًا للبيانات التي خضعت لتحليل في هذا البحث، تشمل تطلعات الشباب مجموعة متنوعة من العوامل، لكن تصدر القائمة الرغبة في الأمن الوظيفي. يسمح التوظيف للشباب بكسب أجر، وهو الأساس للوصول إلى أهداف حياة أعلى مثل الاستقلال الشخصي والسكن وتكوين أسرة وعيش حياة كريمة. وتشمل المواضيع الأساسية الأخرى التي تشغل شباب البلدان الأربعة التعليم عالي الجودة كوسيلة للحراك الاجتماعي. يُمكن الاستدلال على ذلك من معدلات الالتحاق المرتفعة في مؤسسات التعليم العالي وتفضيل التعليم الخاص المتفوق وزعم أن نقص التعليم الجيد هو أحد العوامل الدافعة للهجرة. ومع ارتفاع مستويات التعليم، تزداد التوقعات أيضًا، والتي غالبًا ما تكون محبطة بسبب ندرة الفرص وشدة انخفاض مستويات الرواتب وسوء التقدم الوظيفي. يكشف عدد من نتائج الدراسة عن التباين بين توقعات الشباب وما يقدمه أصحاب العمل. فالفجوة بين التطلعات المهنية وواقع سوق العمل واسعة خاصة بين الشباب الحاصلين على تعليم عالٍ. ورغم أن أداء الجزائر والمغرب وتونس جيد من حيث النسبة الإجمالية لخريجي STEM (العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات) مقارنةً ببلدان منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، تظل العلوم الإنسانية المواد الدراسية الأكثر شيوعًا.

لا يُعرف الكثير عن المهن المحددة التي يبحث عنها الشباب ذوو المؤهلات العالية في المغرب العربي ومن المرجح أن تحد ظروف سوق العمل الصعبة في بلادهم من قدرتهم على تخيل أو تحديد تطلعاتهم المهنية. لا يزال الحصول على وظيفة جيدة براتب لائق هو الهدف الأساسي للمتعلمين في المرحلة الجامعية، وهذا هو سبب رغبة الغالبية العظمى في العمل في القطاع العام. لكن بالنسبة للبعض، تُعد ريادة الأعمال أيضًا خيارًا مُجددًا لتأمين العمل. ودُكرت الخدمات الإدارية (خاصة للشابات) والمبيعات والوظائف الفنية كقطاعات توظيف مفضلة للعاملين ذوي المهارات المتوسطة.¹ ولا يبدو أن هناك كثير من الاهتمام بالصناعات أو الحرف، إذ يُعتقد أنها ذات مكانة أقل في المجتمع. من ناحية أخرى، تجذب ريادة الأعمال واختيار العمل الحر نسبة كبيرة من الشباب - رجالًا ونساءً - إذا كانت بيئة الأعمال أكثر ملاءمة. يتوافق ذلك مع الرغبة في الاستقلالية والتي ظهرت كنوع من الأفكار المهيمنة في الأدبيات المراجعة ومقابلات الخبراء.

فيما يتعلق بالتطلعات غير المالية، تجدر الإشارة إلى أن التوظيف هو أكثر من مجرد وسيلة لتلبية الاحتياجات المادية للشباب في البلدان محل الدراسة. إذ تمنح الأفراد شعورًا بالهدف والكرامة وهو في النهاية أساس التكامل الاجتماعي والاعتراف المجتمعي طويل المدى. لقد غرست انتفاضات عام 2011 إحساسًا بالقوة في نفوس الشباب في الجزائر وليبيا والمغرب وتونس وبنيت رغبتهم في الاندماج في العمليات السياسية والاجتماعية في بلادهم.² وفي ظل إدراج الفساد والمحسوبية كمحرك رئيسي للهجرة، يجب أيضًا النظر إلى المحسوبية باعتبارها انعكاس للعداء المتزايد بين الدولة والمواطنين في بلدان المغرب العربي، بالإضافة إلى ظروف سوق العمل الصعبة في المنطقة.

1 مقابلات أصحاب المصلحة.

2 Gaub, F. (2021, September). *Arab youth futures. No lost generation*. EU Institute for Security Studies <https://www.iss.europa.eu/content/arab-youth-futures>

توصيات

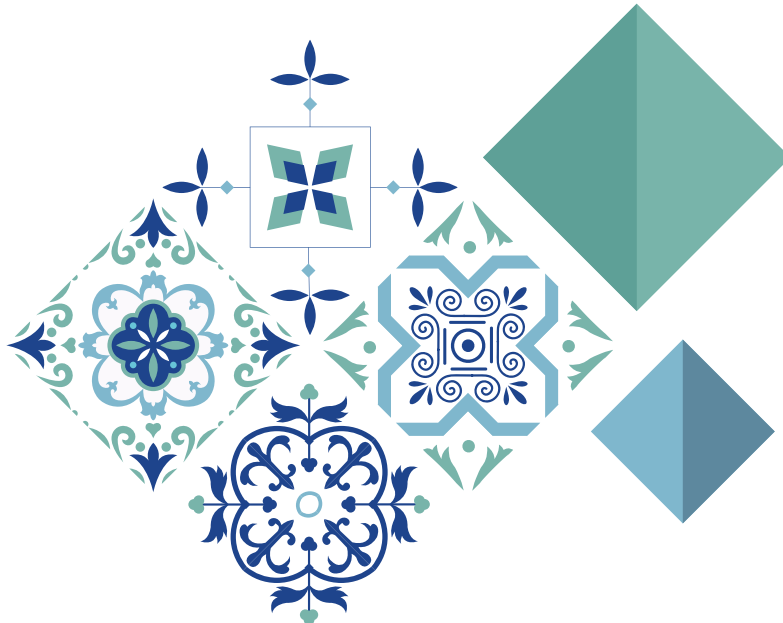
1- **هناك حاجة إلى مزيد من البحث لفهم التفاعلات والمقابلات الاجتماعية** وكذلك الحياة اليومية التي تشكل التطلعات أو تغييرها. وبجانب الاتجاهات الكلية التي تضع أُطرًا للطموحات والدراسات الاستقصائية حول الأهداف الأكاديمية والمهنية ، يجب بحث تنوع تطلعات الشباب من خلال دراسات نوعية تأخذ في الاعتبار جميع العوامل التي قد تؤثر على الخيارات الفردية، بما في ذلك الخلفية الاجتماعية والاقتصادية للموضوعات محل الدراسة.

2- **لا يحظى الشباب بمعرفة كبيرة بمختلف المهن والفرص المهنية المتاحة** لهم. وهذا يؤكد الحاجة إلى تقديم المشورة لتوجيه الخيارات المهنية، والتي يمكن الترويج لها في إطار مبادرة شراكة المواهب.

3- **قد تكون برامج الهجرة المؤقتة وغير المباشرة أكثر جاذبية من الخيارات طويلة المدى للشباب الذين يعتبرون الهجرة خيارًا أخيرًا ويتمتعون بروابط قوية بأسرهم ومجتمعهم المحلي.** فبالنسبة لهم، يمكن أن يكون التنقل قصير المدى وسيلة للعثور على وظائف وفرص عمل في المنزل بمجرد اكتسابهم بعض الخبرة في الخارج. تقدم برامج الهجرة المؤقتة وغير المباشرة فائدة إضافية تتمثل في تعزيز علاقة النظام التعليمي بواقع الأعمال التجارية، فضلًا عن تهدئة المخاوف بشأن هجرة الأدمغة ومنع تطور نقص العمالة المحلية.

4- **كان أحد الموضوعات البارزة التي أظهرتها الدراسات الاستقصائية التي جرى تحليلها ومقابلات أصحاب المصلحة هو اهتمام الشباب القوي بالبحث في ريادة الأعمال كخيار وظيفي محتمل.** يمكن أن تحتوي شراكات المواهب على مكونات تشجع الشركات الناشئة وتمد الشباب الذين يتمتعون بإمكانيات ريادية قوية بالمهارات التي يحتاجونها للنجاح.

5- **ووفقًا لاستطلاعات الرأي التي تبحث في تصورات أصحاب العمل ، فإن أصحاب العمل في شمال إفريقيا وأوروبا لديهم توقعات عالية جدًا من الخريجين. باستثناء مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، الذي يحظى التوظيف فيه بنظرة دولية أكثر، فإن أصحاب العمل في أوروبا يحذرون كثيرًا بشأن توظيف خريجين من خارج أوروبا.** ويرجع ذلك جزئيًا إلى الشكوك حول الشهادات المعتمدة الأجنبية. ستحتاج الشركات إلى التشجيع على اعتماد معايير أكثر مرونة لتقييم الخبرة الوظيفية والتعليم والتدريب من أجل المشاركة في أي برامج في إطار مبادرة شراكة المواهب.



قائمة الاختصارات

بناء مستقبل الشباب الجزائري	BAYF
مركز الأبحاث في الاقتصاد التطبيقي والتنمية	CREAD
التعليم من أجل التوظيف	EFE
الدراسات الاستقصائية عن الهجرة الدولية للأسر المعيشية	HIMS
المركز الدولي لتطوير سياسة الهجرة	ICMPD
التنقل الائتماني الدولي	ICM
تكنولوجيا المعلومات والاتصالات	ICT
الصندوق الدولي للتنمية الزراعية	IFAD
منظمة العمل الدولية	ILO
صندوق النقد الدولي	IMF
الشرق الأوسط وشمال أفريقيا	MENA
خارج دائرة العمالة والتعليم والتدريب	NEET
منظمة غير حكومية	NGO
منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية	OECD
العلوم والهندسة التكنولوجية والرياضيات	STEM
منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة	اليونسكو (UNESCO)
صندوق الأمم المتحدة للسكان	UNFPA

مقدمة

يستعرض هذا التقرير كيف يمكن الاستفادة من شراكات المواهب في الاتحاد الأوروبي لتوظيف الشباب وتنقلهم في الجزائر والمغرب وليبيا وتونس. مع ارتفاع معدلات البطالة لتصبح من بين أعلى المعدلات في العالم ، يواجه شباب اليوم في شمال إفريقيا عقبات كبيرة تحول بينهم وبين الانضمام إلى سوق العمل والاستمرار فيه. وفقًا لتوقعات نموذج منظمة العمل الدولية لعام 2019، فإن نسبة الشباب الذين تندرج أعمارهم بين 15 و 24 عامًا وغير مدرجين في عمل أو تعليم أو تدريب (NEET) تتراوح من 20.6 ٪ في الجزائر والمغرب إلى 27.4 ٪ في تونس و 31.4 ٪ في ليبيا.³ تُثير هذه النتائج القلق نظرًا لارتفاع نسبة الشباب الذين لا يعملون بل ولا يستثمرون في بناء قدراتهم للمستقبل. ورغم عدم معرفة تبعات الوباء طويلة المدى على القوى العاملة حتى الآن، فمن المتوقع أن يؤدي كوفيد 19 وجهود التعافي ذات الصلة إلى تفاقم عمالة الشباب في جميع أنحاء العالم ، بما في ذلك في البلدان الأربعة التي شملها الاستطلاع.⁴ في الوقت نفسه، نتج عن الوباء تفاقم نقص العمالة في عدد من الصناعات الأوروبية⁵ وهناك إدراك متزايد بين بعض الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي أن هجرة البلدان الثالثة قد تساعد في معالجة الفجوات في المهارات وتعزيز سوق العمل في الاتحاد الأوروبي.⁶ وفي يونيو 2021، أطلق الاتحاد الأوروبي مبادرة شراكات المواهب التي تدمج برامج تنقل العمال والطلاب مع دعم بناء القدرات في الصلة في بلدان إفريقيا وأوروبا الشرقية والبلقان الغربية. على هذا النحو، فإنها تعتزم فتح طرق جديدة للاتحاد الأوروبي والبلدان الثالثة للتعاون في معالجة صعوبات الهجرة وتطوير المواهب وتوظيفها.

إن الكثير من المناقشات حول كيفية التوفيق الفعال بين قاطني البلدان الثالثة وفرص العمل في أوروبا تُركز حول رؤى أصحاب العمل والتحديات المرتبطة بتوافق التدريب.⁷ كذلك يُركز النقاش حول مشكلة البطالة في المنطقة في شمال إفريقيا على حلول التوظيف من منظور الشركات. تنحرف الدراسة الحالية عن هذا النهج من خلال تبني منظور يُركز على الشباب ويضع تطلعات الشباب وأهدافهم الحياتية في صميم خطة شراكات المواهب. وتقوم بتجميع معرفة الخبراء وبيانات المسح حول تطلعات الشباب في الجزائر وليبيا والمغرب وتونس لتقديم رؤية للمشكلات التي يواجهها الشباب عند الانضمام إلى سوق العمل. سيكون فهم تطلعات الشباب أمرًا بالغ الأهمية في سياق شراكات المواهب لضمان مساعدتها للشباب على تحقيق حياة أفضل وإدراج مشاركتهم في خطط المبادرة المخطط لها.

في ظل اختلاف التعريفات، غالبًا ما تصور الأدبيات الأكاديمية التطلعات على أنها تشمل أهداف الشخص وأفكاره بشأن إمكانياته في المجتمع، وكذلك توقعاته حول ما يمكن تحقيقه. تتشكل أهداف الفرد وإمكانية السعي من خلال اختياراته وكذلك الظروف الاقتصادية والاجتماعية التي تحيط به.⁸ لذلك ينقسم هذا التقرير إلى جزأين. يُقدم

3 International Labour Organization (ILO) (2020), Youth labour statistics (مأخوذ في 23.12.2021). تتوفر أرقام NEET هنا لأنها تصف بشكل كامل ركود الشباب، وغالبًا ما يجري تجاهلها في بيانات البطالة النموذجية. وتتوفر أرقام البطالة في القسم 1.1.

4 ILO (2021), An update on the youth labour market impact of the COVID-19 crisis, Statistical Brief, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/briefingnote/wcms_795479.pdf

5 Eurofound (2021), Tackling labour shortages in EU Member States, Publications Office of the European Union, Luxembourg, <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2021/tackling-labour-shortages-in-eu-member-states> (accessed 27 December 2021)

6 Hooper, K. (2021), How Can Europe Deliver on the Potential of Talent Partnerships?, Washington, DC: Migration Policy Institute, (accessed 27.12.2021) <https://www.migrationpolicy.org/research/europe-talent-partnerships>

7 انظر المرجع نفسه.

8 Appadurai, A. (2004). The capacity to aspire: Culture and the terms of recognition. In *Culture and public action*, ed. V. Rao and M. Walton, 59–84. Stanford: Stanford University Press

الجزء الأول السياق؛ إذ يوفر لمحة موجزة عن ظروف سوق العمل في البلدان الأربعة التي شملتها الدراسة الاستقصائية والقضايا التي تواجهها فيما يتعلق بتوظيف الشباب. كما يناقش انضمام الشباب إلى سوق العمل ويسلط الضوء على آفاق توظيفهم والعقبات التي يواجهونها في سبيل الوصول إلى وظائف لائقة. أما عن الجزء الثاني، فيلخص تطلعات الشباب في الجزائر وليبيا والمغرب وتونس. وللكشف عن هذه التطلعات، فإنه يعتمد في الغالب على الدراسات الاستقصائية المتعلقة بالقيم والخيارات التعليمية والمعلومات بشأن رغبات الهجرة في ظل فرضية أنها توفر مؤشرات حول أهداف حياة الشباب.

طرق البحث

تعتمد الدراسة على مراجعة شاملة للأدبيات والبيانات الأولية التي جُمِعت من خلال البحث النوعي. ركزت مراجعة الأدبيات في الغالب على المصادر والمعلومات التي جُمِعت منذ عام 2014 فصاعدًا. تحددت بالفعل أهمية معيار التضمين هذا لتأكيد أهمية الدراسة والتوصيات اللاحقة المستحدثة والمساعدة في وضع نتائج المقابلات التي أُجريت في سياقها. تشمل المصادر التي تم الرجوع إليها وثائق رسمية، مثل بيانات تعداد معاهد الإحصاء وحتى الدراسات متعددة البلدان التي تغطي منطقة المغرب العربي ووثائق رسمية تحدد القطاعات الاقتصادية الاستراتيجية في البلدان واتفاقيات التنقل الثنائية. كانت هذه المصادر باللغات العربية والفرنسية والإنجليزية.

وبجانب مراجعة الأدبيات، أُجريت 22 مقابلة شبه منظمة مع أصحاب المصلحة في الجزائر (5) وليبيا (4) والمغرب (6) وتونس (7). يلخص الجدول التالي المقابلات حسب الدولة ونوع أصحاب المصلحة.

الجدول 1: توزيع المقابلات حسب البلد ونوع صاحب المصلحة

الدولة	إجمالي عدد المقابلات	عدد أصحاب المصلحة الحكوميين	عدد ممثلي منظمات المجتمع المدني	الخبراء (مثل الأكاديميين والاستشاريين)
الجزائر	5	3	1	1
ليبيا	4	0	2	2
المغرب	6	1	2	3
تونس	7	2	1	4
الإجمالي	22	6	6	10

أجرى المقابلات خبراء محليون واتبعوا صيغة معيارية تغطي مجموعة واسعة من القضايا بأعمق مختلفة بناءً على مجالات خبرة أصحاب المصلحة. بحثت الوحدات المستحدثة للأدوات البحثية على نحو واسع في تطلعات الشباب في كل بلد، وتحديدًا تطلعاتهم الشخصية والتعليمية والمهنية. كما تناولت الوحدات إتاحة العمل للشباب ودمجهم في أسواق العمل المعنية والأطر الإستراتيجية والسياسية التي تحكم توظيف الشباب والشراكات القائمة في مجال المهارات والمواهب والتوظيف والتوصيات لتحسين الشراكات القائمة. سمح هذا النهج المعياري بالتعمق في كل موضوع من هذه الموضوعات بناءً على مجالات خبرة أصحاب المصلحة بالإضافة إلى ضمان المقارنة بين النتائج في البلدان قيد الدراسة. وفي ضوء النطاق الجغرافي للدراسة، أُجريت المقابلات باللغتين الفرنسية والعربية واستغرقت في المتوسط حوالي ساعة واحدة.

تحدد أصحاب المصلحة بعد فحص أولي للمؤسسات ذات الصلة وتحديد الإدارات والأفراد المعنيين. أُجريت 4-6 مقابلات في كل بلد مع مجموعة كبيرة من أصحاب المصلحة بما في ذلك صناع السياسات وخبراء المجتمع المدني والأكاديميين وممثلي المنظمات غير الحكومية. أُجريت غالبية المقابلات عبر الإنترنت أو عبر الهاتف وليس بشكل شخصي، نظرًا للتباين الجغرافي للمشاركين في البحث والخبراء الذين أجروا المرحلة الأولية من البحث.



كانت المعلومات التي جرى جمعها وتحليلها واستخراجها من المقابلات نتيجة نهج تحليل الخطاب. يُشير هذا النهج إلى استخدام اللغة وتطويرها ويُشير إلى المعاني الأساسية وراء اللغة المنطوقة. أما عن نتائج المقابلات التي أُجريت فقد أُدرجت في التقارير الفردية للبلدان ومُفسّرت في السياق الاجتماعي الذي أُجريت فيه المقابلات وكذلك وفقًا للتفسيرات النظرية الأساسية المقدمة للمواضيع المختلفة التي جرت مناقشتها. أُستخدمت طريقة المقارنة لتحليل الأدب للوقوف على ظهور الموضوعات المتكررة والمشاركة.

الحدود والمحاذير

يجب تسليط الضوء على العديد من الحدود في سياق هذا البحث. كان بعضها خاصًا ببلد معين في حين كان البعض الآخر شاملًا.

تستند نتائج هذه الدراسة إلى وجهات نظر الشباب المُعبّر عنها من خلال الدراسات الاستقصائية، بما في ذلك الدراسات الاستقصائية التمثيلية والمقارنة على المستوى الوطني بما في ذلك الباروميتر العربي الذي يمثل أكبر مستودع للبيانات المتاحة للجمهور بشأن آراء المواطنين في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا. كما تستند الدراسة إلى النتائج المستخلصة من أحدث استطلاع للهجرة الدولية للأسر (HIMS) في تونس⁹، وكذلك العديد من الدراسات التي أجراها البنك الدولي واليونسكو والبيانات الحكومية والجهات الأخرى بالإضافة إلى مصادر أخرى ورؤى أصحاب المصلحة بشأن الشباب. تُعد الاستطلاعات الأولى عبارة عن استطلاعات كمية إلى حد كبير تتعلق بالقيم والخيارات التعليمية ورغبات الهجرة والتي يمكن أن توفر مؤشرات حول أهداف حياة الشباب. ومع ذلك، فإن أساليب البحث التي تُجرى لمرة واحدة مثل استطلاعات الشباب تجعل من الصعب تتبع التغيرات الزمنية في التطلعات وتُحلل مدى انعكاس نتائج البحث على المعايير السائدة. كذلك، فإن المقابلات مع أصحاب المصلحة تتعرض لخطر التأثير بمعايير المُحاورين دونًا عن معايير الشباب. ويُعد البحث النوعي طويل المدى الذي يستشير الشباب بشكل مباشر حول أهدافهم المهنية وخبراتهم محدودًا. علاوة على ذلك، لم يجري حتى الآن بحث تنوع تطلعات الشباب بشكل منهجي، لا سيما في ضوء ظروفهم الاجتماعية والاقتصادية المختلفة، التي تؤثر على قدرتهم على السعي وتحقيق أهدافهم. يجب أن يوضع هذا في الاعتبار لدى النظر في النتائج المعروضة أدناه.

كذلك لم تكن البيانات التي تبحث في الفروق بين الجنسين في الفئات السكانية محل الاهتمام متاحة في البلدان الأربعة قيد البحث، مما يحد من خصوصية الدراسة وإرساء التوصيات الخاصة بالجنسين بناءً على البيانات الكمية. وفي بعض الحالات، لم يتوفر أيضًا توزيع إشراك الشباب في قطاعات اقتصادية محددة - أي نصيب الشباب في قطاع معين.

كذلك من الضروري تسليط الضوء على التطورات الجارية في العديد من البلدان قيد البحث خلال وقت المقابلات، والتي كان لها تأثير على أنواع أصحاب المصلحة الذين جرت مقابلتهم. في المغرب، أدت التغييرات الحكومية الأخيرة إلى صعوبة التواصل مع أصحاب المصلحة الحكوميين خلال الإطار الزمني للدراسة. لذا أُجريت عوضًا عنها مقابلات مع أصحاب المصلحة العاملين في المجتمع المدني وخبراء آخرين.

ونظرًا لأن الدراسة تستخدم نهجًا مقارنًا لتحديد الأنماط والاتجاهات في تطلعات الشباب المغربي، فقد حاولت الدراسة الاعتماد على مصادر يمكن مقارنتها لكل دولة إلى أقصى حد ممكن لضمان إمكانية مقارنة البيانات. ومع ذلك، هناك قيود عديدة على البحث الثانوي في ليبيا. فنظرًا للسياق المتقلب للبلد على مدار العقد الماضي، كان من الصعب العثور على دراسات قوية وحديثة تُركز على الموضوعات التي تبحث فيها هذه الدراسة. وللدخول من ذلك، تم الرجوع إلى الدراسات التي يرجع تاريخها إلى ما قبل 2014 كمرجع، مع اعتماد أكبر على نتائج المقابلات.

1. الشباب وأسواق العمل في شمال إفريقيا

1.1 بطلاة الشباب وأسبابها

تحاول الجزائر وليبيا والمغرب وتونس الاستفادة من النمو السكاني في سن العمل، والذي يُحتمل أن يكون محركًا هامًا للنمو الاقتصادي والتنمية لكنها تكافح لخلق فرص عمل أكثر وأفضل. وتُعيق مجموعة من الحواجز الهيكلية القطاع الخاص عن توفير نتائج توظيف ذات كفاءة اقتصادية. تذكر الشركات الخاصة القضايا المتعلقة بمنافسة القطاع غير الرسمي والقيود والفساد والبيروقراطية المُرهِقة. كما يُذكر الافتقار إلى العمالة الماهرة أو بشكل أدق عدم التوافق بين المهارات المتاحة ومتطلبات العمالة.¹⁰ وهناك منظمات عامة وخاصة تعمل كوسطاء بين العرض والطلب على العمالة لكن خدماتها ليست فعالة دائمًا. تأخرت جهود تنفيذ سياسات النمو التي تحركها الوظائف أكثر بسبب جائحة فيروس كورونا، الذي كان بمثابة عامل تغيير في اللعبة في العاملين الماضيين. إذ أدت التدابير المتخذة لوقف انتشار كوفيد 19 إلى تفاقم التحديات التي تواجهها الشركات، مما نجم عن خسائر توظيف فادحة. انخفضت القيمة المضافة لجميع القطاعات، ولكن تأثرت صناعة الخدمات بشدة بشكل خاص.¹¹ يُعد هذا مثيرًا للاهتمام بشكل خاص، مع الأخذ في الاعتبار أن صناعة الخدمات كان لها الصدارة بشأن نمو التوظيف في الجزائر والمغرب وتونس، حيث توظف أكثر من 60 في المائة من جميع الموظفين في الجزائر¹² وأكثر من 45 في المائة من مجموع السكان العاملين في المغرب¹³. تُعد الشركات العاملة في مجال الخدمات من بين أهم أصحاب الأعمال للشباب في تونس، حيث توظف 39.3 ٪ من الشباب (42.2 ٪ من الشابات و 38.6 ٪ من الشباب).¹⁴ كما ينمو قطاعا البناء والأشغال العامة في الجزائر والمغرب وتونس، حيث يمثلان 17¹⁵ و 11¹⁶ و 14¹⁷ في المائة من

10 انظر على سبيل المثال UNDP (2016), Arab Human Development Report, Youth and the Prospects for Human Development in a Changing Reality, UNDP New York, <http://hdr.undp.org/en/content/arab-human-development-report-2016-youth-and-prospects-changing-reality> ICMPD (2020), *Linking human capital, labour markets and human-development-changing-reality* (تمت الزيارة في 10.01.2022), <https://www.icmpd.org/news/import-news-september/linking-human-capital-labour-markets-and-international-mobility-an-assessment-of-challenges-in-egypt-jordan-morocco-and-tunisia> Lorenceau A., Rim J-Y., Savitki T. (2021), *Youth Aspirations and the reality of jobs in Africa*, (تمت الزيارة في 2.2.2022), OECD Development Policy Papers N.38, OECD, Paris, https://www.oecd-ilibrary.org/development/youth-aspirations-and-the-reality-of-jobs-in-africa_2d089001-en (تمت الزيارة في 10.01.2022)

11 انظر ICMPD (2022), *Rapport de l'enquête nationale sur la migration internationale Tunisia- HIMS*, <https://www.icmpd.org/our-work/projects/progres-migration-tunisia>; Bank Al-Maghrib (2021), <https://www.bkam.ma/Communiqués/Communiqué/2021/Rapport-annuel-de-bank-al-maghrib-au-titre-de-l-annee-2020>, (تمت الزيارة في 10.01.2022), Lopez-Acevedo, G.; Betcherman, G. Khellaf, A.; Molini, V.(2021), *Morocco's Jobs Landscape : Identifying Constraints to an Inclusive Labor Market*, International Development in Focus, Washington, DC: World Bank, <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/35075> License: CC BY 3.0 IGO World Bank (2021), *Algeria Economic Monitor- Restoring the Algerian Economy after the Pandemic*, <https://www.worldbank.org/en/country/algeria/publication/algeria-economic-update-fall-2021> (تمت الزيارة في 10.01.2022)

12 Statista Research Department (2021), *Distribution of employment in Algeria 2010-2019, by sector* (تمت الزيارة في 28.12.2021) <https://www.statista.com/statistics/1178481/employment-in-algeria-by-sector>

13 Haut-Commissariat au Plan (2020), *Activité, emploi et chômage. Premiers résultats*, Division des enquêtes sur l'emploi, Direction de la statistique, Rabat

14 The ILO conducted a survey in 2014 on the transition of young people to the labour market in Tunisia

15 Statista Research Department (2021)

16 Haut-Commissariat au Plan (2020)

17 RETF, 2019

السكان العاملين، على التوالي. ومع ذلك، فهي صناعة مرتبطة بقوة عاملة مؤقتة وذكورية بمؤهلات قليلة أو معدومة. على الرغم من أن قطاع النفط والغاز لا يتطلب قوة عاملة ضخمة، فإن الاضطراب الذي أصاب صناعة معالجة الهيدروكربونات بسبب الوباء قد أثر سلبًا على اقتصادات البلدان المتضررة. وينطبق هذا بشكل خاص على ليبيا، التي تعتمد بالكامل تقريبًا على الدخل من صادرات النفط والغاز.¹⁸

تحظى شمال إفريقيا بأكبر نسبة شباب في العالم ، وكذلك أعلى معدلات بطالة شباب. وفقًا لمنظمة العمل الدولية، تراوحت بطالة الشباب في عام 2019 بين 22.3 ٪ في المغرب و 29.7 ٪ في الجزائر و 35.8 ٪ في تونس و 49.5 ٪ في ليبيا.¹⁹ في البلدان الأربعة التي شملها المسح، يتسم وضع سوق عمل الشباب بما يلي:

- قلة الوظائف وخاصة بالنسبة للأفضل تعليمًا،
- والبطالة الجغرافية التي تؤثر بشكل غير متناسب على الشباب الذين يعيشون في المناطق الريفية،
- والبطالة الهيكلية الناتجة عن عدم تطابق المهارات بين العاطلين عن العمل والوظائف المتاحة،
- والتوظيف غير المستقر،
- والعوامل الثقافية والاجتماعية التي تؤثر سلبًا على الشباب الباحثين عن عمل.

لا تزال الآثار طويلة المدى للوباء على القوى العاملة غير مؤكدة، لكن تقارير منظمة العمل الدولية تفيد بأن الشباب قد فقدوا وظائف أكثر من أي فئة عمرية أخرى. إذ أعاق تدابير الإغلاق والتعليم والتدريب بينما حدث أيضًا من قدرة الناس على الحصول على عمل، مما أدى إلى زيادة عدد الشباب الذين تتأهبهم حالة ركود وجعلهم في وضع أسوأ على المدى الطويل.²⁰

الإطار 1: الشباب وقطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والاقتصاد الرقمي

نمت صناعة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (ICT) في شمال إفريقيا خلال العقد الماضي كجزء من التوسع في قطاع الخدمات.²¹ تحتل تونس المرتبة الأولى في هذا القطاع على المستوى القاري بشبكة هاتفية تضم 15 مليون خط و 8.3 مليون مشترك في الإنترنت في عام 2017 (EFT ، 2019). بل وتحظى بـ 30 ألف طالب مسجلين في تخصصات التعليم العالي والتدريب المتعلق بهذا القطاع، مما يوفر سوق العمل للخريجين البالغ عددهم 8000 خريج سنوي (EFT ، 2019). في المغرب، تعتقد اللجنة الخاصة المعنية بنموذج التنمية أن القطاع الرقمي هو وسيلة للتحويل والتنمية، وأن صناعة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات تقدم فرصًا متزايدة للعاملين الحاصلين على شهادات عالية (شهادة الماجستير).²² وفقًا لاستطلاع Rekrute.com الذي أجري في عام 2021 بشأن قطاع تكنولوجيا المعلومات، هناك طلب كبير من البلدان الأخرى على الشباب المغربي من ذوي الخبرة في تكنولوجيا المعلومات بشكل خاص. إذ وجد أن 49 بالمائة من الشباب قد تلقوا اتصالًا مرة واحدة على الأقل من شركة أجنبية في الأشهر الستة السابقة، وهي نسبة تتزايد مع عدد سنوات الدراسة وعدد سنوات الخبرة.²³

18 Groupe de la Banque Africaine de Développement (2021), Perspectives économiques en Libye, <https://www.afdb.org/fr/countries/north-africa/libya/libya-economic-outlook> (تمت الزيارة في 28.12.2021)

19 International Labour Organization, ILOSTAT database. استخرجت البيانات في 15 يونيو 2021, <https://data.worldbank.org/indicator/SL.UEM.1524.ZS?locations=ZQ> (تمت الزيارة في 28.12.2021)

20 ILO (2021), An update on the youth labour market impact of the COVID-19 crisis, ILO brief, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/-ed_emp/documents/briefingnote/wcms_795479.pdf

21 يضم القطاع الثالث عدة مجالات من الأنشطة مثل التجارة والإدارة والنقل والأنشطة المالية والعقارية والخدمات للشركات والأفراد والتعليم والصحة والعمل الاجتماعي.

22 Rekrute.com, 2021, most searched profiles in 2020

23 Rekrute.com, 2021, zoom on the IT sector in Morocco. ضمت العينة التي جرت مقابلتها 582 شخصًا معظمهم من الشباب والذكور. اختلف مستوى التدريب، لكن تمتع 63 بالمائة منهم على الأقل بمستوى الليسانس (3 + BAC).

تستثمر ليبيا من جانبها في مشروعات كبرى في البنى التحتية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات ومعدات لها رؤية لمواصلة هذه الاستثمارات في المستقبل. يُمثل هذا تحولاً هاماً في الرؤية الاقتصادية للدولة ويوفر فرصاً هامة في مجال الإنترنت وعلوم الحاسب والرقمنة مع الأسواق الواعدة. وتأتي هذه الاستثمارات في أعقاب محاولة إعادة بناء البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات المتضررة بعد الحرب الأهلية وإقامة العديد من الشراكات مع الشركات الأجنبية.²⁴ ومع ذلك، تظل الحقيقة أن البلدان الأربعة التي شملها الاستطلاع لم تتمكن بعد من خلق فرص عمل لائقة لخريجي تكنولوجيا المعلومات والاتصالات من الشباب. فوفقاً لمحللي البنك الدولي، لم يمثل متخصصو تكنولوجيا المعلومات والاتصالات سوى 0.1 بالمائة من إجمالي العمالة في البلدان منخفضة الدخل في عام 2018 مقارنة بنسبة 2.1 بالمائة في الدول ذات الدخل المرتفع. ووفقاً للمحللين أنفسهم، فإن الهجرة الخارجية لعمالة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في شمال إفريقيا تدفعها الفوارق الكبيرة في الأجور بين بلدان شمال إفريقيا والبلدان الأوروبية، وهي موجهة نحو البلدان ذات القطاع الرقمي الأكثر تطوراً.²⁵

لا يزال الاقتصاد الرقمي، الذي لديه القدرة على توفير فرص جذابة للشباب اليوم المتمرسين في مجال التكنولوجيا،²⁶ في مهده في المنطقة. وفقاً لدراسة التعليم من أجل التشغيل (EFE)، فإن الشباب في الجزائر يهتمون جداً بالعمل في الاقتصاد الرقمي، حيث صرح 25 ٪ أنهم مهتمون للغاية وأشار 40 ٪ إلى أنهم مهتمون إلى حد ما بالعمل في شركة تعمل في الاقتصاد الرقمي. لم تكن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في النتائج بين الرجال والنساء. في الوقت نفسه، يجب تعزيز فهم الاقتصاد الرقمي بين الشباب. فلم يتمكن اثنان من كل ثلاثة مشاركين من الشباب من تحديد شركة جزائرية واحدة نشطة في الاقتصاد الرقمي.²⁷

1.2 تحديات الالتحاق بالوظائف

أجري عدد من الدراسات حول الانتقال الصعب من التعليم إلى التوظيف في شمال إفريقيا. إذ يواجه الشباب في الجزائر وليبيا والمغرب وتونس عدداً من الصعوبات في العثور على عمل. يواجه المتعلمون في المرحلة الجامعية فترة عصيبة تحديداً لاقتحام سوق العمل: تُعد وظائف الخريجين قليلة العرض ولا يرتبط التدريب الأكاديمي بالضرورة بمتطلبات سوق العمل. وتُعد فجوة المهارات، كما يُطلق عليها، موضوعاً شائعاً في الأدبيات ومقابلات الخبراء بل وتُمثل أحد الأسباب الرئيسية لبطالة الشباب في المنطقة. بينما يشغل الشباب لعدم وجود خيارات عمل مناسبة، يُعاني مديرو التوظيف لملء الوظائف الشاغرة. يُعزى عدم التوافق هذا إلى الانقسام بين أنظمة التعليم والتوظيف.²⁸ وبصرف النظر عن فجوة المهارات، تعتقد العديد من الشركات أن نقص الخبرة العملية بين الشباب هو عائق رئيسي أمام التوظيف. ونظراً لقلة فرص التدريب الداخلي في الشركات، فإن معالجة قلة الخبرة هذه تُمثل تحدياً.²⁹

²⁴ <https://www.financialafrik.com/2021/07/29/libye-hatif-libya-sallie-a-infinera-pour-ameliorer-son-reseau-de-fibre-optique>

²⁵ World Bank Group (2021), Data for Better Lives, World Development Report 2021, International Bank for Reconstruction and Development/ The World Bank, Washington, <https://www.worldbank.org/en/publication/wdr2021> (تمت الزيارة في 10.01.2022)

²⁶ يبلغ استخدام الإنترنت بين الشباب 93 بالمائة في الجزائر والمغرب و 91 بالمائة في تونس و 88 بالمائة في ليبيا. ويستخدم 94 إلى 96 بالمائة من الشباب في البلدان الأربعة وسائل التواصل الاجتماعي يوميًا. Raz D. (2019), Youth in Middle East and North Africa, Arab Barometer, University of Michigan.

²⁷ تألفت العينة من 118 شاباً تتراوح أعمارهم بين 20 و 35 عامًا، 63 ٪ منهم ذكور و 37 ٪ إناث، وأغلبهم من الجزائر العاصمة (88 ٪). A. Barry and D. Dandachli (2020), Youth and women's employment in Algeria. Barriers and opportunities, Education for Employment (EFE), Washington DC

²⁸ المرجع نفسه

²⁹ Bourquia, R. (2019), Efficacité et efficience du système universitaire à accès régulé, Conseil supérieur de l'éducation, de la formation et de la recherche scientifique, Rabat, https://liseo.france-education-international.fr/index.php?lvl=notice_display&id=45758

يبدو أيضًا من المقابلات مع أصحاب المصلحة أن الشباب غالبًا ما يفتقرون إلى المهارات الشخصية التي من شأنها مساعدتهم على نقل معارفهم ومعارفهم إلى الفائمين بالتوظيف. علاوة على ذلك، لا يُدرك الخريجون دومًا إمكاناتهم وخيارات التوظيف جيدًا، بل ويُعتقد أنهم ليسوا على دراية بإستراتيجيات البحث عن الوظائف. من الضروري أيضًا ملاحظة الافتقار إلى الشفافية في إجراءات التوظيف والاعتماد الشديد على الشبكات الشخصية لملء الوظائف. إذ يشعر الغالبية العظمى من الشباب العربي أن العلاقات الجيدة ضرورية للعثور على عمل. يُعتقد حوالي تسعة من كل عشرة شباب تونسيين (94 في المائة)، و(91 في المائة) من الشباب الليبي، و(91 في المائة) من الشباب الجزائري، و(88 في المائة) من الشباب المغربي أن الحصول على وظيفة من خلال العلاقات الشخصية يحدث بشكل متكرر بل ويحدث أحيانًا بناءً على خبرة حديثة.³⁰ ويضيف الاعتماد على العلاقات للحصول على عمل وجهًا آخر من وجوه عدم المساواة في سوق العمل، نظرًا لأن الشباب من الخلفيات الأقل حظًا أو من المناطق النائية غالبًا ما يفتقرون إلى الشبكة الاجتماعية التي قد تساعدهم في العثور على عمل في المدن الكبرى التي تتوفر فيها معظم الفرص. وتواجه الشابات في تلك المواقع وضعًا هشًا مضاعفًا بسبب القيود المجتمعية المتعلقة بنوع الجنس وكذلك ندرة الفرص بسبب بعدهن.³¹

وأخيرًا، يجدر بالذكر أن وصول الشباب إلى فرص العمل يعوقه الافتقار إلى وسائل النقل العام (العادية والآمنة)، مما يتطلب منهم الانتقال إلى مواقع تتمتع بكثافة عالية من الشركات. ونظرًا لأن هذه الأماكن تتسم بالنفقات المعيشية الأعلى، فعادة ما تكون إعادة الانتقال على حساب مستوى معيشتهم.

يُحتمل أن تشكل التحديات المذكورة أعلاه تصورات الشباب لما يمكن تحقيقه في الظروف الحالية، مما يحد من نطاق تطلعاتهم. وفقًا للأبحاث، فإن العديد من الشباب في شمال إفريقيا محبطون، مما يؤثر سلبيًا على كل من مشارهم التعليمي وتدريبهم، وكذلك على اندماجهم في سوق العمل. أشارت الجلسات الجماعية المركزة مع الشباب العاطلين عن العمل كجزء من مبادرة بناء مستقبل الشباب الجزائري (BAYF)، على سبيل المثال، إلى حلقة مفرغة من الضغط المجتمعي للعثور على عمل وضعف الثقة بالنفس والموقف المتشائم بشأن فرصهم في العثور على عمل.³²

Raz D. (2019) 30

Omrane M. (2016), Youth in Algeria: Actors, policies and impact of international cooperation, Centre de Recherche en Économie Appliquée pour le Développement (CREAD), Alger 31

Building Algerian Youth's Future (BAYF) (2019), Labour market report - Socio-economic labour market study, <https://www.bayf.info/wp-content/uploads/2019/06/BAYF-FINAL-Labour-Market-Report-ENG.pdf> 32

2. التطلعات المهنية للشباب في الجزائر وليبيا والمغرب وتونس

2.1 الأمن الوظيفي والسعي إلى الاستقلالية الشخصية والاندماج المجتمعي

يُعد العثور على عمل آمن هو الطموح الرئيسي لجيل الشباب في البلدان الأربعة التي شملتها الدراسة الاستقصائية. إن أهمية العمل بالنسبة لشباب شمال إفريقيا جديرة بالملاحظة عند النظر إليها في ضوء سياق الأجيال الأوسع. وفقًا لمسح القيم العالمية 2010-2014، يُعتقد 81 بالمائة في المتوسط من الشباب في الجزائر وليبيا والمغرب وتونس أن العمل ضروري للغاية في حياتهم. وبالمقارنة، فإن 51 في المائة فقط من الشباب في البلدان الأعضاء في الاتحاد الأوروبي المدرجة في الاستطلاع³³ يولون نفس القيمة للعمل.³⁴ علاوة على ذلك، يعتقد متوسط 44 في المائة من الشباب في الجزائر وليبيا والمغرب وتونس أن "العمل الجاد على المدى الطويل عادة ما يُفضي إلى حياة أفضل". وبالمقارنة، يعتقد 15 في المائة فقط من الشباب الأوروبي في نفس الأمر.³⁵ أيضًا، بينما يُقال عمومًا أن جيل الألفية والجيل زد³⁶ يمنحان الأولوية للتوازن بين العمل والحياة على جميع أصعدة العمل الأخرى³⁷، لا يبدو أن هذا ينطبق على الشباب في البلدان التي شملتها الدراسة الاستقصائية ممن يقدر وقت الفراغ أقل من أقرانهم الأوروبيين (بمتوسط 33 بالمائة مقابل 42 في المائة).

يجب النظر في الرغبة في الحصول على وظيفة لائقة ومجدية، في ضوء معدلات بطالة الشباب المرتفعة وكذلك الطابع غير الرسمي وغير المستقر للوظائف؛ الأمر الذي لا يزال حقيقة مؤسفة لغالبية الشباب العاملين في شمال إفريقيا. تبعًا لذلك، تحظى أقلية فقط من الشباب بتأمين صحي متعلق بالعمل أو خطة معاشات تقاعدية.³⁸ وقد لاحظ أصحاب المصلحة وأرباب العمل الذين جرت مقابلتهم والذين ورد ذكرهم في الأدبيات، المدة القصيرة للموظفين بين الشباب، وكذلك السهولة التي يمكن بها الاستغناء عن الموظفين. علاوة على ذلك، وفقًا لما أكده الشباب في الدراسات الاستقصائية ذات الصلة، عادة ما يُقّم الخريجون في وظائف منخفضة الأجور؛ فينتقلون من وظيفة إلى أخرى لتغطية نفقاتهم وكسب شيء من الاعتراف والكرامة.³⁹ نظرًا للتغيرات المتكررة في العمل، اكتسب هذا الجيل سمعة باعتباره ناقذًا وغير مستقر وظيفيًا.⁴⁰ من ناحية أخرى، لا يمكن للشباب غير الحاصلين على دبلوم البقاء دون عمل؛ لذا عليهم قبول أي وظيفة معروضة بدلاً من البحث عن عمل أكثر جدوى وإنتاجية.⁴¹

33 تشمل هذه البلدان قبرص وإستونيا وألمانيا وهولندا وبولندا ورومانيا وسلوفينيا وإسبانيا والسويد.

34 World Values Survey Wave 6 (الموجة السادسة لمسح القيم العالمية): 2010-2014. ورغم توفر دراسة أحدث للفترة 2017-2020، تُغطي تلك الدراسة فقط بيانات تونس وتستثني الجزائر وليبيا والمغرب، مما يحول دون مقارنة البيانات. في عام 2020، ذكر 79.7 ٪ من الشباب التونسي أن العمل هام جدًا في حياتهم.

35 المرجع نفسه.

36 رغم عدم وجود فئة عمرية متفق عليها للثلاثين، من المفهوم أن جيل الألفية يمتد إلى سنوات الميلاد 1981-1997، في حين أن أي شخص ولد بين 1997 و اليوم يُعد عضوًا في الجيل زد.

37 Deloitte (2017), *The 2016 Deloitte Millennial Survey- Winning over the next generation of leaders*, <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/About-Deloitte/gx-millennial-survey-2016-exec-summary.pdf>

38 Omrane M. (2016); Lopez-Acevedo, G.; Betcherman, G. Khellaf, A.; Molini, V. (2021).

39 A. Barry and D. Dandachli (2020)

40 المرجع نفسه.

41 IFAD/ ILO (2018), Morocco- Young women's employment and empowerment in the rural economy. Country brief, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_622767.pdf (تمت الزيارة في 10.01.2022)

يُعد العائد المالي هامًا تحديدًا لتحقيق أهداف الحياة الأكبر مثل العيش الكريم والمنزل المناسب وتكوين أسرة والاستقلالية الشخصية. يجب النظر إلى التوق إلى المزيد من الاستقلال، على وجه الخصوص، مقابل واقع عيش الغالبية العظمى من الشباب مع والديهم. قال أحد أصحاب المصلحة في الجزائر: "الشباب لديهم تطلعات متنوعة قد تختلف من منطقة إلى أخرى"، "ومع ذلك، وجدت أن الأمر المتكرر بين شباب بلادنا هو الرغبة في الاستقلال".

يُعد القطاع العام إلى حد بعيد صاحب العمل الأكثر طلبًا لأنه يجمع بين سمات استقرار العمل والضمان الاجتماعي التي يريدها الموظفون الشباب. يوظف القطاع العام نسبة كبيرة من القوة العاملة في جميع البلدان الأربعة التي خضعت للدراسة ويجذب تحديدًا الحاصلين على تعليم عالٍ. إلا أن الأمر في ليبيا يُعد إلى حد ما مختلفًا كثيرًا، من حيث رواتب الدولة المنخفضة للغاية. ورغم واقع آفاق الوظائف العامة الآخذة في التضاؤل، فمن المرجح أن يؤثر اختيار التوظيف الحكومي على كيفية اختيار شباب وشابات شمال إفريقيا لموضوعات الدراسة (انظر القسم 2.3). وفي القطاع الخاص، يطمح الشباب للعمل في الشركات الأجنبية التي يُعتقد أنها توفر ظروف عمل أفضل من الشركات المحلية.

إلى جانب الاستقلالية الشخصية من خلال التوظيف، تُظهر الأبحاث حول تطلعات الشباب رغبة الشباب القوية في مزيد من الاندماج المجتمعي والمشاركة في صنع القرار. لذلك لا يُنظر إلى العمل على أنه يلبي الاحتياجات المادية فحسب، بل يُنظر إليه أيضًا باعتباره مصدرًا للكرامة والمعنى وعاملًا هامًا في اندماج المجتمع. وفقًا للدراسات الاستقصائية، لا يبالي الشباب في شمال إفريقيا بالسياسة، بشكل عام وبالمقارنة مع الأجيال الأكبر سنًا. إذ لا يهتم بالسياسة إلا 23 في المائة فقط من الشباب المغربي و21 في المائة من الشباب الليبي و17 في المائة من الشباب التونسي و15 في المائة من الشباب الجزائري. قد يكون عدم الاهتمام هذا نتيجة عدم الرضا عن النظام السياسي لبلدهم.⁴² على أية حال، كان للشباب دورًا رئيسيًا في تحويل الديناميكيات الاجتماعية والسياسية في بلدهم إثر انتفاضات 2011. ومع ذلك، فإن مشاركة الشباب في العمليات السياسية الرسمية والمؤسسية منخفضة نسبيًا مقارنة بمشاركة المواطنين الأكبر سنًا. من المرجح أن يشارك الشباب في العمليات السياسية غير الرسمية مثل النشاط السياسي والاحتجاجات وأن يصبحوا بوجه عام قوة دافعة لحركات الإصلاح.⁴³ وقد انعكس ذلك من خلال المقابلات التي أجريت مع الخبراء بشأن ليبيا، الذين سلطوا الضوء على رغبة الكثير من الشباب في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا في إقامة حوكمة فعالة ورشيقة ومكافحة الفساد وتحسين الوصول إلى المعلومات وتعزيز احترام الحريات السياسية بما في ذلك حرية التعبير وسيادة القانون.⁴⁴ وفقًا للباروميتر العربي، فإن الشباب التونسي هم الوحيدون في المنطقة الذين يؤمنون بحرياتهم المدنية، حيث يثق أكثر من 63 في المائة بأن حرية التعبير مضمونة إلى حد كبير أو متوسط في البلاد، في حين يعتقد نصفهم تقريبًا أنهم يتمتعون بحرية المشاركة في الاحتجاجات السلمية على سبيل المثال.⁴⁵

2.2 ريادة الأعمال واختيار العمل الحر

بينما يُمثل التوظيف الآمن الخيار الوظيفي المفضل لدى معظم الشباب في شمال إفريقيا، فقد أظهرت العديد من استطلاعات الرأي للشباب أن هناك أيضًا نسبة من الشباب ممن يتمتعون بحماس كبير للعمل لحسابهم الخاص من خلال ريادة الأعمال. ففي الجزائر، كشفت دراسة أجرتها مؤسسة BAYF على 1500 شاب عاطل عن

Raz D. (2019), Youth in Middle East and North Africa, Arab Barometer, University of Michigan 42

Centre de Recherche en Économie Appliquée pour le Développement (CREAD) (2016), National Case Study Algeria, SAHWA project, 43
Alger, <http://www.sahwa.eu/OUTPUTS/Other-publications/National-Case-Study-ALGERIA>; UNDP (2016) ;

Stakeholder interviews Algeria, Morocco and Libya 44

Raz D. (2019) 45

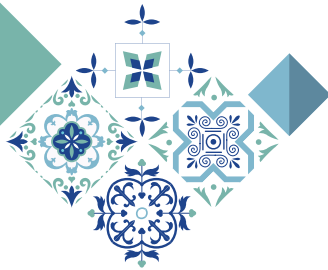
العمل (تتراوح أعمارهم بين 18 و 34 عامًا) أن حوالي ثلثهم يريدون بدء أعمالهم التجارية الخاصة أو العمل لحسابهم الخاص. وكان هذا الرقم أعلى بين الشبابات (37 في المائة مقابل 24 في المائة من الرجال). تتوافق هذه النتيجة مع حقيقة أن أكثر من 60 في المائة من المشاريع التي مولتها الوكالة الوطنية الجزائرية لإدارة القروض الصغيرة في عام 2018 كانت تقودها النساء - وخاصة صناعات الأعمال الصغيرة والخدمات والحرف. من المتوقع أن يوفر العمل الحر للشابات مزيدًا من المرونة في الموازنة بين واجبات العمل والرعاية، ويمكن أن يكون وسيلة لتجنب التمييز بين الجنسين في مكان العمل.⁴⁶ يتوسع العمل الحر في الجزائر تدريجيًا، حيث وصل إلى 32.4 في المائة في عام 2019.⁴⁷

وفقًا لبحث نوعي أُجري في تونس على 46 امرأة و 51 رجلًا بمتوسط 23 عامًا، يطمح الشباب التونسي بشكل أساسي إلى بدء مبادراتهم الخاصة وتأسيس وظائفهم الخاصة سعيًا للاستقلال والمسؤولية، مما يساعدهم على تحقيق أهدافهم وطموحاتهم الشخصية. وكثيرا ما ترتبط مثل هذه المبادرات بقطاعات الخدمات والمطاعم وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات.⁴⁸

وفقًا لبحث إثنوغرافي أُجري في المغرب، هناك رغبة متزايدة بين الشباب المغربي لأن يصبحوا رواد أعمال. ومع ذلك، ظلت نسبة رواد الأعمال بين المؤهلين تأهيلاً عالياً في المغرب منخفضة، عند 9.7 في المائة، ومعظمهم من الذكور. ووفقًا للدراسة نفسها، يعتقد رواد الأعمال الشباب من المدارس العامة أن نظام التعليم لا يمكنه تمكين رواد الأعمال الشباب في المستقبل بسبب تقنيات التدريس التي عفا عليها الزمن ونقص الابتكار الراعي.⁴⁹

في ليبيا، لا تزال مؤشرات ريادة الأعمال منخفضة رغم توسع القطاع الخاص منذ ثورة 2011. وبحسب الإحصائيات والتعداد السكاني لعام 2013، فإن نسبة العاملين لحسابهم الخاص لا تتجاوز 8 ٪، خاصة لعدم وجود سياسات تشجع الشباب على الابتكار وإنشاء مشاريعهم الخاصة.

بوجه عام، تواجه ريادة الأعمال في جميع البلدان الأربعة التي شملتها الدراسة الاستطلاعية العديد من التحديات، بما في ذلك الإطار التنظيمي المعقد ومحدودية إتاحة التمويل. تحتل البلدان الأربعة مرتبة متدنية في سهولة ممارسة الأعمال التجارية: وقد حُسن المغرب تصنيفه من المرتبة 69 في 2018 إلى المرتبة 53 في 2020؛ وتحتل تونس المرتبة 78؛ وحسنت الجزائر نقاطها لكنها لا تزال في المستويات الأخيرة منتقلة من المرتبة 166 إلى المرتبة 157 في عام 2018؛ وتحتل ليبيا المرتبة 186.⁵⁰ تعتبر البيروقراطية، وفقًا للعديد من الخبراء الذين جرت مقابلتهم، عائقًا كبيرًا أمام ريادة الأعمال وتؤثر على نحو مُحبط خاصة على الشباب.



BAYF (2019) 46

European Training Foundation (ETF) (2020), *Algeria. Education, training and employment developments 2020*, ETF, Turin 47

48 أجرت الاستطلاع BJKA Consulting تحت عنوان "دراسة حول الشباب ورؤيتهم لسوق العمل، 2019" بالشراكة مع منظمة العمل الدولية والاتحاد العام التونسي للشغل وال MFPI.

Institut des Hautes Études de Management (HEM) (2016), *National Case Study. Morocco*, Rabat 49

50 يشمل الترتيب 190 دولة بشكل عام. World Bank, *Doing Business - measuring business regulations*, (تمت الزيارة في 29.12.2021) <https://www.doingbusiness.org/en/data/exploreeconomies/algeria>

الإطار 2: التطلعات المهنية في العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات (STEM) - هل تُعد شغفًا أم براغماتية؟

ترتبط الرغبة في ممارسة مهنة في مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات (STEM) بالتأكيد بأداء الطالب في العلوم والرياضيات⁵¹ وكذلك، فإن فرضية أن الطموحات المهنية تتشكل اجتماعيًا إلى حد ما على الأقل مدعومة على نطاق واسع بأبحاث التطلع⁵². ومن هذا المنطلق، فإن الظاهرة الكبيرة للالتحاق ببرامج العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا مثيرة للاهتمام. وفقًا لليونسكو، احتلت تونس المرتبة الأولى عالميًا في عام 2018 من حيث نسبة خريجي العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات، حيث حصل 43.3 في المائة من الطلاب على دبلوم في هذه المجالات من جملة جميع الخريجين. ومما يُثير الاهتمام، أنه على الرغم من أن الرجال لا يزالون يشكلون غالبية خريجي العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات بشكل عام، تُقدر اليونسكو أن النساء يمثلن 34 إلى 57 في المائة من خريجي العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات في البلدان العربية⁵³، وهي نسبة أعلى من دول منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية⁵⁴. في مجال الهندسة، على سبيل المثال، تُمثل النساء 48.5 في المائة من الخريجين في الجزائر و 42.2 في المائة في المغرب و 44.2 في المائة في تونس. وبالمقارنة مع الاتحاد الأوروبي، فإن متوسط النسبة المئوية لخريجات الهندسة في الاتحاد الأوروبي هو 25 بالمائة. في مجال دراسات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، فإن التفاوت بين الجنسين أكبر بكثير، حيث تمثل النساء 48 في المائة من الخريجين في المتوسط في الجزائر والمغرب وتونس، مقارنة بـ 20 في المائة فقط في الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي⁵⁵.

تقدم الأدبيات العديد من التفسيرات للأعداد الأكبر في المنطقة للالتحاق بدراسات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات. في حالة تمثيل الشابات في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، يتمثل أحد الاختلافات في أنه نظرًا لأن الاقتصاد التكنولوجي في العالم العربي لا يزال جديدًا نسبيًا، فلا يوجد ما يفيد كونه مجالًا يسيطر عليه الذكور. من ناحية أخرى، صُغت العديد من مهن العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات بصيغة ذكورية في غالبية الدول الأوروبية. هناك أيضًا فكرة مفادها أن العمل الرقمي على سبيل المثال يحذر النساء من القيود الثقافية أو مخاوف السلامة، ويقلل من تحديات التنقل ورعاية الأطفال والتمييز في مكان العمل في بلدان شمال إفريقيا⁵⁶. زعم آخرون بأن السعي للحصول على وظيفة في مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات (STEM) مدفوع بشكل أساسي بالمخاوف الاقتصادية الواقعية: بينما تستمر النساء في شمال إفريقيا في مواجهة عيوب هيكلية في سوق العمل وفي ريادة الأعمال، تميل خريجات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات إلى الحصول على مسار أسهل في القوى العاملة مقارنة بأقرانهن اللواتي تخصصن في التربية أو العلوم الإنسانية⁵⁷.

51 نتائج PISA 2015 (المجلد الأول): التميز والإنصاف في التعليم (Excellence and Equity in Education).

52 انظر على سبيل المثال Appadurai, A. (2004); Dalton, P.; Ghosal, S.; Mani, A. (2016), *Poverty and aspirations failure*, in The Economic الطموحات. In G. Stahl, D. Wallace, C. Burke & S. Threadgold (Authors), *International Perspectives on Theorizing Aspirations: Applying Bourdieu's Tools* (الصفحات 18–1). London: Bloomsbury Academic, <https://www.bloomsburycollections.com/book/international-perspectives-on-theorizing-aspirations-applying-bourdieu-s-tools/introduction-using-bourdieu-to-theorize-aspirations> (تمت الزيارة في 10.01.2022)

53 In 2016, more than 37 percent of all female tertiary-education graduates Tunisia had a STEM degree

54 OECD (2018), *CO3.2: Gender differences in university graduates by fields of study*, OECD Publishing, Paris, https://www.oecd.org/els/CO3_2_Gender_differences_in_university_graduates.pdf ; UNESCO (2018), *How women are transforming the Arab world's start-up scene*, <https://www.weforum.org/agenda/2018/07/start-up-middle-east-arab-women-transforming-entrepreneurship> (تمت الزيارة في 31.12.2021).

55 UNESCO (2021), *To be smart, the digital revolution will need to be inclusive: excerpt from the UNESCO science report*, <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000375429> (تمت الزيارة في 1.1.2022). لا تتوفر البيانات الحديثة عن ليبيا التي يمكن مقارنتها.

56 UNESCO (2018), *How women are transforming the Arab world's start-up scene*, <https://www.weforum.org/agenda/2018/07/start-up-middle-east-arab-women-transforming-entrepreneurship> (تمت الزيارة في 31.12.2021).

57 Weingarten, E. (2017), *The STEM Paradox: Why Are Muslim-Majority Countries Producing So Many Female Engineers?* <http://womeninengineeringpmcs.org> (تمت الزيارة في 28.12.2021). انظر أيضًا <http://womeninengineeringpmcs.org>

Dimova, R., S. Elder and K. Stephan (2016), *Labour Market Transitions of Young Women and Men in the Middle East and North Africa*, Work4Youth Publication Series 44, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_536067.pdf

لقد كشف أصحاب المصلحة الذين جرت مقابلتهم في الجزائر أن تفضيل دورات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات (STEM) يرتبط بالرغبة في الهجرة. فعادة ما يزداد الطلب على مهن العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات في جميع أنحاء العالم. وبالتالي، يرتبط اختيار متابعة هذه البرامج أحيانًا بأهداف الهجرة [خريجي العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات] والفرص المهنية المقدمة لهم".⁵⁸

ويقال أيضًا أن الخلفية الاجتماعية والاقتصادية تلعب دورًا - لكل من الشباب والشابات - لأن الإنجازات التعليمية تتأثر بشدة بالخلفية الأسرية. يتمتع شباب العائلات الأكثر ثراءً بفرصة أكبر لمتابعة مهنة علمية كعالم أو فني مؤهل في الأوساط الأكاديمية أو في صناعات القطاع الخاص. كذلك، وفقًا للأدبيات⁵⁹ والمقابلات مع أصحاب المصلحة، يلتزم الشباب بتوصيات والديهم حين يتعلق الأمر بممارسة مهنة في العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات. فنصيحة الوالدين هامة للجيل الذي يعطي قيمة عالية للعلاقات الأسرية. في الواقع، فإن النسبة المئوية المجمعة للشباب في الجزائر وليبيا والمغرب وتونس الذين أفادوا أن "أحد أهدافي الأساسية في الحياة هو جعل والديّ فخورين" هو 77 بالمائة، مقارنة بنسبة 26 بالمائة من الشباب في الدول الأوروبية.⁶⁰

أخيرًا، من المرجح أن تؤثر السياسات التعليمية على مسارات عمل الشباب. في تونس، على سبيل المثال، أدت محدودية خيارات المناهج الدراسية التي تربط مجالات الدراسة بنتائج اختبار وطني بعد المدرسة الثانوية⁶¹ والاستثمار في إمكانيات التدريب في القطاعات النامية المتعلقة بالأعمال الفنية، إلى زيادة عدد خريجي العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات.⁶² بوجه عام، اختارت تونس زيادة عدد الأشخاص الذين يدرسون علوم الكمبيوتر والعلوم التقنية والهندسية، وركزت على تطوير دورات قصيرة جديدة في مجال التكنولوجيا عالية التوظيف من خلال "Instituts Supérieurs d'Enseignement Technologique". وقد أدى هذا إلى زيادة العدد الإجمالي للطلاب في هذا المجال من 26 بالمائة إلى 68.5 بالمائة بين عامي 2005 و 2012 (OIT، 2012). وبالمثل، زاد عدد خريجي الهندسة والعمارة بشكل ملحوظ بين عامي 2009 و 2014، حيث ارتفع من 4,086 إلى 5,208 (ITCEQ، 2016).

تتفق جميع النقاشات المذكورة أعلاه على أن الشغف بالعلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات لا يبدو أنه الحافز الأساسي للرغبة في ممارسة مهنة في هذا المجال. إذ تؤثر الخلفية الاجتماعية والاقتصادية والثقافة وتوجيه الوالدين والاعتبارات العقلانية وكذلك السياسات التعليمية على التطلعات المهنية للشباب.

2.3 الحراك الاجتماعي من خلال التعليم

يتجلى البحث عن الاستقلالية الشخصية والمصلحة من جانب شباب شمال إفريقيا في المستويات الكبيرة لتطلعاتهم التعليمية. فكثيرًا ما يُنظر إلى التحصيل العلمي باعتباره محركًا هامًا للحراك الاجتماعي، والذي يُترجم إلى زيادة مستويات الالتحاق بمؤسسات التعليم العالي. حققت الجزائر والمغرب مكاسب كبيرة في نسبة الالتحاق الإجمالية بالتعليم العالي: فقد قفزت الجزائر من 31.2 ٪ في 2011 إلى 52.6 ٪ في 2019 (من بينهم 66.4 ٪ نساء و 39.7 ٪ رجال). ارتفع معدل الالتحاق الإجمالي في المغرب من 16.4 ٪ عام 2011 إلى 38.5 ٪ عام 2019 (39.1 ٪ نساء و 38.1 ٪ رجال). إن النسبة الإجمالية للالتحاق بالتعليم ما بعد الثانوي في تونس هي الوحيدة التي انخفضت إلى حد ما عن عام 2011، حيث انخفضت من 35.2 في المائة في عام 2011 إلى 31.9 في المائة في عام 2019. (41.7 ٪ نساء و 22.6 ٪ رجال).⁶³ تعود أحدث البيانات الخاصة بلبيبا إلى عام 2011-2012، وتوضح أن حوالي 375 ألف طالب مسجلين في برنامج البكالوريوس، مع وجود نسبة أعلى بكثير من الطالبات مقارنة بالطلاب الذكور.⁶⁴

58 مقابلة الخبراء EMP

59 Weingarten, E. (2017)

60 World Values Survey Wave 6: 2010-2014.

61 Weingarten, E. (2017)

62 المرجع نفسه

63 UNESCO Institute for Statistics, Data for Sustainable Development, <http://uis.unesco.org> (تمت الزيارة في 1.1.2022). لا تتوفر البيانات الحديثة عن ليبيا التي يمكن مقارنتها.

64 Département de planification et de développement au ministère de l'éducation

على مستوى درجة الماجستير للفترة نفسها، تسجل حوالي 13000 طالب مع ارتفاع طفيف في معدل التحاق الذكور مقارنة بالإناث.⁶⁵ هذه الأرقام محدودة نوعًا ما، ورغم توفر معظم التخصصات على مستوى البكالوريوس، لا يتاح إلا القليل جدًا منها على مستوى الماجستير، مع غياب مستوى الدكتوراه تقريبًا في الجامعات الليبية.

يُتيح اختيار المواد الدراسية بعض الرؤى في العلاقة بين المدرسة وأفكار الشباب حول مستقبلهم. يتفوق أداء بلدان الشرق الأوسط وشمال إفريقيا على نظيراتها الأوروبية من حيث الالتحاق بالعلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات، وتحتل تونس مركز الصدارة (انظر الإطار 2). تحظى العلوم الإنسانية والاجتماعية بشعبية بين الطلاب في الجزائر والمغرب، وهناك أدلة غير مؤكدة على صحة هذا أيضًا في ليبيا. يتوافق تفضيل العلوم الإنسانية والاجتماعية في الالتحاق مع رغبة الشباب في العمل في الحكومة. في المغرب، أدت هذه المجالات تاريخيًا إلى الحصول على وظائف في الخدمة المدنية.⁶⁶ في الجزائر، يقال إن التعليم في العلوم الإنسانية والاجتماعية مصمم لتطوير الخريجين بالمهارات اللازمة للتوظيف في القطاع العام واجتياز امتحانات القبول المطلوبة.⁶⁷

كذلك تُوظف الخدمات العامة في المغرب⁶⁸ وتونس من خلال مسابقات التوظيف، التي تستند أساسًا إلى المؤهلات التعليمية.⁶⁹ ونظرًا لأن فرص الشباب في القطاع العام محدودة ومهاراتهم لا تتناسب مع احتياجات القطاع الخاص، يظل العديد من الشباب الحاصلين على درجات علمية متقدمة في العلوم الإنسانية والاجتماعية عاطلين عن العمل.

الجدول 2: توزيع خريجي التعليم العالي حسب مجال الدراسة

الدولة	التعليم	العلوم الإنسانية	العلوم الاجتماعية	إدارة الأعمال القانون	العلوم الطبيعية	تكنولوجيا المعلومات والاتصالات	الهندسة	الزراعة العلوم السمكية	الصحة	STEM
الجزائر	3.02	20.2	16.27	22.49	12.84	3.03	13.71	1.91	2.89	20.11
ليبيا	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
المغرب	1.29	13.98	8.89	24.90	10.34	4.94	5.11	0.12	1.94	20.39
تونس	0.45	13.29	6	22.57	9.91	13.85	19.49	1.51	8.73	43.25

توزيع الجنسين بالنسبة المئوية حسب أحدث البيانات المتاحة (2020 للجزائر والمغرب، 2018 لتونس). البيانات المتعلقة بليبيا غير متوفرة. المصدر: معهد اليونسكو للإحصاء

Département de planification et de développement au ministère de l'éducation 65

Brahim Boudarbat And Aziz Ajbilou (2009), Moroccan Youth in an Era of Volatile Growth, Urbanization, and Poverty, In Dhillon, 66 N., & Yousef, T. (Eds.). *Generation in Waiting: The Unfulfilled Promise of Young People in the Middle East*, pp. 166-188, Brookings Institution Press

European Training Foundation (ETF) (2020); IMF Middle East and Central Asia Department (2014), *Algeria: Selected Issues Paper in IMF Staff Country Reports Volume 2014 Issue 342* (2014) 67

68 في المغرب، أدى استحداث امتحانات القبول للتوظيف العام في عام 2006 إلى احتجاجات دورية من قبل "diplômés chômeurs" (الخريجين العاطلين عن العمل)، مما أدى إلى تعليق مؤقت للامتحانات وتعيين مباشر لنحو 4000 خريج في وظائف الخدمة العامة في عامي 2011 و 2012. El Baoune, Nadia (2019), The resurrection of the "diplômés chômeurs" protests in Morocco, Moroccan Institute for Policy Analysis, <https://mipa.institute/6823> (تمت الزيارة في 11.01.2022)

World Bank (2016), Middle East and North Africa Public employment and governance in MENA, Report No: ACS18501, Washington, 69 <https://documents1.worldbank.org/curated/en/339381472236811833/pdf/ACS18501-WP-QUO-9-Final-Output-Document-has-been-approved-P147520.pdf> (تمت الزيارة في 11.01.2022)

الجدول 3: نسبة خريجات التعليم العالي حسب المجال، 2018 (بالنسبة المئوية)

الدولة	العلوم الإنسانية	العلوم الاجتماعية	إدارة الأعمال	العلوم الطبيعية	تكنولوجيا المعلومات والاتصالات	الهندسة	الزراعة العلوم السمكية	الصحة
الجزائر	80.2	68.4	57.7	83.1	48.9	48.5	76.8	70.5
ليبيا	-	-	-	-	-	-	-	-
المغرب	47.9	55.8	48.7	48.7	41.3	42.2	44.2	72.3
تونس	74.4	77.3	71.3	77.2	55.6	44.2	73.9	75.3

المصدر: معهد اليونسكو للإحصاء مقتبس من اليونسكو (2021)

لا يمكن لهذه الدراسة إلا توقع الدوافع التي تؤثر على قرارات الطلاب التعليمية. يُحتمل أن تلعب المتغيرات دورًا مؤثرًا مثل اختيار درجة (مؤهل) أكبر بسبب التضارب حول المسار المهني الذي يجب اتباعه أو التأثير الاجتماعي أو الاهتمام الحقيقي بمجال الموضوع. وقد أشارت الأبحاث السابقة إلى نقص المعلومات حول واقع سوق العمل ونقص فهم "القيمة السوقية" لمؤهلات تعليمية محددة لشرح ما يسمى عدم تطابق المهارات.⁷⁰ يجدر التأكيد على أن الشباب في شمال إفريقيا ليسوا الوحيدين الذين لا يوافقون خياراتهم التعليمية مع متطلبات سوق العمل. في المملكة المتحدة على سبيل المثال، وجد البحث الذي أجراه التعليم وأصحاب العمل فجوة بين الأهداف المهنية للشباب والوظائف في المملكة المتحدة، سواء كانت فرص العمل الحالية أو الطلب المتوقع.⁷¹ وفي دراسة أخرى على المستوى الأوروبي (Henriksen et al., 2015)، لاحظ الباحثون أن طلاب المدارس الثانوي، وكذلك طلاب العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات، نادرًا ما يدركون فرص العمل المتاحة لهم.⁷² ومع ذلك، يُعد التأثير في منطقة شمال إفريقيا أكثر ضررًا، إذ يؤدي إلى تفاقم وضع سوق العمل المُرهق بالفعل بالنسبة للشباب.

على مستوى التعليم المهني المتوسط، تكشف تفضيلات التدريب المهني عن رغبة الشباب المغربي على ما يبدو في العمل في الصناعات المعدنية الميكانيكية والكهروميكانيكية (19.4 في المائة) والإدارة والتنظيم والتجارة (17.9 في المائة) والبناء (16.7 في المائة).⁷³ في تونس، ينصب التركيز على قطاع الكهرباء والإلكترونيات (29 في المائة من إجمالي الخريجين) والميكانيكا العامة والإنشاءات المعدنية ونقل وصيانة المركبات والمباني والأشغال العامة - ويهيمن عليها كلها الطلاب الذكور. ويُعد تمثيل المرأة أفضل في تدريب المنسوجات والملابس الذي يحتل المرتبة الثانية من حيث عدد الدرجات والشهادات الصادرة. بالنسبة للجزائر، هناك أدلة غير مؤكدة على أن التدريب الرقمي والفنون الجرافيكية والسمعية البصرية يحظى بشعبية كبيرة بين الشباب.⁷⁴

ICMPD (2020) 70

Education and Employers (2020), *Disconnected: Career aspirations and jobs in the UK* <https://www.educationandemployers.org/wp-content/uploads/2020/01/Disconnected-Career-aspirations-and-jobs-in-the-UK-1.pdf> (تمت الزيارة في 2.2.2022) 71

Henriksen, K. E., Dillon, J., Ryder, J. & (eds), 2015. *Understanding Student Participation and Choice in Science and Technology Education*. s.l.: Springer Verlag. 72

ICMPD (2020) 73

74 مقابلة أصحاب المصلحة

ومع ذلك، بوجه عام، لا تزال معدلات التدريب المهني منخفضة. إذ يتمتع التدريب المهني بسمعة سيئة في العالم العربي، حيث يُنظر إليه على أنه أقل طلبًا من الإمكانيات التعليمية الأخرى.⁷⁵ وفقًا لبيانات مشروع SAHWA، اختار 23.6 في المائة من الشباب الجزائري (الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و 29 عامًا) التدريب المهني في عام 2015. تفوق هذه النسبة نسبة الدول الأخرى التي شملتها الدراسة الاستقصائية، رغم أنها نسبة ضئيلة للغاية.⁷⁶ منذ عام 2013، انخفض معدل الالتحاق النسبي بالتدريب المهني في تونس إلى أقل من 10 في المائة، وبينما تحسن المعدل النسبي للالتحاق بالتعليم الفني في المغرب، فإنه لا يزال أقل من مستوى 10 في المائة.⁷⁷ ولا تزال المرأة، تحديدًا، غير ممثلة تمثيلاً كبيرًا في التدريب المهني. يُثير هذا القلق خاصة في ضوء بيانات دراسة 2017 التي أجرتها ONEQ ووزارة التكوين المهني والتوظيف التونسية ومؤسسة التدريب الأوروبية التي تكشف أن خريجي التدريب المهني هم أقل تأثرًا بالبطالة من خريجي التعليم العالي. في الواقع، بلغ معدل البطالة لخريجي التعليم العالي 30.5 ٪ في عام 2016، بينما بلغ 23.2 ٪ تقريبًا لخريجي التدريب المهني. من المحتمل أن يكون الطموح المجتمعي ونقص الوعي بدinاميكيات سوق العمل هما السببان الجذريان في انخفاض اهتمام الشباب بالالتحاق بالتدريب المهني.⁷⁸ بوجه عام، لا يرغب الشباب في السعي وراء الوظائف اليدوية والحرفية لأنهم يعتقدون أنها تُقدّر بأقل من قيمتها الحقيقية وتوفر مكانة اجتماعية أقل من الدرجة الجامعية على سبيل المثال.⁷⁹

الإطار 3 التعليم العالي العام: معدلات تسجيل مرتفعة وثقة ضئيلة

إن ارتباط التعليم بالمكانة الاجتماعية، فضلًا عن الدور الذي يُنظر إليه في الحصول على الوظائف، لا سيما في الوظائف الحكومية، ينتج عنه زيادة إحصاءات التسجيل بالجامعات في الجزائر والمغرب وليبيا وتونس. علاوة على ذلك، نفذت البلدان الأربعة سياسة الالتحاق المفتوح الشامل في غالبية مؤسسات التعليم العالي من أجل تعزيز المشاركة في التعليم العالي. ومع ذلك، فإن التوسع الأسّي في التحاق الطلاب لم يقابله دائمًا زيادة في أعضاء هيئة التدريس أو المرافق أو التقدم في الأساليب التربوية أو ملاءمة المناهج الدراسية مع متطلبات العمل. وبالتالي، فإن الطلاب والشركات ليس لديهم ثقة كبيرة في جودة نظام التعليم العام أو ملاءمته لسوق العمل.⁸⁰ بالنظر إلى الفساد الملحوظ في نظام التعليم كأحد الأسباب المحتملة لانخفاض مستويات الرضا، يشعر العديد من الشباب أن الرشاوى ضرورية لتعزيز الوصول إلى الخدمات المدرسية. يُعد هذا اعتقاد 54 ٪ من الشباب المغربي و53 ٪ من الشباب الجزائري و50 ٪ من الشباب التونسي.⁸¹ يؤدي عدم الرضا عن التعليم العام إلى طلب قوي على التعليم الخاص وزيادة في عدد المدارس الخاصة، وقد أثر على تطلعات شباب شمال إفريقيا للهجرة (انظر القسم 2.4). بدأت الدول الأربع في تنفيذ إصلاحات تعليمية، مثل إصلاح المناهج الجامعية وضمان جودة التعليم العالي وزيادة برامج التدريب المهني. ومن المحتمل أن تكون إجراءات الاحتواء المتعلقة بالوباء قد عطلت المبادرات الجديدة للتدريب والتعليم، على سبيل المثال خطة العمل الجديدة للجزائر⁸²، والتي كان لا بد من تعليقها بسبب حالة فيروس كورونا.⁸³

75 برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (UNDP) (2016)

76 Omrane M. (2016); SAHWA(2017), Rapport principal de l'enquête algérienne sur la jeunesse, SAHWA project, <http://www.sahwa.eu>, (تمت الزيارة في 2.1.2022) eu/OUTPUTS/Other-publications/Rapport-principal-de-l-enquete-algerienne-sur-la-jeunesse

77 ICMPD (2020)

78 World Bank Indicator (2019) <https://databank.worldbank.org/source/world-development-indicators>

79 A. Barry and D. Dandachli (2020); BAYF (2019), Centre de Recherche en Économie Appliquée pour le Développement (CREAD) (2016), National Case Study Algeria, SAHWA project, Alger, <http://www.sahwa.eu/OUTPUTS/Other-publications/National-Case-Study-ALGERIA> (تمت الزيارة في 10.01.2022)

80 HEM (2016); Kamal A. (2017), National Youth Policies. The case of Morocco, Policy Paper, SAHWA papers, https://www.cidob.org/en/publications/publication_series/project_papers/sahwa_papers/policy_paper/sahwa_papers_national_youth_policies_the_case_of_morocco; International Credit Mobility, ICMD project, https://www.icmdproject.eu/wp-content/uploads/2020/02/WP4_POLICY-BRIEF_ALGERIA.pdf

81 Raz D. (2019)

2.4 تطلعات الهجرة

هناك علاقة مباشرة بين التطلعات الحياتية التي يعبر عنها الشباب ودوافعهم المعلنة للهجرة. إذ أكدت المقابلات مع أصحاب المصلحة التي أجريت لهذه الدراسة نتائج الدراسة الاستقصائية التي بحثت طموحات الشباب للهجرة في الجزائر وليبيا والمغرب وتونس ووجدت أن الافتقار إلى الفرص المهنية هو أحد الدوافع الرئيسية للهجرة الشباب، رغم إمكانية الاستشهاد بعوامل أخرى مثل الانجذاب إلى أسلوب الحياة أو التكلفة المنخفضة أو الروابط الأسرية، كأسباب لاختيار الوجهة.⁸⁴ تتعمق الرغبة في المغادرة بسبب التصورات السلبية عن جودة التعليم، لا سيما التعليم العالي (انظر الإطار 3). أما فيما يتعلق بليليا، يلتحق العديد من الشباب بالتعليم العالي في البلدان المجاورة وكذلك أمريكا الشمالية وأوروبا، مما يسمح لهم بممارسة المهن التي تناسب تطلعاتهم المهنية بشكل أفضل. وفقًا لبحث عام 2018 الذي شمل 2813 شابًا في ليبيا، فإن نصف الشباب والشابات الذين شاركوا يرغبون في الهجرة لأسباب فكرية.⁸⁵ تدعم هذه النتائج الآراء المماثلة التي أعرب عنها متخصصون جرت مقابلاتهم بشأن المعتقدات والطموحات المتغيرة للشباب الليبي مقارنة بالأجيال السابقة. في بلد تتراوح أعمار 40 ٪ من سكانه بين 15 و 29 عامًا، يُعد هذا المنظور محوريًا فيما يتعلق بوضع رؤية جديدة للبلد والاقتصاد، فضلًا عن تسخير إمكانيات السكان الشباب.

العامل الآخر الذي يدفع الهجرة هو البيئة السياسية. تدفع الأوضاع السياسية والأمنية في البلاد طموحات المغادرة، لا سيما بين الشباب الليبي. وفقًا لدراسة أجراها الباروميتر العربي، يُعد الفساد عاملًا آخر يدفع الهجرة في الجزائر والمغرب، لا سيما في أوساط الشباب والمتعلمين.⁸⁶

وفقًا للباروميتر العربي، يُفكر شاب من كل ثلاثة شبان جزائريين ومغاربة في الهجرة.⁸⁷ ووفقًا لبحث صندوق الأمم المتحدة للسكان، فإن 44 بالمائة من الشباب التونسي الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و 24 عامًا قد فكروا في المغادرة (2016). وبحسب الدراسة الليبية المذكورة أعلاه والتي شملت 2813 شابًا، أفاد 71 بالمائة من المستطلعين عن رغبتهم في الانتقال، بينما أعرب 29 بالمائة عن رغبتهم في عدم المغادرة. لم يكن هناك فرق واضح بين الرجال والنساء. وتُعد رغبات الهجرة عالية بشكل خاص بين الحاصلين على درجات علمية عالية والذين يسعون إلى الإنجاز المهني. بحث استطلاع Rekrute.com لعام 2018 أسباب هجرة الأيدي العاملة المحتملة بين المديرين التنفيذيين المغاربة الحاصلين على درجة البكالوريوس على الأقل وكشف أن أهم دوافع الهجرة تشمل تحقيق تقدم مهني أكبر (66 بالمائة) ونوعية حياة أفضل (56 بالمائة) وبيئة عمل أفضل. كذلك، فإن نسبة كبيرة من المهاجرين الليبيين في دول منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية حصلوا على دبلوم التعليم العالي قبل مغادرتهم. كان أكثر من نصفهم من حملة البكالوريوس أو الماجستير أو الدكتوراه وعملوا في وظائف عالية التأهيل في صناعة الطيران والهندسة المعمارية والتجارة وطب الأسنان وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات والقانون والطب بالإضافة إلى برلمانيين سابقين وممثلين حكوميين رفيعي المستوى و المهنيين الآخرين.⁸⁹ بالنسبة للتونسيين أيضًا، فإن معدل الهجرة بين خريجي التعليم العالي أعلى (12.6 بالمائة) مقارنة بمعدل الهجرة بين الشباب غير الحاصلين على دبلوم (6.4 بالمائة).⁹⁰

82 ETF (2020)

83 انظر <http://www.cg.gov.dz/ressources/front/files/pdf/plans-d-actions/plan-d-action-du-gouvernement-2020-fr.pdf>، وتهدف إلى تحسين تزامن التعليم العالي والاحتياجات العملية لسوق العمل للحد من بطالة الشباب. وتتوقع تدابير لتحديث التعليم والتدريب المهني من خلال تطوير التدريب المهني والتدريب والتعلم عن بعد وإنشاء مراكز التميز في القطاعات الاقتصادية الرئيسية وإنشاء "البكالوريوس المهني".

84 Omrane M. (2016); SAHWA (2017) المثل

85 <https://www.defendercenter.org/ar/2416>

86 Arab Barometer (2019), *Migration in the Middle East and North Africa*, Michael Robbins, Princeton University

87 المرجع نفسه

88 <https://www.defendercenter.org/ar/2416>

89 Base de données DIOC-E, OECD

90 UNFPA

من الضروري أن نلاحظ في هذه المرحلة أن النية المعلنة للهجرة لا تتحقق دائمًا على أرض الواقع. وفقًا لدراسات عن نزعات الهجرة الحقيقية في المغرب، فإن نسبة صغيرة فقط من الأشخاص (بين 9 إلى 14 في المائة) الذين ذكروا رغبتهم في الهجرة⁹¹ لديهم خطط هجرة ملموسة أو اتخذوا خطوات فعلية نحو مغادرة بلادهم. وفقًا لبحث AMERM-ETF، يتمتع الأشخاص ذوو المستوى التعليمي العالي والمتوسط بإمكانية أكبر للهجرة نظرًا لتمكنهم من الوصول بشكل أفضل إلى المعلومات وأوراق السفر والوسائل المالية لإكمال مشروع الهجرة الخاص بهم. بالنسبة للشباب الليبي الذين شملتهم الدراسة الاستقصائية، فمن بين الذين أدلوا عن رغبتهم في الهجرة، ذكر نصفهم فقط أنهم اتخذوا خطوات فعلية نحو رحلتهم وأن الأمر كان مجرد مسألة وقت قبل مغادرتهم البلاد. ومن الجدير بالذكر أن ثلث المستطلعين أجابوا بأن خططهم تضمنت الاتجاه في مسار غير شرعي عبر طريق وسط البحر الأبيض المتوسط بالقوارب. وذكر أولئك الذين لم يعبروا عن نيتهم الصريحة للهجرة أن رغبتهم أعاقها عدة عوامل منها العوامل المجتمعية، وكذلك العوامل الاقتصادية والعوامل الجنسانية وعدم قدرتهم المالية على الهجرة وخوفهم من المجهول والتعلق الأسري.⁹² تُعد هذه العوامل مثيرة للاهتمام خاصة في السياق الليبي نظرًا للدور الذي تلعبه الروابط الأسرية والقبلية في حياة الأفراد وقرارات حياتهم، بما في ذلك قرارات الهجرة للشباب.

يُشير العمل الميداني الإثنوغرافي في الجزائر أيضًا إلى أن معظم الشباب غير المهرة تحديدًا لا يرغبون في الهجرة كخيار أول. فهو أكثر من ملاذ أخير بعد عدة طلبات عمل غير مجدية. إذ يُشجع انخفاض فرص العمل للشباب الذين فقدوا الأمل على التفكير في مسعى للهجرة، حتى لو كانت هجرة غير قانونية.⁹³

الإطار 4 تنقل الطلاب - الفرص والتحديات

يساهم تنقل الطلاب بشكل كبير في إثراء أنظمة التعليم وتدفق المواهب وخلق قوة عاملة مدربة تدريباً عالياً. تختار الغالبية العظمى من الطلاب الدوليين في الجزائر (حوالي 79 بالمائة) الدراسة في فرنسا.⁹⁴ وبفارق كبير، احتلت كندا (21,2٪) وتركيا (2٪) المرتبة الثانية والثالثة من حيث عدد الطلاب الجزائريين الذين يدرسون في جامعاتهم، وفقًا لليونسكو.⁹⁵ كما تقدم الجامعات في الصين بشكل متزايد منحة دراسية للطلاب الجزائريين رغم عدم توفر البيانات المتعلقة بعدد الطلاب الجزائريين في الصين حسب ما يبدو.⁹⁶ وقد شاركت الجزائر في برنامج إيراسموس + والبرامج السابقة منذ إنشائها، وإن كان بدرجة أقل من البلدان المغربية الأخرى. ذهب ما يزيد قليلاً عن 2150 طالبًا جزائريًا إلى أوروبا للدراسة، وحصلت البلاد على 7 بالمائة فقط من التمويل الخاص بجنوب البحر الأبيض المتوسط.⁹⁷ لا يبدو أن مؤسسات التعليم العالي الجزائرية، خاصة تلك الموجودة في المناطق الريفية، لديها فهم شامل لمسائل التنقل الدولي.⁹⁸ لذا، عززت الجزائر من جهودها لتوعية العامة. تشمل الصعوبات الأخرى العقبات الإدارية البيروقراطية الشديدة، مثل طلبات التأشيرة التي تستغرق وقتًا طويلًا وتغطية التأمين الصحي غير الواضحة، والتي تفاقمت بسبب نقص الأفراد الذين يفهمون كيفية التعامل معها. علاوة على ذلك، بسبب قلة الدورات التي تدرس باللغة الإنجليزية ونقص المعلومات للطلاب الأجانب، فإن مؤسسات التعليم العالي الجزائرية لا تمتلك قدرة كبيرة للترحيب بالحراك الوافد.

Haut-Commissariat au Plan (HCP) (2020), *Résultats de l'enquête nationale sur la migration internationale 2018-2019*, Rabat, https://www.hcp.ma/Le-Haut-Commissariat-au-Plan-met-en-ligne-le-rapport-des-resultats-detailles-de-l-enquete-sur-la-migration_a2571.html (تمت الزيارة في 10.01.2022). The sample size in the HCP study to measure emigration intentions was 2,860 households.; Rekrute.com. (10.01.2022) BCG-DEF.pdf (تمت الزيارة في 10.01.2022)

SAHWA (2017); HCP (2020) 92

Omrane M. (2016) 93

(UNESCO Institute for Statistics, Global Flow of Tertiary-Level Students, <http://uis.unesco.org/en/uis-student-flow> (accessed 10.01.2022) 94

المرجع نفسه. 95

مقابلة أصحاب المصلحة 96

European Commission (2019), Erasmus+ for higher education in Algeria, https://ec.europa.eu/assets/eac/erasmus-plus/factsheets/neighbourhood/algeria_erasmusplus_2019.pdf (تمت الزيارة في 10.01.2022)

ICMED (2020a), Policy Brief Algeria - How can Algeria benefit the most from Erasmus+ International Credit Mobility, ICMED project, https://www.icmedproject.eu/wp-content/uploads/2020/02/WP4_POLICY-BRIEF_ALGERIA.pdf (تمت الزيارة في 10.01.2022) 98

شاركت الجزائر أيضًا في برنامج إطار العمل البحثي Horizon 2020، ولا سيما في مجال الزراعة وتنقل الباحثين. ومع ذلك، فإن نسبة مشاركتها في البرنامج تمثل 7 في المائة فقط من مشاركة جميع دول جنوب البحر الأبيض المتوسط.⁹⁹ ضمن نطاق مبادرة عموم إفريقيا للاتحاد الأوروبي، يقدم برنامج التنقل الجامعي داخل إفريقيا التمويل الذي يسمح بتنقل الطلاب والأساتذة الأفرقة. يغطي هذا المنح الدراسية الجزائرية للطلاب من إفريقيا جنوب الصحراء وفلسطين.

هناك العديد من اتفاقيات التعاون بين الجامعات الليبية والأجنبية في عدة تخصصات¹⁰⁰، جرى توقيع العديد منها مع نظيراتها في شمال إفريقيا وأوروبا. جدير بالذكر أن أكثر من 20000 ليبي يتلقون منحة دراسية حكومية لمتابعة الدراسة في الخارج، منهم 5700 طالب مسجلين في الجامعات وبرامج الشهادات المهنية في المملكة المتحدة والولايات المتحدة الأمريكية وأماكن أخرى.¹⁰¹ نظرًا لخصوصية السياق الليبي على مدار السنوات العشر الماضية، أنشئت برامج خاصة لفائدة مجموعات فرعية محددة. وتشارك حكومة ليبيا في برامج الرعاية لتمكين الجنود السابقين من متابعة تعليمهم في الخارج.¹⁰² في الواقع، تأسس البرنامج الليبي لإعادة الإدماج والتنمية (لجنة شؤون المحاربين سابقًا) بهدف توفير فرص التعلم للأشخاص الذين قاتلوا أثناء الحرب وتسهيل انتقالهم إلى الحياة المدنية. خلق المرسوم الصادر في مارس 2014 هذه الفرصة لـ 5000 محارب من المحاربين القدامى، مع تعهد سابق بإرسال ما يصل إلى 18000 منهم لمتابعة الدراسة في الخارج.¹⁰³ كذلك، كان لدى الحكومة الليبية برنامج طلاب دولي فعال للغاية يديره المكتب الكندي للتعليم الدولي (CBIE). تخرج أكثر من 1400 طالب ليبي من مؤسسات تعليمية في أمريكا الشمالية. واعتبارًا من سبتمبر 2015، كان 2000 طالب ليبي يدرسون في الولايات المتحدة وكندا من خلال برنامج المنح الدراسية بين ليبيا وأمريكا الشمالية. ويُعد المكتب الكندي للتعليم الدولي مسؤولًا عن إدارة برنامج المنح الدراسية بالتعاون مع وزارة التعليم العالي والبحث العلمي الليبية.¹⁰⁴

لطالما كانت مؤسسات التعليم العالي المغربية فعالة تحديدًا في برامج تنقل الطلاب الدوليين. لقد قاموا، على سبيل المثال، بدور فعال في برامج Tempus و Erasmus Mundus السابقة، بالإضافة إلى برنامج Erasmus + الحالي.¹⁰⁵ بين عامي 2015 و 2019، انتقل ما يقرب من 4600 طالب وموظف مغربي إلى أوروبا من خلال برنامج Erasmus +، ليحتل المرتبة الأولى بين دول الجوار الجنوبية في الاتحاد الأوروبي.¹⁰⁶ ومع ذلك، لا تزال هناك تحديات. من بين العقبات التي يبدو أنها تعرقل إدارة وتنفيذ التنقل الائتماني الدولي (ICM) أكثر من غيرها، محدودية المعلومات المتاحة بسهولة للطلاب والموظفين التربويين والعبء البيروقراطي الكبير تحديدًا أثناء مرحلة التقديم ونقص الموظفين الذين يعرفون إجراءات وتعقيدات البرامج والافتقار إلى الشفافية في عملية الاختيار وعدم الاستعداد للتبادل (التدريب بين الثقافات، معلومات عن الجوانب العملية للتنقل مثل التأمين الصحي).¹⁰⁷

في إطار برنامج Erasmus +، جرى تعزيز تنقل الطلاب والموظفين وسمح لما مجموعه 3158 من الطلاب وموظفي الجامعات التونسيين بالانتقال إلى الجامعات الأوروبية بين عامي 2015 و 2018. تتمتع تونس بحصة هامة من الميزانية الإجمالية للتنقل الائتماني الدولي (ICM)¹⁰⁸ لمنطقة جنوب المتوسط، حيث حُصص 18 في المائة من إجمالي الميزانية لتونس، وتأتي في المرتبة الثالثة بعد إسرائيل (25 في المائة) والمغرب (18 في المائة).¹⁰⁹ كذلك، مُنحت 153 درجة ماجستير مشتركة للطلاب التونسيين بين عامي 2015 و 2018 في إطار نفس البرنامج.

99 المفوضية الأوروبية (2019)

University websites 100

Al-Fanar Media. July 9, 2014. John Dyer, Mohamed Elmesahad and Reda Fhelboom. "Libyan Scholarship Program Is Chaotic at Times" 101

Al-Fanar Media Jul 9 2014 ; Libya-Business News Sep 2, 2013; PIE May 13, 2013 102

"Sara Custer. "Libya Scholarship to Send 40,000 Abroad. The Professionals in International Education (PIE) News. 13 مايو 2013. 103

Canadian Bureau for International Education (CBIE). September 30, 2015. "Libyan-North American Scholarship Program Update 104
Libya. مايو 2016. 17

ICMED (2020b), Policy Brief for Moroccan Authorities, ICMED project, <https://www.icmedproject.eu/wp-content/uploads/2020/07/D4.4-Policy-Brief-for-Moroccan-Authorities.pdf> (تمت الزيارة في 10.01.2022) 105

https://ec.europa.eu/assets/eac/erasmus-plus/factsheets/neighbourhood/morocco_erasmusplus_2019.pdf 106

ICMED (2020a); ICMED (2020b) 107

108 يسمح التنقل الائتماني الدولي (ICM) بالتنقل قصير المدى إلى أوروبا من أماكن أخرى من العالم للطلاب والباحثين والموظفين.

European Commission (2018), Erasmus+ for higher education in Tunisia, https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/sites/default/files/erasmusplus_tunisia_2018.pdf (تمت الزيارة في 10.01.2022) 109

3. الخاتمة والتوصيات

وفقًا لنتائج هذا البحث، تتركز تطلعات الشباب في الجزائر وليبيا والمغرب وتونس على تأمين الاستقلال الشخصي والتقدم الاجتماعي والاندماج المجتمعي من خلال التوظيف المستقر. تتضح هذه التطلعات في الخيارات التعليمية للشباب وكذلك نواياهم للهجرة، والتي تتأثر بنفس الأهداف. ومع ذلك، فإن واقع أسواق العمل في البلدان الأربعة التي شملتها الدراسة، وكذلك الافتقار إلى المعرفة بفرص العمل المتاحة لهم، من المرجح أن يؤثر تأثيرًا مخيفًا على قدرة الشباب على تخيل مستقبلهم المهني.

وتمشيا مع الهدف من هذا التقرير، تركز التوصيات على وجهات نظر الشباب واحتياجاتهم. تقتصر التوصيات أيضًا على ما يمكن توقعه ضمن نطاق مبادرة شراكة المواهب. فيما يلي توصيات لمبادرة شراكة المواهب التي تراعي مصالح الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي في جذب مواهب جديدة لأسواق العمل لديها ومصالح الجزائر وليبيا والمغرب وتونس في الاستفادة من المهارات التي دربوها ورؤية عائدها على الاستثمار.

جمع البحوث والبيانات

أشير في بعض المراجع في هذا التقرير إلى الدراسات التي ترى أن التطلعات تنشأ اجتماعيًا. هناك حاجة إلى مزيد من البحث لفهم التفاعلات والمقابلات الاجتماعية وكذلك الحياة اليومية التي تشكل التطلعات أو تغييرها. وإلى جانب التوجهات الكلية التي توظف الطموحات والدراسات الاستقصائية حول الأهداف الأكاديمية والمهنية، يجب البحث في تنوع تطلعات الشباب في دراسات نوعية تأخذ في الاعتبار جميع العوامل التي قد تؤثر على الخيارات الفردية، بما في ذلك الخلفية الاجتماعية والاقتصادية للموضوعات المدروسة. في الواقع، تحتاج المبادرات التي تستهدف الشباب في شمال إفريقيا إلى النظر في أوجه عدم المساواة التي تحد من فرص الشباب والشابات والشباب ذوي الخلفيات الأقل حظًا ومن المناطق النائية والجهود الأكبر التي يجب عليهم بذلها لتحقيق نفس النتيجة مثل أقرانهم الأكثر ثراءً في المناطق الحضرية. كذلك هناك فجوة كبيرة في البيانات حول المهن المحددة التي يتصورها الشباب لأنفسهم.

لم تبحر الدراسة في مدى توافق المواهب الشابة من شمال إفريقيا مع متطلبات سوق العمل في الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي، لكن البحث المكتبي أشار إلى ندرة البيانات المنهجية والمقارنة حول سمات مهارات القوى العاملة الشابة في الجزائر وليبيا والمغرب وتونس. قد تحتوي شراكات المواهب على مكون يحسن قدرات جمع البيانات في بلدان شمال إفريقيا. ستكون هذه المعلومات ذات قيمة للبلدان الأصلية في تقييم احتياجات تدريب شبابها للدخول إلى أسواق العمل المحلية والأوروبية، وكذلك للشركات في الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي لتحليل أسواق العمل في شمال إفريقيا.¹¹⁰

بناء خط المواهب - التوجيه الوظيفي ونماذج يحتذى بها

وفقًا لمراجعة الأدبيات، فإن الشباب لديهم معرفة ضئيلة بمختلف المهن والفرص المهنية المتاحة لهم. وهذا يؤكد الحاجة إلى تقديم المشورة لتوجيه الخيارات المهنية، والتي يمكن الترويج لها في إطار مبادرة شراكة المواهب. ولتلبية احتياجات الشباب ومنع دراسة عدد كبير جدًا من الطلاب لنفس مجموعة المجالات، يجب مراعاة العوامل التالية:

- أكد أصحاب المصلحة الذين جرت مقابلتهم على ضرورة منح التوجيه المهني للطلاب المبتدئين في المدرسة الثانوية. يتوافق هذا مع البحث الذي يُشير إلى ضرورة تقديم المشورة المهنية للمراهقين الأوائل حتى يتمكنوا من اتخاذ قرارات مستنيرة بشأن مستقبلهم.¹¹¹ ونظرًا لأن التطلعات هي مصادر أساسية للتحفيز طوال حياة الشخص، يمكن أيضًا توجيه برامج التدريب المهني نحو الشباب الأكبر سنًا.¹¹²
- نظرًا لنقص المعلومات المتاحة حاليًا للشباب، فمن الضروري جدًا تعزيز الوعي بالنطاق الكامل لفرص العمل والتطوير المهني في القطاع بعد التعليم ما بعد الثانوي والتوظيف في القطاع العام. يجب التركيز بشكل خاص على الوصول إلى الشباب في الأماكن البعيدة.
- يُسهم تفضيل شباب شمال إفريقيا للتعليم الجامعي على المسارات المهنية في عدم تطابق المهارات ويمنعهم من الانضمام إلى أسواق العمل المحلية والأجنبية. ونظرًا لوجود اتجاه مماثل بين الشباب الأوروبي، فقد طورت بعض الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي حملات ومبادرات صورية لتحسين معدلات الالتحاق بالتدريب المهني.¹¹³ يمكن تطبيق هذه التجربة على مبادرات مماثلة في الجزائر وليبيا والمغرب وتونس، مع التركيز على وسائل التواصل الاجتماعي المستهدفة والإعلانات عبر الإنترنت، التي من المرجح أن تصل إلى سكان الشباب أكثر من وسائل الإعلام التقليدية.
- يمكن أن تستفيد أنشطة الإرشاد المهني وحملات الصور من حقيقة أن النماذج التي يحتذى بها تلعب دورًا هامًا في توجيه الشباب نحو مسارات وظيفية معينة.¹¹⁴ يجب أن تكون نماذج الأدوار هذه متنوعة قدر الإمكان من حيث الجنس والعرق والخلفية الاجتماعية والاقتصادية وفئات الهوية الأخرى. إن رؤية وسماع تجارب الأشخاص الذين يمكن للشباب التعرف عليهم قد يوسع وجهات النظر ويساعد الشباب على تصور المسارات المحتملة التي لم يكونوا على دراية بها أو ما كانوا ليفكروا فيها بطريقة أخرى.

الهجرة الدائرية

قد تكون برامج الهجرة المؤقتة وغير المباشرة أكثر جاذبية من الخيارات طويلة المدى للشباب الذين يعتبرون الهجرة خيارًا أخيرًا ويتمتعون بروابط قوية بأسرهم ومجتمعهم المحلي. فبالنسبة لهم، يمكن أن يكون التنقل قصير المدى وسيلة للعثور على وظائف وفرص عمل في المنزل بمجرد اكتسابهم بعض الخبرة في الخارج. تقدم برامج الهجرة

Gardiner D., Goedhuys M. (2020), Youth Aspirations and the Future of Work - A Review of the Literature and Evidence, ILO 111 Working Paper 8, International Labour Organization, Geneva, https://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Publications/working-papers/WCMS_755248/lang--en/index.htm (تمت الزيارة في 2.12.2021)

112 المرجع نفسه

Eurofound (2021), Tackling labour shortages in EU Member States, Publications Office of the European Union, Luxembourg 113

Gardiner D., Goedhuys M. (2020), Youth Aspirations and the Future of Work - A Review of the Literature and Evidence, ILO 114 Working Paper 8, International Labour Organization, Geneva, https://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Publications/working-papers/WCMS_755248/lang--en/index.htm (تمت الزيارة في 2.12.2021)

المؤقتة وغير المباشرة فائدة إضافية تتمثل في تعزيز علاقة النظام التعليمي بواقع الأعمال التجارية، فضلًا عن تهدئة المخاوف بشأن هجرة الأدمغة ومنع تطور نقص العمالة المحلية. يمكن النظر في المخططات التالية:

• نظرًا لمحدودية فرص التدريب، يمكن لشراكات المواهب أن تخلق فرصًا للتدريب المهني مدفوع الأجر عبر الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي، مما يوفر للشباب الخبرة المهنية التي سيحتاجون إليها للعثور على عمل بعد التخرج. يجب أن يعتمد برنامج التدريب على شبكة من الجامعات الشريكة ومؤسسات التدريب والشركات المضيفة الأوروبية وأصحاب العمل في الجزائر وليبيا والمغرب وتونس. ويجب تضمين الحوافز المالية في البرامج لمساعدة الشركات المشاركة في حساب تعيين موظف أو متدرب جديد. إن إعانات الأجر المقدمة على مدى فترة زمنية أطول، تليها حوافز أخرى مثل الإعفاءات الضريبية لشركات شمال إفريقيا التي توظف الشباب، يجب أن توفر للموظفين الشباب الحد الأدنى من الاستقرار الوظيفي. ويُعد أحد الأمثلة الناجحة على ذلك هو المبادرة التي تقودها المنظمة الدولية للهجرة والتي تهدف إلى تعزيز توظيف الشباب التونسي من خلال التدريب الداخلي في الشركات البلجيكية.¹¹⁵

• سيتردد أرباب العمل في أوروبا في الانضمام والاستثمار في تدريب المهاجرين الشباب من خلال برامج التنقل المؤقتة إذا لم يروا ميزة طويلة الأجل. لذا، قد يساعد برنامج شراكة المواهب ويدعم الشركات متعددة الجنسيات والشركات الصغيرة والمتوسطة التي تفكر في توسيع أعمالها في شمال إفريقيا. ستشمل الخطط الشباب الموهوبين من شمال إفريقيا الذين يتلقون تدريبًا على اللغة والتدريب أثناء العمل في أوروبا (بما في ذلك التعرف على مبادئهم وقيمهم) قبل العودة إلى وطنهم الأصلي لتنفيذ أنشطة الشركة على أرض الواقع. سيكون المخطط مناسبًا تحديدًا للشركات التي تقدم خدمات عن بُعد.

• على الرغم من عمليات الإغلاق العديدة التي سببها الوباء، يعاني قطاع الضيافة من نقص حاد في العمالة في بعض الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي.¹¹⁶ كما أن العمل الموسمي وساعات العمل الطويلة وضعف الرواتب يجعلها صناعة غير جذابة خاصة للشباب. لذلك، بدأت بعض الحكومات الأوروبية في تعزيز جاذبية القطاع من خلال زيادة الأجر وتنفيذ التزامات إعادة التوظيف للعمال الموسميين.¹¹⁷ يمكن تمديد هذه العقود لتشمل الشباب الجزائريين والمغاربة والتونسيين الذين سيستفيدون من تجربة التوظيف في قطاع السياحة في وطنهم، بشرط التعاون في تصميم محتوى تدريبي مشترك. نكرر مرة أخرى، قد يشجع برنامج شراكات المواهب ويدعم التعاون بين الشركات في قطاع الضيافة على جانبي البحر الأبيض المتوسط من أجل إنشاء مجموعة من الموظفين الشباب المدربين جيدًا.

• تعزيز برامج التدريب المهني المشتركة الحالية وتنفيذ برامج جديدة مع الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي، والتي من شأنها أن تسمح للشباب بالحصول على تدريب مهني وشهادات صالحة في دول أعضاء مختارة في الاتحاد الأوروبي.

ريادة الأعمال

كان أحد الموضوعات البارزة التي أظهرتها الدراسات الاستقصائية التي جرى تحليلها ومقابلات أصحاب المصلحة هو الاهتمام القوي لدى الشباب بالتحقيق في ريادة الأعمال كخيار وظيفي محتمل. يمكن أن تحتوي شراكات

Di Salvo, M., Mallè Ndoeye, N. (2020) Paving the way for future labour migration: A Belgian-Tunisian Skills Mobility Partnership 115
https://www.ceps.eu/wp-content/uploads/2020/09/PI2020-24_Paving-the-way-for-future-labour-migration.pdf (تمت الزيارة في 11.01.2021)

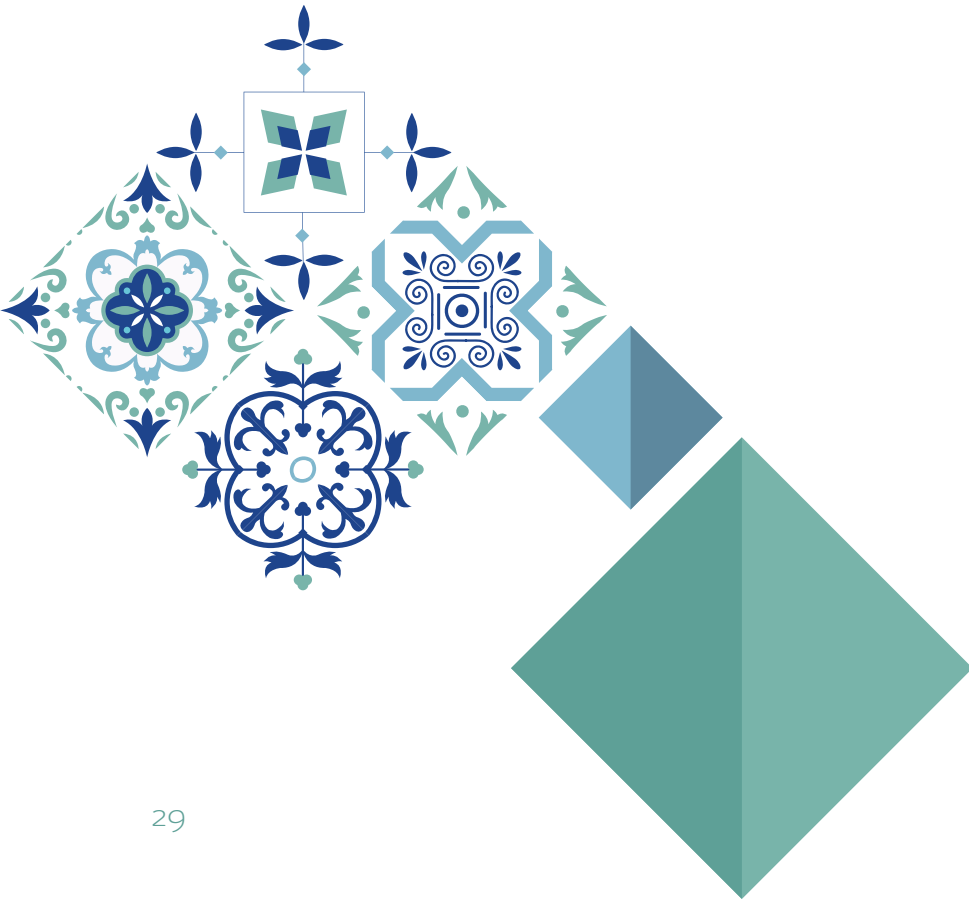
Eurofound (2021), Tackling labour shortages in EU Member States, Publications Office of the European Union, Luxembourg 116

المرجع نفسه. 117

المواهب على مكونات تشجع الشركات الناشئة وتمّد الشباب الذين يتمتعون بإمكانيات ريادية قوية بالمهارات التي يحتاجونها للنجاح. قد يشمل ذلك تدريب رواد الأعمال ذوي الخبرة وكذلك منح الأموال الأولية لتسهيل إنشاء الأعمال التجارية وتطويرها.

إدارة التوقعات

وفقًا لاستطلاعات الرأي التي تبحث في تصورات أصحاب العمل، فإن أصحاب العمل في شمال إفريقيا وأوروبا لديهم توقعات عالية جدًا من الخريجين. باستثناء مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، الذي يحظى بالتوظيف فيه بنظرة دولية أكثر، فإن أصحاب العمل في أوروبا يحذرون كثيرًا بشأن توظيف خريجين من خارج أوروبا. ويرجع ذلك جزئيًا إلى الشكوك حول الشهادات المعتمدة الأجنبية. ستحتاج الشركات إلى التشجيع على اعتماد معايير أكثر مرونة لتقييم الخبرة الوظيفية والتعليم والتدريب من أجل المشاركة في أي برامج في إطار مبادرة شراكة المواهب. في الواقع، قد تسعى مؤسسات التعليم العالي بلا شك إلى ربط مهارات خريجها بشكل أفضل بمتطلبات سوق العمل، ولكن لا يُتوقع من الخريجين التمتع بمجموعة كاملة من القدرات الضرورية في اليوم الأول. إذ يمكن تطوير المهارات والقيم، مثل الوعي الاجتماعي والتعاون ومهارات الاتصال في العمل. كذلك، يمكن تدريس القدرات المتخصصة والفنية بعد الانتهاء من المدرسة من خلال عدد متنوع من الأساليب، بما في ذلك التدريب أثناء العمل ووضع خطة حوافز مناسبة لأصحاب العمل. من ناحية أخرى، يبدو أن خريجي شمال إفريقيا لديهم توقعات عالية جدًا حين يتعلق الأمر بمستوى المهارات المطبقة في وظائف المبتدئين. وإن لم تُدار توقعات خريجي الجامعات، فلا يُحتمل أن يجدوا الإنجاز في وظائفهم الأولى. بالإضافة إلى ذلك، نظرًا لأن الأمن الوظيفي هو المحرك الرئيسي للرضا الوظيفي بين الشباب في شمال إفريقيا، يجب أن توفر فرص العمل ترتيبات تعاقدية أكثر صلابة لإشراك الشباب في الالتزام بالبرامج المقترحة.

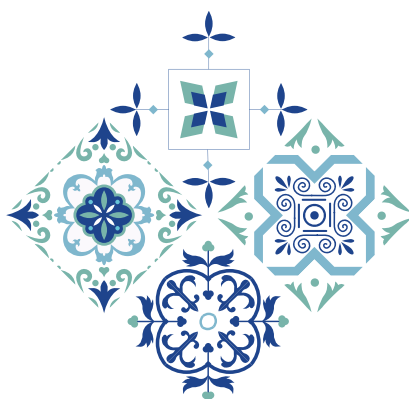


4. المراجع

- Appadurai, A. (2004). The capacity to aspire: Culture and the terms of recognition. In *Culture and public action*, ed. V. Rao and M. Walton, 59–84. Stanford: Stanford University Press.
- Arab Barometer (2019), *Migration in the Middle East and North Africa*, Michael Robbins, Princeton University
- Bank Al-Maghrib (2021), *Rapport annuel de l'exercice 2020*, <https://www.bkam.ma/Communiqués/Communiqué/2021/Rapport-annuel-de-bank-al-maghrib-au-titre-de-l-annee-2020> (accessed 10.01.2022),
- Barry A. and D. Dandachli (2020), *Youth and women's employment in Algeria. Barriers and opportunities*, Education for Employment (EFE), Washington DC
- Bourquia, R. (2019), *Efficacité et efficience du système universitaire à accès régulé*, Conseil supérieur de l'éducation, de la formation et de la recherche scientifique, Rabat, https://liseo.france-education-international.fr/index.php?lvl=notice_display&id=45758
- Brahim Boudarbat And Aziz Ajbilou (2009), Moroccan Youth in an Era of Volatile Growth, Urbanization, and Poverty, In Dhillon, N., & Yousef, T. (Eds.). *Generation in Waiting: The Unfulfilled Promise of Young People in the Middle East*, pp. 166–188, Brookings Institution Press.
- Building Algerian Youth's Future (BAYF) (2019), *Labour market report - Socio-economic labour market study*, <https://www.bayf.info/wp-content/uploads/2019/06/BAYF-FINAL-Labour-Market-Report-ENG.pdf>
- Centre de Recherche en Économie Appliquée pour le Développement (CREAD) (2016). National Case Study Algeria, SAHWA project, Alger, <http://www.sahwa.eu/OUTPUTS/Other-publications/National-Case-Study-ALGERIA>
- Dalton, P.; Ghosal, S.; Mani, A. (2016), *Poverty and aspirations failure*, in *The Economic Journal*, Vol. 126, No. 590, pp. 165–188
- Deloitte (2017), *The 2016 Deloitte Millennial Survey- Winning over the next generation of leaders*, <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/About-Deloitte/gx-millennial-survey-2016-exec-summary.pdf>
- Di Salvo, M., Mallè Ndoeye, N. (2020) Paving the way for future labour migration: A Belgian-Tunisian Skills Mobility Partnership https://www.ceps.eu/wp-content/uploads/2020/09/Pl2020-24_Paving-the-way-for-future-labour-migration.pdf
- Dimova, R, S. Elder and K. Stephan (2016), *Labour Market Transitions of Young Women and Men in the Middle East and North Africa*, Work4Youth Publication Series 44, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_536067.pdf.
- Education and Employers (2020), *Disconnected: Career aspirations and jobs in the UK* <https://www.educationandemployers.org/wp-content/uploads/2020/01/Disconnected-Career-aspirations-and-jobs-in-the-UK-1.pdf> (accessed 2.2.2022)
- European Training Foundation (ETF) (2020), *Algeria. Education, training and employment developments 2020*, ETF, Turin

- European Training Foundation (ETF) (2020), *Algeria. Education, training and employment developments 2018*, ETF, Turin,
- Eurofound (2021), *Tackling labour shortages in EU Member States*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Gaub, F. (2021, September), *Arab youth futures. No lost generation*, EU Institute for Security Studies, <https://www.isseuropa.eu/content/arab-youth-futures>
- Gardiner D., Goedhuys M. (2020), *Youth Aspirations and the Future of Work - A Review of the Literature and Evidence*, ILO Working Paper 8, International Labour Organization, Geneva, https://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Publications/working-papers/WCMS_755248/lang--en/index.htm (accessed 2.12.2021)
- Haut-Commissariat au Plan (2020), *Activité, emploi et chômage. Premiers résultats*, Division des enquêtes sur l'emploi, Direction de la statistique, Rabat
- Haut-Commissariat au Plan (HCP) (2020), *Résultats de l'enquête nationale sur la migration internationale 2018-2019*, Rabat, https://www.hcp.ma/Le-Haut-Commissariat-au-Plan-met-en-ligne-le-rapport-des-resultats-detailles-de-l-enquete-sur-la-migration_a2571.html
- Henriksen, K. E., Dillon, J., Ryder, J. & (eds), 2015. *Understanding Student Participation and Choice in Science and Technology Education*. s.l.: Springer Verlag.
- Hooper, K. (2021), *How Can Europe Deliver on the Potential of Talent Partnerships?*, Washington, DC: Migration Policy Institute, <https://www.migrationpolicy.org/research/europe-talent-partnerships> (accessed 27 December 2021)
- ICMED (2020a), *Policy Brief Algeria - How can Algeria benefit the most from Erasmus+ International Credit Mobility*, ICMED project, https://www.icmedproject.eu/wp-content/uploads/2020/02/WP4_POLICY-BRIEF_ALGERIA.pdf
- ICMED (2020b), *Policy Brief for Moroccan Authorities*, ICMED project, <https://www.icmedproject.eu/wp-content/uploads/2020/07/D4.4-Policy-Brief-for-Moroccan-Authorities.pdf> (accessed 10.01.2022)
- ICMPD (2022), *Rapport de l'enquête nationale sur la migration internationale Tunisia- HIMS*, <https://www.icmpd.org/our-work/projects/progres-migration-tunisia>
- ICMPD (2020), *Linking human capital, labour markets and international mobility: an assessment of challenges in Egypt, Jordan, Morocco and Tunisia*, <https://www.icmpd.org/news/import-news-september/linking-human-capital-labour-markets-and-international-mobility-an-assessment-of-challenges-in-egypt-jordan-morocco-and-tunisia>
- IFAD/ ILO (2018), *Morocco- Young women's employment and empowerment in the rural economy. Country brief*, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_622767.pdf (accessed 10.01.2022)
- ILO (2021), *An update on the youth labour market impact of the COVID-19 crisis*, Statistical Brief, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/briefingnote/wcms_795479.pdf
- IMF Middle East and Central Asia Department (2014), *Algeria: Selected Issues Paper in IMF Staff Country Reports Volume 2014 Issue 342 (2014)*
- Kamal A. (2017), *National Youth Policies. The case of Morocco*, Policy Paper, SAHWA papers, https://www.cidob.org/en/publications/publication_series/project_papers/sahwa_papers/policy_paper/sahwa_papers_national_youth_policies_the_case_of_morocco

- Lopez-Acevedo, G.; Betcherman, G. Khellaf, A.; Molini, V.(2021), *Morocco's Jobs Landscape : Identifying Constraints to an Inclusive Labor Market*, International Development in Focus, Washington, DC: World Bank, <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/35075> License: CC BY 3.0 IGO
- Lorenceanu A., Rim J-Y., Savitki T. (2021), Youth Aspirations and the reality of jobs in Africa, OECD Development Policy Papers N.38, OECD, Paris, https://www.oecd-ilibrary.org/development/youth-aspirations-and-the-reality-of-jobs-in-africa_2do89001-en (accessed 10.01.2022)
- OECD (2018), *CO3.2: Gender differences in university graduates by fields of study*, OECD Publishing, Paris, https://www.oecd.org/els/CO3_2_Gender_differences_in_university_graduates.pdf
- Omrane M. (2016), Youth in Algeria: Actors, policies and impact of international cooperation, Centre de Recherche en Économie Appliquée pour le Développement (CREAD), Alger
- Raz D. (2019), Youth in Middle East and North Africa, Arab Barometer, University of Michigan
- SAHWA (2017), *Rapport principal de l'enquête algérienne sur la jeunesse*, SAHWA project, <http://www.sahwa.eu/OUTPUTS/Other-publications/Rapport-principal-de-l-enquete-algerienne-sur-la-jeunesse> (accessed 21.12.2022)
- Stahl, G., Wallace, D., Burke, C., & Threadgold, S. (2018). Introduction: Using Bourdieu to Theorize Aspirations. In G. Stahl, D. Wallace, C. Burke & S. Threadgold (authors), *International Perspectives on Theorizing Aspirations: Applying Bourdieu's Tools* (pp. 1–18). London: Bloomsbury Academic, <https://www.bloomsburycollections.com/book/international-perspectives-on-theorizing-aspirations-applying-bourdieu-tools/introduction-using-bourdieu-to-theorize-aspirations> (accessed 10.01.2022)
- UNESCO (2018), *How women are transforming the Arab world's start-up scene*, <https://www.weforum.org/agenda/2018/07/start-up-middle-east-arab-women-transforming-entrepreneurship/> (accessed 31.12.2021).
- UNDP (2016), Arab Human Development Report, Youth and the Prospects for Human Development in a Changing Reality, UNDP New York, <http://hdr.undp.org/en/content/arab-human-development-report-2016-youth-and-prospects-human-development-changing-reality> (accessed 10.01.2022);
- UNESCO (2021), *To be smart, the digital revolution will need to be inclusive: excerpt from the UNESCO science report*, <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000375429>, (accessed 11.12.2022)
- World Bank (2021), Algeria Economic Monitor- Restoring the Algerian Economy after the Pandemic, <https://www.worldbank.org/en/country/algeria/publication/algeria-economic-update-fall-2021>
- World Bank Group (2021), Data for Better Lives, World Development Report 2021, International Bank for Reconstruction and Development/ The World Bank, Washington, <https://www.worldbank.org/en/publication/wdr2021>





مكتب المركز الدولي لتطوير سياسات الهجرة الإقليمية للمتوسط

Europa Centre, 2nd floor
John Lopez Street
Floriana, FRN 1400
Malta
Tel: +356 277 92 610

@EUROMEDMigr 

Euromed Migration 

www.icmpd.org/emm5 

emm5team@icmpd.org 

