Diplomas and Professional and Academic Certificates Between Training, Employment and Forgery

The Crisis of Trust in Qualifications and the Moroccan and Arab Labour Markets from 1980 to the Present

An analytical, social, professional and legal study

Research and writing: Badr Chacha

General Introduction

In modern societies, a diploma has become one of the most important keys to employment, professional advancement and social stability. It is not merely a piece of paper bearing a name, stamp and signature. It is supposed to demonstrate an educational or vocational pathway, as well as knowledge and skills acquired through study, training, examinations and practical experience.

However, a fundamental question arises today in Morocco and several Arab countries: Does every person holding a diploma actually possess the skills that the document is supposed to certify? Do public administrations and private companies genuinely verify the authenticity of diplomas, employment certificates and salary statements before recruiting individuals or assigning them responsibilities?

The labour market does not suffer only from unemployment, a shortage of opportunities and low wages. It also faces a deeper challenge concerning the credibility of professional and academic documents, compliance with recruitment requirements, and the difference between actual competence and qualifications merely stated on paper.

From the 1980s to the present day, Morocco has experienced significant transformations in education, vocational training, the private sector and public administration. Educational institutions and training centres have expanded, specialisations have multiplied, and competition for jobs has become increasingly dependent on qualifications and professional experience.

At the same time, the falsification of diplomas, employment certificates, salary statements and professional experience documents raises serious concerns.

The real problem includes weaknesses in certain verification procedures, insufficient coordination between institutions and difficulties in preserving and accessing historical records.

This study calls for a labour market based on truth, competence and equal opportunities.

Part One: Mapping the Diplomas and Qualifications in the Labour Market

The qualifications used in the Moroccan and Arab labour markets can be divided into several categories.

Vocational training diplomas

These include different levels of vocational education, such as qualifying training, technician training and specialised technician training, depending on the applicable educational system and institution.

They cover fields such as electricity, mechanics, refrigeration and air conditioning, carpentry, construction, welding, information technology, accounting, management, hospitality, cooking, sewing, beauty services, hairdressing, aluminium installation, glasswork and industrial maintenance.

These qualifications are not less valuable than university degrees simply because they are practical or vocational. A highly skilled technician may be more competent in a specific technical task than someone holding a higher academic degree but lacking relevant practical experience.

Academic and university degrees

These include the Baccalaureate, Bachelor's degree, Master's degree and Doctorate, alongside other qualifications whose value depends on the educational system and the recognition status of the issuing institution.

It is essential to distinguish between national degrees, qualifications issued by recognised private institutions, continuing education certificates and simple attendance certificates.

Professional and practical certificates

These include certificates in hairdressing, aluminium installation, maintenance, cooking, sewing, beauty services, professional driving and technical occupations.

The value of a certificate cannot be determined solely by its title. The legal status of the institution, its accreditation, the training programme, its duration and its assessment procedures must also be examined.

Part Two: The Public and Private Sectors and the Responsibility of Educational Institutions

In Morocco, training is provided by public institutions, private institutions and organisations offering internal training to employees.

In the public sector, diplomas play an important role in recruitment examinations, eligibility requirements, promotions and changes in professional status.

In the private sector, companies rely on qualifications, experience and professional certificates when recruiting workers, technicians, managers and executives.

This creates a shared responsibility: educational institutions must ensure that the documents they issue are authentic, while employers must verify the qualifications required for the positions they offer.

It is also important to distinguish between authorisation to open a training centre and official recognition of every diploma issued by that centre.

An attendance certificate for a short training course should not automatically be treated as a recognised vocational qualification.

Part Three: Employment Certificates, Salary Statements and Professional Experience Records

One of the most sensitive issues in the labour market concerns documents used to prove professional experience.

An employment certificate may be submitted to establish a period of employment, professional experience, seniority or eligibility for certain positions.

A salary statement may be used to demonstrate previous income, employment status and the different components of remuneration.

Other important documents include:

- Professional experience certificates.
- Employment contracts.
- Payslips.
- Social security declarations.
- Internship certificates.
- Certificates of responsibility and job duties.
- Appointment and promotion decisions.
- Documents relating to the termination of employment.

The problem arises when a document states a period of employment that never occurred, a salary that does not reflect reality, a position that was never held or professional experience that never existed.

If falsification or the knowing use of a falsified document is established, legal and professional consequences may follow, depending on the nature of the conduct and the applicable legislation.

However, individuals must also be protected against unsupported accusations. Administrative errors, incomplete archives or historical job titles do not automatically constitute proof of forgery.

Part Four: Recruitment from the 1980s to the Present and the Challenge of Archives

Studying the period from 1980 to the present requires examining the administrative and technological changes experienced by Morocco.

During the 1980s and 1990s, many administrations and companies relied mainly on paper files, handwritten registers and traditional administrative correspondence.

Verifying diplomas and professional experience therefore required direct communication with the institutions that issued the documents.

As the private sector expanded and professional mobility increased, documents began circulating between different companies and administrations. Verification became more difficult when records were not properly organised.

Later, computerisation, electronic declarations and digital databases created new opportunities for verification and monitoring.

Nevertheless, digitisation alone cannot eliminate the risk of manipulation. The origin of the data, the identity of the document holder, the legitimacy of the issuing institution and the integrity of the records must also be verified.

The absence of an old paper file does not, by itself, prove that the diploma concerned is fraudulent.

Part Five: How Can Someone Obtain a Job Using Qualifications That Do Not Meet the Requirements?

Several situations deserve examination within professional verification systems.

A candidate may submit a diploma whose issuance by the institution mentioned cannot be confirmed.

An individual may submit an employment certificate claiming years of experience that they never actually completed.

A candidate may provide a salary statement that does not correspond to the salary actually declared or received.

An individual may present a training certificate issued by a centre that does not meet the legal requirements.

There may also be manipulation involving job titles, internship durations or the nature of professional duties.

These are scenarios for analysis and prevention, not accusations against particular individuals or institutions.

Every case requires verification through original documents, official correspondence and a professional and legal investigation.

Part Six: The Serious Consequences for the Labour Market

Undermining equal opportunities

When a candidate obtains a position through non-compliant documents, if this is established, another qualified candidate may lose a legitimate opportunity.

Devaluing diplomas

Repeated failures to verify documents can undermine confidence in qualifications and educational institutions.

Threats to service quality

In technical occupations, including electrical work, industrial maintenance and construction, insufficient qualifications may lead to professional errors, financial losses and safety risks.

Harming competent professionals

Individuals who have invested years in education, training and professional development may lose confidence in the fairness of recruitment systems.

Damaging public trust in institutions

Fair recruitment is not limited to publishing a job announcement or organising a competitive examination. It also requires ensuring that selected candidates genuinely meet the stated conditions.

Part Seven: Why Is a Paper Diploma Not Enough?

A diploma is important evidence, but it should not be the only method of evaluation.

A diploma may be authentic while its holder still lacks the practical skills required.

Conversely, someone may be highly skilled through years of professional experience without holding a university degree.

Three complementary levels of verification should therefore be adopted:

1. Verify the authenticity of the diploma and the legal status of the issuing institution.
2. Confirm that the specialisation and qualification level match the requirements of the position.
3. Assess practical competence through tests, interviews and professional experience whenever appropriate.

In this way, a diploma does not become the sole measure of a person's value, and claimed experience does not replace qualifications required by law.

Part Eight: The Responsibility of Administrations, Companies and Businesses

Protecting the labour market cannot be the responsibility of one party alone.

Institutions issuing diplomas must preserve graduate records, provide verification mechanisms and document results, specialisations and graduation dates.

Public administrations must apply recruitment conditions fairly and comply with legal procedures.

Private companies must verify essential qualifications relevant to the positions they offer, particularly when the responsibilities are sensitive.

Regulatory bodies must examine complaints, evidence and potential cases of forgery in accordance with the law.

It is equally essential to guarantee affected individuals the right to respond, appeal and defend themselves.

Part Nine: A National Project for Verifying Diplomas and Professional Experience

I propose the creation of a national digital system for verifying academic and professional qualifications, connecting issuing institutions with employers and competent authorities while respecting personal data protection.

The project could include:

- A reliable digital register of issued diplomas.
- A unique verification number for every diploma.
- Confirmation of the issuing institution, date of issue, specialisation and qualification level.

- Historical archiving of older diplomas, particularly those issued before widespread computerisation.
- A system for verifying employment certificates directly with the companies that issued them.
- Verification of salary declarations and social security records through competent authorities.
- A record of verification operations, including the institution performing the check and its date.
- Protection of databases against unauthorised modification.
- A mechanism allowing individuals to request corrections to administrative errors.
- An appeal procedure when a document is challenged.

This system must not become an unjustified surveillance mechanism. Its purpose should be limited to protecting the credibility of qualifications and the rights of individuals.

Part Ten: Practical Reform Proposals

First, require employers to establish clear procedures for verifying the diplomas required for each position.

Second, strengthen cooperation between the ministries responsible for education, higher education and vocational training, as well as relevant public and private organisations.

Third, develop historical archives covering the period from the 1980s to the present, according to available resources.

Fourth, strengthen oversight of private training institutions and verify the legality of their authorisations and accreditation.

Fifth, clearly distinguish attendance certificates for short courses from recognised vocational diplomas.

Sixth, introduce practical competency tests for occupations requiring technical skills.

Seventh, establish secure reporting channels for suspicious documents and protect individuals who report irregularities in good faith.

Eighth, apply the law to proven cases of forgery while respecting the presumption of innocence and the rights of defence.

Ninth, subject recruitment, promotion and employment procedures to regular audits.

Tenth, publish periodic statistics on verification operations, confirmed irregularities and detected errors, without disclosing personal information.

Part Eleven: Research Questions Requiring Field Investigation

Have institutions that recruited employees since 1980 maintained accurate records of diplomas and employment certificates?

What proportion of professional records can still be verified today with the institutions that originally issued them?

Are there differences between verification procedures in the public sector and those in the private sector?

What is the actual extent of employment certificates that do not reflect reality, according to reliable statistics?

Are there private training centres issuing certificates that do not meet legal requirements?

Are individuals occupying technical positions or sensitive responsibilities subjected to practical competency assessments?

Is there effective coordination between educational institutions, companies, public administrations and social security organisations?

What has happened to historical paper records that have not yet been digitised?

These questions cannot be answered through speculation or general accusations. They require field research, lawful requests for information, file analysis, interviews and verifiable statistics.

Conclusion: A Person's Value Is Not Limited to a Piece of Paper

The labour market crisis cannot be reduced to the number of available jobs or the number of diplomas issued. It is also connected to the level of trust in the qualifications presented during recruitment.

An authentic diploma must be respected. Genuine professional experience must be recognised. Real competence must open the appropriate professional opportunities.

It is impossible to build an effective administration, a successful company or a competitive economy on documents that are never properly verified.

The objective is not to question every employee, graduate or training centre. The objective is to build a fair system that protects authentic qualifications, detects proven falsification, supports competent candidates and holds those responsible accountable in accordance with the law.

From 1980 to the present, the issue of academic and professional qualifications deserves an in-depth national study covering the public and private sectors, vocational and university education, employment certificates, salary statements and professional experience records.

The question institutions should ask is no longer simply: Has the candidate submitted a diploma?

They must also ask: Was this diploma genuinely issued by the institution indicated? Does it meet the required conditions? Does its holder possess the skills necessary to perform the job?

The future does not need an accumulation of diplomas on paper. It needs reliable qualifications, genuine skills, fair recruitment and effective oversight that protects everyone's rights.

Research and writing: Badr Chacha

Diplômes et certificats professionnels et académiques entre formation, emploi et falsification

La crise de confiance dans les qualifications professionnelles et le marché du travail marocain et arabe de 1980 à nos jours

Étude analytique, sociale, professionnelle et juridique

Recherche et rédaction : Badr Chacha

Introduction générale

Dans les sociétés modernes, le diplôme est devenu l'une des principales clés permettant d'accéder à l'emploi, à la promotion professionnelle et à la stabilité sociale. Il ne s'agit pas simplement d'un document portant un nom, un cachet et une signature. Il est censé attester d'un parcours scolaire ou professionnel, ainsi que de connaissances et de compétences acquises grâce aux études, à la formation, aux examens et à l'expérience pratique.

Cependant, une question fondamentale se pose aujourd'hui au Maroc et dans plusieurs pays arabes : toute personne possédant un diplôme dispose-t-elle réellement des compétences que ce document est censé certifier ? Les administrations et les entreprises vérifient-elles effectivement l'authenticité des diplômes, des attestations de travail et des bulletins de salaire avant de recruter ou de confier des responsabilités ?

Le marché du travail ne souffre pas uniquement du chômage, du manque d'opportunités et de la faiblesse des salaires. Il fait également face à un problème profond concernant la crédibilité

des documents professionnels et académiques, le respect des conditions de recrutement et la différence entre les compétences réelles et les qualifications simplement déclarées sur papier.

Depuis les années 1980 jusqu'à aujourd'hui, le Maroc a connu d'importantes transformations dans les domaines de l'éducation, de la formation professionnelle, du secteur privé et de l'administration publique. Les établissements d'enseignement et les centres de formation se sont développés, les spécialités se sont multipliées et la concurrence pour accéder aux emplois est devenue davantage liée aux diplômes et à l'expérience professionnelle.

Parallèlement, la question de la falsification des diplômes, des attestations de travail, des bulletins de salaire et des certificats d'expérience mérite une attention particulière.

Le véritable problème réside notamment dans l'insuffisance de certains mécanismes de vérification, le manque de coordination entre les institutions et les difficultés liées à l'archivage des anciens dossiers.

Cette étude appelle à construire un marché du travail fondé sur la vérité, la compétence et l'égalité des chances.

Première partie : Cartographie des diplômes et qualifications présents sur le marché du travail

Les qualifications utilisées sur le marché marocain et arabe peuvent être classées en plusieurs catégories.

Les diplômes de formation professionnelle

Ils comprennent différents niveaux de formation, notamment la formation qualifiante, la formation de technicien et la formation de technicien spécialisé, selon les systèmes et les établissements concernés.

Ils couvrent plusieurs domaines : électricité, mécanique, réfrigération et climatisation, menuiserie, bâtiment, soudage, informatique, comptabilité, gestion, hôtellerie, cuisine, couture, esthétique, coiffure, aluminium, vitrage et maintenance industrielle.

Ces qualifications ne sont pas inférieures aux diplômes universitaires simplement parce qu'elles sont professionnelles ou pratiques. Un technicien maîtrisant parfaitement son métier peut être plus compétent pour une mission technique précise qu'une personne possédant un diplôme universitaire supérieur sans expérience adaptée.

Les diplômes académiques et universitaires

Ils comprennent le baccalauréat, la licence, le master et le doctorat, ainsi que d'autres formations dont la valeur dépend du système éducatif et de la reconnaissance de l'établissement.

Il est essentiel de distinguer les diplômes nationaux, les diplômes délivrés par des établissements privés reconnus, les certificats de formation continue et les simples attestations de participation.

Les certificats professionnels et pratiques

Ils concernent notamment la coiffure, l'aluminium, la maintenance, la cuisine, la couture, l'esthétique, la conduite professionnelle et les métiers techniques.

La valeur d'un certificat ne dépend pas uniquement de son intitulé. Il faut également examiner le statut juridique de l'établissement, son accréditation, le programme enseigné, la durée de la formation et les modalités d'évaluation.

Deuxième partie : Secteur public, secteur privé et responsabilité des établissements de formation

Au Maroc, la formation est assurée par des établissements publics, des établissements privés et des structures proposant des formations internes aux salariés.

Dans le secteur public, les diplômes jouent un rôle important dans les concours, les conditions d'accès aux postes, les promotions et les changements de statut professionnel.

Dans le secteur privé, les entreprises utilisent les diplômes, l'expérience et les certificats professionnels pour recruter des ouvriers, des techniciens, des cadres et des responsables.

Une responsabilité commune apparaît alors : les établissements de formation doivent garantir l'authenticité des documents délivrés, tandis que les employeurs doivent vérifier les qualifications exigées.

Il faut également distinguer l'autorisation d'ouverture d'un centre de formation de la reconnaissance officielle de tous les diplômes qu'il délivre.

Une attestation de participation à une courte formation ne doit pas être automatiquement considérée comme un diplôme professionnel reconnu.

Troisième partie : Attestations de travail, bulletins de salaire et certificats d'expérience

L'une des questions les plus sensibles du marché du travail concerne les documents utilisés pour prouver l'expérience professionnelle.

Une attestation de travail peut servir à justifier une période d'emploi, une expérience professionnelle, une ancienneté ou certaines conditions de recrutement.

Un bulletin de salaire peut servir à démontrer les revenus antérieurs, la situation professionnelle et les différentes composantes de la rémunération.

D'autres documents sont également importants :

- Les attestations d'expérience professionnelle.
- Les contrats de travail.

- Les bulletins de paie.
- Les déclarations sociales.
- Les attestations de stage.
- Les certificats de responsabilité et de fonction.
- Les décisions de nomination et de promotion.
- Les documents de fin de contrat.

Le problème apparaît lorsqu'un document mentionne une période de travail inexistante, un salaire qui ne correspond pas à la réalité, une fonction jamais exercée ou une expérience professionnelle fictive.

Si la falsification ou l'utilisation consciente d'un document falsifié est établie, des conséquences juridiques et professionnelles peuvent en découler, selon la nature des faits et les dispositions légales applicables.

Toutefois, il faut protéger les personnes contre les accusations non fondées. Une erreur administrative, une archive incomplète ou une ancienne appellation professionnelle ne constituent pas automatiquement une preuve de falsification.

Quatrième partie : Le recrutement des années 1980 à aujourd'hui et le défi des archives

L'étude de la période allant de 1980 à nos jours nécessite de prendre en considération les transformations administratives et technologiques du Maroc.

Durant les années 1980 et 1990, de nombreuses administrations et entreprises utilisaient principalement des dossiers papier, des registres manuels et des correspondances administratives traditionnelles.

La vérification des diplômes et de l'expérience nécessitait alors des échanges directs avec les établissements ayant délivré les documents.

Avec le développement du secteur privé et l'augmentation de la mobilité professionnelle, les documents ont circulé entre différentes entreprises et administrations. Leur vérification est devenue plus difficile lorsque les archives n'étaient pas correctement organisées.

Par la suite, l'informatisation des services, les déclarations électroniques et les bases de données ont ouvert de nouvelles possibilités de contrôle.

Cependant, la numérisation ne suffit pas à éliminer les risques de manipulation. Il faut également vérifier l'origine des données, l'identité du titulaire, la légitimité de l'établissement émetteur et l'intégrité des archives.

L'absence d'un ancien dossier papier ne prouve pas, à elle seule, que le diplôme concerné est falsifié.

Cinquième partie : Comment une personne peut-elle accéder à un emploi avec des qualifications non conformes ?

Plusieurs situations méritent d'être étudiées dans le cadre des mécanismes de contrôle.

Un candidat peut présenter un diplôme dont l'émission par l'établissement indiqué ne peut pas être confirmée.

Une personne peut présenter une attestation de travail mentionnant des années d'expérience qu'elle n'a jamais effectuées.

Un candidat peut présenter un bulletin de salaire qui ne correspond pas aux rémunérations réellement déclarées ou perçues.

Une personne peut présenter un certificat de formation délivré par un centre ne remplissant pas les conditions légales requises.

Il peut également exister des manipulations concernant l'intitulé du poste, la durée du stage ou la nature des missions exercées.

Ces situations constituent des scénarios d'analyse et de prévention, et non des accusations visant des personnes ou des établissements particuliers.

Chaque cas doit être vérifié au moyen de documents originaux, de correspondances officielles et d'une enquête professionnelle et juridique.

Sixième partie : Les conséquences sur le marché du travail

Atteinte à l'égalité des chances

Lorsqu'un candidat obtient un poste grâce à des documents non conformes, si cela est établi, il peut priver un autre candidat qualifié d'une opportunité légitime.

Dévalorisation des diplômes

La répétition de situations dans lesquelles les documents ne sont pas vérifiés peut affaiblir la confiance dans les qualifications et les établissements de formation.

Risques pour la qualité des services

Dans les métiers techniques, notamment l'électricité, la maintenance industrielle et le bâtiment, des qualifications insuffisantes peuvent entraîner des erreurs, des pertes financières et des risques pour la sécurité.

Préjudice pour les professionnels compétents

Les personnes ayant consacré des années aux études, à la formation et à l'acquisition de compétences peuvent perdre confiance dans l'équité du système de recrutement.

Perte de confiance dans les institutions

Un recrutement équitable ne consiste pas uniquement à publier une offre d'emploi ou à organiser un concours. Il exige également de vérifier que les personnes retenues remplissent réellement les conditions annoncées.

Septième partie : Pourquoi le diplôme papier ne suffit-il pas ?

Le diplôme constitue une preuve importante, mais il ne doit pas être le seul moyen d'évaluation.

Un diplôme peut être authentique alors que son titulaire ne possède pas encore les compétences pratiques nécessaires.

Une personne peut également maîtriser parfaitement un métier grâce à plusieurs années d'expérience, sans posséder de diplôme universitaire.

Il faut donc adopter trois niveaux de vérification :

1. Vérifier l'authenticité du diplôme et la légitimité de l'établissement qui l'a délivré.
2. Vérifier la correspondance entre la spécialité, le niveau de qualification et les exigences du poste.
3. Évaluer les compétences pratiques à travers des tests, des entretiens et des expériences professionnelles lorsque cela est nécessaire.

Ainsi, le diplôme ne devient pas l'unique mesure de la valeur d'une personne et l'expérience déclarée ne remplace pas les qualifications légalement exigées.

Huitième partie : Responsabilité des administrations, entreprises et sociétés

La protection du marché du travail ne peut pas être confiée à une seule partie.

Les établissements délivrant les diplômes doivent conserver les registres des diplômés, mettre en place des mécanismes de vérification et documenter les résultats, les spécialités et les dates de délivrance.

Les administrations publiques doivent appliquer les conditions de recrutement de manière équitable et respecter les procédures légales.

Les entreprises privées doivent vérifier les qualifications essentielles liées aux postes, notamment lorsque les responsabilités sont sensibles.

Les organismes de contrôle doivent examiner les réclamations, les preuves et les éventuels cas de falsification conformément à la loi.

Il est également indispensable de garantir aux personnes concernées le droit de réponse, de recours et de défense.

Neuvième partie : Projet national de vérification des diplômes et de l'expérience professionnelle

Je propose la création d'un système national numérique de vérification des qualifications académiques et professionnelles, reliant les établissements émetteurs aux employeurs et aux organismes compétents, dans le respect de la protection des données personnelles.

Ce projet pourrait comprendre :

- Un registre numérique fiable des diplômes délivrés.
- Un numéro de vérification unique pour chaque diplôme.
- La confirmation de l'établissement émetteur, de la date de délivrance, de la spécialité et du niveau.
- Un archivage historique des anciens diplômes, notamment ceux délivrés avant la généralisation de l'informatique.
- Un système de vérification des attestations de travail auprès des entreprises concernées.
- La vérification des déclarations de salaire et des données sociales auprès des organismes compétents.
- La traçabilité des opérations de vérification.
- La protection des bases de données contre toute modification illicite.
- La possibilité de demander la correction des erreurs administratives.
- Une procédure de recours en cas de contestation d'un document.

Ce système ne doit pas devenir un outil de surveillance injustifiée des citoyens. Il doit servir exclusivement à protéger la crédibilité des qualifications et les droits des personnes.

Dixième partie : Propositions concrètes de réforme

Premièrement, imposer aux employeurs des procédures claires de vérification des diplômes exigés pour chaque poste.

Deuxièmement, renforcer la coopération entre les ministères chargés de l'éducation, de l'enseignement supérieur, de la formation professionnelle et les différents organismes publics et privés.

Troisièmement, développer un archivage historique couvrant la période allant des années 1980 à aujourd'hui, selon les moyens disponibles.

Quatrièmement, renforcer le contrôle des établissements privés de formation et vérifier la conformité de leurs autorisations et accréditations.

Cinquièmement, distinguer clairement les attestations de participation aux formations courtes des diplômes professionnels reconnus.

Sixièmement, instaurer des tests pratiques pour les métiers nécessitant des compétences techniques.

Septièmement, mettre en place des mécanismes sécurisés de signalement des documents suspects et protéger les personnes qui signalent de bonne foi des irrégularités.

Huitièmement, appliquer la loi aux cas de falsification établis, tout en respectant la présomption d'innocence et les droits de la défense.

Neuvièmement, soumettre les procédures de recrutement, de promotion et de contractualisation à des audits réguliers.

Dixièmement, publier des statistiques périodiques sur les vérifications effectuées, les irrégularités confirmées et les erreurs détectées, sans divulguer les données personnelles.

Onzième partie : Questions de recherche nécessitant une enquête de terrain

Les institutions qui ont recruté depuis 1980 disposent-elles encore d'archives précises concernant les diplômes et les attestations de travail ?

Quelle proportion des dossiers professionnels peut aujourd'hui être vérifiée auprès des établissements émetteurs ?

Existe-t-il des différences entre les procédures de vérification du secteur public et celles du secteur privé ?

Quelle est l'ampleur réelle des attestations de travail non conformes, selon des statistiques fiables ?

Certains centres de formation privés délivrent-ils des certificats ne respectant pas les exigences légales ?

Les personnes occupant des postes techniques ou des responsabilités sensibles sont-elles soumises à des évaluations pratiques ?

Existe-t-il une coordination efficace entre les établissements d'enseignement, les entreprises, les administrations et les organismes sociaux ?

Quel est le devenir des archives papier anciennes qui n'ont pas encore été numérisées ?

Ces questions ne peuvent être résolues par des suppositions ou des accusations générales. Elles nécessitent des enquêtes de terrain, des demandes officielles d'information, l'analyse de dossiers et des statistiques vérifiables.

Conclusion : La valeur d'une personne ne se limite pas à un document

La crise du marché du travail ne se résume pas au nombre d'emplois disponibles ou au nombre de diplômes délivrés. Elle concerne également la confiance dans les qualifications présentées lors des recrutements.

Un diplôme authentique doit être respecté. Une véritable expérience professionnelle doit être reconnue. Une compétence réelle doit permettre à son titulaire d'accéder aux opportunités correspondantes.

Il est impossible de construire une administration performante, une entreprise solide ou une économie compétitive sur des documents qui ne font l'objet d'aucune vérification sérieuse.

L'objectif n'est pas de mettre en doute tous les employés, tous les diplômés ou tous les centres de formation. Il s'agit de construire un système équitable qui protège les diplômes authentiques, détecte les falsifications établies, défend les candidats compétents et sanctionne les infractions conformément à la loi.

De 1980 à aujourd'hui, la question des qualifications professionnelles et académiques mérite une étude nationale approfondie couvrant les secteurs public et privé, la formation professionnelle et universitaire, les attestations de travail, les bulletins de salaire et les certificats d'expérience.

La question que les institutions doivent désormais se poser n'est pas seulement : le candidat a-t-il présenté un diplôme ?

Elles doivent également demander : ce diplôme a-t-il réellement été délivré par l'établissement indiqué ? Correspond-il aux conditions exigées ? Son titulaire possède-t-il les compétences nécessaires pour exercer cette fonction ?

L'avenir n'a pas besoin d'une accumulation de diplômes sur papier, mais de qualifications fiables, de compétences réelles, d'un recrutement équitable et d'un contrôle protégeant les droits de tous.

Recherche et rédaction : Badr Chacha

الدبلومات والشهادات المهنية والأكاديمية بين التكوين والتوظيف والتزوير

أزمة الثقة في المؤهلات المهنية وسوق الشغل المغربي والعربي من سنة 1980 إلى اليوم

إعداد وبحث :بدر شاشا

مقدمة عامة

أصبح الدبلوم في المجتمعات الحديثة واحداً من أهم المفاتيح التي تفتح أبواب العمل والترقية والاستقرار الاجتماعي .فهو ليس مجرد ورقة أو شهادة تحمل اسماً وخاتماً وتوقيعاً، بل يفترض أن يكون دليلاً على مسار تعليمي أو تكويني، وعلى .معارف ومهارات اكتسبها صاحبه من خلال الدراسة والتدريب والاختبارات والتجربة العملية

لكن السؤال الذي يفرض نفسه اليوم في المغرب وفي عدد من الدول العربية هو :هل كل شخص يحمل دبلوماً يمتلك فعلاً الكفاءة التي يفترض أن تثبتها تلك الشهادة؟ وهل تتحقق الإدارات والشركات والمؤسسات من صحة الدبلومات وشواهد العمل وبيانات الأجور قبل منح الوظائف والمسؤوليات؟

إن سوق الشغل لا يعاني فقط من البطالة وقلة فرص العمل وضعف الأجور، بل يواجه أيضاً تحدياً عميقاً يتعلق بمصداقية .الوثائق المهنية والأكاديمية، وبمدى احترام شروط التوظيف، وبالفرق بين الكفاءة الحقيقية والمؤهل المكتوب على الورق

منذ ثمانينيات القرن الماضي إلى اليوم، شهد المغرب تحولات كبيرة في التعليم والتكوين المهني والقطاع الخاص والإدارة العمومية .وتوسعت المؤسسات التعليمية ومراكز التكوين، وتعددت التخصصات والشهادات، وأصبحت المنافسة على .الوظائف أكثر ارتباطاً بالمؤهلات والخبرة والشواهد

،وفي المقابل، تبرز الحاجة إلى دراسة مخاطر تزوير الدبلومات، وشواهد العمل، وبيانات الأجور، وشهادات الخبرة .والوثائق الإدارية، دون افتراض أن كل شهادة مشكوك فيها أو أن كل موظف لم يخضع للتحقق يحمل وثيقة غير صحيحة

المشكلة الحقيقية هي غياب التحقق الفعلي والموحد والفعال في بعض مسارات التوظيف، وضعف الأرشفة والتنسيق بين .المؤسسات، وإمكانية مرور وثائق غير دقيقة أو غير صحيحة دون اكتشافها في الوقت المناسب

إن هذا البحث يدعو إلى بناء سوق شغل قائم على الحقيقة والكفاءة وتكافؤ الفرص، وليس على قوة الوثائق وحدها أو .العلاقات الشخصية أو القدرة على تقديم ملفات تبدو مكتملة من الخارج

أولاً :خريطة الدبلومات والشهادات الموجودة في سوق الشغل

.تتعدد الشهادات والمؤهلات التي يعتمد عليها سوق العمل المغربي والعربي، ويمكن تصنيفها إلى مجموعات أساسية

دبلومات التكوين المهني

تشمل مستويات وتخصصات مختلفة، منها التكوين التأهيلي والتكوين التقني والتكوين التقني المتخصص، وفق الأنظمة .المعمول بها في كل مؤسسة وفترة

،وتشمل مجالات مثل الكهرباء، والميكانيك، والتبريد والتكييف، والنجارة، والبناء، واللحام، والمعلوميات، والمحاسبة
.والتسيير، والفندقة، والطبخ، والخياطة، والتجميل، والحلاقة، والألمنيوم، وتركيب الزجاج، والصيانة الصناعية

وهذه التخصصات ليست أقل قيمة من الشهادات الجامعية لمجرد أنها مهنية أو تطبيقية .فالعامل المتخصص الذي يتقن
.مهنته قد يكون أكثر قدرة على أداء عمل تقني معين من شخص يحمل شهادة أعلى ولكن ليست لديه الخبرة المطلوبة

الدبلومات الأكاديمية والجامعية

تشمل البكالوريا، والإجازة، والماستر، والدكتوراه، إلى جانب شهادات وتكوينات أخرى تختلف حسب النظام التعليمي
.والمؤسسة والاعتراف الرسمي بها

ويجب التمييز بين الشهادة الوطنية، والشهادة الصادرة عن مؤسسة خاصة معتمدة، وشهادة التكوين المستمر، وشهادة
.المشاركة، والشهادة المهنية التي لا تمنح بالضرورة المستوى الأكاديمي نفسه

الشهادات المهنية والتطبيقية

،من أمثلتها دبلوم الحلاقة، ودبلوم الألمنيوم، وشهادات الصيانة، والطبخ، والخياطة، والتجميل، والقيادة المهنية
.والمعلوميات، والتكوينات المرتبطة بالمقاولات

وقد يحصل شخص على شهادة مهنية من مركز خاص، بينما يحصل آخر على شهادة من مؤسسة عمومية .ولا يكفي اسم
،الشهادة وحده للحكم على قيمتها؛ بل يجب النظر إلى وضع المؤسسة، والاعتماد القانوني، والبرنامج، ومدة التكوين
.والاختبارات، وطبيعة المهارات المكتسبة

ثانياً :القطاع العام والقطاع الخاص ومسؤولية إصدار الشهادات

يتوزع التكوين في المغرب بين مؤسسات عمومية ومؤسسات خاصة، كما توجد مؤسسات وشركات تقدم تكوينات داخلية
.لمستخدميها

،في القطاع العام، تكتسب الشهادات أهمية خاصة لأنها قد ترتبط بمباريات التوظيف، وشروط الولوج إلى الوظائف
.والترقية، وتغيير الإطار المهني

.أما القطاع الخاص، فيعتمد على الدبلومات والخبرة والشهادات المهنية عند تشغيل العمال والتقنيين والأطر والمسؤولين

وهنا تظهر مسؤولية مشتركة :المؤسسة التي تصدر الدبلوم مسؤولة عن صحة بياناته واحترام شروط منحه، والمؤسسة
.التي تستقبل الملف مسؤولة عن التحقق من المؤهلات المطلوبة، والجهات الرقابية مسؤولة عن متابعة احترام القانون

ولا ينبغي الخلط بين الترخيص بفتح مركز للتكوين وبين اعتماد جميع الدبلومات التي يصدرها ذلك المركز .كما لا ينبغي
.الخلط بين شهادة حضور دورة تدريبية ودبلوم مهني يؤهل صاحبه لممارسة وظيفة محددة

ثالثاً :شواهد العمل وبيانات الأجور وشهادات الخبرة

.من أخطر النقاط التي تستحق البحث في سوق الشغل مسألة الوثائق التي تثبت التجربة المهنية

فشهادة العمل قد تقدم لإثبات مدة الاشتغال لدى شركة أو مقاولة، وقد تستخدم في التوظيف أو المباريات أو احتساب
.الأقدمية أو الاستفادة من بعض الحقوق

.أما بيان الأجر أو كشف الراتب فقد يستخدم لإثبات الدخل السابق أو الوضعية المهنية أو عناصر الأجر والتعويضات

وتوجد كذلك وثائق أخرى مثل:

- شهادات الخبرة المهنية.
- عقود العمل.
- كشوفات الأجور.
- التصريحات الاجتماعية.
- شهادات التدريب والتدريب الميداني.
- شهادات المسؤولية والمهام.
- قرارات التعيين والترقية.
- وثائق إنهاء علاقة العمل.

تكمن الخطورة عندما تقدم وثيقة تتضمن مدة عمل غير حقيقية، أو أجراً غير مطابق للواقع، أو وظيفة لم يمارسها صاحبها، أو مسؤولية لم يتحملها، أو تجربة مهنية لم تحدث أصلاً.

إن تقديم هذه الوثائق، إذا ثبت تزويرها أو استعمالها مع العلم بعدم صحتها، قد يترتب عليه ضرر قانوني ومهني واجتماعي، وفق طبيعة الفعل والنصوص القانونية المطبقة.

لكن يجب أيضاً حماية الأشخاص من الاتهامات غير المثبتة؛ فقد توجد أخطاء إدارية أو اختلافات في الأرشيف أو تسميات قديمة للمهن أو بيانات ناقصة لا تعني بالضرورة وقوع تزوير.

رابعاً :التوظيف من الثمانينيات إلى اليوم وتحدي الأرشيف

إن دراسة الفترة الممتدة من سنة 1980 إلى اليوم تتطلب النظر إلى التحولات الإدارية والتكنولوجية التي عرفها المغرب.

في الثمانينيات والتسعينيات، كانت العديد من الإدارات والشركات تعتمد على الملفات الورقية والسجلات اليدوية والمراسلات الإدارية التقليدية .وكان التحقق من الشهادات والخبرة يتطلب التواصل المباشر مع المؤسسات المصدرة للوثائق.

ومع توسع القطاع الخاص وظهور مقاولات جديدة وتزايد حركة العمالة، أصبحت الوثائق المهنية تنتقل بين مؤسسات مختلفة، وقد يصبح التحقق منها أكثر صعوبة إذا لم تكن الأرشيفات منظمة.

وفي مرحلة لاحقة، توسع استعمال الإعلاميات والتصريحات الإلكترونية وقواعد البيانات، وأصبحت إمكانية الرقمنة وسيلة لتقوية المراقبة.

ومع ذلك، لا تعني الرقمنة وحدها انتهاء التلاعب؛ إذ يجب التأكد من مصدر البيانات، وهوية صاحب الوثيقة، وصلاحية الجهة المصدرة، وسلامة السجلات، ومنع تغيير المعلومات دون أثر إداري قابل للمراجعة.

ومن المهم التأكيد أن وجود ملفات ورقية قديمة أو صعوبة استرجاع وثيقة تعود إلى عقود مضت لا يثبت وحده أن الشهادة مزورة .المطلوب هو البحث التاريخي والإداري الدقيق، مع مراعاة القوانين والأنظمة التي كانت سارية عند إصدار الوثيقة والتوظيف.

خامساً :كيف يمكن أن يدخل شخص إلى وظيفة بمؤهلات غير مطابقة؟

يمكن تصور مجموعة من السيناريوهات التي ينبغي أن تشملها أنظمة المراقبة والتحقق:

قد يقدم مترشح دبلوماً لا يمكن تأكيد صدوره من المؤسسة المنسوب إليها.

.وقد يقدم شخص شهادة عمل تثبت سنوات خبرة لم يقضها فعلياً في الشركة المذكورة

.وقد يقدم بيان أجور لا يعكس الأجور المصرح بها أو التي حصل عليها فعلياً

.وقد يقدم شخص شهادة تكوين من مركز لا تتوفر فيه الشروط القانونية اللازمة لمنح الدبلوم المطلوب

.وقد يقع التلاعب في المسمى الوظيفي أو مدة التدريب أو طبيعة المهام

.وقد تستعمل وثيقة صحيحة في غير الغرض الذي منحت من أجله، أو تقدم شهادة مشاركة باعتبارها دبلوماً تأهيلياً

هذه سيناريوهات للتحليل والوقاية، وليست اتهامات لأشخاص أو مؤسسات بعينها .وإثبات كل حالة يحتاج إلى وثائق
.أصلية ومراسلات رسمية وتحقيق مهني وقانوني

سادساً :الآثار الخطيرة على سوق الشغل

ضرب مبدأ تكافؤ الفرص

عندما يحصل مترشح على وظيفة بناءً على وثائق غير صحيحة، إذا ثبت ذلك، فقد يحرم مترشح آخر يتوفر على
.المؤهلات الحقيقية من فرصة مستحقة

إضعاف قيمة الدبلومات

عندما تتكرر حالات عدم التحقق، تتضرر سمعة الشهادات الجادة، وقد يفقد أرباب العمل الثقة في المؤسسات التعليمية
.والتكوينية

تهديد جودة الخدمات

في المهن التي تتطلب مهارات دقيقة، مثل الكهرباء والصيانة الصناعية والبناء وبعض الوظائف التقنية والإدارية، قد
.يؤدي عدم مطابقة المؤهلات إلى أخطاء مهنية أو خسائر مادية أو مخاطر على سلامة الأشخاص

الإضرار بالموظفين الأكفاء

قد يشعر العامل الذي تعب في الدراسة والتكوين واكتساب الخبرة بأن جهده لا يساوي شيئاً إذا لم تكن هناك رقابة عادلة
.على المؤهلات المقدمة في المنافسة على الوظائف

الإضرار بثقة المواطنين في المؤسسات

إن التوظيف العادل لا يقوم فقط على الإعلان عن المباراة أو نشر شروطها، بل يقوم كذلك على التأكد من أن كل من تم
.اختياره يستوفي تلك الشروط

سابعاً :لماذا لا يكفي النظر إلى الدبلوم الورقي؟

.إن الدبلوم وثيقة مهمة، لكنه لا ينبغي أن يكون وسيلة التحقق الوحيدة

.فقد يكون الدبلوم صحيحاً، لكن صاحبه لم يكتسب المهارات العملية الكافية

.وقد يكون الشخص متمكناً من مهنته بفضل سنوات من الممارسة، رغم عدم امتلاكه دبلوماً جامعياً

.وقد تكون الشهادة صادرة عن مؤسسة معترف بها، لكن التخصص لا يتناسب مع طبيعة الوظيفة

:لذلك يجب اعتماد ثلاثة مستويات متكاملة

.المستوى الأول :التحقق من صحة الشهادة ومصدرها القانوني

.المستوى الثاني :التحقق من أن التخصص والمستوى الدراسي يستوفيان شروط الوظيفة

.المستوى الثالث :التحقق من الكفاءة العملية عن طريق الاختبارات والمقابلات والتجارب المهنية عند الاقتضاء

بهذه الطريقة لا يصبح الدبلوم وحده حكماً نهائياً على الإنسان، ولا تصبح الخبرة المزعومة بديلاً عن إثبات المؤهلات .المطلوبة

ثامناً :مسؤولية الإدارات والشركات والمقاولات

.لا يمكن تحميل مسؤولية حماية سوق الشغل لشخص واحد أو جهة واحدة

فالمؤسسات المصدرة للشهادات مطالبة بحفظ سجلات المتخرجين، وتوفير وسائل التحقق من الدبلومات، وتوثيق النتائج .والتخصصات وتواريخ التخرج

والإدارات العمومية مطالبة بتطبيق شروط التوظيف والمراقبة على قدم المساواة، مع احترام المساطر القانونية وحقوق .المعنيين

والشركات الخاصة مطالبة بفحص المؤهلات الأساسية المرتبطة بالوظائف الحساسة، وعدم الاكتفاء بنسخ الوثائق دون .التحقق عند وجود سبب مشروع لذلك

أما الجهات الرقابية، فينبغي أن تراقب سلامة المساطر، وتدرس الشكايات والأدلة، وتتعامل مع حالات التزوير أو .التصريح غير الصحيح وفق القانون

.ولا بد من ضمان حق الشخص المعني في الاطلاع والرد والتظلم، لأن التحقق الجاد لا يعني إصدار الأحكام المسبقة

تاسعاً :مشروع وطني للتحقق من الدبلومات والخبرة المهنية

أقترح إنشاء نظام وطني رقمي موحد للتحقق من المؤهلات المهنية والأكاديمية، يربط بين المؤسسات المصدرة للدبلومات .والجهات المشغلة والهيئات المختصة، مع احترام حماية المعطيات الشخصية

:يمكن أن يقوم هذا المشروع على العناصر التالية

- .سجل رقمي موثوق للدبلومات الصادرة عن المؤسسات المعنية
- .رقم تحقق خاص بكل شهادة
- .إمكانية التأكد من المؤسسة المصدرة وتاريخ الإصدار والتخصص والمستوى
- .أرشيف تاريخي للدبلومات القديمة، مع إجراءات خاصة للوثائق الورقية التي لم ترقمن
- .نظام للتحقق من شهادات العمل عبر الشركات المصدرة لها
- آلية للتحقق من بيانات الأجور والتصريحات الاجتماعية عبر الجهات المختصة ووفق .الصلاحيات القانونية
- .تسجيل عمليات التحقق حتى يمكن معرفة الجهة التي قامت بها وتاريخها
- .حماية قواعد البيانات من التغيير غير المشروع

- تمكين المواطنين من طلب تصحيح الأخطاء في بياناتهم.
- توفير مسطرة للتظلم والطعن عند رفض شهادة أو التشكيك فيها.

ويجب ألا يتحول هذا النظام إلى أداة لمراقبة الحياة المهنية للمواطنين دون ضوابط، بل إلى وسيلة محددة الغرض لحماية مصداقية المؤهلات والحقوق.

عاشراً :مقترحات عملية للإصلاح

أولاً، إلزام الجهات المشغلة بوضع مسطرة واضحة للتحقق من الدبلومات التي تشترطها الوظائف، بما يتناسب مع طبيعة المنصب.

ثانياً، تطوير التعاون بين وزارة التعليم العالي وقطاع التكوين المهني والقطاعات الحكومية والمؤسسات الخاصة المصدرة للشهادات.

ثالثاً، وضع أرشيف تاريخي للفترة الممتدة من الثمانينيات إلى اليوم، وفق الإمكانيات المتاحة، مع إعطاء الأولوية للملفات المرتبطة بالتوظيف والترقية والمسؤوليات الحساسة.

رابعاً، تعزيز الرقابة على مراكز التكوين الخاصة، والتأكد من قانونية التراخيص والاعتمادات ونوعية الشهادات التي تمنحها.

خامساً، الفصل بين شهادة المشاركة في دورة قصيرة والدبلوم الذي يثبت تكويناً مهنياً منظماً.

سادساً، اعتماد اختبارات الكفاءة العملية في المهن التي تتطلب مهارات تقنية، وعدم الاكتفاء بالوثائق.

سابعاً، فتح قنوات رسمية وآمنة للتبليغ عن الوثائق المشكوك فيها، مع حماية المبلغين من الانتقام إذا تصرفوا بحسن نية ووفق القانون.

ثامناً، عدم التساهل مع التزوير المثبت، مع ضمان التحقيق المستقل وحقوق الدفاع وقرينة البراءة.

تاسعاً، إخضاع مساطر التوظيف والتعاقد والترقية للمراجعة الدورية، حتى لا تتحول الثغرات الإدارية إلى فرص للإضرار بالمنافسة العادلة.

عاشراً، نشر تقارير إحصائية دورية عن عدد عمليات التحقق، وحالات عدم المطابقة المثبتة، وأنواع الأخطاء المكتشفة، دون كشف المعطيات الشخصية أو التشهير بالأفراد.

حادي عشر :أسئلة بحثية تستحق التحقيق الميداني

هل كانت المؤسسات التي شغلت العمال والأطر منذ سنة 1980 تحتفظ بسجلات دقيقة للدبلومات وشهادات العمل؟

ما نسبة الملفات المهنية التي يمكن التحقق منها اليوم لدى المؤسسات المصدرة؟

هل توجد فروقات بين مساطر التحقق في الإدارات العمومية والشركات الخاصة؟

ما مدى انتشار شهادات العمل غير المطابقة للواقع، إن وجدت، وما حجمها الحقيقي وفق إحصائيات موثوقة؟

هل توجد مراكز تكوين خاصة تمنح شهادات لا تستوفي الشروط القانونية؟

هل يخضع أصحاب الوظائف التقنية والمسؤوليات الحساسة لاختبارات كفاءة فعلية؟

23

هل توجد آليات للتنسيق بين الجهات التعليمية والمهنية والإدارية والاجتماعية للتحقق من صحة الوثائق؟

ما مصير الملفات الورقية القديمة التي لم تدخل بعد في الأرشيف الرقمي؟

هذه الأسئلة لا يمكن الإجابة عنها بالتخمين أو الاتهام العام؛ بل تحتاج إلى بحث ميداني، وطلبات معلومات قانونية، وتحليل عينات من الملفات، ومقابلات مع المؤسسات والمهنيين، وإحصائيات رسمية.

خاتمة :قيمة الإنسان ليست في الورقة وحدها

إن أزمة سوق الشغل لا تختصر في عدد الوظائف المتوفرة أو عدد الدبلومات التي يحصل عليها الخريجون، بل ترتبط أيضاً بمدى الثقة في المؤهلات التي تقدم عند التوظيف.

فالدبلوم الحقيقي يجب أن يحظى بالاحترام، والخبرة الحقيقية يجب أن تكون لها قيمة، والكفاءة المهنية يجب أن تفتح الأبواب أمام أصحابها.

ولا يمكن بناء إدارة قوية أو مقاولة ناجحة أو اقتصاد تنافسي على وثائق لا يتم التحقق منها، أو على مساطر تسمح بمرور المعلومات غير الدقيقة دون مراجعة.

إن المطلوب ليس التشكيك في جميع الموظفين أو الخريجين أو مراكز التكوين، بل بناء منظومة عادلة تحمي الشهادة الصحيحة، وتكشف التلاعب المثبت، وتنصف المترشح الكفء، وتحاسب كل من يثبت تورطه وفق القانون.

ومنذ سنة 1980 إلى اليوم، تستحق مسألة المؤهلات المهنية والأكاديمية دراسة وطنية جادة، تشمل القطاع العام والخاص، والتكوين المهني والجامعي، وشهادات العمل وبيانات الأجور والخبرة.

إن السؤال الذي ينبغي أن تطرحه المؤسسات على نفسها ليس فقط :هل قدم المترشح دبلوماً؟

بل أيضاً :هل صدر هذا الدبلوم فعلاً عن الجهة المذكورة؟ وهل يستوفي الشروط المطلوبة؟ وهل يمتلك صاحبه المهارات اللازمة لأداء العمل؟