

المملكة المغربية
+ⵝⵍⵎⵎⵓⵔⵉ ⵉⵎⵓⵔⵓⵔⵉ
ROYAUME DU MAROC

المجلس الأعلى للتربية والتكوين والبحث العلمي
ⵎⵓⵔⵓⵔⵉ ⵉⵎⵓⵔⵓⵔⵉ ⵉⵎⵓⵔⵓⵔⵉ ⵉⵎⵓⵔⵓⵔⵉ ⵉⵎⵓⵔⵓⵔⵉ
Conseil Supérieur de l'Education, de la Formation et de la Recherche Scientifique



التكوين المهني الأساس مفاتيح من أجل إعادة البناء

تقرير رقم 2019/4

مارس

2019



المملكة المغربية
ⵜⴰⴳⴷⴰⵢⵜ ⵏ ⵍⵎⵎⵓⵔ
ROYAUME DU MAROC



المجلس الأعلى للتربية والتكوين والبحث العلمي
ⵎⵓⵙⵓⵔ ⵏ ⵉⵔⵓⵎⵓⵔ ⵏ ⵉⵔⵓⵎⵓⵔ ⵏ ⵉⵔⵓⵎⵓⵔ
Conseil Supérieur de l'Education, de la Formation et de la Recherche Scientifique

التكوين المهني الأساس مفاتيح من أجل إعادة البناء

تقرير رقم 2019/4

مارس 2019

الايداع القانوني : 2019MO2122

ردمك : 978-9920-785-09-9

7	منهجية التقرير
9	مقدمة
13	القسم الأول: تشخيص واقع حال التكوين المهني
14	أ. حصيلة متباينة
15	1. التكوين المهني، قطاع في تطور
15	1.1. تطور البنية التحتية للتكوين
15	2.1. الإقبال على التكوين المهني
16	3.1. تطور عدد المتدربين
17	4.1. القطاع الخاص للتكوين المهني
18	5.1. التكوين في أثناء العمل
19	6.1. تكوينات مشتركة بين التربية الوطنية والتكوين المهني
20	2. عرض تكويني يتجه نحو التمهين
20	1.2. تطور الشُّعب حسب مستويات التكوين
22	2.2. إعادة هندسة التكوين وفق المقاربة باعتبار الكفايات
22	3.2. إعداد أدوات لتحقيق ملاءمة التكوين مع التشغيل
23	4.2. الفاعلون المكلفون بتوفير التكوين المهني
25	3. بؤادر للاندماج مع المكونات الأخرى للمنظومة الوطنية للتربية والتكوين والبحث العلمي
25	1.3. نظام الممرات القائم
27	2.3. التوجيه المهني
27	4. حكامه التكوين المهني في طور التوطيد
27	1.4. تموقع الفاعلين ضمن نموذج الحكامة
27	2.4. تمويل قطاع التكوين المهني
29	5. مردودية التكوين المهني
29	1.5. المردودية الداخلية
31	2.5. المردودية الخارجية

1. غايات ومهام وإطار قانوني في وضعية متجاوزة

2. ضعف التمهيد مع مكونات المنظومة الوطنية للتربية والتكوين والبحث العلمي

3. نتائج كيفية متباينة

4. ضعف نجاعة تخطيط وتدبير العرض التكويني

5. ضعف الانسجام العام لحكام التكوين المهني

6. محدودية تهيئة التكوين المهني

7. محدودية تلاؤم العرض مع الحاجات الاقتصادية والاجتماعية، والتربوية

خلاصة التشخيص

القسم الثاني: مفاتيح من أجل إعادة بناء التكوين المهني الأساس

I. إدماج التكوين المهني ضمن المنظومة التربوية

1. هيكلية جديدة للمسارات المهنية

1.1. سيرورة المسالك المهنية والمهنية

2.1. إعادة تحديد الأدوار والمهام ومجالات التدخل المتعلقة بالتكوين المهني لدعم الهيكلية المقترحة

2. إعادة التفكير في النموذج البيداغوجي

1.2. تنظيم للتكوين يركز على نظام موحد ومتطور للتناوب المهني

2.2. عرض تكويني من «جيل جديد»

3.2. اعتماد نظام المجزئات في التكوينات

4.2. هندسة بيداغوجية مرتكزة على اكتساب الكفايات

5.2. الرفع من مستوى التمكن من اللغات وتنوع لغات التكوين

6.2. تنمية الكفايات الحياتية وإذكاء روح المقابلة

7.2. استثمار الإمكانيات التي يُتيحها التطور الرقمي والتكوينات عن بعد

3. تجديد نظام توجيه الشباب في اتجاه رؤية أكثر وضوحاً لمسارات التعليم والتكوين

4. دعم القدرات المهنية للفاعلين العاملين في مجال التكوين

5. من أجل نموذج للحكامة والتمويل ناجع وفعال

1.5. إعادة تحديد أدوار ومسؤوليات الفاعلين

2.5. تعزيز آليات القيادة والتقييم والضبط

3.5. مراجعة نموذج التمويل

1. من أجل رؤية أكثر وضوحاً لمسارات التكوين

1.1. تهيئة شهادات وديبلومات التكوين المهني

2.1. تشجيع التمييز وإبراز حالات النجاح

2. ترسيخ مبدأ التمييز الإيجابي باعتباره رافعة لتحقيق الإنصاف وتكافؤ الفرص

1.2. تسهيل الولوج إلى التكوين المهني لفائدة الشباب المنقطعين عن الدراسة وغير المؤهلين مهنيًا

2.2. ملائمة العرض التكويني لوضعية الشباب المنحدرين من الوسط القروي

3.2. تعزيز مكانة المرأة في المسارات المهنية ومحاربة التمييز بين الجنسين

4.2. تنمية وتطوير مسارات التكوين الموجهة للأشخاص في وضعية إعاقة أو في وضعية صعبة

أو في وضعيات خاصة، وتأمين التقائية البرامج الاجتماعية وبرامج التنمية البشرية

3. تحسين قابلية التشغيل لدى الشباب والملائمة مع سوق الشغل

1.3. الأخذ بعين الاعتبار تطور تنظيم العمل ومهن المستقبل

2.3. المرونة المهنية

4. بلورة سياسة عمومية في مجال التكوين المستمر

5. تشجيع الانفتاح على دول العالم

III. توفير الشروط اللازمة لإعادة بناء التكوين المهني

1. تأهيل القطاعات المكونة المكلفة بالتكوين المهني

2. تفعيل دور الجهات في تطوير التكوين المهني

1.2. إرساء وصاية ترابية فعلية للجهة

2.2. آليات التنفيذ

3. نحو نموذج (براديغم) جديد للعلاقة بين المقاول والتكوين المهني

4. ربط سياسات التكوين بسياسات التشغيل

5. وضع سياسة للدعم الاجتماعي لفائدة الشباب المنقطع عن الدراسة

والمفتقد لأي تأهيل مهني

6. توسيع نطاق تدابير الدعم لفائدة خريجي التكوين المهني الراغبين

في إنشاء مقاولاتهم الخاصة

7. تحيين الإطار القانوني للتكوين المهني

خلاصة تركيبيّة للتوصيات «من أجل إعادة بناء التكوين المهني الأساس»

80	توصيات لمواكبة التغيير
80	I. تفعيل التدريب للتغيير
80	1. على المدى القصير جدا (بمثابة مرحلة انتقالية)
80	2. على المدى القريب
80	3. على المدى المتوسط
81	II. نهج تشاركي متعدد الفاعلين
81	III. التقييم المنتظم لمسار الإصلاح
83	الملاحق
84	الملحق 1: مقتطفات من الخطب الملكية حول التكوين المهني
86	الملحق 2: مقتطفات من الرؤية الاستراتيجية للإصلاح 2015-2030 تتعلق بالتكوين المهني
89	الملحق 3: تنظيم التكوين المهني
92	الملحق 4: جداول إحصائية تفصيلية وتشخيصات تكميلية
101	الملحق 5: وضعية التكوين المهني بالجهات
106	الملحق 6: اعتماد مؤسسات التكوين المهني الخاصة
107	الملحق 7: عناصر مستخلصة من الدراسة المقارنة
110	لائحة المبيانات والأشكال
110	لائحة المبيانات والأشكال في الملاحق
111	لائحة الجداول
111	لائحة الجداول في الملاحق
113	مراجع
114	لائحة المراجع والمستندات

من أجل مواكبة تطبيق الرؤية الاستراتيجية للإصلاح 2015-2030، وتوفير خارطة طريق منسجمة ومتقاسمة، أحدث المجلس الأعلى للتربية والتكوين والبحث العلمي مجموعة عمل خاصة، عهد إليها بمهمة الاشتغال على قضايا التكوين المهني.

ينصب هذا التقرير، الذي يُعد ثمرة أعمال مجموعة العمل الخاصة المذكورة، بصفة خاصة على التكوين المهني الأساس، ويركّز، على استشراف آفاق تطوير هذا القطاع التكويني، طبقاً للتوجيهات الملكية، وللتوجهات المتضمنة في الرؤية الاستراتيجية للإصلاح، ومن ثمّ، ينتهي التقرير إلى اقتراح مجموعة من التوصيات، بمثابة مفاتيح كفيلة بإعادة بناء التكوين المهني.

ارتكز عمل مجموعة العمل الخاصة في بلورة هذا التقرير، على منهجية بثلاث مراحل:

- مرحلة أولى: خُصّصت للدراسة الوثائقية، والدراسة المقارنة لبعض التجارب الدولية، وتحليل المعطيات الإحصائية والمعلومات ذات الصلة بالتكوين المهني (تقارير: دراسات همت هذا القطاع؛ معطيات إحصائية عن الفترة الزمنية 2000-2018؛ الاستراتيجية الوطنية للتكوين المهني في أفق 2021؛ الرؤية الاستراتيجية للإصلاح 2015-2030...):

- مرحلة ثانية: انصب الاشتغال خلالها، على تحديد وتحليل الاختلالات المستخلصة من الدراسة الوثائقية، ومن جلسات الاستماع إلى الفاعلين الأساسيين المعنيين بالتكوين المهني (الوزارات المعنية؛ الفدراليات القطاعية؛ الجمعيات؛ بنيات وهياكل التكوين؛ النقابات، الخ)؛

- مرحلة ثالثة: همت اقتراح توصيات كفيلة بتجاوز الاختلالات التي تم تحديدها في المرحلة الثانية، وإعطاء نفسٍ جديد لهذا القطاع، من أجل النهوض بمهمته المتمثلة في الإسهام في إعداد الرأسمال البشري اللازم لاقتصاد البلاد، من جهة أولى، والإسهام في المجهود الوطني الرامي إلى تقوية التماسك الاجتماعي، وإلى الارتقاء بالفرد وبالمجتمع، من جهة ثانية.

يركز هذا التقرير على التكوين المهني الأساس، في تطابق مع توجهات الرؤية الاستراتيجية للإصلاح. غير أنه، واستحضارا للضرورة الحاسمة التي تنطوي عليها مسألة التكوين المستمر بالنسبة للوسط المقاو، فقد تم تخصيص فقرتين مُركّزتين لهذه المسألة؛ الأولى ضمن القسم التشخيصي، والثانية ضمن القسم المتعلق بمفاتيح إعادة بناء التكوين المهني.

بالنسبة للقسم الأول من هذا التقرير، والمخصّص لتشخيص الواقع، فقد استندت مجموعة العمل إلى المعطيات الواردة من قطاع التكوين المهني، اعتباراً لطبيعتها الرسمية، وهي معطيات يتم تقديمها أمام البرلمان، ويتم الارتكاز عليها في بلورة السياسات العمومية في مجال التكوين المهني، كما تشكل سنداً لتقارير وأعمال مؤسسات التخطيط والتقييم. هذه المعطيات تشمل أيضاً مجمل الإحصائيات ذات الصلة بقطاع التكوين المهني برمته، وهي معيرة وفق مقاييس مشتركة بين جميع المتدخلين في التكوين المهني.

بخصوص مسألة النوع، وفي حدود ما توافر من معطيات في هذا الشأن، فقد تضمن التقرير مؤشرات تتعلق بنسبة الفتيات ضمن العدد الإجمالي للمُسجلين، وتوزيعهنّ بحسب مستويات التكوين والقطاعات المكونة، وكذا بالنسبة للباكالوريا المهنية، إضافة إلى نسب إدماج الفتيات خريجات التكوين المهني في سوق الشغل. كما تم التطرق لمسألة النوع في الجانب المتعلق بهيئة المكونين بمراكز التكوين المهني.

من جهة أخرى، يوضح الجزء المخصص لمكتسبات التكوين المهني، حدود هذه المكتسبات، وهو الأمر الذي تم تعميقه في الجزء المتعلق بالاختلالات.

المعطيات التي تم تقديمها في الجزء الخاص بالمكتسبات موسومة بطابع شامل ومركز، وتتضمن ملاحق التقرير معطيات إحصائية تفصيلية وتشخيصات تكميلية، وعناصر مستخلصة من الدراسة المقارنة.

يستعمل التقرير تسميات «متدرب»؛ «متعلم»؛ تلميذ-متعلم»، للدلالة على الفئات التي تتابع تكوينات مهنية ومُهمّنة، وذلك حسب السياق الذي وردت فيه كل تسمية.

مقدمة

انخرط المغرب، منذ عهد قريب، في ورش للتفكير يروم إعادة النظر في نموذج التنموي، قصد جعله مواكبا للتحويلات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية الأخيرة. وكيفما كان النموذج التنموي الذي سيتم تبنيه بمثابة ثمرة لهذا التفكير، فإنه مُطالب بوضع تربية وتكوين العنصر البشري ضمن جوهر أولوياته؛ إذ لا حاجة للتذكير، بأن إصلاح منظومة التربية والتكوين بشكل عام، وإعادة بناء التكوين المهني بشكل خاص، يشكلان مُستلزمين لا غنى عنهما في بناء نموذج تربوي أكثر إنصافا ونجاعة.

هكذا، ينطوي التكوين المهني على إمكان مهم، من حيث خلق الثروة والارتقاء الاجتماعي، وهو يمثل، بهذا، رهانا وازنا بالنسبة للمواطنين والمواطنات، والمقاولات، والسلطات العمومية على السواء.

وباعتبار التكوين المهني رافعة لتحسين المؤشرات الاقتصادية والاجتماعية، فإنه، بذلك، يجسد سبيلا لتقوية قدرات الأفراد بما يتطلبه سوق الشغل، من جهة أولى، والرفع من تنافسية المقاولات، من جهة ثانية، والاندماج الاجتماعي للفئات في وضعية هشاشة أو في وضعية إعاقة أو في وضعية صعبة أو في وضعيات خاصة، من جهة ثالثة...

يسعى المجلس الأعلى للتربية والتكوين والبحث العلمي إلى أن يجعل من تقريره هذا، الذي يتناول، بصفة خاصة، التكوين المهني الأساس (FPI)، إطارا مرجعيا استراتيجيا وخارطة طريق، تُوفّر أفضل شروط إنجاح إعادة بناء التكوين المهني ببلادنا.

يفيد الواقع الحالي، أن التكوين المهني، يوجد اليوم أمام تقاطع العديد من الرهانات ذات الطبيعة الاقتصادية والتكنولوجية، تتصل، في الوقت نفسه، بالابتكار، والإنتاجية، والإدماج الاجتماعي؛ ومن ثم، فهو يواجه تحديات كبرى ترتبط بإشكاليات حاسمة، تتعلق على الخصوص بما يلي:

- تكوين الرأسمال البشري وتثمينه، في سياق الحقبة الرقمية؛
- مواكبة التحويلات التي يشهدها الاقتصاد، وحاجة مخططات التنمية القطاعية والأوراش الاقتصادية الكبرى إلى الكفاءات اللازمة؛
- الضرورة المُلحّة إلى البحث عن أفضل تمفصل بين التكوين المهني والتعليم العام، من جهة، وبينه وبين وسط الشغل، باعتباره الفضاء الأمثل لاكتساب الكفايات، من جهة أخرى؛
- الإسهام في الاندماج الاجتماعي والمهني لمختلف فئات المجتمع، وفي تأمين الإنصاف وتكافؤ الفرص بين هذه الفئات.

معلوم أنه، على المستوى الدولي، بدأت المنافسة الاقتصادية العالمية تأخذ أشكالا جديدة، فيما أضحت الطفرة التكنولوجية تُسهم في تسريع انتقال المجتمعات والاقتصادات إلى تطور أشد عمقا. كما رسمت الاتجاهات الوازنة في ميدان الاستخدام المتعدد للتكنولوجيات والابتكار بصورة جلية، مجال التنافسية، وتمكنت من إحداث خلخلة عميقة في الأنماط المحددة مسبقا؛ من ذلك: الحركية الإلكترونية؛ الأداء المالي الإلكتروني؛ التكنولوجيات الدقيقة، الخ. هكذا، يتطور التكوين المهني إذن، في مناخ جد متغير، يسائل أدواره ووظائفه.

وبالنظر إلى التحويلات المتسارعة، فالعديد من الدول، رغم توفرها على أنظمة جد متقدمة للتكوين المهني، فقد انخرطت، مع ذلك، في سيرورات لبلورة رؤية جديدة، تروم الارتقاء بأنظمتها هاته، ومن بينها على سبيل المثال لا الحصر¹: سويسرا؛ وفرنسا؛ وألمانيا؛ وكذلك كندا.

1 Vision 2030 de la formation professionnelle - Suisse ; Stratégie Française 2017-2021 pour l'Éducation, la Formation Professionnelle et l'Insertion-France

على المستوى الوطني، ارتقى التكوين المهني إلى مستوى الحق المكفول دستوريا (الفصل 31 من الدستور)، ويحظى بعناية خاصة لدى السلطة العليا للبلاد؛ حيث أكد جلالته الملك في عدد من خطبه السامية، على أهمية هذا القطاع التكويني بالنسبة للنمو الاقتصادي والاندماج السوسيو-مهني للشباب، كما ما فتى يثير الانتباه إلى مكان النقص التي يتعين إيجاد حلول لها، وعلى الخصوص، التمثيل السلبي للتكوين المهني لدى الشباب وأسْرهم، والحاجة إلى تأمين تكوين عالي الجودة ومتجدد.

من جهة أخرى، وفي خضم سعي المغرب إلى الإقلاع في مختلف الميادين، فقد انخرط في إصلاحات كبرى تستهدف تحقيق الانتقال الاقتصادي والاجتماعي. هكذا، رأى النور عددٌ من الأوراش الكبرى في القطاعات الاقتصادية: (مخطط المغرب الأخضر: «الإقلاع الاقتصادي ومخطط تسريع التنمية الصناعية»؛ «رؤية 2020 للسياسة»؛ «مخطط الطاقة الشمسية»؛ الخ...)، وفي القطاعات الاجتماعية: (التربية؛ الصحة الخ...); وهي أوراش تستدعي مواكبة ناجعة، فيما يتعلق بالتأهيل والتكوين.

غير أنه، ورغم التطور الدال الذي عرفه التكوين المهني، فإن أدائه يظل دون مستوى الأهداف المرجوة؛ وهو ما يشهد عليه استمرار المشاكل ذات الصلة بالتشغيل، وظاهرة العطالة، التي تمسّ الشباب والنساء بشكل خاص؛ مما يجعل هذا القطاع التكويني في مواجهة أسئلة مُلحّة، من قبيل ما يلي:

- إلى أي حد بمقدور المهام الموكولة للتكوين المهني، ووضعه داخل المنظومة التربوية، رفع التحديات السوسيو اقتصادية التي تواجهها بلادنا؟
- ما هي قدرته الحقيقية على الاستجابة، بل استباق احتياجات ومتطلبات الأوراش الكبرى الاقتصادية، ومتطلبات الاندماج الاجتماعي؟
- إلى أي حد لا تزال الاختيارات التي تم اعتمادها سابقا ملائمة، ولاسيما الاختيارات المتعلقة بالتنظيم والحكامة، وذلك، بالنظر للتحوّلات السوسيو-اقتصادية التي عرفتها بلادنا؟
- ما هو الأثر الحقيقي للمجهودات المبذولة، والاستثمارات المرصودة منذ عقود خلت، في ضوء النتائج المحصّلة على المستويين الكمي والنوعي؟

يجدر التأكيد هنا، أن هذه التساؤلات تفتح آفاقا جديدة للنهوض بالتكوين المهني، في إطار رؤية مندمجة، تأخذ بعين الاعتبار مجموع مكونات المنظومة التربوية الوطنية، وتتيح هيكلة أكثر انسجاما ومرونة، وتضمن، كذلك، إحداث قطاع مع نموذج تنظيمي استنفد كل إمكانياته، ويستدعي، من ثم، إعادة بناء شاملة.

في ارتباط بذلك، فإن جوهر الخيط الناظم لمضمون هذا التقرير، وأبعد من التفاصيل التقنية التي تتخلله، يكمن في غاية مفاهيمية، وفي اختيار منهجي؛ إذ مفاد ذلك، أن الرؤية الشاملة التي توطر ورش مواءمة سيرورة تربية وتكوين المواطن(ة) مع المتطلبات والانتظارات ذات الطبيعة السوسيو-اقتصادية للبلاد، تظل رهينة بإعادة بناء التكوين المهني الأساس.

إن إعادة البناء هاته، قد أصبحت، أكثر من أي وقت مضى، جزء لا يتجزأ من الإطار المفاهيمي الذي تنبع منه فلسفة الإصلاح التربوي نفسه، في شموليته، وذلك، بالنظر لمجموعة من الاعتبارات التي يمكن تلخيصها في العناصر التالية:

- أن إعادة بناء التكوين المهني، تشكل جزءاً أساسياً من الإصلاحات الهيكلية الكبرى ببلادنا، وذلك بما تنطوي عليه، إعادة البناء هاته، من آثار مباشرة على التصور الجديد لمنظومتنا التربوية، وعلى مستقبل المنظومة الوطنية لإنتاج القيمة والثروات؛

- أن قضية تسريع إعادة بناء التكوين المهني، تحظى اليوم بإجماع الفاعلين والمتدخلين، والتقاء إرادتهم جميعا حول ضرورتها: الدولة؛ الفاعلون السياسيون؛ النقابات؛ المجتمع المدني؛
 - أن من شأن تثمين التكوين المهني، وإبراز قدرته على تقديم حلول ملموسة للمشاكل الشائكة لعطالة الشباب وصعوبة اندماجهم السوسيو-مهني، الإسهام، بكل تأكيد، في استرجاع ثقة المتعلمين وأسرهم والمجتمع برمته في منظومته التربوية؛ تثمين، لن يكون فعليا إلا إذا أصبح ولوج التكوين المهني اختيارا شخصيا ومسؤولا، أو ثمرة توجيه دراسي معقول وذو مصداقية وفي الوقت المناسب من الزمن الدراسي، وليس اختيارا اعتباطيا من قبل شباب يجدون أنفسهم في وضعية فشل دراسي؛
 - أن التكوين المهني يسهم تماما في مجهود بناء مجتمع واقتصاد المعرفة ببلادنا، وذلك، من منطلق ارتباطه بمجالات الابتكار في وسائل الإنتاج والتطور العلمي والتكنولوجي، واعتبارا لإمكانية هذا القطاع التكويني فيما يتعلق باستباق التطورات السوسيو-اقتصادية والمهنية؛ وهو ما سيمكّن من التحسين الملموس لتموقع بلادنا على الصعيدين القاري والدولي.
- لذلك، ينتظم هذا التقرير فيما يلي:
- قسم أول تشخيصي لواقع حال التكوين المهني؛
 - قسم ثان، يقترح مفاتيح/دعامات من أجل إعادة بناء التكوين المهني الأساس؛
 - خلاصة تركيبية، تقدم توصيات لمواكبة التغيير.

القسم الأول: تشخيص واقع حال التكوين المهني

انخرط المغرب منذ سنة 2000 في إصلاح واسع لمنظومته الوطنية للتربية والتكوين، بغاية مواكبة الدينامية الاجتماعية والاقتصادية للبلاد. ولقد مكنت الجهود المبذولة، طيلة السنوات الخمس عشرة الماضية، قطاع التكوين المهني من إحراز تقدم كبير، ومن مواكبة استراتيجيات التنمية القطاعية، ومن إعداد عدد كبير من الشباب لسوق الشغل، مع تركيز أكبر على الإناث والشباب المنحدرين من الأوساط المعوزة.

غير أنه، ورغم التطور الهام الذي عرفه هذا القطاع، فإنه يجدر الإقرار بأن أداء التكوين المهني، يظل غير كاف من أجل بلوغ الأهداف المرسومة، وتوفير الرأس مال البشري اللازم لتسريع وتيرة النمو الاقتصادي للبلاد.

1- حصيلة متباينة

من خلال نظرة استرجاعية لتطور التكوين المهني، يمكن تقدير التقدم المسجل والتجارب التي راكمها هذا القطاع. فغداة الاستقلال، لم يكن التكوين المهني يستقطب أكثر من 1300 متدرب ومتدربة، تلقوا تكوينهم سنة 1961 مثلاً¹ ومنذ ذلك التاريخ، عمدت القطاعات الوزارية ذات الطبيعة التقنية، إلى إنشاء بنيات للتكوين خاصة بها. كما تم سنة 1974، إحداث مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل (OFPPT).

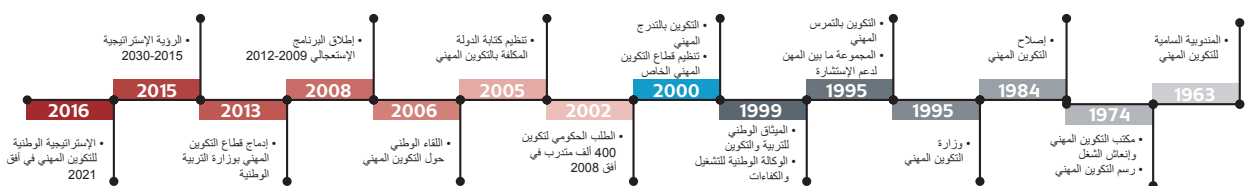
يعتبر كل من «إصلاح 1984»، وإرساء مستوى «تقني متخصص» سنة 1993، منعطفين حاسمين في تاريخ تطور التكوين المهني، حيث إنهما مكنا من بلورة عرض تكويني أكثر تنوعاً، ومن توسيع طاقته الاستيعابية، كما تم إدراج أنماط جديدة للتكوين، من قبيل: التمرس المهني والتكوين بالتدرج المهني، في عامي 1996² و 2000³ لتعزيز إشراك المقاولات في عملية تدريب وتأهيل المتدربين. وهكذا، فإن نظام التكوين الأساس أصبح، يتمحور حول أربعة مستويات، تتوَجَّ بالحصول على شهادات التخصص، والتأهيل، والتقني، والتقني المتخصص، علماً بأن التكوين يتم توفيره وفقاً لأنماط التمرس المهني، والتدرج المهني، والتكوين داخل المؤسسات.

في سنة 2015، أوصى المجلس الأعلى للتربية والتكوين والبحث العلمي، في إطار الرؤية الاستراتيجية للإصلاح 2015-2030، باتخاذ جملة من التدابير التي تستهدف الارتقاء بهذا المكون الهام من مكونات المنظومة التربوية الوطنية.

لقد سبق أن اعتمدت وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني كذلك، من جهتها، في ماي 2016، «الاستراتيجية الوطنية للتكوين في أفق 2021»، والتي كان قد شُرع في تنفيذها من خلال توقيع عقود برامج مع مختلف الفاعلين في التكوين المهني.

في ذات الاتجاه، اعتمد مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل سنة 2015، بوصفه الفاعل العمومي الرئيس في هذا المجال، «مخطط تنمية التكوين المهني في أفق 2020»، الذي تم تصريفه في صيغة عقد-برنامج يغطي الفترة الزمنية 2016-2021.

شكل رقم 1: أهم مراحل تطور التكوين المهني



المصدر: تقرير الأنشطة، قطاع التكوين المهني، 2014

1 التقرير الموضوعاتي: «المنظومات التربوية، المعرفة، التكنولوجيات والابتكار» ضمن «تقرير الخمسينية للتنمية البشرية بالمغرب وأفاق 2025»، 2006.

2 القانون رقم 36-96 المتعلق بإحداث وتنظيم التكوين بالتمرس المهني، طهبر 23 يونيو 1996.

3 لقانون رقم 12-00 المتعلق بإحداث وتنظيم التكوين بالتدرج المهني، الصادر بالجريدة الرسمية عدد 4798 بتاريخ 2000/05/25.

1. التكوين المهني، قطاع في تطور

1.1. تطور البنية التحتية للتكوين

انتقل العدد الإجمالي لمؤسسات التكوين المهني، العمومي والخاص، من 1855 مؤسسة⁴ سنة 2000، إلى 1845 مؤسسة سنة 2018، مسجلا بذلك انخفاضا طفيفا. وتجدر الإشارة إلى أن العدد الإجمالي لمؤسسات التكوين المهني قد عرف بعض التذبذب منذ سنة 2000، وذلك راجع إلى وجود اختلافات جد مهمة بين مختلف القطاعات المكونة، تميزت، على الخصوص، بالتوسع الملحوظ الذي عرفه عرض مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل، مقابل تراجع في عدد مؤسسات التكوين المهني التابعة للقطاع الخاص.

وتشمل البنية التحتية للتكوين، إلى جانب مؤسسات التكوين المهني التي توفر التكوين داخل المؤسسات، والتكوين بالتناوب المهني، مراكز وفضاءات خاصة بالتكوين بالتدرج المهني، تسمى مراكز للتكوين بالتدرج المهني (CFA). وقد بلغ عدد هذه المراكز حوالي 179 مؤسسة، منها ما هو تابع للقطاعات المكونة العمومية، باستثناء مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل، ومنها ما تشرف عليه المنظمات غير الحكومية، والمقاولات التي أحدثت لديها مراكز للتكوين بالتدرج المهني داخل المقاولات.

ويسمح تحليل ومقارنة الإحصائيات المتعلقة بأعداد مؤسسات التكوين المهني، في ارتباطها بالطاقة الاستيعابية حسب القطاعات⁵ المتدخلة في مجال التكوين، بإعطاء فكرة عن حجم هذه المؤسسات في كل قطاع. ففي سنة 2018، بلغ متوسط طاقة الاستيعاب بالمؤسسة الواحدة 914 مقعدا فعليا⁶ بالنسبة لمكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل، مقابل 142 بالنسبة لمؤسسات التكوين التابعة للقطاعات الوزارية المكونة.

يتوفر التكوين المهني، سنة 2018، على عرض يضم 122 داخلية ذات طاقة استيعابية تفوق 18000 سرير، يوفرها بشكل أساسي كل من مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل، وقطاع الفلاحة، ويستهدف هذا العرض خصيصا السكان المنحدرين المنحدرة من الوسط القروي حصرا. وجدير بالإشارة، أن قدرة الإيواء لدى مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل قد عرفت زيادة بنسبة 2 % مقارنة مع السنة الماضية (2017). (الملحق رقم 4)⁷

2.1. الإقبال على التكوين المهني

سجلت نسبة الإقبال على التكوين المهني ارتفاعا ملحوظا منذ سنة 2011. هكذا، فقد فاق عدد المرشحين لمباريات ولوج مراكز التكوين المهني في كل مستويات التكوين بكثير، الطاقة الاستيعابية المتوفرة. (الملحق رقم 4)⁸

بالنسبة لموسم 2017-2018، تقدم ما مجموعه 494472 مترشحا إلى مباريات الولوج المنظمة داخل القطاع العمومي للتكوين. فيما لم يتعد العرض المتعلق بعدد المقاعد الموفرة من قبل مؤسسات التكوين المهني بشكل عام 343255 مقعدا، وهو ما يجعل هذا العرض أقل من الطلب المعبر عنه من قبل المترشحين لولوج هذه المؤسسات.

بالإضافة إلى هذه العناصر، يبين مؤشر الاستجابة للطلب (indice de satisfaction 2016-2017)، بالنسبة لمستويات التأهيل، والتقني، والتقني المتخصص التي يكثر عليها الطلب، أن عدد المقاعد البيداغوجية المتوفرة يستجيب فقط لأقل من نصف المسجلين لاجتياز مباراة ولوج هذه المستويات. مع الإشارة إلى أن المعطيات المتعلقة بـ 2017-2018 تبرز أن هذا المؤشر قد عرف زيادة ملحوظة؛ حيث بلغت نسبته 70 %.

4 دون احتساب مراكز التكوين بالتدرج المهني.

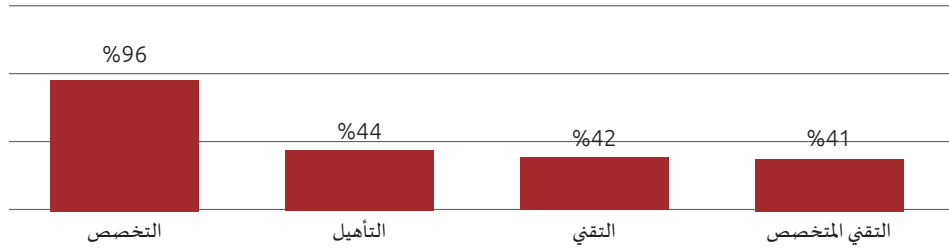
5 تجدر الإشارة هنا إلى أننا لا نتوفر على المعطيات المتعلقة بحجم مؤسسات التكوين المهني الخاص

6 المقاعد التي يوفرها القطاع /معدّد المؤسسات

7 توزيع العرض في مجال الداخليات حسب القطاعات المكونة.

8 تطور نسبة الإقبال على مباريات ولوج التكوين المهني حسب مستويات التكوين.

مبيان رقم 1: مؤشر الاستجابة للطلب (توقعات السنة الأولى / المسجلون في المباريات
برسم سنة 2016-2017)

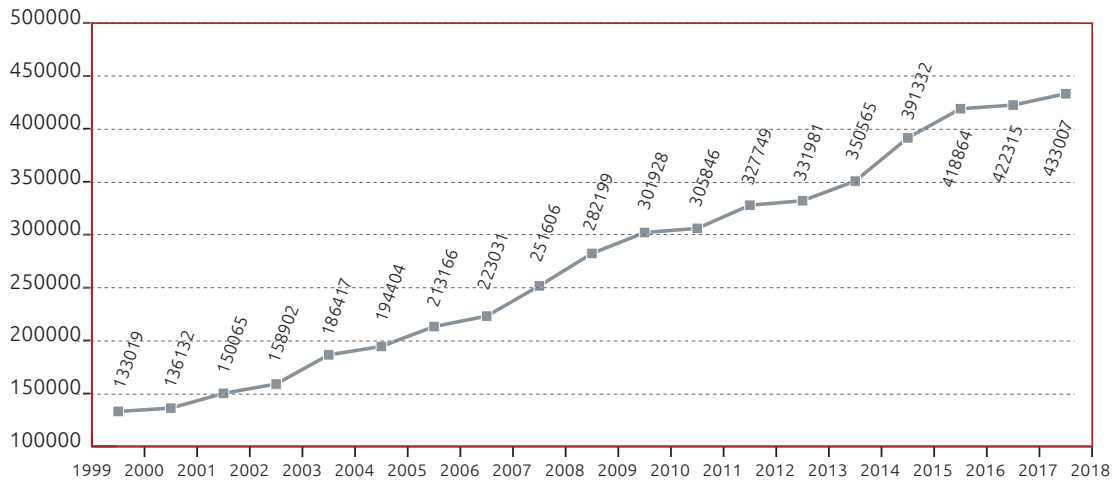


المصدر: إحصائيات وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني والتعليم العالي والبحث العلمي، قطاع التكوين المهني (2018)

3.1. تطور عدد المتدربين

على امتداد عشرية تفعيل الميثاق الوطني للتربية والتكوين، تضاعف عدد المسجلين في التكوين المهني بأكثر من ثلاث مرات، حيث انتقل من 133000 إلى 433000 ما بين 2000 و2018، وبلغ متوسط المعدل السنوي للتطور ما يعادل 7,4%. مردد هذا التطور، بشكل خاص، للمجهودات التي حققها مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل في رفع طاقته الاستيعابية إلى ما يعادل 87% من أعداد المتدربين.

مبيان رقم 2: تطور أعداد المسجلين بالتكوين الأساس الإشهادي (المتوج بدبلوم)



المصدر: وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني والتعليم العالي والبحث العلمي، قطاع التكوين المهني، 2018.

يبين تحليل عدد الخريجين وحاملي الشواهد المتعلقة بكل مستوى من التكوين، أن مستويات التقني والتقني المتخصص تمثل ثلثي المسجلين، ونصف الحاصلين على الشواهد. وأخذا بعين الاعتبار البنية الهرمية للمهن في سوق الشغل، وكذلك معايير التأطير المعتمدة من طرف المقاولات، يتبين أن العرض التكويني الخاص بالمستويات الدنيا (شهادة التدرج، وشهادة التخصص، وشهادة التأهيل) يظل غير كاف، مع تواجد تفاوتات مهمة حسب القطاعات المكونة، خاصة بالمقارنة مع المجهود المبذول بالنسبة للمستويات العليا (التقني، والتقني المتخصص). وهو ما يوضحه الجدول والمبيان أسفله.

جدول رقم 1: نسبة الفتيات ضمن عدد المسجلين في التكوين الأساس الإسهادي 2018

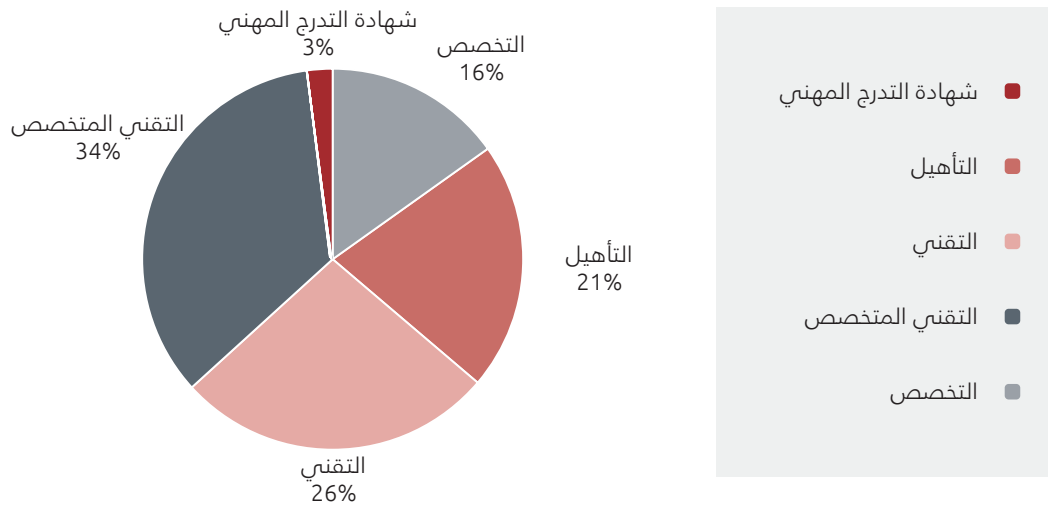
مستويات التكوين	أعداد المسجلين	نسبة الفتيات
شهادة التدرج المهني	10 425	% 41,6
التخصص	70 678	% 26,6
التأهيل	91 633	% 26,9
التقني	112 580	% 43,6
التقني المتخصص	147 691	% 47,2
المجموع العام	433 007	% 38,5

المصدر: وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني والتعليم العالي والبحث العلمي، قطاع التكوين المهني، 2018

يبين الجدول أعلاه، أن نسبة الفتيات (38,5%)، ضمن المسجلين بمؤسسات التكوين المهني الأساس الإسهادي، بالنسبة لجميع المستويات، تظل ضعيفة مقارنة مع نسبة الذكور (61,5%). علاوة على كون هذه التفاوتات حسب النوع، تمس بدرجة أقوى المستويات الدنيا (التخصص والتأهيل).

وبالرجوع إلى توزيع المسجلين حسب النوع والقطاعات المكونة (الملحق 4)، يتضح أن قطاعات التكوين الأكثر استقطاباً للفتيات هي، على سبيل المثال، قطاع الشباب والرياضة بنسبة 100 %، وقطاع الصناعة التقليدية بنسبة 61 %، وقطاع التعمير بنسبة 69%، على عكس قطاعات أخرى لا تتجاوز نسبة استقطاب الفتيات لديها 10 % من ضمنها، الصيد البحري 1,2%، وغرف التجارة والصناعة والخدمات 8,7%...

مبيان رقم 3: تطور توزيع أعداد المسجلين حسب مستوى التكوين



المصدر: إحصائيات وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني والتعليم العالي والبحث العلمي، قطاع التكوين المهني، 2018

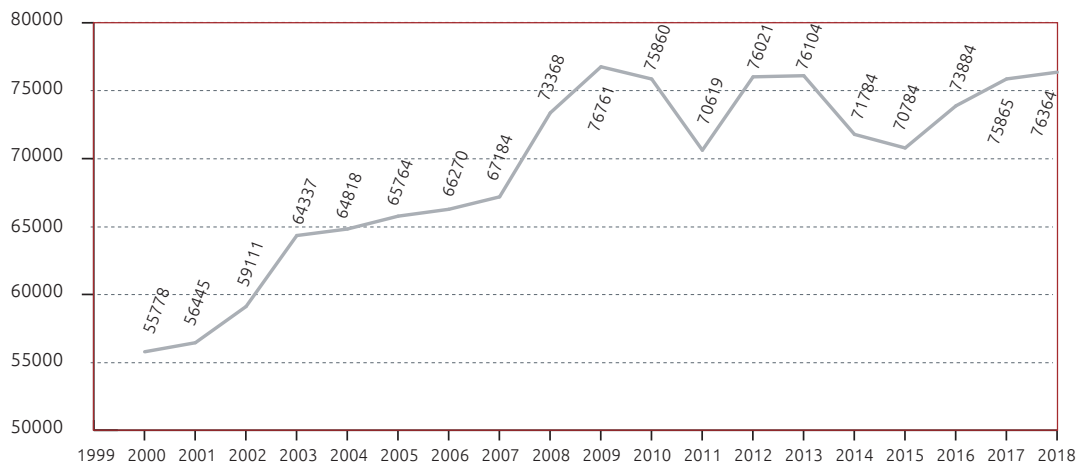
4.1. القطاع الخاص للتكوين المهني

يضم القطاع الخاص للتكوين المهني 413 مؤسسة معتمدة سنة 2017، مع أزيد من 37700 متدرب، أي ما يعادل 51 % من العدد الإجمالي للمتدربين في التكوين المهني الخاص. وقد تم تأهيل أزيد من 396 شعبة على صعيد 511 مؤسسة خاصة، تضم 41.000 متدرب، أي ما يعادل 56 % من العدد الإجمالي للمتدربين داخل التكوين المهني الخاص.

مَرَّ العرض التكويني من 56.000 مسجل إلى 76.364 خلال فترة 2000 – 2018، مع ضعف في متوسط معدل النمو السنوي، وذلك بالمقارنة مع نفس المعدل في القطاع العمومي: 1,8% بالنسبة للقطاع الخاص، و 10% لدى القطاع العمومي. وفي مقابل ذلك، لوحظ أن عدد مؤسسات التكوين المهني في القطاع الخاص، يظل مرتفعاً (1271 مؤسسة)، بما فيها المؤسسات المعتمدة، وذلك، مقارنة بعددها في القطاع العمومي الذي لا يتعدى 677 مؤسسة⁹.

يلاحظ ارتفاع في الحصة الإجمالية للفتيات (57,3%) ضمن المسجلين بمؤسسات التكوين المهني الأساس الخاصة برسم موسم 2018-2017، خاصة في مستويات التأهيل (75,1%)، والتقني (62,4%)، والتقني المتخصص (59,6%)، مع وجود انخفاض طفيف في مستوي التدرج المهني (43,1%)، والتخصص (40,7%)، مقارنة مع نسبة الفتيات المسجلات في مؤسسات التكوين العمومية، والتي لا تتعدى 33,5%.

مبيان رقم 4: عدد المسجلين بمؤسسات التكوين المهني الخاص (التكوين الأساس)



المصدر: إحصائيات وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني والتعليم العالي والبحث العلمي، قطاع التكوين المهني، 2018

وضعت الدولة منذ سنة 2007، مجموعة من البرامج تتحمل من خلالها، بشكل جزئي، مصاريف التكوين في القطاع الخاص، وعلى الخصوص، بالنسبة لمستوى التقني المتخصص. ويتعلق الأمر ببرامج الدعم المالي لفائدة لأشخاص المعوزين قصد مساعدتهم على مواجهة مصاريف التكوين بمؤسسات القطاع الخاص. وتهدف هذه المساهمة، إلى تحمل الدولة ثلث تكلفة التكوين في حدود 4.000 درهم لكل متدرب سنوياً.

وقد ارتفعت مساهمة الدولة في تمويل هذا البرنامج في إطار السنة المالية 2015، إلى 12 مليون درهم، لتكوين 4.075 متدرباً. ومن المتوقع أن تصل هذه المساهمة إلى 60 مليون درهم في أفق سنة 2021، لفائدة ما يقارب 15.000 متدرب¹⁰.

5.1. التكوين في أثناء العمل

يتم تمويل عمليات التكوين المستمر في حدود 30% من مداخيل رسم التكوين المهني، المحدث والمنظم بالمرسوم رقم 2.73.633 المتعلق برسم التكوين المهني،¹¹ الذي يتولى تديره مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل.

منذ سنة 2006، استفادت حوالي 1046 مقالة سنوياً من هذا النظام، بمعدل 130000 أجير سنوياً تم تكوينه سنوياً. وقد عرف عدد المقاولات المنخرطة في عمليات التكوين المستمر تراجعاً، ابتداء من 2006، بسبب مشاكل التدبير التي عرّفها هذا النظام، ولم تنفع المجهودات التي تم بذلها، بعد ذلك، من أجل تجاوز هذه الاختلالات وجعل هذا النظام أكثر مرونة، في الرفع من عدد المقاولات المنخرطة فيه.

9 معطيات قطاع التكوين المهني، 2018.

10 المصدر: الاستراتيجية الوطنية للتكوين المهني في أفق 2021.

11 المرسوم رقم 2.73.633 بإحداث رسم التكوين المهني.

ويبلغ الغلاف المالي السنوي الذي يخصصه مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل، للتكوين المستمر، في المتوسط 305 ملايين درهم، لا يصرف منها سوى 127 مليون درهم سنوياً.

6.1. تكوينات مشتركة بين قطاعي التربية الوطنية والتكوين المهني

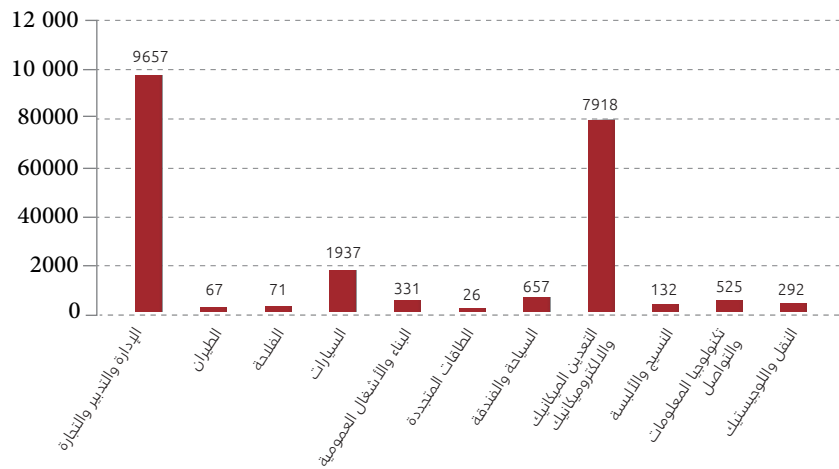
تم إطلاق مشروع مشترك لإحداث مسارات مهنية في التعليم المدرسي بين قطاع التربية الوطنية وقطاع التكوين المهني، وقد تضمن هذا المشروع على الخصوص، إرساء باكالوريا مهنية (BacPro)، ومسار إعدادي مهني (PCP).

1.6.1. البكالوريا المهنية

خلال موسم 2014-2015، تم إطلاق البكالوريا المهنية، بهدف تثمين المسلك المهني ضمن منظومة التربية والتكوين، وتنويع العرض التكويني، وتحسين قابلية الشباب للتشغيل وإدماجهم في الحياة المهنية. وقد همّ هذا المسلك، في أول سنة من إنطلاقه، قطاعات: السيارات، والطيران، والفلاحة، عبر خمس اتفاقيات شراكة.

عرف عدد المسجلين، زيادة ملحوظة خلال الموسم التكويني 2017-2018، مقارنة مع الموسم السابق؛ إذ انتقل من 14.304 إلى 21.613 مسجلاً، منهم 36,6% في قطاع الصناعات المعدنية والميكانيكية والإلكترونيكية، و44,7% في شعبة الإدارة والتدبير والتجارة، أما الباقي فيتوزع على شُعب تقنيات الإعلام والاتصال، والنقل واللوجستيك، والفندقة والسياحة، والنسيج والألبسة، والسيارات، والفلاحة والطيران، بأعداد جد محدودة.

مبيان رقم 5: عدد المسجلين حسب شُعب التكوين باكالوريا مهنية (2017 – 2018)



المصدر: إحصائيات وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني والتعليم العالي والبحث العلمي، قطاع التكوين المهني (2018)

جدول رقم 2: نسبة الفتيات ضمن عدد المسجلين في البكالوريا المهنية 2018

النسبة الفتيات	أعداد المسجلين	القطاعات المكونة
38 %	71	مؤسسات الفلاحة
12,9 %	450	مؤسسات التدبير المفوض
36,7 %	20 969	مؤسسات مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل
61 %	123	مؤسسات السياحة
36,3 %	21 613	المجموع العام

المصدر: وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني والتعليم العالي والبحث العلمي، قطاع التكوين المهني، 2018

يبين الجدول أعلاه، أن النسبة العامة للفتيات تظل ضعيفة بالمقارنة مع النسبة المسجلة لدى الذكور، فيما يتعلق بالمسجلين في المؤسسات المحتضنة للباكالوريا المهنية برسم سنة 2018، باستثناء نسبة المسجلات في مؤسسات قطاع السياحة، حيث فاقت المعدل مسجلة 61 %.

2.6.1. المسار الإعدادي المهني

حسب وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني والتعليم العالي والبحث العلمي، يُعتبر هذا المسار مسلكا تكوينيا موجهًا لتلامذة التعليم الإعدادي، بهدف مساعدتهم على تحديد ميولاتهم، وذلك، حتى يتأتى توجيههم نحو المهن التي يختارونها. فهو يهدف إلى توفير مستوى أولي من التأهيل في أفق ولوج الحياة المهنية، ومن ثم، الحد التدريجي من عدد الشباب الذين يغادرون المنظومة التربوية بدون تأهيل وبدون شهادة. وقد تم إبرام اتفاقيات شراكة نموذجية مع بعض القطاعات، من قبيل الصناعة التقليدية، والسياحة، لفتح ثمانية مسارات (فن الحدادة، فصالة وخياطة، وفن النجارة، وإصلاح السيارات، وهياكل وصباغة السيارات، وكهرباء البناء، ونجارة الخشب والألمنيوم، والمطعمة). وقد تم في موسم 2015-2016، فتح هذا المسار في 15 إعدادية، تحتضن 15 فصلا، ويضم هذا المسار في 2017-2018 أكثر من 12.680 مسجلا، من بينهم 97 % يتم تكوينهم في مؤسسات مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل.¹²

2. عرض تكويني يتجه نحو التمهين

تم بذل مجهودات هامة لتطوير عرض للتكوين المهني، ذي جودة وملائم لحاجيات مختلف القطاعات الاقتصادية. ومن بين أهم التدابير الدالة التي اتخذت في إطار هذا الورش، نذكر إعادة هندسة التكوين حسب المقاربة باعتبار الكفاءات، ووضع دلائل المهن والحرف REM، ومرجعيات المهن والكفاءات REC، وتأهيل الشُّعب التي توفرها مؤسسات التكوين المهني الخاص، واعتماد مؤسسة التكوين المهني الخاص، وتطوير مرجع تقييم جودة التكوين المهني.

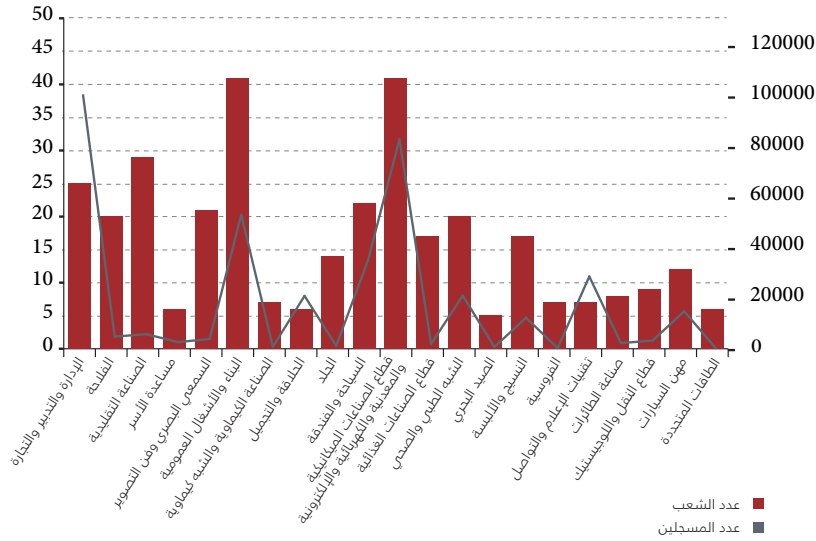
كما تم تفعيل مجموعة من التدابير من أجل تحسين الحكامة، وذلك، من خلال اعتماد أنماط تسيير المؤسسات، تهدف إلى انخراط أكبر من طرف مختلف الشركاء، وترشيد أمثل للموارد المتاحة.

1.2. تطور الشُّعب حسب مستويات التكوين

ينظم التكوين المهني الأساس، حاليا، في 340 شعبة، تغطي مجموع قطاعات التكوين. ويظهر الرسم المبياني أدناه، أن أكبر عدد من الشُّعب، يتمركز في قطاعات الصناعات الميكانيكية والمعدنية والإلكترونية، والبناء والأشغال العمومية، وكذلك الصناعة التقليدية. إلا أن أكبر عدد من المتدربين، تستقطبه شُعب التكوين المرتبطة بقطاعات الإدارة والتدبير والتجارة، متبوعا بقطاع الصناعات الميكانيكية والمعدنية والإلكترونية، والبناء والأشغال العمومية، في حين أن قطاعات، الصناعة التقليدية، والفلاحة، والسمعي البصري، وفنون الجرافيك، وقطاع النسيج والألبسة، تسجل عددا إجماليا ضعيفا من المتدربين، بالرغم من تنوع الشُّعب المقترحة.

أما القطاعات التي تعتبر «واعدة»، فإنها توفر عددا محدودا من الشُّعب، تلجها أعداد محدودة من المتدربين؛ مما يستدعي دراسة أسباب وانعكاسات هذه التباينات، من حيث أعداد الشُّعب والمقاعد البيداغوجية المتوفرة داخل كل شعبة، ومدى ملائمتها مع حاجات الشباب، ومتطلبات سوق الشغل.

مبيان رقم 6: عدد الشعب والمُسجلين حسب قطاعات التكوين 2017-2018

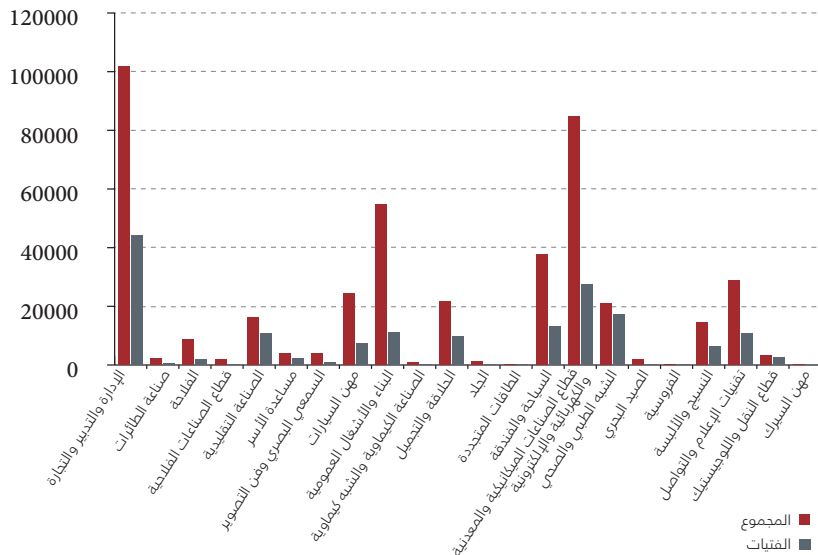


المصدر: إحصائيات وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني والتعليم العالي والبحث العلمي، قطاع التكوين المهني (2018)

لقد تم وضع مجموعة من الاستراتيجيات القطاعية، خلال العشرية الأخيرة، والتي تطلبت مواكبة على مستوى تكوين وتأهيل الموارد البشرية اللازمة لهذه الاستراتيجيات، في التكوين المهني، وكذلك التعليم العالي.

ومن أجل تقييم مدى استجابة عرض التكوين المهني لمتطلبات هذه الاستراتيجيات، فإن الأمر يستلزم إنجاز دراسة تحليلية لأثر هذه الأخيرة، على تنوع عرض التكوين المهني وملاءمته.

مبيان رقم 7: توزيع الفتيات حسب قطاعات التكوين 2017-2018



المصدر: إحصائيات وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني والتعليم العالي والبحث العلمي، قطاع التكوين المهني، 2018

يبرز الجدول أعلاه، أن نسبة الفتيات المسجلات مهمة في الشعب التي ترتبط بما يعرف بالمهن ذات الإقبال النسوي المرتفع، كما هو الحال بالنسبة للقطاع الشبه طبي والصحة حيث يشكل أكثر من 80 % من مجموع المسجلين، متبوعا بقطاعات الصناعة التقليدية بأكثر من 65 %، ومساعدة الأسر بنسبة 57 %. كما أن هناك تواجد ملحوظ للفتيات في قطاعات التجارة والتدبير والخدمات بنسبة 43 % وفي قطاعي النسيج والألبسة والحلاقة والتجميل بما يناهز 44 % من المتدربين.

2.2. إعادة هندسة التكوين وفق المقاربة باعتبار الكفايات¹³

تعتبر إعادة هندسة التكوين المهني، وفق المقاربة باعتبار الكفاءات، منهجية شاملة تغطي جميع مراحل هندسة التكوين (تخطيط التكوين؛ وضع وإرساء البرامج؛ التقييم...). تقوم هذه المقاربة على أساس تحليل واقع ممارسة المهن داخل المقاولات، كما أنها تحدد الكفايات الضرورية للقيام بالمهام المرتبطة بهذه المهن على الوجه الأمثل، وذلك قبل الشروع في بلورة برامج التكوين الملائمة لها.

وقد مكنت مشاريع تطوير وإرساء برامج التكوين وفق المقاربة باعتبار الكفاءات، التي أطلقت سنة 2003 وإلى حدود 2016، من تطوير وإعادة هيكلة 159 برنامجا، وإرساء 130 برنامجا في 213 مؤسسة عمومية وخاصة. وتطلب إنجاز أشغال إعادة هندسة بلورة مجموعة من الدلائل المنهجية، التي بلغ عددها 17 دليلا.

يبدو اليوم جليا، أن سيرورة المقاربة باعتبار الكفاءات، والتي تركز على وضعيات فعلية داخل فضاء العمل، يتطلب مدة سنتين على الأقل لإنجاز الدراسات الضرورية، وبلورة برامج التكوين وتكوين المكونين.

وقد أعلنت الوزارة المكلفة بالتكوين المهني عن نيتها في تعميم المقاربة باعتبار الكفاءات على مستوى التكوينات المهنية، إلا أنه لحدود اليوم، لا تتعدى التكوينات التي تمت بلورتها حسب هذه المقاربة نسبة 50 % من التكوينات المتوفرة حاليا. وقد تم، في هذا الصدد، إطلاق برنامج جديد لإعادة هيكلة التكوين المهني سنة 2011 بتعاون مع الوكالة الكندية للتعاون الدولي، وذلك بهدف مراجعة التجربة الأولى في هذا المجال.

تجدر الإشارة إلى أن المقاربة باعتبار الكفايات، قد عرفت بعض الصعوبات والعوائق في أثناء إرسائها على الصعيد الدولي، خصوصا بسبب تفعيل متسرع، يصطدم مع المقاربة المنهجية التقليدية، ومن ثم، فإن الأخذ بهذه المقاربة، يتعين عليه أن تأخذ بعين الاعتبار خصوصيات الجهاز التكويني الذي يحتضنها، وأن تتكيف معه.

3.2. إعداد أدوات لتحقيق ملاءمة التكوين مع التشغيل

شكل هذا العنصر أحد أكبر انشغالات متخذي القرار والفاعلين في التكوين المهني، وذلك باعتبار أهميته في إعداد عرض التكوين على المستويين الكمي والنوعي. لقد تم تجريب العديد من الأدوات خلال العقود الفارطة، دون الوصول فعلا إلى النجاعة المأمولة؛ مما أدى إلى صعوبات في القيادة الدقيقة لعرض التكوين هذا.

1.3.2. أدوات تخطيط الحاجات المتعلقة بالتكوين

لقد تم التخلي عن آلية تخطيط التكوين المهني، التي تم إرساؤها منذ 1987، والتي انبنت على دراسات قطاعية وجمهوية، وعلى توصيات كل من اللجنة الوطنية واللجان الإقليمية للتكوين المهني، وذلك لفائدة أدوات أخرى بديلة، اعتُبرت أكثر ملاءمة. ويتعلق الأمر، على وجه الخصوص، بما يلي:

- برامج وطنية واستراتيجيات للتنمية القطاعية، والتي تتضمن مكونا يرتبط بالموارد البشرية لكل قطاع، وكذلك حاجاته من حيث التكوين¹⁴؛
- حاجات معبر عنها في برامج عمل الفدراليات والقطاعات المهنية، وفي إطار دراسات لإمكانات وفرص إحداث مراكز قطاعية للتكوين المهني؛
- دراسات قطاعية منجزة في إطار «المقاربة باعتبار الكفايات» من أجل إرساء برامج التكوين؛

13 المتداول في حقل التربية والتكوين مقابل approach par compétences هو «المقاربة بالكفايات».

14 يمكن أن نذكر هذا الصدد، مخطط الإقلاع الصناعي، ومخطط المغرب الأخضر، ومخطط المغرب الأزرق، ورؤية 2020 للسياسة، ورؤية 2015 للصناعة التقليدية، ومخطط المغرب الرقمي، والبرنامج المغربي للطاقة الشمسية وتنمية الطاقة الريحية، والأوراش المفتوحة في مجال البناء والأشغال العمومية، والنقل واللوجستيك، والسمعي البصري، والتجارة، وتحويل الخدمات، وكذلك المهن العالمية للمغرب من قبيل صناعة الطائرات والسيارات.

- دراسات منجزة من قبل القطاعات المكونة من أجل تطوير عرضها التكويني الخاص، (مخططات مديرية جهوية؛ مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل؛ دراسات استراتيجية لقطاعات مكونة من قبيل الفلاحة والصناعة التقليدية والسياحة...).

2.3.2. وظيفة «المراصد»

في سنة 2014، تم إحداث مرصد وطني لدى الوزارة المكلفة بالتشغيل، وذلك، في إطار «الاستراتيجية الوطنية للتشغيل»¹⁵. يضطلع هذا المرصد، على الخصوص، بتتبع وتحليل تطور سوق الشغل، وإنجاز دراسات، وتوفير المعطيات الكفيلة بتوجيه وتأسيس سياسات التشغيل.

ولقد واجه إرساء هذه الآلية، باعتبارها ضرورية لبناء أي عرض ملائم للتكوين المهني، صعوبات متعددة، ذات صلة، على الخصوص، بغياب ثقافة تقاسم المعلومة بين المؤسسات، وبتعقد التمثيلات المؤسسية، وكذلك بضعف القدرة التقنية على إنتاج المعطيات.

3.3.2. دلائل المهن والحرف (REM) ومرجعيات المهن والكفاءات (REC)

لقد أطلق كل من قطاع التكوين المهني، والوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات ANAPEC، هذا الورش منذ سنة 2004، وهما يتوفران في الوقت الراهن على 246 بطاقة تتعلق بدلائل المهن والحرف REM، و 288 بطاقة تتصل بمرجعيات المهن والكفاءات REC. في ارتباط بذلك، تمت تغطية 13 قطاعا، (يجري تغطية 3 قطاعات أخرى): البناء والأشغال العمومية؛ اللوجستيك؛ الفلاحة؛ الصيد البحري؛ النقل؛ البيئة؛ صناعة الحديد والمويكانيك والإلكترونيك؛ الأغذية الفلاحية؛ الماء والتطهير؛ المهن الشبه طبية؛ التعمير والهندسة المعمارية؛ الصناعة التقليدية؛ الكيمياء؛ التأمين؛ النسيج والألبسة؛ الإدارة؛ التدبير؛ التجارة؛ القطاع المالي.

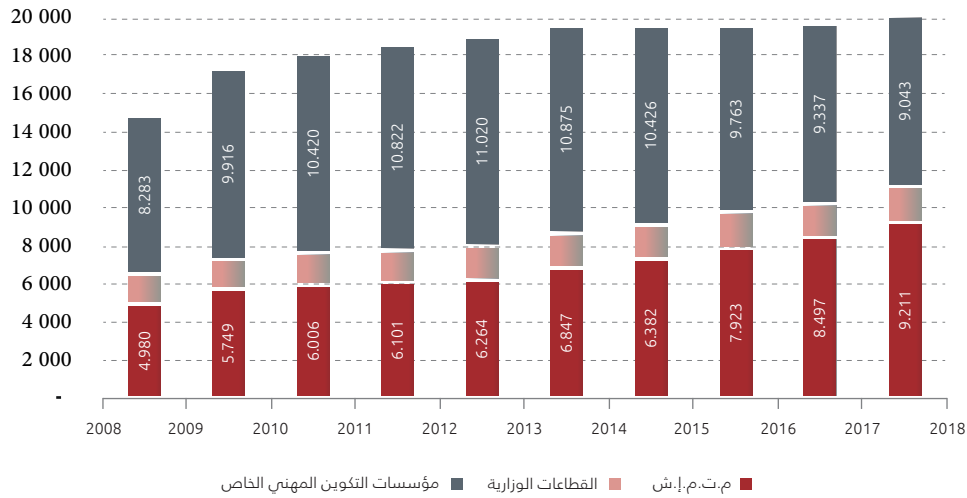
غير أن دلائل المهن والحرف، ومرجعيات المهن والكفاءات المنجزة، لا تغطي مجموع القطاعات وكل المهن، وهو ما يستدعي بذل مجهود كبير من قبل كل من الهيئة المكلفة بإعداد دلائل المهن والحرف، وهي الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات، والقطاع المكلف بإعداد مرجعيات المهن والكفاءات؛ وهو قطاع التكوين المهني.

4.2. الفاعلون المكلفون بتوفير التكوين المهني

تعتبر الموارد البشرية القلب النابض للتكوين المهني، ولاسيما المكونون القادرون على ترجمة أهداف التكوين إلى معارف، وكفايات، ومهارات لازمة لتأهيل المتدربين، ومن ثم تيسير اندماجهم لاحقا في الوسط المهني. يحتضن التكوين المهني اليوم 19500 مكون، بينهم 9000 يعملون بمؤسسات التكوين المهني العمومي.

15 المرسوم رقم 2-280-14 ل 20 شعبان 1435 (18 يونيو 2014) بتحديد اختصاصات وتنظيم وزارة التشغيل والشؤون الاجتماعية.

مبيان رقم 8: تطور أعداد المكونين بمؤسسات التكوين المهني (2008-2018)

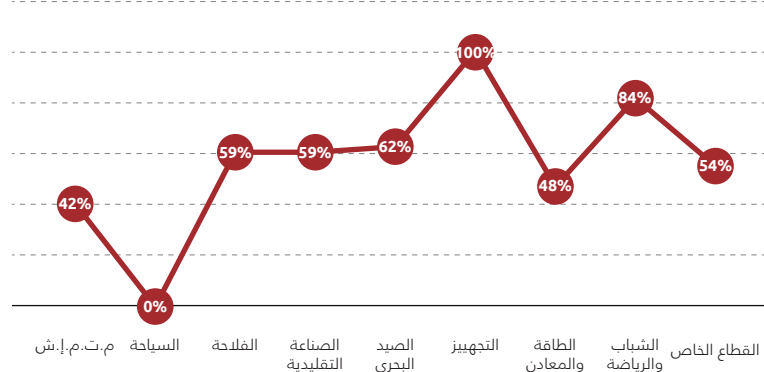


المصدر: إحصائيات وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني والتعليم العالي والبحث العلمي، قطاع التكوين المهني، 2018

يبلغ متوسط معدل التأطير 38 متدرباً لكل مكون قار، بمعدل 41 متدرباً لكل مكون على صعيد مؤسسات التكوين المهني التابعة للقطاعات الوزارية، و52 بمؤسسات مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل، و19 بمؤسسات التكوين المهني الخاص. يوضح المبيان أعلاه التطور الذي عرفته أعداد المكونين من سنة 2008 إلى سنة 2018، مع توزيعهم حسب القطاعات المكونة.

تشمل هذه الأعداد، على السواء، المكونين القارين، والمكونين العرضيين الذين يشكلون 46 % من أعداد المكونين العاملين بالقطاع الخاص، و42 % بالنسبة لمكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل برسم موسم 2017-2018. أما بالنسبة للقطاعات الوزارية، فتظل نسبة المكونين العرضيين جد متباينة من قطاع إلى آخر، فهي تتأرجح بين 100 % في قطاع التجهيز و0 % في قطاع السياحة.

مبيان رقم 9: نسبة اللجوء إلى المكونين العرضيين حسب القطاع المكون سنة 2018



المصدر: إحصائيات وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني والتعليم العالي والبحث العلمي، قطاع التكوين المهني، 2018

جدول رقم 3: توزيع المكونين حسب النوع والقطاعات المكونة (موسم 2017-2018)

القطاعات المكونة	أعداد المكونين	نسبة الإناث
مؤسسات مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل	9 211	22 %
القطاعات المكونة العمومية	1902	39 %
القطاع الخاص للتكوين المهني	9 043	35 %
المجموع العام	20 156	30 %

المصدر: إحصائيات وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني والتعليم العالي والبحث العلمي، قطاع التكوين المهني، 2018.

يبين الجدول أعلاه، أن النسبة العامة للمكونات (إناث) 30 % تظل جد ضعيفة بالمقارنة مع نسبة المكونين الذكور 70 %، ويهّم هذا الضعف جميع القطاعات المكونة عمومية وخاصة؛ إذ تتأرجح بين 22 % بمؤسسات مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل و35 % بمؤسسات القطاع الخاص، و39 % بالمؤسسات التابعة للقطاعات العمومية.

3. بواذر للاندماج مع المكونات الأخرى للمنظومة الوطنية للتربية والتكوين والبحث العلمي

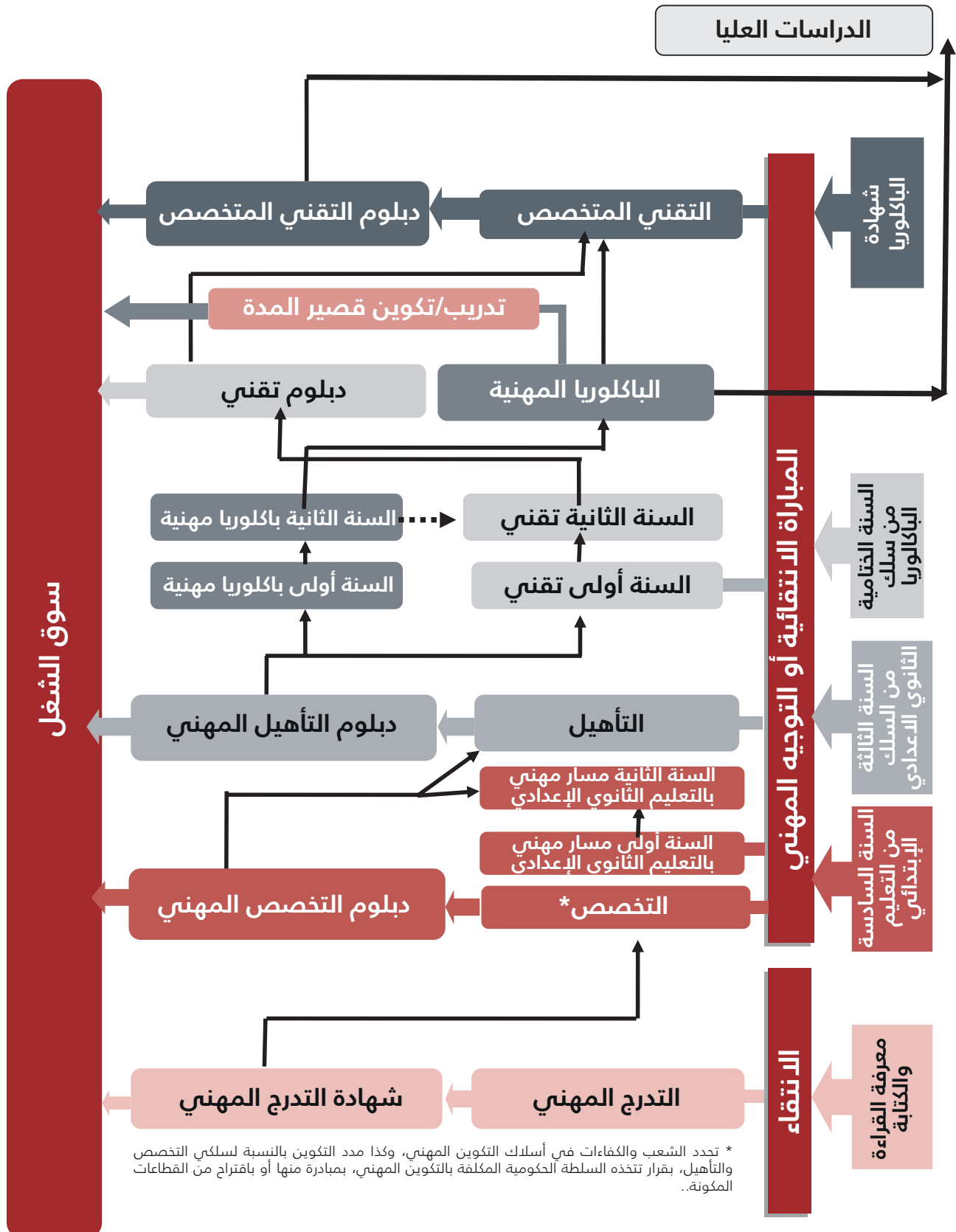
رغم ما قطعت مسارات التكوين المهني من أشواط، في سيرة تم فصلها مع مسارات المكونات الأخرى للمنظومة الوطنية للتربية والتكوين والبحث العلمي، إلا أنها ما زالت تواجه صعوبات في اكتسابها للصبغة المؤسسية التي تمكنها من مساعدة الشباب باختيارات أوسع، وبرؤية أفضل فيما يتعلق بمسارات التكوين.

1.3. نظام الممرات القائم

يوضح الشكل أسفله، الممرات المتوفرة بين مختلف مستويات التكوين المهني، وروابطها مع القطاع المدرسي. فآليات المرور إلى التكوين المهني محددة، غير أن حجم التدفقات يظل رهينا بالمجهودات المبذولة في مجال إعلام وتوجيه المتعلمين.

بالنسبة للعودة من التكوين المهني نحو التعليم العام، فإن الأمر لا يبدو بالوضوح اللازم، ذلك لأن هذا الممر لا يهّم سوى بعض المتعلمين الوافدين من برامج التربية غير النظامية، أو أولئك الذين يجتازون بنجاح، بمبادرة منهم، امتحان الشهادة الابتدائية (بمناوبة مرشحين أحرار).

شكل رقم 2: الممرات بين مستويات التكوين المهني وتمفصلها مع مستويات التعليم المدرسي (كما يقدمها قطاع التكوين المهني، 2016)



2.3. التوجيه المهني

تتوفر المنظومة التربوية على نظام للتوجيه، الهدف منه مواكبة الشباب في اختياراتهم الدراسية والتكوينية، يقوم، أساساً، على حملات سنوية تخصص لإعلامهم. كما توجد بوابة الكترونية وطنية للمساعدة على الإعلام والتوجيه المهني، تم إطلاقها سنة 2014، من أجل تمكين الشباب من التعرف على عروض التكوين المهني، ووضع ترشيحاتهم وتتبع مآلها عبر الإنترنت.

في ارتباط بذلك، فإنه بإرساء مساريّ في نهاية الإعدادي إلى البكالوريا المهنية، سيصبح بإمكان المتعلمين الذين يتابعون هذين المسارين، أن يغيروا مساراتهم بسهولة داخل المنظومة التربوية.

أما فيما يخص التعليم العالي، فإن تنظيم الممرات يخضع لنظام الحصص المخصص للخريجين الوافدين من التكوين المهني (التقني المتخصص)، على المسالك الجامعية، وخاصة على مستوى الإجازات المهنية.

4. حكمة التكوين المهني في طور التوطيد

1.4. تموقع الفاعلين ضمن نموذج الحكامة

يتميز التكوين المهني بتنوع المتدخلين، تحت وصاية للقطاع الوزاري المكلف بالتكوين المهني، وهو تنوع يشكل، في حد ذاته، مصدر ثراء، على اعتبار أنه مكّن من تطوير عرض متنوع للتكوين، ومن وضع عدة آليات للتنسيق.

ويمكن توزيع هؤلاء المتدخلين في ثلاث فئات أساسية:

- قطاع التكوين المهني، بوصفه القطاع الوزاري المكلف بتنسيق السياسات العمومية في مجال التكوين المهني، ويضطلع بمهمة تخطيط، وتوجيه، وتقييم الاستراتيجيات الموضوعية قيد التنفيذ من أجل النهوض به. يتوفر هذا القطاع على مصالح خارجية على صعيد الجهات؛
- الفاعلون في التكوين، الذين يتولون مهمة مؤسساتية تتمثل في تطبيق السياسات والعمليات في مجال التكوين المهني، ويتعلق الأمر بالفاعلين العموميين المشغلين من القطاعات العمومية، وهي: مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل، والقطاعات المكونة: (الفلاحة والصيد البحري؛ الصناعة التقليدية؛ السياحة؛ الصحة؛ ...)، علاوة على القطاع الخاص للتكوين المهني؛
- الشركاء الاستراتيجيون، الذين تكمن أهمية انخراطهم في التكوين المهني، في ضمان تطوير هذا القطاع، وترسيخه في بيئته السوسيو-اقتصادية (بعض هؤلاء الشركاء يوفر تكوينات معينة). ويتعلق الأمر، من جهة أولى، بالمنظمات والتجمعات المهنية، ومن جهة ثانية، بالجمعيات ومختلف الفاعلين في المجتمع المدني.

2.4. تمويل قطاع التكوين المهني

تقدر الميزانية المخصصة لقطاع التكوين المهني بما يعادل 0,5% من الناتج الداخلي الخام (تبلغ هذه النسبة في فرنسا مثلاً 1,5%). هذا التمويل، تسمه تركيبة معقدة، باعتبار تعدد المتدخلين في التكوين المهني، وتنوع مصادر التمويل، علاوة على الصعوبات المتعلقة بتحديد أوجه الاستعمال الفعلي لهذه الموارد في غياب إطار محاسباتي خاص بالتكوين المهني.

ومع ذلك، يمكن القول أن تمويل التكوين المهني، يتأتى من أهم المصادر التالية:

- الميزانية المرصودة من قبل الدولة؛
- عائدات رسم التكوين المهني؛
- التمويلات التي يتيحها التعاون الدولي؛
- مساهمة الأسر.

هكذا، تتوزع الاعتمادات المرصودة من قبل الدولة كما يلي:

جدول رقم 4: توزيع الميزانية المرصودة لقطاع التكوين المهني (بملايين الدراهم)

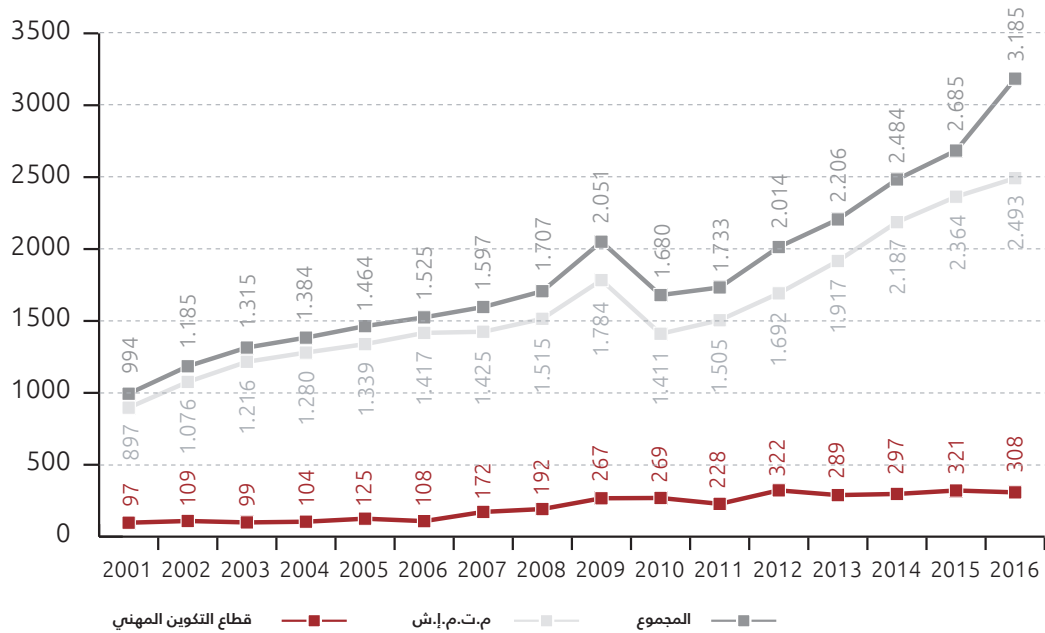
النسبة %	ميزانية 2016	ميزانية قطاع التكوين المهني
10 %	308	قطاع التكوين المهني
78 %	*2 493	م.ت.م.إ.ش
12 %	384	قطاعات وزارة أخرى
100 %	3 185	المجموع

* دون احتساب منحة الدولة وفائض العقود الخاصة للتكوين

المصدر: إحصائيات وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني والتعليم والبحث العلمي، قطاع التكوين المهني (2016)

تتشكل التمويلات، المخصصة في أغلبها للتكوين المهني الأساس، من رسم التكوين المهني بنسبة 64 %. وقد انتقلت هذه الميزانية من 994 مليون درهم إلى 3,18 مليار درهم خلال الفترة الممتدة بين 2001 و2016، مسجلة بذلك معدل زيادة سنوية قدرها 8,1 %.

مبيان رقم 10 : تطور ميزانية قطاع التكوين المهني



المصدر: وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني والتعليم العالي والبحث العلمي، قطاع التكوين المهني (2018)

من جهة أخرى، شكل التعاون الدولي دوما أداة مهمة في تمويل تطوير التكوين المهني، سواء على المستوى الاستراتيجي، أو على المستوى العملي. من هذا المنظور، يشكل التعاون أحد أهم مصادر تمويل التكوين المهني، من خلال الهبات والاعتمادات المخصصة لهذا القطاع في إطار برامج التعاون الدولي، والتي يمكن إدراج أهمها في علاقتها بالتكوين المهني، على سبيل التوضيح فيما يلي¹⁶:

- برنامج «ميدا 1» وبرنامج «ميدا 2» بغلاف مالي بلغ 33 مليون أورو بالنسبة للبرنامج الأول، و50 مليون أورو بالنسبة للبرنامج الثاني؛

- برنامج تحدي الألفية الثاني (2016-2021)، الذي خُصص منه مبلغ 220 مليون أورو لقطاعي التربية والتكوين المهني؛

- برامج التعاون مع فرنسا، وألمانيا، وبلجيكا، وكندا، ومع بعض الهيئات، من قبيل: البنك الإسلامي للتنمية، ووكالة الولايات المتحدة الأمريكية للتنمية الدولية USAID، والبنك الإفريقي للتنمية.

وتشكل مساهمة الأسر بدورها حصة لا يستهان بها في عملية تمويل التكوين المهني، إلا أنها تظل صعبة التحديد بدقة، خصوصا فيما يتعلق بالتكوين المهني الخاص. وتقدر هذه المساهمة فيما بين 8000 و16000 درهم لكل متدرب. وتمنح الدولة، بهذا الصدد، دعما للمتدربين لا يتجاوز 4000 درهم في السنة لكل متدرب في مؤسسات التكوين المهني الخاص المعتمدة.

أما في القطاع العمومي، فإنه يمكن تحديد نسبة مساهمة الأسر تحديدا إجماليا، خصوصا على مستوى مكتب التكوين وإنعاش الشغل، الذي قام، على سبيل المثال، بتحصيل حوالي 285,6 مليون درهم برسم سنة 2016¹⁷، واردة من مساهمات المتدربين في تكاليف التكوين.

5. مردودية التكوين المهني

1.5. المردودية الداخلية

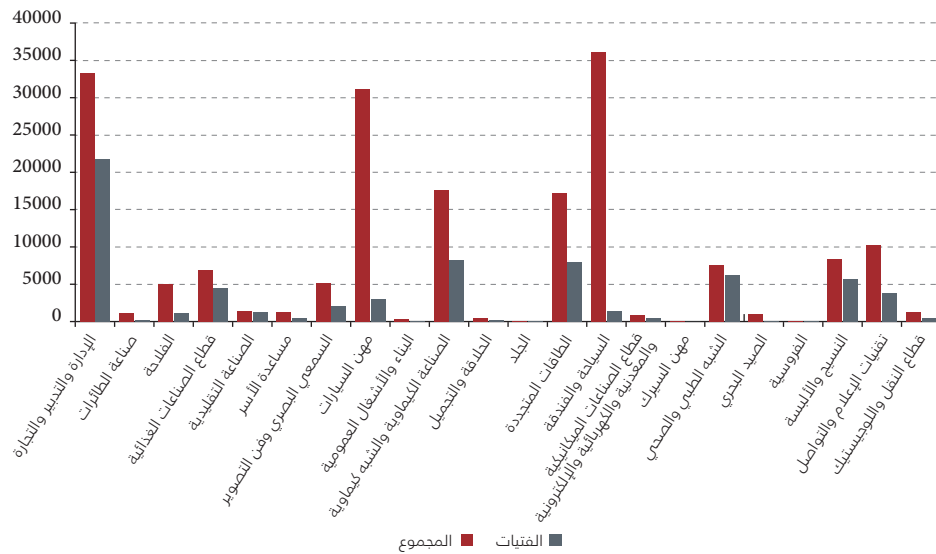
يبلغ متوسط نسبة الحصول على الدبلوم 67 %؛ حيث تتراوح بين 64 % بالنسبة لمستوى التقني، و 71 % بالنسبة لمستوى التقني المتخصص.

فيما يتعلق بتطور المناصفة رجال / نساء في مجال التكوين المهني الأساس:

- بلغت نسبة الفتيات ضمن أعداد متدربي التكوين المهني الأساس، حوالي 39 % سنة 2015 بالنسبة للتكوين داخل المؤسسات، وبالتمرس المهني، أي بنسبة تراجع تقدر بأربع نقط منذ سنة 2001؛ حيث كانت هذه الحصة تبلغ حوالي 43 % آنذاك؛

- سجل التكوين بالتدرج المهني حصة 45 % لدى الفتيات سنة 2015، مقابل 35 % سنة 2011، أي بزيادة قدرها 10 نقط على مدى أربع سنوات.

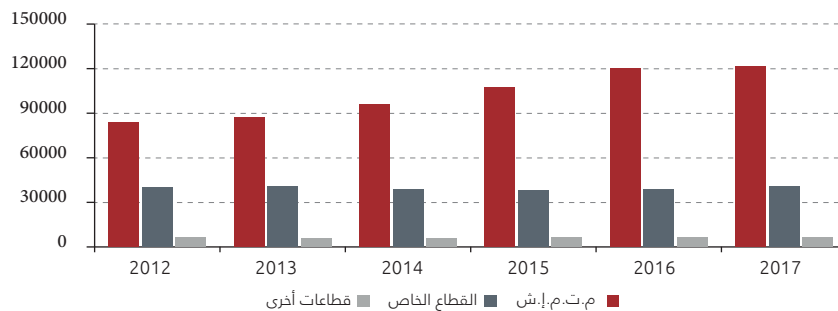
مبيان رقم 11: توزيع خريجات التكوين المهني حسب القطاعات المكونة



المصدر: إحصائيات وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني والتعليم العالي والبحث العلمي، قطاع التكوين المهني (2018)

تجدر الإشارة إلى أن حصة خريجات التكوين المهني أكثر أهمية في بعض قطاعات التكوين، مما يدل على أن نسبة استكمال التكوين أكبر لدى الإناث منه لدى الذكور، ويظهر هذا جليا في الشُّعب التي تستقطب نسبة مهمة من الإناث، من قبيل شعبة مساعدة الأسر التي بلغت نسبة الخريجات فيها 93 %، وشعبة الشبه الطبي والصحي بنسبة 83 %، تليها شعب النسيج والألبسة وكذلك الجلد بـ 68 %، ثم التجارة والتدبير والخدمات بأزيد من 65 %، وأخيرا الصناعات الغذائية بـ 59 %. من جهة أخرى تبقى نسبة الخريجات ضعيفة في الشُّعب المرتبطة بالبناء والأشغال العمومية والصناعات الميكانيكية والصلب والإلكترونيك...

مبيان رقم 12: تطور خريجي التكوين المهني حسب القطاعات المكونة



المصدر: إحصائيات وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني والتعليم العالي والبحث العلمي، قطاع التكوين المهني (2018)

يتمتع القطاع العمومي بجاذبية قوية في مجال التكوين المهني، من خلال مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل، الذي تتزايد أعداد خريجي مؤسساته سنة بعد أخرى.

لا يزال عدد خريجي مراكز التكوين المهني التابعة للقطاعات الوزارية جد ضعيف؛ مما يسائل دور هذه القطاعات في تطوير التكوين المهني ببلادنا.

أما القطاع الخاص، فيعرف شبه ركود من حيث أعداد خريجي مؤسساته التكوينية.

2.5. المردودية الخارجية

بالرجوع إلى الدراسات الميدانية المنجزة من قبل قطاع التكوين المهني حول إدماج الخريجين، تسعة أشهر وثلاث سنوات بعد الحصول على الدبلوم، نجد أن النسبة الإجمالية للإدماج قد بلغت 62,9 % بعد 9 أشهر من التخرج، وقد ظلت نسب الإدماج مستقرة نسبياً خلال الفترة 2012-2015، مع تسجيل تراجع طفيف فيما يتعلق بالتغيرات بين القطاعات المكونة، كما تظل نسب إدماج الخريجين متقاربة، مع تسجيل تحسن واضح بالنسبة لقطاع الصناعة التقليدية، وتراجع بالنسبة لقطاع السياحة.

جدول رقم 5: تطور نسب الإدماج بعد 9 أشهر حسب مستويات التكوين والنوع (2012-2015)

نسبة (%) الفتيات بالنسبة لفوج 2015	نسبة الإدماج				مستويات التكوين المهني
	2015	2014	2013	2012	
53 %	69,8 %	75,8 %	66,2 %	73,3 %	شهادة التدرج المهني
58,7 %	64,8 %	65 %	63,2 %	64,7 %	التخصص
54,4 %	60,8 %	64,4 %	61,1 %	61,7 %	التأهيل
57,5 %	61,2 %	61,7 %	58,2 %	58,2 %	التقني
61,4 %	63,8 %	66,5 %	62,4 %	57,9 %	التقني المتخصص
58,2 %	62,9 %	64,8 %	61,4 %	61,2 %	المجموع

المصدر: إحصائيات وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني والتعليم العالي والبحث العلمي، قطاع التكوين المهني (2018)

يتبين من المعطيات المتضمنة في هذا الجدول، أن نسبة الإدماج المهني لانزال غير متلائمة مع أعداد الخريجين. من جهة أخرى، ورغم ضعف نسبة الفتيات المسجلات في مؤسسات التكوين المهني، فإن نسب إدماجهن في سوق الشغل تظل مرتفعة مقارنة مع النسب المسجلة لدى الذكور، وذلك في جميع مستويات التكوين.

خلاصات المندوبية السامية للتخطيط المتعلقة بإدماج خريجي المنظومة التربوية

حسب نتائج الدراسات التي أنجزتها المندوبية السامية للتخطيط¹⁸، تبين هذه الأخيرة عدم تلاؤم التكوينات المهنية المقترحة على الشباب مع حاجات سوق الشغل.

... »

- إن تحديد معدل البطالة حسب شهادات التعليم العام، يدعو إلى إعادة قراءة الرسالة التي تبعثها الفكرة الشائعة في أدبيات التشغيل، والذي يرتفع بمقتضاه معدل البطالة بانتظام حسب مستويات الشهادات بالمغرب.
- بالمقابل، لا تبقى هذه الفكرة صحيحة فيما يتعلق بالتكوين المهني، [حيث تعرف البطالة منحى مختلفا لحاملي شهادات التكوين المهني، إذ ترتفع بحوالي 21% للحاصلين على شهادة الاستئناس المهني، إلى 26% بالنسبة لحاملي شهادة التخصص المهني، و29% بالنسبة لحاملي شهادة التأهيل المهني، وحوالي 27% بالنسبة للتقنيين المتخصصين.
- يتضح أن المردودية الخارجية للتكوين المهني تبين بدون التباس، مستوى أداء مشكوك فيه، سواء من حيث الكم أو النوع، مقارنة مع مثيلتها بالنسبة للتعليم العام.
- على مستوى التشغيل، مع معدل وطني يبلغ في المتوسط 7,6% بين مجموع حاملي الشهادات، فإن حاملي شهادات التكوين المهني يسجلون معدلا إجماليا على مستوى دونية المناصب بالنسبة للدبلوم، يفوق بثلاثة أضعاف ذلك الخاص بحاملي شهادات التعليم العام، مسجلين على التوالي 33,6% و 11,6%.
- هذا التباين بين معدلات دونية المناصب بالنسبة للدبلوم لدى حاملي شهادات النوعين من التعليم، [يوجد كذلك في] مستوى المهن المزاولة من طرف أصحابها، أو بالنسبة للحرف التي يمارسونها، وقطاعات الأنشطة التي تشغلهم.
- في الواقع، فإن دونية المناصب بالنسبة للدبلوم هي في الآن ذاته، نتاج ضعف ملائمة الشهادات مع عرض الشغل، وضعف مستوى وتنوع هذا العرض. وهكذا، فهي تظل مرتفعة بشكل خاص في الفلاحة والغابات والصيد، والصناعات الاستخراجية والتحويلية، وأيضا البناء والأشغال العمومية، حيث يكون عرض الشغل مرتفعا وضعيف التأهيل، في حين أنها تتجه نحو الانخفاض بالمقابل، في الإدارة العمومية، والتعليم والصحة، والتي تتطلب فيها مناصب الشغل تأهيلا أكبر. ...
- نستخلص بالضرورة، على مستوى ثالث، أن التكوين المهني، وبالنظر للضعف البين لملاءمته مع سوق الشغل، لا يمكن تقييمه دون وضعه في إطار الهياكل الاقتصادية الوطنية. فالمناصب التي توفرها هذه الأخيرة، والتي لا تتطلب في معظمها أي تأهيل وضعيف الحماية والأجر، تبخس في الواقع التكوين، ولا تشجع الأفراد والأسر على الاستثمار من أجل الحصول على أكثرها كفاءة.

«...»

18 المصدر: المندوبية السامية للتخطيط، الصيغة العربية الرسمية لتقديم الدراسة المتعلقة بـ «التكوين والتشغيل بالمغرب» من قبل المندوب السامي للتخطيط، الرباط، 2 ماي 2018

II- اختلالات ما زالت قائمة

يبين كل من التشخيص المعروض أعلاه والدراسات¹⁹ المنجزة في إطار بلورة الاستراتيجية الوطنية²⁰، مكتسبات لا جدال فيها، حققها قطاع التكوين المهني. غير أن هذا القطاع ما زال يعرف اختلالات كبيرة، تحد من أدائه، ومن قدرته على إذكاء دينامية فعالة للتشغيل، ولإعداد الرأسمال البشري، الذي تحتاجه البلاد قصد تحقيق التحولات الاقتصادية والمجتمعية المرجوة.

1. غايات ومهام وإطار قانوني في وضعية متجاوزة

إن غياب تحديد دقيق ومؤسسي للمهمة الاستراتيجية للتكوين المهني، وللدور المنوطة به، في إطار النموذج الوطني للتنمية الاقتصادية والاجتماعية، لا يتناسب مع التوجهات الدولية، التي باتت تمنح للتكوين المهني دورا محوريا في التنافسية الاقتصادية للبلدان، وفي الرقي الاجتماعي للأفراد.

علاوة على ذلك، فإن اضطلاع التكوين المهني بغايته الأساس، ألا وهي الاستجابة لحاجيات المقاولات من الكفاءات الضرورية، أضحي اليوم موضوع مساءلة بفعل تقادم العرض التكويني؛ حيث إن المستويات المقترحة (تخصص، تأهيل، تقني، وتقني متخصص) تبني على أساس نموذج متجاوز لتنظيم العمل (عامل متخصص، عامل مؤهل، تقني)، لم يعد قائما في جل المقاولات، ويشكل عامل عدم تلاؤم مع حاجاتهم، وعائقا أمام اندماج الخريجين في سوق الشغل. فحسب المندوبية السامية للتخطيط، فإن «معدل البطالة يأخذ اتجاها نحو الارتفاع من القاعدة نحو القمة لهمم المستويات المهنية للتكوين والشهادات، في حين يأخذ هذا الاتجاه عموما منحى معكوسا في حالة هرم مستويات وشهادات التعليم العام»²¹.

كما أن الإطار التشريعي والمؤسسي المنظم للتكوين المهني، بالرغم من كونه يغطي مجموع الجوانب المتعلقة بهذا القطاع، إلا أنه أضحي متجاوزا، بالمقارنة مع التطورات المهمة والمُطَرَّدة التي تعرفها الوضعية الاقتصادية والاجتماعية للبلاد. تجدر الإشارة، في هذا الصدد، إلى أن أغلبية النصوص المؤسسية للتكوين المهني، يعود تاريخها إلى أكثر من 30 سنة، وعلى الرغم من المراجعات والتعديلات التي طرأت عليها من أجل ملاءمتها مع المستجدات، فإنها تقتضي إعادة صياغة شاملة.

2. ضعف التماسك مع مكونات المنظومة الوطنية للتربية والتكوين والبحث العلمي

أبان تجميع قطاعات التربية الوطنية والتكوين المهني والتعليم العالي في قطاع وزاري موحد عن توجه سياسي جديد، قائم على مقارنة شمولية لمعالجة الشأن التربوي ببلادنا. إلا أن هذا الدمج يظل ذا طابع إداري فقط، ولن يحقق أهدافه إلا إذا شمل كافة مكونات المنظومة الوطنية للتربية والتكوين: النموذج البيداغوجي، وتكوين الفاعلين وتأهيلهم، وأنماط التدبير والتخطيط²²...

إذا كان من شأن إرساء، من قبل وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني والتعليم العالي والبحث العلمي، سلك البكالوريا المهنية، وما يؤدي إلى هذه البكالوريا في نهاية التعليم الإعدادي، أن يشكل لبنة أولى في إرساء ارتباط عضوي بين التكوين المهني والتربية الوطنية، فإن الجانب المتعلق بالتوجيه في المقابل، وانعدام أوندرة الممرات التي تتيح العودة إلى التعليم العام، أو إلى متابعة الدراسة ما زالا يعيقان الارتقاء بالمسار المهني وتثمينه لما بعد التعليم الإعدادي. كما أن عدم مواكبة الشباب المعرضين لخطر الانقطاع عن الدراسة، وغياب تدابير تروم التكفل بهم مبكرا، تشكل بدورها رهانات تتطلب حولا مواتية.

19 خارطة حكاية التكوين المهني بالمغرب» المؤسسة الأوروبية للتكوين، 2004 (تقرير تم إنجازه في إطار مشروع «الحكاية من أجل القابلية للتشغيل في حوض المتوسط-GEMM».

20 الاستراتيجية الوطنية للتكوين المهني في أفق 2011، قطاع التكوين المهني، ص 15-17.

21 تقديم للدراسة حول «الملاءمة بين التكوين والتشغيل بالمغرب»، السيد أحمد الحليبي علمي، المندوب السامي للتخطيط، الرباط، 2 ماي 2018.

22 بينت الدراسة التي أنجزتها الهيئة الوطنية للتقييم سنة 2013 في موضوع: «تقييم نظام التوجيه المدرسي والمهني»، أن التوجيه المدرسي يعتمد على مقارنة تدبير التدفق والخريطة المدرسية، فالضغط المسجل على مستوى أعداد التلاميذ، إضافة إلى الهدر، وضعف التأطير المتقدم من طرف مستشاري التوجيه والتخطيط التربوي، والمعايير المنخفضة في التوجيه، والمعلومات المحدودة التي يتم منحها للتلاميذ وأسره، كلها عوامل تفسر حدود منظومة التوجيه.

أما فيما يتعلق بإرساء الجسور بين التعليم العالي والتكوين المهني، فتبقى الجهود المبذولة في هذا الشأن جد محدودة؛ إذ يتعين تجاوز مفهوم تدبير تدفقات المسجلين، للسير، في اتجاه بلورة عرض تكويني مشترك ومجدد، يستجيب لحاجيات الاندماج المهني للشباب.

من جهة أخرى، فإن كلا من بلورة المشاريع المشتركة بين مختلف مكونات منظومة التربية والتكوين، وتفعيلها، وتبنيها يعاني من عجز في التنسيق على المستويين الجهوي والمحلي. كما أن شبكات التربية والتكوين ظلت مفاهيم نظرية لم تجد طريقها إلى التفعيل.

3. نتائج كيفية متباينة

إذا كان التكوين المهني قد استطاع تحقيق تراكمات مهمة على المستوى الكمي، خصوصا بفضل المجهودات المبذولة من حيث الاستثمار خلال السنوات الخمس عشرة الأخيرة، فإنه على المستوى الكيفي لا يزال تعاني جملة من الإكراهات، تجعل مستوى تأهيل الخريجين موضوع العديد من الانتقادات من طرف المشغلين، كما تؤدي بأعداد مهمة من الشباب إلى مغادرة التكوين المهني من دون دبلوم أو تأهيل، ويمكن تلخيص هذه الإكراهات في أربعة محاور:

- يتيح تنوع أنماط التكوين (داخل المؤسسات، بالتمرس، بالتدرج المهني) للهيئات الوصية إمكانية تكييف عرضها التكويني مع مختلف السياقات، إلا أن كلا من هذه الأنماط تعترضه العديد من الصعوبات، التي تحد بشكل كبير من مردوديته: فنمط التكوين داخل المؤسسات لا يسمح بالانغماس في الوسط المهني، في حين أن النمطين الآخرين، اللذين يسمحان به فعلا، يعانيان من ضعف انخراط المهنيين وحافزتهم، ومن نقص في التأطير داخل المقاولات المستقبلية، ومن انعدام عمليات التقييم، التي من شأنها تجديد هذه الأنماط التكوينية وتأهيلها؛
- تمت بلورة واختبار العديد من الأدوات، من أجل تحسين جودة التكوينات وتكييفها مع حاجات سوق الشغل: المقاربة باعتبار الكفايات، الإطار الوطني للإشهاد، مرجعيات المهن والكفايات REC، دلائل المهن والجرف REM، الإشهاد على الكفايات، علامات التميز، المباراة العامة ومباراة أحسن حرفي...، وعلى الرغم من كون هذه التدابير قد أبانت عن نجاعتها في سياقات دولية أخرى، فإن قطاع التكوين المهني لا يزال عاجزا عن تعميم استعمالها بهدف إحداث أثر ملموس؛ حيث تظل هذه التدابير منحصرة حاليا في بعض المهن فقط؛
- يشكل تأهيل المكونين على المستويين البيداغوجي والمهني، عاملا حاسما في جودة التكوينات المقترحة؛ فباستثناء المجهودات التي تبذلها بعض القطاعات المكونة²³ في مجال تكوين المكونين، يتم، في أغلب الأحيان، استقطاب مكونين حديثي التخرج، لم يستفيدوا من تكوين قبلي يؤهلهم لممارسة المهنة، والحال أن التجربة المهنية ضرورية لمزاولة مهنة «مكون»، حتى وإن كانت مؤسسات التكوين المهني كثيرا ما تلجأ إلى مكونين عرضيين. كما أن تقوية كفاءات المكونين والإشهاد على مؤهلاتهم تبقى ممارسة جد محدودة.
- يتسم العرض التكويني الخاص بالركود، وبالاقتصار على القطاعات التي تتطلب أقل الاستثمارات. فضلا عن ذلك، فإن أكثر من 66% من المؤسسات الخاصة ليست معتمدة، وتُثار بشأنها العديد من التساؤلات حول نوعية التكوينات التي تمنحها وقيمة الشواهد التي تُسلمها؛
- إن اضطلاع القطاع الخاص للتكوين المهني بدوره، بوصفه فاعلا نشيطا في الاستجابة للطلب الاقتصادي والاجتماعي للتكوين المهني، هدف لم يتحقق بعد، ويستلزم دفعة جديدة.

4. ضعف نجاعة تخطيط وتدبير العرض التكويني

على الرغم من المجهودات التي تبذلها القطاعات المكونة، من أجل تعزيز قدراتها على مواكبة الحاجات الكمية والكيفية من التكوين، فإن التكوين المهني، لا يتوفر، مع ذلك، على أدوات ناجعة، كفيلة بتمكينه من التحكم في تطور سوق الشغل، والاستجابة للتحويلات المفترضة أو الإرادية للقطاعات الاقتصادية والاجتماعية، وضمان يقظة استراتيجية حول هذا القطاع. وهو ما يجسده سياق موسوم بما يلي:

- تمركز قوي لعمليات تخطيط الحاجات واتخاذ القرار؛ الأمر الذي لا يسمح بتشخيص الحاجات النوعية على الصعيدين الجهوي والمحلي، وأيضاً القطاعي في بعض الأحيان. والحال أن الترابط بين حاجات الشغل والتكوينات التي يتعين إرساؤها، لا يمكن أن يتم إلا على الصعيد الجهوي، مع الحرص على إيلاء اهتمام خاص بتحليل الأوضاع على مستوى أحواض التشغيل؛
- ضعف مصداقية المعطيات حول التكوين، بسبب غياب نظام معلوماتي شامل ومندمج، يسمح بتجميع المعلومات، ويتيح إمكانية توفر نظرة شاملة عن أنشطة مختلف الفاعلين في مجال التكوين المهني، وضبط أكثر نجاعة لمختلف المكونات الداخلية له؛ غياب لوحات لقيادة العمليات، في سياق يشهد تقلبات بشكل دائم، يشكل اختلالاً كبيراً في طرق اشتغال هذه المكونات؛
- بمناسبة التحضير لبلورة الاستراتيجية الوطنية، تمت دراسة أعداد المسجلين حسب كل مجال من مجالات التكوين، وقام كل قطاع مكون بوضع أهداف، تم تضمينها في عقود-برامج تم توقيعها في مارس 2016، ومع ذلك لا تزال كل من المندوبية السامية للتخطيط، والفيديريالات المهنية، تطالبان بالمزيد من الملاءمة ما بين العرض التكويني والحاجيات، من حيث المهن، ومستويات التأهيل؛
- هناك تناقض بين تنوع مسالك التكوين من جهة، وبين غياب شبه كامل لعروض للتكوين في قطاعات قادرة على خلق فرص الشغل، من قبيل «الخدمات الموجهة للأشخاص»، من جهة أخرى؛ الأمر الذي يشكل اختلالاً كبيراً على مستوى عرض التكوين.

5. ضعف الانسجام العام لحكامه التكويني المهني

- إن تعدد الفاعلين على مستوى قيادة التكوين المهني، وعلى صعيد تنفيذ السياسة العمومية في هذا المجال، إلى جانب تعقد نموذج التمويل، وتشتت مراكز اتخاذ القرار فيما يتعلق برصد الاعتمادات، انعكس سلباً على مهام التخطيط والتنسيق وتتبع التنفيذ؛ إذ أصبحت جد معقدة، وفي غالب الأحيان غير فعالة.
- من جانبه، يشكل غياب التحديد الواضح للأدوار والمسؤوليات، مصدراً مهماً للصعوبات، ويحد من نجاعة حكامه التكويني المهني؛ مما يفضي إلى ضعف التنسيق ما بين الفاعلين، وغياب ضبط عروض التكوين، ومن تجليات ذلك:
- تعقد عمليات التنسيق بين مختلف الأطراف المعنية، مما يحول دون بلورة نظرة مشتركة للتكوين المهني، واستغلال أمثل للموارد المتوفرة؛
 - وجود الهيئة المؤسسية للتشاور، التي تضم مختلف الفاعلين في عملية قيادة السياسة العمومية، وكذا اللجان الوطنية والإقليمية للتكوين المهني، في حالة جمود منذ عدة سنوات؛
 - رغم إشراك المقاولات في مسارات التكوين، الذي يتم على العديد من المستويات، انطلاقاً من المستوى الاستراتيجي، إلى مستويات تفعيل، فإن هذه العملية تشوبها العديد من أوجه النقص، تهم على الخصوص إشراكها الفعلي في بلورة برامج التكوين، وفي الفعل التكويني، وفي تدبير التكوين، وفي اختيار مواقع إقامة مراكز التكوين المهني، وفي توجيه تدفقات المرشحين للتكوين حسب الاختصاصات؛

- غياب نظام تقييمي شامل ومحايد لجودة التكوينات، ولأداء مؤسسات التكوين المهني؛ مما لا يتيح لهذا القطاع إمكانية القيام بإجراءات استدرائية، عند الضرورة، أو بتوجيه القطاع نحو الأولويات المحددة. فالمحاولات التي تم اتخاذها بهذا الصدد، بقيت جد محدودة، سواء من حيث مجال تطبيقها (إذ إنها لم تشمل مجموع القطاع)، أو من حيث انتظامها؛ إذ أنها لم تنظم إلا بشكل متفرق؛
- ضعف الاعتمادات المالية الضرورية، التي تظل غير كافية، وكذلك من حيث الكفاءات التدبيرية التي بمقدورها تحقيق التسيير الناجع للتكوين، خاصة على الصعيدين الجهوي والمحلي.
- خلاصة القول، فإن « التكوين المهني، يركز على عدد من المكونات الفرعية المنغلقة، والتي تعرف ضعفا في التفاعل ما بينها، وتتواتر حالات هدر المجهود²⁴ ».

6. محدودية تلمين التكوين المهني

تظل جاذبية التكوين المهني دون المستوى المطلوب لدى الجمهور المستهدف منه، والذي تنظر إليه فئة كبيرة من هذا الجمهور، بمثابة مسار مخصص للمتعلمين في وضعية فشل دراسي؛ مما يحد من اختياراتهم من حيث استراتيجية النجاح الشخصي. وبالفعل، فتراتبية المسالك داخل منظومتنا، تؤدي إلى توجيه نحو التكوين المهني، قائم على الإخفاق الدراسي.

تتجلى أهم النقائص التي ما زالت قائمة بالنسبة لجاذبية التكوين المهني، أساسا، في ضعف قدرته على إثبات الإمكانيات التي يتيحها من حيث الإدماج الاجتماعي والنجاح المهني.

حسب الدراسة التي أجرتها الهيئة الوطنية للتقييم لدى المجلس، حول «تصور التكوين المهني»²⁵، ورد التعبير عن التلازم بين التكوين المهني والفشل الدراسي في صيغ متعددة، «إنه اختيار لمن ليس له اختيار»، «إنه ملجأ الفشل»، «إنه ملجأ التلاميذ ذوي المعدلات الضعيفة». وتلاحظ هذه النظرة السلبية بشكل أكبر لدى تلامذة التعليم الإعدادي، بينما تقل لدى متدربي التكوين المهني. كما خلصت الدراسة إلى أن تمثيلات التكوين المهني أصبحت أكثر تعقيدا؛ إذ إنها ترتب بالفاعلين وبالرهانات المعقودة على هذا القطاع.

يعتبر المشغلون، من جهة، أن الجامعة تقوم بتخريج طلبة تابعوا برامج دراسية نظرية، مما يقصمهم من الحصول على فرص الشغل في العديد من المجالات؛ في حين أن خريجي التكوين المهني، يتمكنون من ولوج الشغل في قطاعات مختلفة. ويؤكد هؤلاء المشغلون على نقطتي ضعف أساسيتين: نقص في التجربة، وفي التداريب الميدانية لدى الخريجين. كما يعتبرون أن العلاقة مع المقاول لا تزال ضعيفة، ويسجلون كذلك انعدام التجهيزات والوسائل التكنولوجية الحديثة في العديد من المراكز؛ وهو ما ينال من صورة التكوين المهني الذي يُنظر إليه باعتباره متجاوزا²⁶.

بالرغم من كون التكوين المهني يشكل بديلا يُيسرُ الولوج من أجل الاندماج المهني، فإنه لا يزال يُعتبر خيارا لمن لا خيار له، ممن فشلوا في مسارهم الدراسي، ومسارا لا يفتح المجال للارتقاء الاجتماعي؛

هناك علامات تغيير في هذه النظرة، بفعل تطور العرض التكويني، الذي أصبح يستهدف مهناً ذات قيمة مضافة عالية، وتعرف طلبا متزايدا على مستوى سوق الشغل (صناعة السيارات، الطاقات المتجددة، البناء والأشغال العمومية، إلخ). كما أن فتح مسالك البكالوريا المهنية مؤخرا، يعد أيضا رافعة لتلمين مسار التكوين المهني.

24 خريطة حكامه التكوين المهني بالمغرب» المؤسسة الأوروبية للتكوين، 2004، تقرير تم إنجازه في إطار مشروع «الحكامه من أجل القابلية للتشغيل في حوض المتوسط-GEMM».

25 أجريت هذه الدراسة سنة 2015 وتمحورت حول قضايا هامة متعلقة بالشغل اليدوي، والفشل الدراسي، والتكوين على المدى القصير والفئات الاجتماعية المعوزة...

26 من نتائج الدراسة حول «تصور التكوين المهني»، المنجزة من طرف الهيئة الوطنية للتقييم لدى المجلس الأعلى للتربية والتكوين والبحث العلمي، 2015.

7. محدودية تلاؤم العرض مع الحاجات الاقتصادية، والاجتماعية، والترابية

لقد استطاع التكوين المهني، الذي يعود تأسيسه إلى أزيد من خمس وخمسين سنة، أن يستجيب بدرجات متفاوتة، لحاجات التأهيل المهني للموارد البشرية، في استحضار للمتطلبات الاقتصادية والاجتماعية على السواء. ومع ذلك، تبقى العديد من نقط الضعف التي يمكن تسجيلها عليها بهذا الصدد، وتهم، على الخصوص، الجوانب الكمية والنوعية، وتلك المرتبطة بدينامية التطور التالية:

• عرض تكويني متفاوت:

- يتسم بالتضخم في بعض القطاعات، وبالمحدودية في قطاعات أخرى؛
- غير متكافئ بين الوسطين الحضري والقروي، مما يتسبب في فوارق مهمة في الولوج للتكوين بالنسبة للأشخاص المنحدرين من الوسط القروي؛
- لا يوفر طاقة كافية من حيث الداخليات، لإيواء الشباب المرشحين لولوج مؤسسات التكوين المهني، خاصة وأن أغلب هذه المؤسسات توجد بالوسط الحضري أو المدن الكبرى.
- خريطة للتكوينات تتميز بضعف قابليتها للتطور، وطاقة استيعابية محدودة لا تسمح ببروز قطاع مرن يتلاءم مع حاجات المقاولات؛
- صعوبة التجاوب مع الطلب الاجتماعي، باعتبار أن نسبة الإقبال، المسجلة على المستوى الوطني، تقدر بحوالي ثلاثة مرشحين لكل مقعد بيداغوجي؛ مما يشير إلى حجم التفاوت بين الطلب الاجتماعي، وبين عرض التكوين المهني. من جهة أخرى، فإن خريجي التكوين المهني لا يمثلون سوى حصة محدودة (تقدر بـ 50 % على الأكثر) من مجموع الأشخاص الذين يلتحقون سنويا بسوق الشغل؛
- عدم الأخذ بعين الاعتبار، في عرض التكوين المتوفر، شرائح واسعة من الشباب، خصوصا منهم البالغين أقل من 16 سنة والموجودين في وضعية انقطاع دراسي (منقطعين عن الدراسة أو غير مدمرسين، ما بين 12 و16 سنة والذين تقدر أعدادهم بما يناهز 130000 طفل). كما أن شريحة من السكان المعوزين والمقيمين بالمناطق النائية عن المراكز الحضرية، لا تتاح لها فرص حقيقية للولوج إلى التكوينات ذات القيمة المضافة العالية من حيث الاندماج الاجتماعي والمهني.

تبين الخلاصة العامة التي تم الانتهاء إليها، بناء على العناصر التشخيصية السابقة، أن التكوين المهني يجد صعوبة في الحفاظ على نفس وتيرة التطور المطرد، وفي اعتماد نهج استباقي، يمكنه من المواكبة المنتظمة والناجعة للتحويلات المستمرة التي يشهدها محيطها؛ مما أدى، من جهة، إلى جمود مستمر على المستويات البنيوية والمؤسسية والتدبيرية، وتنظيم منغلق، جعل هذا القطاع التكويني، في انفصال عن الواقع السوسيو اقتصادي، ومن جهة أخرى، إلى نوع من الإحساس بالرضا عن الذات، الذي لم يسمح بالمساءلة اللازمة والمنتظمة لأدائه.

خلاصة التشخيص

يبرز تشخيص واقع التكوين المهني الوارد في القسم الأول من هذا التقرير، أهم المكتسبات التي حققها منذ تأسيسه. ويتعلق الأمر على الخصوص بما يلي:

- التطور المطرد للطاقة الاستيعابية (أكثر من 2000 مؤسسة وفضاء للتكوين) ولأعداد المتدربين، البالغة اليوم أكثر من 400 ألف متدرب؛
 - تنوع المتدخلين والقطاعات المكونة، خصوصا منهم، بالنسبة للقطاع العمومي: مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل، وقطاعات الفلاحة، والصناعة التقليدية، والصيد البحري، والسياحة... إلى جانب قطاع التكوين المهني الخاص، والمقاولات المتدخلة في المجال، وكذا القطاعات والغرف المهنية؛
 - اعتماد أنماط للتكوين، تركز المقاولات بوصفها فضاء متميزا للتكوين، من خلال بلورة نمطي التكوين بالتمرس وبالتدرج المهني؛
 - تنوع مسالك التكوين بهدف مواكبة الأوراش الاقتصادية الكبرى للبلاد؛
 - بلورة مجموعة من الأدوات بغية تعزيز ملاءمة التكوين مع التشغيل، وتحقيق حكمة أكثر نجاعة لهذا القطاع، ولأسيما مرجعيات المهن والكفايات، ودلائل المهن والحرف، وإرساء نظام للتقييم، وترسانة قانونية متطورة.
- هذا التشخيص يبرز بالمقابل أن التكوين المهني يعاني أيضا العديد من الاختلالات البنيوية، التي تعيق بلوغ الأهداف المرجوة، نذكر منها على الخصوص:
- نموذج مبني على أساس تراكم وتداخل عدة أنواع وأنماط ومقاربات لعمليات التكوين، تفتقر إلى الانسجام والالتقائية الضروريين؛
 - محدودية الميزانيات المخصصة للقطاع، وضعف في عقلنة استعمال الموارد المرصودة واستثمارها الأمثل؛
 - ضعف التنسيق بين الأطراف المعنية، تتجلى آثاره في العديد من حالات تعارض المصالح ما بين المتدخلين؛
 - عدم التلاؤم مع واقع الحاجات الاقتصادية والاجتماعية، سواء من حيث الكم أو الكيف، وهو ما تؤكد النسب الهزيلة للاندماج والتشغيل بالمقارنة مع التعليم العام؛
 - استمرار التصور السلبي للتكوين المهني والذي مَرَدُّه، على الخصوص، إلى الصعوبات التي يواجهها خريجوه من أجل ولوج سوق الشغل، ولضيق آفاق متابعة المسار الدراسي بالنسبة للأشخاص الراغبين في ذلك؛
 - استثمار عمومي ضعيف المردودية، بالنظر إلى آثاره التي لا ترقى إلى مستوى الآمال المعقودة على التكوين المهني؛
- كل هذا يستدعي إعادة بناء هذا التكوين، حتى يتسنى له أن يلعب دوره كاملا في الارتقاء الاجتماعي، وفي مد الأوراش الكبرى للبلاد بالكفاءات المناسبة.



القسم الثاني:

مفاتيح من أجل إعادة بناء التكوين المهني الأساس

يعتبر التكوين المهني، بلا جدال، قطاعا ذا بعد استراتيجي في تأهيل الرأس مال البشري للبلاد، والرفع من تنافسيته الاقتصادية، وتقوية تماسكه الاجتماعي. كما يُعدّ رافعة لتحقيق الفعلي للإنصاف وتكافؤ الفرص بين المواطنين والمواطنات، دون تمييز من حيث الانتماء المجالي أو الاجتماعي، أو الجنس، أو وضعية الإعاقة...

وكان الميثاق الوطني للتربية والتكوين قد دعا إلى اعتماد تنظيم جديد للمنظومة التربوية، في إطار مسارات مندمجة تستوعب مجموع مكونات هذه المنظومة.

في سنة 2015، تضمنت الرؤية الاستراتيجية للإصلاح 2015-2030 جملة من التوصيات، تروم إصلاح التكوين المهني، وتهدف أساسا إلى:

- ضمان الحق في التكوين المهني للجميع، ومدى الحياة؛
- تحقيق أقصى نسب الإدماج المهني، من خلال التحسين المستمر لجودة التكوين؛
- تقوية الدمج العضوي بين التعليم المدرسي والتكوين المهني؛
- تحسين نجاعة التكوين المهني وفعاليته.

في ارتباط بذلك، تبرز الدراسة المقارنة المنجزة في إطار التحضير لهذا التقرير¹ الارتباط الوثيق بين التعليم العام والتعليمين، المهني والتقني، لدى العديد من التجارب الدولية، ولاسيما تلك المصنفة بمثابة التجارب الرائدة (ألمانيا؛ كوريا الجنوبية؛ كندا؛ الصين؛ فرنسا...). عموما، يقع الإشراف على مسارات التكوين المهني الأساس تحت سلطة الوزارات المكلفة بالتربية، مع وجود تباينات حسب سياق كل بلد وخصوصياته. وهكذا، يتم سن التوجيهات والاختيارات السياسية الكبرى في مجال التكوين المهني من قبل السلطات المركزية، مع ترك صلاحية التنفيذ والتتبع للبنيات والهيئات المحلية (الكيبك؛ الشيلي؛ تونس؛ فرنسا؛ الولايات المتحدة الأمريكية).

وتوجد آليات متنوعة على مستوى المناهج الدراسية، تمنح إمكانية التوجيه نحو مسار مهني على نحو مبكر، ولاسيما في ألمانيا مثلا، مع إرساء حلقة وصل بين أسلاك التعليم الجامعي بالشُعَب التقنية، وبين دبلومات التكوين المهني، التي تخول إمكانية ولوج أي برنامج للتعليم العالي.

بالنسبة للتمويل، تعرف المنظومات التي تمت مقارنتها تنوعا من حيث الوضعيات، حسب طبيعة كل بلد، مع اتضاح انخراط قوي للمقاولات في ألمانيا، حيث تساهم في تمويل التكوين المزدوج بما يعادل 80 %. أما في فرنسا، فتتحمل الدولة والجهات ثلاثة أرباع ميزانية التكوين المهني الأساس، بينما تساهم الأسر في كوريا الجنوبية، بما يناهز 40 % في تمويل التكوين.

أخذا بعين الاعتبار توصيات الرؤية الاستراتيجية للإصلاح 2015-2030، وفي ضوء العناصر المستخلصة من الدراسة المقارنة المذكورة، ومن التشخيص المقدم أعلاه، يقترح هذا التقرير مجموعة من المفاتيح الكفيلة بإعادة بناء التكوين المهني على أسس جديدة، بغية تحقيق القطاعات المناسبة من أجل ملاءمته مع واقع تسمه متطلبات حاسمة بالنسبة لمستقبل بلادنا، وتتمثل على الخصوص في:

- إعادة تهيئة فعلية وواقعية التكوين المهني، تستحضر السياق الوطني، وأبعاده القيمة والثقافية وتبرز قيمة التكوين المهني بالنسبة للمجتمع والاقتصاد؛
- الطلب الاجتماعي المُلِح، خاصة من لدن الشباب، من أجل التمتع بحقوقهم في الحصول على تأهيل ناجع، كفيل بضمان اندماجهم الاقتصادي وارتقائهم الاجتماعي، في إطار من الكرامة؛

1 يضم الملحق رقم 7 تركيبا مفصلا لنتائج هذه الدراسة المقارنة.

- ضرورة مواكبة دينامية الأوراش الاقتصادية الكبرى، من خلال تزويد سوق الشغل بالكفاءات الضرورية لتحسين إنتاجية المقاولات ومردوديتها وتنافسيتها؛
 - الاهتمام الوازن الذي أضحت تحظى به التنمية المجالية في إطار الجهوية المتقدمة، وما تمخض عن ذلك من أدوار جديدة للجماعات الترابية في مجال تنمية التكوين المهني، قصد سد حاجاتها من المؤهلات والكفاءات المناسبة.
- في هذا الصدد، يقترح التقرير ثلاث رافعات متكاملة للتغيير، هي:
1. إدماج التكوين المهني في التعليم العام: مما سيسمح بتموقع جديد للتكوين المهني داخل المنظومة التربوية الوطنية، واعتماده أساليب جديدة للتدبير والتمويل، وإعادة تنظيمه، بما يتيح انسجاماً أكبر ضمن النموذج البيداغوجي الجديد «للمدرسة المغربية»؛
 2. تثمين التكوين المهني: من خلال اقتراح سلسلة من التدابير، تروم إعطاء صورة إيجابية عن التكوين المهني، وتأكيد دوره المحوري في تحقيق الإنصاف وتكافؤ الفرص والاندماج الاجتماعي؛
 3. إرساء المستلزمات الضرورية لإنجاح ورش إعادة بناء التكوين المهني: وذلك بالتأكيد على أدوار كل من الجهات والمقاولات، وإبراز مدى أهمية الاعتماد على مؤهلاتها وإمكاناتها لتطوير هذا القطاع التكويني، ومن ثم، جعل عرضه يساير السياسات العمومية في مجال التشغيل، والتركيز على أهمية اعتماد سياسة فعالة للدعم الاجتماعي للشباب غير المتمدرس وغير المتوفر على تأهيل مهني.

1. إدماج التكوين المهني ضمن المنظومة التربوية

ظل التكوين المهني، لعدة عقود، على هامش المنظومة التربوية الوطنية، وقد آن الأوان لجعله يتبوأ موقعه الطبيعي داخل هذه المنظومة؛ مما سيُمكنه، تبعاً لذلك، من الانخراط الفعلي في دينامية الإصلاح التي أطلقتها الرؤية الاستراتيجية 2030-2015.

إن الاندماج التام والكامل للتكوين المهني في المنظومة التربوية، مع التحديد الدقيق لأدواره ولمجالات تدخله، سيساهمان بشكل أساسي، في خلق الاستمرارية اللازمة لمسارات التعليم والتكوين داخل المنظومة. هكذا، سيكون هذا التفصيل من:

- تحقيق سلاسة أكبر في الممرات بين الأسلاك والمستويات؛
- توضيح الرؤية بخصوص مختلف المسالك الممكنة داخل المنظومة التربوية؛
- توفير إمكانات التوجيه المبكر، وإعادة التوجيه، استجابة لميولات المتعلمين؛
- تمكين المتعلمين من الإعداد اللازم لولوج الحياة المهنية.

1. هيكلة جديدة للمسارات المهنية

1.1. سيروية المسالك المهنية والممهنة

تقدم الهيكلية المقترحة (الشكل رقم 3 أسفله)، وبشكل مبسط، سيروية المسالك المهنية داخل المنظومة التربوية، انطلاقاً من التعليم الثانوي التأهيلي إلى غاية التعليم العالي. وسيتم العمل، في إطار هذه المسارات، على تمكين المتعلم من أسس مشترك من المعارف العامة، والكفايات اللغوية والمهارات الحياتية، «soft-skills»، إلى جانب اكتسابه للكفايات المهنية، وللمعرفة الجيدة بالوسط المهني.



تنظم الهندسة المقترحة، في ما يلي:

1.1.1.1. التعليم الإلزامي

1.1.1.1.1. على مستوى التعليم الابتدائي

يتعين أن يتم الحرص، خلال التعليم الابتدائي، على إدراج بعد عملي/تطبيقي في التعليمات، على نحو يضمن شحذ فضول المتعلمين، وتأكيد ميولهم، وتيسير انفتاحهم الأولي على عالم المهن، وذلك استنادا إلى «بيداغوجيا نشيطة»، وعلى الخصوص، عبر الاستئناس بالأنشطة والأشغال التطبيقية واليدوية؛ حيث يتم العمل على تحسيسهم، ولاسيما بالنسبة لتلاميذ (ات) السنتين الخامسة والسادسة، وجذب اهتمامهم إلى المجالات المرتبطة بهذه الأنشطة (التشكيلية الفنية، المهارية؛ التطبيقية؛ اليدوية...).

2.1.1.1. على مستوى التعليم الإعدادي

إن التعليم الإعدادي، الذي يعد جزء لا يتجزأ من التعليم الإلزامي، مدعو إلى إدراج بُعد تكويني ملائم ضمن التعليمات البيداغوجية التي يوفرها هذا السلك، يزاوج بين تعليم نظري ومعرفة تطبيقية و«ميدانية»، ويستهدف توفير استئناس مهني أولي لفائدة التلاميذ (ات).

في هذا الاتجاه، يتم العمل على جعل هذا التكوين عامًّا ومعمما، على نحو يضمن لجميع المتعلمين (ات) أسسا مشتركا ومتنوعا من الكفايات، في احترام تام لمبادئ الانصاف وتكافؤ الفرص التي تؤكد عليها الرؤية الاستراتيجية للإصلاح.² ويتم تمكين التلاميذ (ات) ممن هم³ في وضعية انقطاع أو هدر مدرسي خلال مرحلة التعليم الابتدائي، من ولوج برنامج للتربية غير النظامية⁴، حيث يمكنهم، بعد ذلك، إما إعادة الإدماج في التعليم الإعدادي، أو متابعة برنامج لتكوين مؤهل، يُنَوِّج بالحصول على تأهيل مهني، يُيسِّر اندماجهم في سوق الشغل، بعد بلوغهم السن القانونية لذلك.

2 الرافعة 12 « تطوير نموذج بيداغوجي قوامه التنوع والانفتاح والنجاعة والابتكار ». ص 35.

3 بلغت النسبة الوطنية للهدر المدرسي في التعليم الابتدائي 1,1% خلال الموسم الدراسي 2017-2018، بمجموع 38.740 تلميذا وتلميذة.

4 يتعلق الأمر هنا بوضعية مؤقتة في أفق تقوية قدرات المنظومة التربوية على الاحتفاظ بجميع التلاميذ (ات) داخلها.

أما بالنسبة للتلاميذ (ات) الذين هم في وضعية انقطاع أو هدر مدرسي على مستوى التعليم الإعدادي⁵، فيتم تمكينهم كذلك، من الاستفادة من نفس عملية التكوين المؤهل المشار إليها في الفقرة السابقة، ومن ثم الحصول على تأهيل مهني يخول لهم ولوج سوق الشغل (بالنسبة لمن بلغوا السن القانونية لذلك)، أو إعادة الإدماج في المسار المهني بالثانوي التأهيلي المفضي إلى البكالوريا المهنية بالنسبة للراغبين في ذلك، بعد مراعاة تجربة مهنية مصادق عليها، ومتابعتهم عند الاقتضاء (بعد وضع حصيلة لكفائاتهم)، لمجزوءات خاصة للتكوين تستهدف الرفع من مستوى معارفهم، على نحو يسهل إعادة إدماجهم في المنظومة التربوية.

2.1.1. على مستوى التعليم الثانوي التأهيلي

يتوج المسار المهني بالثانوي التأهيلي بالبكالوريا المهنية، وتُمكن حاملها من متابعة تكوينه بالتعليم العالي بالمسارات العامة، أو التقنية أو التكنولوجية أو المهنية. كما أنها تؤهله لولوج الحياة المهنية مباشرة، مع توفير إمكانية العودة إلى منظومة التربية والتكوين، واستكمال المسار الدراسي، لكل راغب في ذلك.

- يمكن للتلميذ الحاصل على شهادة التعليم الإعدادي استكمال دراسته في السنة الأولى من الثانوي التأهيلي في إطار المسار المهني (جدع مشترك مهني) أو في إطار المسار العام (جذع مشترك عام)؛
- بعد إتمامه للجذع المشترك، يختار التلميذ (ة) الراغب (ة) في الاستمرار بالمسار المهني، تخصصا مهنيا يتوج بالبكالوريا المهنية؛ هذه الشهادة، ستمكنه من ولوج الحياة المهنية، أو مواصلة دراسته بالتعليم العالي (العام أو المهني). يمكن للمتعلمين الذين يرغبون في تحضير البكالوريا عامة أو بكالوريا تقنية التقدم بطلب لإعادة توجيه شريطة التوفر على المؤهلات اللازمة لذلك والتي يتم التصديق عليها بعد إخضاعهم لاختبار أو مقابلة؛
- تتم برمجة التدريبات داخل المقاولات، ابتداء من الجذع المشترك المهني بشكل تدريجي، حتى يتمكن المتعلم من التأقلم مع واقع الوسط المهني؛
- في حالة التكرار قبل الحصول على البكالوريا المهنية، يمكن إعادة توجيه المتعلم نحو المسار العام (année n-1). وفي حالة الانقطاع في هذا الطور، يمكن للمنقطعين متابعة تكوين تأهيلي يحصلون إثره على التصديق على الكفاءة التقنية، يتيح لهم ولوج الحياة المهنية مباشرة. ويمكن للحاصلين على هذا التصديق، وبعد مراعاتهم لتجربة مهنية مصادق عليها، العودة إن رغبوا في ذلك إلى متابعة دراستهم بالمسارات العامة أو المهنية، بعد تقييم حصيلة كفائاتهم وتحيين لمعارفهم، إن اقتضى الأمر ذلك.

3.1.1. على مستوى التعليم العالي

- يتم إدراج دبلوم التقني ودبلوم التقني العالي BTS ضمن شبكة الدبلومات الجامعية مستوى البكالوريا + سنتين الموجودة حاليا، ولاسيما الدبلوم الجامعي للتكنولوجيا DUT، ودبلوم التقني العالي، المسلم من طرف المدارس العليا للتكنولوجيا.
- علاوة على إمكانية ولوج مختلف المسارات المهنية المرتقبة (إجازة مهنية؛ دبلوم التقني العالي؛ الدبلوم الجامعي للتكنولوجيا؛ تقني متخصص؛ تقني عالي)، تمنح البكالوريا المهنية نفس الآفاق من أجل متابعة الدراسة التي تمنحها البكالوريا العامة؛
- يمكن لحاملي شهادة البكالوريا + سنتين، إما متابعة تكوينهم بالإجازة المهنية، لمن توفرت له الشروط اللازمة لذلك، أو الولوج المباشر للحياة المهنية؛

5 بالنسبة للتعليم الإعدادي بلغت النسبة الوطنية للهدر المدرسي 12% خلال الموسم الدراسي 2017-2018، بمجموع 183.218 تلميذ وتلميذة.

- يفتح الحصول على الإجازة المهنية إمكانية ولوج مختلف المسارات الجامعية من المستويات العليا (الماستروالماستر المتخصص، والدكتوراه، ومهندس الدولة)؛
- في حالة الفشل في الحصول على دبلوم جامعي، يمكن للطلاب اللجوء إلى تكوين تأهيلي عالي يتوج بالتصديق على المكتسبات المحصلة خلاله، يؤهله لولوج الحياة المهنية. هذا التكوين يفتح أيضا باب العودة لاستكمال تكوينه الجامعي، بعد حصوله على تجربة مهنية مصادق عليها، والاستفادة من تكوين تكميلي لتحسين المعارف، إن لزم الأمر ذلك، بناء على حصيلة كفاياته.

4.1.1. مسارات للتكوين مدى الحياة:

- تكوين تأهيلي بمثابة آلية استدراكية تمكن المنقطعين عن الدراسة أو التلاميذ في وضعية فشل دراسي بمختلف مستويات المنظومة التربوية من الحصول على تكوين يؤهلهم لولوج الحياة العملية، كما أن هذا الأخير يتيح لهم العودة إلى المنظومة التربوية بعد التصديق على تجربتهم المهنية وتقييم حصيلة كفاياتهم. على أن يتم الإشراف على هذه الآلية التكوينية من قبل الشُّعب المهنية، بدعم من الجهات والقطاعات المكونة؛
- تمكن كذلك آلية التكوين التأهيلي هاته، من توفير تكوينات قصيرة الأمد في حدود أربعة إلى ستة أشهر، في مجالات تقنية متخصصة وفي اللغات، لفائدة العاملين بالقطاع غير المهيكل وخاصة فئة الشباب ما بين 16 و18 سنة من العمر، تمكنهم من الحصول على تصديق يفتح لهم من جهة، إمكانية ولوج قطاع التشغيل المهيكل، ومن جهة أخرى فرصة العودة إلى المنظومة التربوية بعد التصديق على تجربتهم المهنية وعلى حصيلة كفاياتهم. كما يتيح هذا التكوين للمستفيدين منه إنشاء مقاولاتهم الخاصة في إطار التشغيل الذاتي والاستفادة من مختلف التحفيزات الممنوحة في هذا المجال؛
- تتم الموازنة بين برامج محاربة الأمية وبرامج التربية غير النظامية⁶، وبين التكوين المهني من مستوى «الكفاءة المهنية»، على نحو يمكن من إدماج الوافدين من هذه البرامج، في الحياة العملية (بالنسبة للذين بلغوا السن القانونية للتشغيل)، أو إعادة الإدماج في التعليم الإعدادي (بعد وضع حصيلة كفاياتهم)، وذلك طالما استمرت ظاهرتا الهدر المدرسي والأمية في التواجد؛
- تكفل الهيكلية المقترحة الحق، وعلى امتداد الحياة المهنية، في استكمال التكوين والعودة إلى المنظومة التربوية، بالارتكاز على آليتين أساسيتين يتعين تفعيلهما في أقرب وقت، هما:
 - التصديق على مكتسبات التجربة المهنية؛
 - حصيلة الكفايات.

في هذا الصدد، يتعين القيام، في أقرب الآجال، بإرساء الإطار التنظيمي المنظم لهاتين الآليتين، ومأسستها على مستوى المنظومة الوطنية للتربية والتكوين.

2.1. إعادة تحديد الأدوار والمهام ومجالات التدخل المتعلقة بالتكوين المهني لدعم الهيكلية المقترحة

تقتضي الهيكلية الجديدة للتكوين المهني الأساس، إعادة تحديد دور هذا القطاع، والمهام المنوطة به، وكذا المجال الذي أضحي يغطيه داخل المنظومة التربوية. في هذا الصدد، أصبح التكوين المهني يشمل مسارات تنطلق من سلك الثانوي

6 سبق أن أوصى المجلس الأعلى للتربية والتكوين والبحث العلمي، في تقريره عن «التربية غير النظامية» الصادر في فبراير 2017، بـ «تدقيق العلاقة بين التربية غير النظامية وبين التكوين المهني، على نحو يمكن اليافعين (ات) المستحقين (ات) الذين استوفوا الشروط البيداغوجية ولاسيما تحصيل الكفايات اللازمة من متابعة تكوينات مهنية وحرفية تيسر لهم الاندماج في الحياة العملية بسلاسة، وذلك ضمن سيرورة تنطلق من الاستئناس المهني، إلى التأهيل من أجل ولوج أنماط التكوين المتوفرة حسب الاستحقاق والميول، ووفق ضوابط ومعايير للتوجيه تعتمدها المؤسسات الحاضنة للتربية غير النظامية، بتنسيق مع قطاع التكوين المهني على المستوى الجهوي. على أن يستند ذلك إلى نوع من التناغم في التعلّام بين برامج التربية غير النظامية وبين مستويات التكوين المهني المرغوبة» (المدخل الأول: إدراج برامج التربية غير النظامية ضمن المهام الأساسية للمدرسة النظامية وفق حكمة ناجعة لتدبيرها، ص 30).

التأهيلي المهني، إلى غاية الإجازة المهنية، وتشكل سيرورة متكاملة من شأنها توفير تشكيلة متنوعة من التكوينات تهم مختلف المجالات وكل الفئات المهنية من هيئات التنفيذ إلى الأطر المتوسطة للتدبير.

تتجلى أهمية التحديد السالف الذكر، والذي يُبرز بشكل جلي حدود ومجالات تغطية التكوين المهني بالمنظومة التربوية وأدواره الجديدة، في كونه سيعطي نجاعة أكبر لمجالات تخطيط وبلورة وتنفيذ السياسات العمومية الموجهة لهذا القطاع، وذلك من خلال:

- التحديد الدقيق للانتظارات من هذا القطاع، وخاصة ما يتعلق منها بمجال تأهيل العنصر البشري وتغطية حاجات سوق الشغل من الكفاءات؛
- إبراز مجالات التدخل الخاصة بالقطاعات والمؤسسات الحكومية والخاصة ومختلف الفاعلين في هذا القطاع، وتحديد مسؤولياتهم؛
- ضبط وترشيد الوسائل والموارد الموجهة لهذا القطاع؛
- رصد آثاره الفعلية على المستويين الاقتصادي والاجتماعي، وقياس مدى تحقق الأهداف المسطرة.

وتبرز أهمية هذا التحديد أيضا، في كونه يمنح رؤية أكثر تكاملا بخصوص مسارات التكوين التي توفرها منظومة التربية والتكوين، مما سيتيح للتلاميذ (ات) المقبلين على هذه المسارات، من مباشرة التفكير في مشروعاتهم الشخصية أو المهنية، واستكمال بنائه بشكل تدريجي طيلة مسارهم.

إلى جانب ذلك، فإن التكوين المهني سيواصل القيام بمهامه المتعلقة بتوفير وتطوير عرض تكويني خاص، موجه للفئات ذات الاحتياجات الخاصة (الأشخاص في وضعية إعاقة، السجناء...)، وللغالبات الاجتماعية التي تعيش وضعية تهميش أو هشاشة، أو تلك المعرضة لهذه الأخطار.

2. إعادة التفكير في النموذج البيداغوجي

تندرج إعادة التفكير في النموذج البيداغوجي للتكوين المهني في إطار سيرورة شاملة، تهم النموذج البيداغوجي للمدرسة المغربية بأكملها، والذي أرسى توجهاته الكبرى الرؤية الاستراتيجية للإصلاح 2015-2030.

يأخذ النموذج المقترح، بعين الاعتبار، ضرورة منح كل مرتادي المدرسة المغربية، وإلى حدود نهاية التعليم الإلزامي، أسسا مشتركا من المعارف الأساسية تشمل القراءة، والكتابة، والحساب، واللغات الوطنية والأجنبية، وكذلك المعارف والكفايات، والقيم التربوية اللازمة⁷.

كما أن إعادة البناء هاته، تروم مسايرة الهيكلة المقترحة، والموقع الجديد الذي أصبح التكوين المهني يحتله داخل المنظومة التربوية، في اتجاه تحقيق الاندماج التام بين جميع مكوناتها.

في هذا السياق، فإن النموذج البيداغوجي المقترح، يتوخى توضيح الرؤية بخصوص مختلف المسارات المهنية والمهنية، وتيسير الممرات المحتملة بين مختلف أطوار وأسلوك ومستويات المنظومة التربوية، كما حددتها الهيكلة المقترحة سالفا. كما أنه يقوم على أساس ترصيد واستثمار ما تم اكتسابه على مستوى الهندسة البيداغوجية في النظامين العام والمهني، مع اقتراح مداخل للتطوير من شأنها تحقيق الانسجام بين مختلف المسارات.

يقوم هذا النموذج على سبعة محاور رئيسية هي:

- تكوين يرتكز على «نمط موحد للتناوب»، يتم تعميمه، في مزاجية بين الجوانب النظرية والعملية، وإرساء روابط متينة بين مؤسسة التكوين والمقولة؛
- عرض تكويني من «جيل جديد» بمؤسسات وتكوينات تتلاءم مع الخصوصيات والحاجات الوطنية والجهوية؛

7 الرؤية الاستراتيجية للإصلاح 2015-2030، التقرير المتعلق ب: «التربية على القيم بالمنظومة الوطنية للتربية والتكوين والبحث العلمي»، المجلس الأعلى للتربية والتكوين والبحث العلمي، يناير 2017.

- نظام «للمجزوءات» يتم اعتماده في مختلف مراحل التكوين، من أجل استيعاب أفضل لمسارات التكوين وللممرات بين مختلف الأطوار؛
- هندسة للتكوين تركز على اكتساب الكفايات الضرورية لممارسة المهن وتحسين القابلية للتشغيل؛
- تمكن أكبر من اللغات وتنوع في لغات التكوين؛
- تنمية المهارات الحياتية وروح المقاومة لدى المتعلمين؛
- تطوير استعمال الموارد الرقمية والتكوين عن بعد.

1.2. تنظيم للتكوين يركز على نظام موحد ومتطور للتناوب المهني

اعتبارا لما تعرفه أنماط التكوين الحالية (التكوين داخل المؤسسات، التمرس المهني، التدرج المهني)، من اختلافات عميقة تم إبراز بعض عناصرها في القسم الأول من هذا التقرير، يُقترح إعادة النظر في هذه الأنماط، في اتجاه اعتماد نمط للتكوين بالتناوب المهني يكون أكثر نجاعة وفعالية.

في نفس الاتجاه، تبرز أيضا ضرورة إدراج نمط التكوين بالتناوب في مختلف المسارات ذات الأغراض التكوينية داخل المنظومة التربوية، سواء تعلق الأمر بالتعليم الثانوي التأهيلي أو بالتعليم العالي، على اعتبار أن كل تعليم أو تكوين مهني يكتسب نجاعته وفعاليته من خلال ما يمنحه الانغماس المهني للمتعليمين (ات) من إمكانات الاحتكاك بواقع مزاولة المهن التي يفرضي إليها هذا التكوين.

من بين السبل التي يمكن سلكها في هذا الصدد، على المدى البعيد، وضع نمط موحد للتناوب (كما هو الحال في العديد من أنظمة التكوين عبر العالم ومن بينها نموذج التناوب في ألمانيا). ويقتضي الإرساء الفعال لهذا النظام الجديد، توفره على المرونة اللازمة لملاءمته مع مختلف المسارات المهنية والمهنة والوضعية التكوينية من جهة، وتحقيقه للترشيد والتعاضد المطلوبين على مستوى الموارد المتوافرة من جهة أخرى، إضافة إلى تشجيعه على انخراط ومساهمة مختلف الفاعلين المعنيين، وخاصة منهم المقاولات المستقبلية للمتدربين.

تتم بلورة هذا النمط الموحد للتكوين بالتناوب، على أساس عمل تقييمي عميق لنمطي التكوين الحاليين (التمرس المهني والتدرج المهني)، يمكن من استثمار مكتسبات هذين النمطين، ويضع أنجع السبل لتجاوز الصعوبات التي حالت دون تحقيقهما للأهداف المتوخاة منهما، خاصة مسألة عزوف المقاولات عن الانخراط الفاعل فيهما.

في نفس السياق، يتعين التمييز بين نمط التناوب المقترح والتدريج المنجز لفترة محددة داخل المقاولات قبل إتمام التكوين، إذ أن لكل منهما غاياته البيداغوجية الخاصة. وتجدر الإشارة إلى أن المدة التي يقضيها المتعلم بالمقاولة، يجب أن تتطور وفق تدرجه في مسلك التكوين.

من بين التدابير التي من شأنها تشجيع إرساء هذا النمط الجديد للتكوين، نذكر ما يلي:

- اعتماد تدابير تحفيزية لفائدة المقاولات المنخرطة في التكوين بالتناوب؛
- إعادة النظر في نموذج الشراكة بين الدولة والمقاولات حول هذا النمط من التكوين، في اتجاه إدراج المستلزمات المرتبطة بجودة التكوينات داخل المقاولة، وتحسين ظروف تكوين المتدربين داخل هذه المقاولات؛
- إرساء هيئة للتأطير وتبعية التكوين داخل المقاولة؛
- إعطاء المؤسسات المكلفة بالتكوين والمقاولات مسؤولية الإشراف على عملية الإشهاد، التي تهم التكوينات التي توفرها، ومنحها استقلالية وظيفية أوسع في هذا المجال؛
- قوية نظام تقييم مكتسبات المتعلمين، في اتجاه تحسين جودة التكوينات المقدمة.

2.2. عرض تكويني من «جيل جديد»

1.2.2. مهام جديدة لمؤسسات التكوين

إن تحديد مسار مهني ومهني واضح داخل المنظومة التربوية، يمنح إمكانات واسعة في مجالي التكوين والتأهيل، يقتضي التوفر على بنية تحتية مواكبة من شأنها دعم تحقيق أهداف إعادة البناء التي يقترحها هذا التقرير، كما يقتضي الأمر أيضا إعادة النظر في المهام المنوطة بالمؤسسات المشرفة على التكوين.

تكمّن المهام الأساسية لمؤسسات التكوين من الجيل الجديد، فيما يلي:

- توفير تعليم عام أساسي، تشكل الثقافة واحدا من مشمولاته؛
- توفير تكوين تقني ومهني أساس؛
- تنظيم التكوين بالتناوب بشراكة مع المقاولات؛
- المساهمة في التكوين التأهيلي لفائدة المنقطعين (ات) عن الدراسة بشراكة مع الجمعيات المهنية؛
- إكساب المتعلمين (ات) المهارات اللغوية، والمهارات الحياتية؛
- توفير الإرشاد والتوجيه حول مسارات التكوين والمهن؛
- المساهمة في التكوين المستمر للموارد البشرية للقطاع.

اعتبارا لكون العرض التكويني المتوفر حاليا يهيم بالدرجة الأولى المجال الحضري، في حين يعاني الوسط القروي من نقص حاد في هذا المجال، فإن إرساء مسارات مهنية انطلاقا من نهاية التعليم الإعدادي، من شأنه أن يمكن المتعلمين (ات) من الاستفادة من فرص متنوعة للتكوين، وتجاوز النقص السالف الذكر. في هذا الإطار، يقترح إحداث مراكز جديدة توفر تكوينات مهنية (ثانويات، إلخ)، مع العمل على تهيئة وتجهيز الفضاءات الحالية، لجعلها قادرة على المساهمة في توسيع عرض التكوين المهني. وستكون هذه الإحداثيات مناسبة لإطلاق جيل جديد من المؤسسات تراعي في هندستها المعمارية مميزات محيطها البيئي، وتحرص على وظيفية وسلامة مختلف مرافقها، إلى جانب مساهمتها في توفير الفضاءات المناسبة لتنظيم بيداغوجي جيد.

في نفس السياق، فإنه يتعين ملاءمة التكوينات المقدمة بهذه المراكز مع الخصائص الاقتصادية والاجتماعية والثقافية للمناطق التي تتواجد بها، وجعلها رافعة لتنمية مؤهلات كل منطقة وإبراز الموروث المحلي لها، وما يمكن أن يكتنزه من فرص للتشغيل والتنمية المحلية. هكذا سيتم تطوير التكوينات المتصلة بالفلاحة في المناطق ذات النشاط الفلاحي المكثف، والمناطق الساحلية المعتمدة على أنشطة الصيد البحري، التكوينات التي تهتم بتنمية منتوجات البحر، وفي مناطق الجذب السياحي، التكوينات المرتبطة بالصناعة التقليدية، والفندقة، ومهن الإرشاد والمرافقة السياحية...

2.2.2. مراجعة البرامج وإعادة هيكلة شعب التكوين

تقتضي الهيكلة المقترحة للمسارات المهنية والمهنة بالمنظومة التربوية، المراجعة العميقة لبرامج التكوين المهني وذلك بغاية:

- خلق الانسجام والتناغم الضروريين في البرامج التي تقدمها منظومة التربية والتكوين بشكل عام؛
- ملاءمة المحتويات لحاجات ومؤهلات الأجيال الجديدة من المتعلمين (ات)، التي أصبح بإمكانها الولوج إلى التكوينات المهنية منذ التعليم الثانوي التأهيلي؛

- الاستجابة لحاجات مختلف المقاولات والمؤسسات بالقطاعين العمومي والخاص، وكذا للتحويلات التي تعرفها المهن والكفايات.

يُقترح أن تشمل عملية المراجعة هاته، وبالتدريج، مجموع الشعب والبرامج المتعلقة بالمسارات المهنية والمهنية، في إطار خطة عمل يتم تفعيلها على امتداد خمس سنوات، أخذا بعين الاعتبار العناصر التالية:

1. التوجهات الجديدة المقترحة في مجال التكوين المهني والمهني، من أجل بلورة عرض منسجم وملائم؛
 2. الأولويات الاقتصادية للبلاد (القطاعات ذات الأولوية)، بهدف تحقيق مواكبة ناجعة لهذه الأولويات من قبل عرض التكوين؛
 3. الخصوصيات المميزة لأحواض الشغل الموجّهة لإدماج المتعلمين (ات) في المسار المهني والمهني؛
 4. الموارد المتوفرة والشراكات التي يتعين تعبئتها لتفعيل برنامج المراجعة هذا؛
- يهدف هذا البرنامج، أساسا، إلى ما يلي:

- بلورة برامج جديدة، تهم مهن المستقبل، وتلك التي عرفت تحولات مهمة بفعل التطور التقني والتكنولوجي؛
 - تأهيل وإعادة هيكلة الشعب والبرامج الحالية، والتي لم تعد تستجيب لمتطلبات المهن والكفايات الموجهة لها؛
 - القيام بعمليات تجميع ودمج للبرامج أو الشعب المتقاربة، أو ذات الصلة فيما بينها؛
 - حذف البرامج والشعب التي تُعتبر متجاوزة، ولم تعد مطلوبة في سوق الشغل.
- لضمان نجاعة وفعالية عملية المراجعة هاته، فإنه من الضروري ربطها بعملية تقييمية، تتم على مستوى الوسط الذي تمارس فيه المهن المرتبطة بهذه الشعب، بغاية قياس مدى ملاءمتها واستيفائها لشروط إكساب الكفايات الضرورية للمزاولة الجيدة لهذه المهن. ويتم بعد ذلك، إنجاز باقي العمليات المرتبطة بالمراجعة، طبقا للمعايير المعتمدة في هذا المجال، والمفضية إلى الإعداد النهائي للبرامج والوثائق المنهجية المصاحبة لها.
- من أجل تأمين استمرارية هذه المراجعة وانتظامها، يتم وضع تخطيط استراتيجي، بأجل محددة، لمراجعة كل برنامج على حدة، بناء على عمليات منتظمة للتقييم والتتبع.
- واعتبارا للتعقد والتشعب اللذين يطبعان هذه العملية، فإنه يقترح إشراك كل الفاعلين والمتدخلين المعنيين بالتكوين المهني في إرسائها، مع الحرص على توفير كل الموارد المالية واللوجستية اللازمة لذلك.

3.2. اعتماد نظام المجزوءات في التكوينات

تضع قضية دمج التكوين المهني في التعليم العام، المستويات الحالية للتكوين، والمسارات المهنية والمهنية الجديدة وجها لوجه. لذلك، فالدمج البنوي والبيداغوجي بين هذه المسارات، يتطلب اعتماد تنظيم للتكوينات قائم على نظام للمجزوءات، الذي سيمكّن من:

- إحداث سيروية متواصلة على مستوى مسارات التكوين؛
- إعطاء رؤية أوضح للمتعليمين (ات) المقبلين على المسارات التكوينية؛
- توفير مرونة أكبر في الانتقال بين المستويات والمسارات؛
- ترشيد كلفة التكوين؛
- تحقيق استهداف أنجع فيما يتعلق بعمليات توجيه وإعادة توجيه المتعلمين (ات).

ومن شأن تنظيم التعليمات وفق نظام للوحدات التعليمية والمجزوءات التكوينية، أن يُمكن المتعلم من الحصول على مكاسب قابلة للاستثمار في مختلف صيغ ومسارات التكوين، في أفق تكوين ناجع مدى الحياة.

4.2. هندسة بيداغوجية مرتكزة على اكتساب الكفايات

يقتضي تعميم الهندسة المرتكزة على اكتساب الكفايات، في إطار تنوع المقاربات البيداغوجية التي تستند إلى ذلك، تدعيم وتعزيز مجموعة من الجوانب المرتبطة بملاءمة هذه المقاربات مع السياق الوطني، نذكر منها على الخصوص:

- إدراج هذا الخيار الاستراتيجي، ضمن الإطار التنظيمي الوطني؛
- تعزيز الريادة الوطنية لهذا الورش، من خلال إحداث بنيات مؤسسية للإشراف على المستوى المركزي، وتعبئة الخبرات المتخصصة اللازمة؛
- ملاءمة وتيسير آليات التدبير المتعلقة ببلورة وإرساء التكوينات المرتكزة على اكتساب الكفايات، وجعلها في متناول مختلف الفاعلين؛
- إقرار إجراءات، تروم تحفيز مختلف المتدخلين المنخرطين بشكل فعال في هذا الورش؛
- وضع آليات لتشجيع تطوير خبرة وطنية في هذا المجال، بمواكبة من طرف خبرات دولية متخصصة وممكنة؛
- اعتماد نظام للتتبع والتقييم المستمرين لعمليات إرساء هذه الهندسة، بغاية استباق التعثرات المحتملة واقتراح الاستدراكات الملائمة.

5.2. الرفع من مستوى التمكن من اللغات وتنوع لغات التكوين

يحرص النموذج البيداغوجي المقترح، على تعزيز وتدعيم مستوى التمكن اللغوي للمتلمين (ات) ومكتسباتهم، خاصة فيما يتعلق باللغات الأجنبية، من خلال إرساء اختبارات للموضع Tests de positionnement، يتم من خلالها تقييم مستوى تمكُّنهم من هذه اللغات، وتمكينهم، عند الحاجة، من برنامج إجباري من أجل تأهيلهم اللغوي.

بخصوص لغات التدريس، وكما أوصت بذلك الرؤية الاستراتيجية 2015-2030⁸، يُقترح إدراج تنوع لغات التدريس والتكوين بالنسبة للتكوين المهني.

6.2. تنمية الكفايات الحياتية وإذكاء روح المفاولة

يتعلق الأمر بتنمية الكفايات المرتبطة بالسلوك وبطرق التعامل⁹، وخاصة منها تلك المتعلقة بالتواصل، وبحل المشكلات، وبالتفكير النقدي، وباتخاذ القرار، وبالعامل الجماعي والعلاقات الاجتماعية، وبالتحكم في النفس، وبالثقة بالنفس، وبالتقييم الذاتي وكذلك بالريادة وبالنزاهة الفردية.

علاوة على تنمية روح المفاولة والمبادرة لدى المتعلم (ة)، من خلال الترسخ التدريجي، داخل المنظومة التربوية، لثقافة روح المفاولة.

لبلوغ هذه الأهداف، يُقترح ما يلي:

- تخصيص حيز محدد من الساعات داخل الغلاف الزمني، لبرامج التكوين لممارسة الأنشطة المرتبطة بتنمية المهارات الحياتية، وإذكاء روح المبادرة لدى المتلمين (ات)؛
- إعداد مجزوءات نموذجية خاصة بالكفايات الاجتماعية والمدنية، وبالتحسيس والتعبير الثقافي، توضع رهن إشارة الفاعلين؛

8 الرؤية الاستراتيجية للإصلاح 2015-2030، الصيغة العربية، ص 41.

9 قام فريق « Workforce connection »، التابع لوكالة الولايات المتحدة للتنمية الدولية (USAID)، بتحديد أهم المهارات الحياتية بالاستناد إلى مصادر مختلفة (أبحاث، استطلاعات للرأي، مشاريع، ...).

- تشجيع استعمال التكوينات المفتوحة عبر الأنترنت (MOOC)، بغاية تقاسمها بين الفاعلين وتعميمها؛
- إحداث علامة (label) خاصة بالكفايات الحياتية، لفائدة المؤسسات التي تنجح في إدراج هذه الكفايات ضمن برامجها؛
- تعميم اكتساب الكفايات الحياتية، وإذكاء روح المقابلة، في برامج كل المسارات المهنية والمهنية؛
- إعداد إطار مرجعي للكفايات المرتبطة بالمبادرة والحس المقاوлатي، يتم على أساسه بلورة مجزوءات للتكوين، تعمم بمختلف المسارات المهنية للمنظومة التربوية؛
- تشجيع الأنشطة الثقافية والفنية والرياضية على صعيد مؤسسات التكوين المهني، على غرار «الحياة الجامعية» و«الحياة المدرسية».

7.2. استثمار الإمكانيات التي يُتيحها التطور الرقمي والتكوينات عن بعد

يتعين في هذا الإطار، اعتماد استراتيجية واضحة وإرادية، لتشجيع الاستعمال المكثف لتقنيات الإعلام والاتصال في التكوين المهني، سواء باعتباره مجالاً للتكوين (المهن الرقمية)، أو باعتباره وسيلة بيداغوجية، وفضاء افتراضياً للتكوين. في هذا الصدد، يُقترح، على الخصوص، مايلي:

- تطوير مكتبات رقمية وتعميم الولوج إلى مواردها؛
- إعداد برامج للتكوينات المفتوحة عبر الأنترنت (MOOCs (Massive Online Open Courses، تهم مجموع المهن والشعب لتعميم «الفهم للجميع»؛
- استعمال أنظمة المحاكاة الرقمية؛
- اعتماد بيداغوجيات جديدة هجينة أو معكوسة؛ تسهم في تطوير دور المكون نحو دور منشط.

تجب الإشارة في هذا الصدد، إلى أن إدماج الرقمنة في التكوين المهني، لا يعني إلغاء التكوينات الحضورية، ولا سيما منها تلك التي تتطلب استعمال آليات ووسائل صناعية. غير أن الإمكانيات التي تتيحها الرقمنة اليوم، مضاف إليها المستوى الذي وصل إليه استعمال الهواتف الذكية والأنترنت بين أفراد المجتمع المغربي، من شأنها أن تشكل فرصة سانحة للوصول إلى شرائح واسعة من المجتمع، وتمكينها من فضاءات مبتكرة للتكوين، خاصة عندما يتعلق الأمر بسكان المناطق التي لا تتوفر على بنيات للتكوين في الشعب الملائمة.

3. تجديد نظام توجيه الشباب في اتجاه رؤية أكثر وضوحاً لمسارات التعليم والتكوين

يعتبر التوجيه جزء لا يتجزأ من المسار التربوي والتكويني. ومن ثم، فهو بمثابة إطار لمواكبة ظهور الاختيارات التربوية والمهنية لدى المتعلمين، كما يفتح لهم سبل إعادة التوجيه، كلما تطلب الأمر ذلك.

يشكل الولوج إلى المعلومة، والمواكبة الفردانية، وتقديم الإيضاحات العملية من خلال الأمثلة، آليات يمكن اعتمادها لتمكين الشباب من جعل المسار المهني اختياراً إرادياً، وليس توجيهاً اعتباطياً. ويساهم في تحديد الاختيارات التربوية والمهنية للمتعلمين، وبشكل متقاسم، المستشارون في التوجيه والأساتذة، وبالنسبة للأطفال القاصرين، يتم إشراك آبائهم أو أولياء أمورهم.

لقد دعت الرؤية الاستراتيجية للإصلاح 2015-2030، إلى مراجعة شاملة لنظام التوجيه القائم، من أجل جعله، رافعة فعلية للمواكبة وتيسير النضج والميول وملكات المتعلمين واختياراتهم التربوية والمهنية، وإعادة توجيههم، إذا دعت الحاجة إلى ذلك، ابتداء من نهاية التعليم الإعدادي، وفي أثناء التعليم العالي.

كما يقترح أيضا، إمداد كل شبكة من شبكات المؤسسات، التي يوصي التقرير بإحداثها في الشق المتعلق بالحكمة، بمستشار للتوجيه على الأقل، على أن يتم في فترة لاحقة تخصيص مستشار للتوجيه لكل مؤسسة ثانوية. وعن ظروف اشتغال المستشارين في التوجيه، يقترح التقرير توفير الفضاءات ووسائل العمل الملائمة، كما يوصي بتمكين هذه الهيئة من الاستفادة من تكوينات مستمرة، للرفع من أدائها. وفي إطار العمل على تجاوز الصعوبات التي يواجهها نظام التوجيه التربوي الحالي، يُقترح، أيضا، القيام بما يلي:

- جعل التوجيه يواكب المتعلم في بناء مشروعه الخاص والمهني، بدل اقتصره على إعطاء معلومات حول المسارات المتاحة؛
- إرساء مجزوءة للمواكبة، تمكّن التلاميذ (ات) ممن يعانون من صعوبات في مسارهم الدراسي، من الانخراط في التفكير في مستقبلهم الدراسي وفي مشاريع توجهم. ويتعلق الأمر بتمكينهم من أداة للدعم البيداغوجي والنفسي قصد تخطي مشكلة أو خطر الهدر المدرسي، ومن ثم، إعطاء معنى للمدرسة لديهم؛
- اعتماد البيداغوجيا الفارقية منذ التعليم الابتدائي، تدمج دعم التلاميذ (ات)، لتحقيق نسب أكبر من النجاح خلال التعليم الإلزامي؛
- تمكين الشباب من توجيه عادل، مركّز ليس فقط على النقطة، ولكن على مجموعة من المعايير، من بينها، على الخصوص، ميول المتعلمين (ات) ورغباتهم؛
- تحقيق تضافر، على المستوى المحلي، عمل هيئات الإعلام حول التكوينات، والإمكانيات التي تتيحها مسالك الدراسة داخل المنظومة التربوية، وكذلك فرص الشغل والإدماج في حوض التشغيل بمحيط المؤسسة؛
- الاستناد إلى التقنيات الرقمية لنشر المعلومات، وإرشاد المتعلمين الراغبين في الاستفادة من المواكبة في اختيار مسارات تكوينهم؛
- تخصيص غلاف زمني خاص لأنشطة التوجيه والإعلام بالتعليم الإعدادي والتعليم الثانوي التأهيلي؛
- إعادة النظر في مقاربات وآليات التوجيه، وتأهيل العاملين في هذا المجال.

4. دعم القدرات المهنية للفاعلين العاملين في مجال التكوين

لقد اعتبرت الرؤية الاستراتيجية 2015-2030 تجديد مهن التدريس والتكوين والتدبير، مدخلا حاسما للنهوض بأداء المدرسة بمختلف مكوناتها، وتحسين مردوديتها وإنجاح إصلاحها. من جهة أخرى، أصدر المجلس الأعلى للتربية والتكوين والبحث العلمي، تقريرا انصب على قضية «تأهيل مهن التربية والتكوين والبحث والتدبير»، قدم مجموعة من التوصيات في هذا المجال، منها توصيات تهم الفاعلين العاملين بقطاع التكوين المهني، والتي ركزت بالأساس على ما يلي:

- المهنة كأساس للنهوض بأداء الفاعلين، من خلال إعادة تحديد مهامهم وأدوارهم وكفاياتهم، وكذا إلزامية تكوينهم الأساس والمستمر، وتحفيزهم المستمر وتحملهم لمسؤولياتهم طيلة مسارهم المهني؛
- تجديد آليات العمل، باعتماد العمل الجماعي، في إطار فرق وشبكات، والتعاقد على أساس مشاريع؛
- مأسسة التقييم، سواء منه الفردي أو الجماعي، ولاسيما التقييم الذاتي.

كما يؤكد نفس التقرير على كون التكوين الأساس والتأهيل بالنسبة للفاعلين المزاوئين بقطاع التكوين المهني، وتوفيرهم على تجربة مهنية داخل المقولة، يعتبران من بين المستلزمات الضرورية لولوج المهنة.

على أن يتم، في فترة لاحقة، التكوين الأساس للمكونين، أساسا، بمؤسسة للتعليم العالي، على غرار الفاعلين التربويين العاملين بالتعليم العام، وينجز التأهيل المهني للمكونين الجدد في مهن التكوين المهني داخل بنيات التأهيل المهني المخصصة للفاعلين في هذا الميدان، وفق نظام للتناوب بين مركز التكوين، ومؤسسة العمل، والمقولة، بالنسبة للمكونين والأوصياء.

يُمنح نظام التأهيل المهني المذكور، على السواء، إرساء بنيات جديدة ذات طبيعة وطنية ومشاركة بين جميع المتدخلين في التكوين، وكذلك، إعادة هيكلة البنيات القائمة على صعيد بعض القطاعات المكونة (مراكز تنمية الكفاءات - مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل)، وذلك قصد تكييفها وملاءمتها مع الهندسة الجديدة القائمة على الخصوص، على التناوب.

بالنسبة للفاعلين المزاولين، يتعين إعداد برنامج خاص لتأهيل وتقوية مهاراتهم المهنية والبيداغوجية. في هذا الصدد، يتم وضع نظام للإشهاد على كفايات الفاعلين المشرفين على التكوين، بمبادرة منهم أو من مؤسساتهم. كما يمكن عقد شراكات مع المقاولات ومراكز التكوين في مجال البيداغوجيا، تكون بمثابة قاعدة لتعبئة إمكانات جديدة لتكوين الفاعلين حسب حاجيات القطاعات المكونة. ويقوم القطاع الوزاري المشرف على التكوين المهني، بإرساء عملية لتثمين الشهادات المحصل عليها، وأخذها بعين الاعتبار في المسار المهني للأساتذة المشرفين على التكوين، وكذا في تصنيف أو منح العلامات للمؤسسات.

ومما يساعد أيضا على تحسين أداء المتدخلين، فتح المجال أمام المهنيين للانخراط في التكوين وفي إسداء الخدمات لفائدة المقاولات (الاستشارة: التكوين المستمر...)، ووضع برامج التكوين، والإسهام في عملية منح شهادات الجودة لفائدة المؤسسات.

بخصوص مديري المؤسسات، واعتبارا لكون الكفايات التديرية لها طابع شمولي، يُقترح إرساء مسار للتكوين في مجال التدبير، بغرض الرفع من قدرات المديرين المزاولين حاليا، وإعداد جيل جديد من مدبري المستقبل في مجال التكوين المهني.

من جهة أخرى، ومن أجل معالجة الخصائص الحاصلة في توظيف المكونين، وتقليص حصة المكونين العرضيين التي تظل مرتفعة لدى بعض القطاعات المكونة، يُقترح إرساء نظام للتدبير التوقعي للموارد البشرية الموجهة للتكوين لدى هذه القطاعات، مع اعتماد صيغة للتعاون بين مختلف المتدخلين في التكوين المهني، قصد تحديد سياسة مشتركة لتدبير مواردها البشرية، تمكّن من بلوغ توزيع أكثر توازنا لهذه الكفاءات؛ وهو ما يستلزم، على الخصوص، العمل على:

- انسجام الأنظمة الأساسية لمختلف فئات هذه الموارد البشرية؛
- تحسين سيورة تدبير المسارات المهنية، ولاسيما فيما يتعلق بالتقييم والترقي؛
- التحفيز المادي والاجتماعي للفاعلين، وتثمين أدائهم.

5. من أجل نموذج للحكامة والتمويل ناجع وفعال

يقتضي ضمان نجاعة وفعالية التكوين المهني، وضع نموذج للحكامة متكامل ومتناسق، يندرج في إطار منظور شمولي، مرتكز على تقاسم الصلاحيات بين مختلف المتدخلين.

في سياق هذا المنظور، وتماشيا مع ما أوصت به الرؤية الاستراتيجية 2015-2030 بهذا الخصوص، يقترح التقرير أن تركز إعادة تنظيم حكامة التكوين المهني، على ثلاثة مبادئ موجهة كبرى، هي:

- تحقيق التوازن اللازم بين مختلف مقاربات التدخل سواء الصاعدة منها، أو النازلة أو العرضانية؛ مما سيسمح بتعزيز التشاور والتنسيق بين المستويات المركزية والجهوية والمحلية؛
- ضمان الاستقلالية الوظيفية لمختلف الهيئات المتدخلة في تدبير التكوين المهني، وتمكينها من القدرات التقديرية الضرورية لتفعيل مشاريعها؛
- تعزيز التدبير المرتكز على النتائج والأداء، من خلال اعتماد مبدأ التعاقد حول برامج للعمل ومشاريع ذات أهداف محددة ومضبوطة، وخاضعة للتقييم المنتظم والمحاسبة.
- تبرز من خلال نموذج الحكامة المقترح للتكوين المهني، أربع فئات كبرى للمتدخلين، بحسب الأدوار والمهام المنوطة بكل فئة، متمثلة في:
- مهام وضع سياسات التكوين المهني، وتنسيق التفعيل، والضبط، وتضطلع بها السلطة الحكومية المكلفة بالتربية والتكوين والبحث؛
- مهام تنفيذ السياسات المتعلقة بالتكوين، وتضطلع بها القطاعات والهيئات المكونة بالقطاعين، العمومي والخاص؛
- مهام التشاور والتتبع والتقييم، وتتولاها اللجان المتعددة الأطراف، على المستويات المركزية والجهوية والمحلية؛
- مهام الرصد والتخطيط و«المساعدة على اتخاذ القرار»، وتناط ببنيات تحدث لهذا الغرض على المستوى الوطني والجهوي والمحلي.

شكل رقم 4: فئات المتدخلين حسب المهام المسندة إليهم



1.5. إعادة تحديد أدوار ومسؤوليات الفاعلين

ترتكز إعادة التنظيم، التي يقترحها نموذج الحكامة هذا، على مبدأ توضيح الرؤية بخصوص الأدوار والمسؤوليات التي يضطلع بها مختلف الفاعلين، كما أنها تضع المقابلة في قلب سيرورة اتخاذ القرارات المتعلقة بالتكوين المهني، وتدمج الصلاحيات الجديدة للجهات في إطار الجهوية الموسعة. وتتوخى، من خلال ذلك، تحقيق سياسات عمومية في مجال التكوين المهني، تكون أكثر تناسقا وتماسكا، وتدعما أكبر لمهام التنسيق والضبط والتقييم.

للإشارة، فإن المشهد الوطني للتكوين المهني، قد تعزز وتوسع بمتدخلين جدد، خاصة منهم، قطاع التربية الوطنية في إطار إرساء المسار المهني بالتعليم الثانوي التأهيلي ومسلك البكالوريا المهنية، وقطاع التعليم العالي، الذي يوفر تكوينات تكنولوجية وممهنة، من مستوى البكالوريا + سنتين، والإجازات المهنية. علاوة على الجمعيات والمنظمات المهنية المساهمة في التكوين، من خلال مراكز مهنية داخل أوبين المقاولات، وعبر المراكز الخاضعة للتدبير المفوض.

ينخرط مجموع هؤلاء المتدخلون في القيادة الاستراتيجية والعملية للتكوين المهني، من خلال فضاءات للإشراف والتنسيق والضبط والتشاور على المستويين الوطني والجهوي.

هذا التصور، يقتضي اعتماد توجه واضح ومحسوم بخصوص توزيع المسؤوليات التي على الدولة القيام بها على المستوى المركزي، ثم الجهات، ثم القطاعات المكونة، والمقاولات.

1.1.5. القيادة المؤسسية

1.1.1.5. على المستوى المركزي

إن الدمج الذي عرفته مؤخرا مكونات التربية والتكوين والبحث في إطار وزارة واحدة، يتماشى مع نموذج الحكامة الذي يقترحه هذا التقرير. وسيكون بمقدور هذا النموذج ضمان الانسجام المطلوب للسياسات الوطنية في مجال التربية والتكوين، إذا تم تدعيمه بإطار قانوني وتنظيمي يتوج عملية الدمج المؤسسي والإداري والبيداغوجي لكافة مكونات المنظومة التربوية الوطنية.

من هذا المنطلق، فإن الإشراف الموحد على مكونات المنظومة الوطنية للتربية والتكوين والبحث العلمي، يمنحها فرصة الاستفادة من عدة جوانب إيجابية، من بينها:

- ضمان التقائية أفضل للتدخلات العمومية على مستوى مختلف المسارات التربوية، سواء منها في التعليم المدرسي، أو التعليم العالي، أو التكوين المهني؛
- تحقيق وضوح أكبر في الرؤية، خاصة فيما يتعلق بتدبير تدفقات أعداد المتعلمين (ات) بالنسبة للمكونات الثلاثة المذكورة أعلاه؛
- توفير تعاضد أكبر للموارد وعقلنتها.

في هذا الإطار، يتعين تمكين السلطة الحكومية المشرفة على هذا القطاع، من القدرات المؤسسية والتشريعية الضرورية في مجال بلورة السياسات، أخذا بعين الاعتبار التوجهات الجديدة، والقيام بمهام التحفيز والتنسيق، والسهرة على التكامل ما بين البنيات المعنية، وعلى تطبيق السياسة العمومية.

فيما يتعلق بالمنظور الجديد الخاص بالتكوين المهني، فإن من شأن هذه القيادة الاستراتيجية الموحدة أن تتيح ما يلي:

- توفير رؤية مندمجة ومشاركة لدى كافة فاعلي القطاع؛
- تقوية دور الريادة لدى جهاز الوصاية، على مستوى التنسيق والضبط؛
- التوفر على آليات وميكانيزمات عملية للتدخل لفائدة المتدخلين في التكوين، من قبيل: عقود-برامج؛ الترخيص بفتح مؤسسات التكوين؛ الاعتماد؛ منح علامات الجودة؛ الإشهاد؛ التمويل؛ إلخ...).

من جانب آخر، فإن الهيئات المعنية مباشرة بتنفيذ وتفعيل السياسات المعتمدة في مجال التكوين المهني، ويتعلق هنا الأمر، بالدرجة الأولى، بالقطاعات المكونة العمومية والخاصة وباقي المتدخلين، مدعوة للعمل على التكيف مع التنظيم الجديد للمنظومة التربوية، خاصة من خلال:

- إعادة تحديد المهام ومجالات التدخل بدقة، في ضوء الهيكلية الجديدة للمنظومة التربوية (إدراج بُعد تكويني إعدادي يفضي إلى البكالوريا المهنية، والإجازات المهنية بعد ذلك)؛
- تحقيق التوازن الضروري داخل بنيات المنظومة التربوية، بين مقاربات التدبير، الصاعدة، والنازلة، والعرضانية، مع إدماج أنجع للبعد المجالي؛
- اعتماد مقارنة التعاقد بصفة منهجية حول البرامج وخطط العمل وعلى جميع مستويات التدبير، مع تحديد دقيق للأهداف وجدولة آجال الإنجاز، وضبط الموارد المرصودة ومسؤوليات كل من الأطراف المعنية؛
- إرساء نظام للتتبع، يركز على مؤشرات قابلة للقياس، وإنجاز تقييم منتظم للآثار.

2.1.1.5. على المستوى التربوي

يتعلق الأمر، في المستوى التربوي، بحكمة تقاسمة بين الهيئات اللامركزية، ممثلة بالأساس في الجهة، والمصالح اللامركزية التابعة لمختلف الإدارات المشرفة على قطاع التكوين المهني، تتولى فيه الجهات مهام الإشراف على التكوين المهني على المستوى التربوي.

أ- الجهة

تضطلع الجهة، بوصفها أحد مستويات التنظيم التربوي والإشراف على الشأن المتعلق به، بصلاحيات واسعة فيما يتعلق بقضايا التكوين المهني، وذلك ما ينص عليه في القانون التنظيمي المتعلق بالجهات، (الظهير رقم 83.15.1 المؤرخ ب 20 رمضان 1436 (موافق 7 يوليوز 2015) المتعلق بصدور القانون التنظيمي رقم 14.111، الخاص بالجهات، 18 فبراير 2016¹⁰) والذي يقضي في مادته 82 بأن «تشمل الصلاحيات الخاصة بالجهة في حقل التنمية الجهوية المجالات التالية:

- التنمية الاقتصادية:

- دعم المقاولات؛ توطيد وتنظيم مناطق الأنشطة الاقتصادية بالجهة؛ تهيئة الطرق والمسالك السياحية في العالم القروي؛ إنعاش أسواق الجملة الجهوية؛ إحداث مناطق للأنشطة التقليدية والحرفية؛ جذب الاستثمار؛ إنعاش الاقتصاد الاجتماعي والمنتجات الجهوية.

- التكوين المهني والتكوين المستمر والشغل:

- إحداث مراكز جهوية للتكوين، ومراكز جهوية للتشغيل وتطوير الكفاءات كذلك، من أجل الإدماج في سوق الشغل؛

- الإشراف على التكوين المستمر لفائدة أعضاء المجالس وموظفي الجماعات الترابية. (...)

على هذا الأساس، فإن المجالس الجهوية مطالبة بتفعيل مقتضيات القانون، وخاصة فيما يتعلق بتخطيط وتفعيل العرض الجهوي للتكوين. علما أن هذه الصلاحيات، وأخذا بعين الاعتبار الدور المحوري الذي يتوخى هذا التقرير أن تلعبه الجهة في مجال التكوين المهني على الخصوص، مرشحة للتوسيع، على المدى المتوسط نسبيا، في اتجاه إرساء سياسة جهوية حقيقية في مجال التكوين المهني، والتي سيؤول الإشراف على تدبيرها إلى الجهة، بمساعدة المصالح اللامركزية المكلفة بالتكوين المهني وباقي المتدخلين.

يقتضي إشراف الجهة على السياسة الجهوية للتكوين المهني وتنسيقها، مدّها بالوسائل البشرية واللوجيستية والمالية الكفيلة بجعلها قادرة على الاضطلاع بهذه المهمة على أحسن وجه، (ويبرز القسم الأخير من هذا التقرير بتفصيل، جوانب تدخل الجهة، والموارد اللازم توفرها لدى الجهة).

10 المادة 2: تشكل الجماعة أحد مستويات التنظيم التربوي للمملكة، وهي جماعة ترابية خاضعة للقانون العام، تتمتع بالشخصية الاعتبارية والاستقلال الإداري والمالي.

في نفس السياق، يتم تجسيد هذه السياسة الجهوية، من خلال وضع آلية للبرمجة المتضافرة، بين مختلف الفاعلين الجهويين المعنيين بالتكوين المهني، وتكون موضوع تعاقد بين الدولة والجهة.

ب- بنيات التدبير الجهوية والمحلية (المصالح اللامركزية)

لقد ظلت الإدارات والمصالح الجهوية والمحلية للتدبير، لمدة طويلة وما زالت، تعتبر مجرد أجهزة لتنفيذ السياسات العمومية على المستوى الترابي، الممثلة من قبل المصالح المركزية. وقد آن الأوان، أن يتم اعتبار هذه المصالح أطرافاً فاعلة في عملية بلورة هذه السياسات؛ وذلك اعتباراً، على الخصوص، لما يلي:

- معرفتها العميقة بواقع الفرص المتوفرة على مستوى نفوذها الترابي، وبالصعوبات والاكراهات التي يتعين مواجهتها، والحاجات المطلوب تغطيتها كذلك؛
- مسؤوليتها في تفعيل السياسات العمومية على المستوى الترابي، وفي تحقيق أهدافها في آجال محددة، وفق الإمكانيات المتاحة.

من هذا المنطلق، تقتضي الحكامة الترابية للمنظومة التربوية إعادة تحديد أدوار الإدارات والمصالح اللامركزية، وتوجيهها بالأساس نحو العمل بمنطق التشارك مع باقي الفاعلين المحليين، والتقاسم المنصف للصلاحيات ما بين المستويات المركزية والترابية، وكذلك المسؤوليات المرتبطة بها؛ ذلك أن تدبير شؤون منظومة التربية والتكوين على المستوى الترابي، لم يعد حصراً على الإدارات المكلفة بهذا القطاع، فقد أصبح هذا الشأن يعني أيضاً فاعلين آخرين، خصوصاً منهم المجالس الجهوية والإقليمية، والجماعات المحلية والنسيج الاقتصادي المحلي، وجمعيات المجتمع المدني، وجميعها مطالبة بممارسة مسؤوليات، يتعين تحديدها عبر إطار مؤسسي وتشريعي مطلوب إرساؤه.

وتنقسم هذه الهيئات اللامركزية إلى فئتين: فئة الإدارة الترابية، وفئة مؤسسات التربية والتكوين.

• الإدارة الترابية:

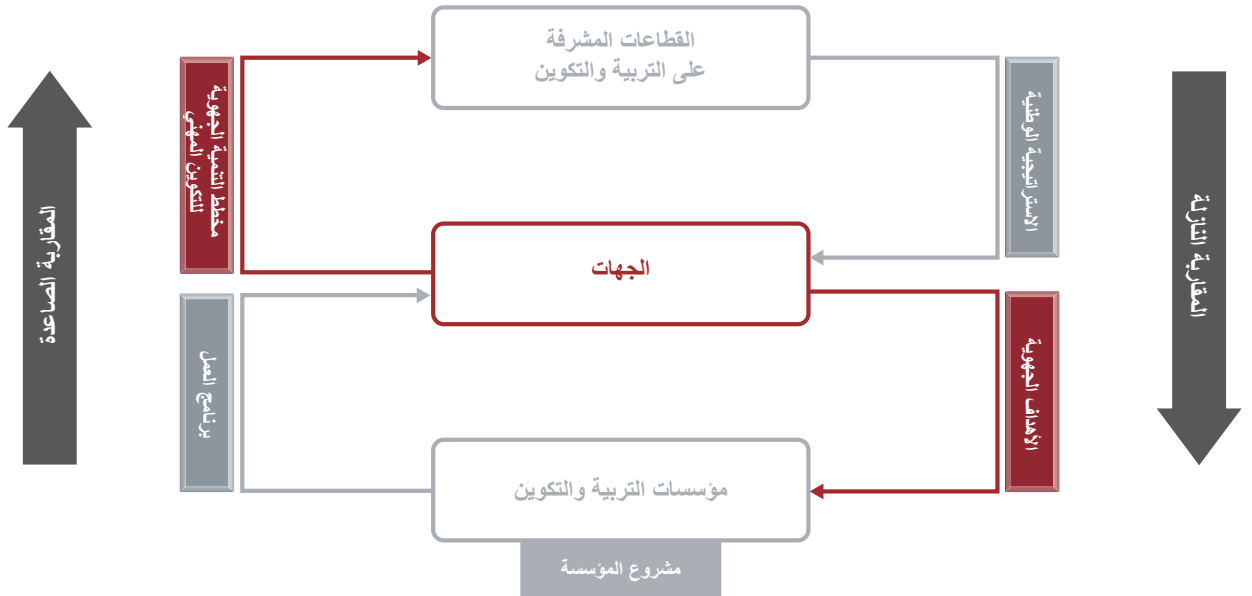
تتمثل الهيئات الترابية اللامركزية القائمة على تدبير شؤون التكوين المهني، على الخصوص في الإدارات والمديريات والمندوبات الجهوية والإقليمية. هذه الأخيرة، وطبقاً لما يقترحه التقرير لها من موقع جديد داخل المجال الترابي، فإنه يتعين تمتعها أيضاً بصلاحيات تضمن لها الاستقلالية في الفعل، وعلى الخصوص، في مجالات:

- المساهمة في بلورة السياسة الجهوية في مجال التربية والتكوين، عبر تحديد الحاجيات، وإرساء خطط العمل وبرامج تدبير الموارد البشرية والمادية والمالية، وتسيير برامج التكوين والأنشطة البيداغوجية التي من شأنها الاستجابة للخصوصيات المحلية، وكذا تحديد نسب إدراجها ضمن البرنامج المدرسي الشامل؛
- إبرام عقود - برامج مع الإدارة المركزية، تضمن أيضاً إشراك جميع الفاعلين الترابيين، خصوصاً منهم الجماعات المحلية والمجالس الإقليمية والجهوية، وكذلك تحديد العمليات التي يتعين إنجازها على الصعيد المحلي والأهداف المرجوة منها؛
- تنويع مصادر التمويل، عبر إشراك فعلي، إلى جانب الدولة، لمختلف الفاعلين في عملية تمويل المنظومة الجهوية للتربية والتكوين.
- من أجل ضمان تحمل هذه المسؤوليات، ينبغي لأجهزة التدبير الجهوية هاته:
- أن تتوفر على استقلالية واسعة في مجال اتخاذ القرار، وتخطيط وتدبير الموارد من خلال إطار تشريعي وتنظيمي يضمن هذه الاستقلالية؛
- أن تتمكن من تقوية قدراتها التدبيرية والمالية، من خلال تمكينها من الكفاءات الضرورية والموارد المالية والمادية الكافية.

• مؤسسات التربية والتكوين:

تشكل مؤسسات ومراكز التكوين المهني، والمؤسسات التي تقدم تكوينات مهنية، حجر الزاوية في هيكلية الحكامة التربوية للتكوين المهني، باعتبارها اللبنة الأساسية في العملية التربوية والبيداغوجية والتكوينية، والفضاء الذي تمارس فيه التعليمات وتكتسب فيه الكفايات. ومن ثم، فهي تشكل التجسيد الملموس لسياسات التربية والتكوين على أرض الواقع. وكم باقي مكونات الحكامة التربوية، فإنه يتعين أيضا تمتيع هذه المؤسسات بالاستقلالية الوظيفية الإدارية والبيداغوجية من أجل قيامها الفعال بالمهام الموكولة إليها، والرفع من مستوى أدائها. وتبرز هذه الاستقلالية، أساسا، من خلال تفعيل وتعميم مشروع المؤسسة، الذي يتضمن برنامجا سنويا للعمل، يشكل الإطار التعاقدية ما بين المؤسسة والهيئة الوصية على المستوى الجهوي. ويحدد هذا البرنامج، الموارد التي يتعين تخصيصها سنويا لكل مؤسسة حسب الأهداف المسطرة، ومستوى الأداء والمردودية. وينبغي لهذه التدابير كافة، أن تندرج في إطار تدبير قائم على النتائج.

شكل رقم 5: البنيات الوطنية الجهوية والمحلية للتدبير



هذا النمط من التدبير، يعتمد على طرق جديدة للاشتغال، على الخصوص منها، تشكيل مجموعات عمل يتم داخلها تحديد دور كل فاعل وطبيعة المسؤوليات التي يتحملها أو يتقاسمها مع باقي أعضاء مجموعة العمل. ومن شأن هذا الخيار، تعزيز ثقافة العمل الجماعي والتشاركي داخل المؤسسة، وكذا ثقافة المشروع الذي ينبغي على مؤشرات ذات طبيعة تقنية وكذلك بيداغوجية. وترتكز هذه المقاربة على مساطر محددة، من بينها تأمين الجودة وإعمال التقييم الذاتي، حسب معايير مضبوطة ومعترف بها دوليا.

يقترح التقرير أن يتخذ تدبير مؤسسات التربية والتكوين أشكالا وصيغا متنوعة بحسب طبيعتها، تتمثل فيما يلي:

- تعزيز دور مجلس تسيير المؤسسة في حالة المؤسسات المدرسية التي توفر مسالك مهنية، على أن تضم ضمن تركيبها، ممثلين عن المحيط المهني. مع الحرص على منح هذه المجالس صلاحية اتخاذ القرارات؛
- تطوير أنظمة التدبير المشترك بين القطاع العام والمنظمات والجمعيات المهنية، لمؤسسات التكوين المهني، على نحو يسمح لها بالتجذر في محيطها الاقتصادي. ويمكن تطبيق هذا النموذج، أيضا، على بعض الثانويات التقنية والمهنية؛

- تأمين التدبير المفوض الكامل لمؤسسات التكوين من قبل الشُّعب المهنية في حالة مراكز التكوين المهني، ومؤسسات تكوين التقني العالي بالنسبة للمسارات المهنية، التابعة مباشرة لهذه الشُّعب، أو محدثة في إطار الشراكة مع الدولة.

في نفس السياق، يتعين أن يستفيد القطاع الخاص للتربية والتكوين من برامج تعزيز قدراته على الصعيدين التدبيري والبيداغوجي، حتى يتسنى له تجاوز الاختلالات التي تحد من فعاليته، وتحقيق تأهيله، بغاية القيام بمهامه على الشكل الأمثل بوصفه شريكا استراتيجيا للدولة في مجال التربية والتكوين.

من شأن إرساء إطار تنظيمي لتدبير شؤون هذا القطاع، يتم من خلاله تحديد نماذج مالية وبيداغوجية مرنة، تسمح بتكيفه الأمثل مع الخصوصيات المحلية، أن يضمن فعالية أفضل، ونجاعة أكبر لهذا القطاع..

2.1.5. شبكات مؤسسات التربية والتكوين

إن تحقيق التنسيق بين مختلف الفاعلين المتدخلين في مجال التربية والتكوين بشكل عام، وفي التكوين المهني على وجه الخصوص، يشكل رافعة أساسية لتحسين حكمة هذا القطاع، وخاصة بين القطاعات المكلفة بالتربية الوطنية والتكوين المهني والتعليم العالي والقطاع الخاص المتدخل في هذا المجال.

في هذا الصدد، يتعين أن يتم إرساء هذه الشبكات بناء على نصوص تشريعية وتنظيمية تضمن لها الأساس القانوني لحسن سيرها. ويكمن الهدف من هذه الشبكات في تحقيق ضبط أكبر لعرض التربية والتكوين، وتعاوض الموارد البشرية والمادية المتوفرة، من أجل ترشيد أكثر لهذه الموارد.

3.1.5. المحيط الاقتصادي والشركاء الاجتماعيون

يعتبر إشراك النسيج الاقتصادي شرطا أساسيا لتطوير ودعم التكوين المهني، سواء على الصعيد الوطني، أو الجهوي، أو المحلي. كما أن المقابلة، في إطار المنظور المقترح بخصوص إعادة بناء التكوين المهني، تعتبر إطارا فاعلا في سيرورة التكوين، وفضاء من فضاءاته. يقتضي ذلك، تدقيق ومأسسة أدوار مسؤوليات هذا الفاعل الاقتصادي.

كما أنه من الضروري اتخاذ مجموعة من التدابير التحفيزية لضمان إشراك فعلي للمقاولات، على مستوى الجهة، في عمليات تقييم الحاجيات، وبلورة عرض التكوين، وإنجاز التكوينات، ومنح الاعتماد للمؤسسات/المسالك.

في نفس السياق، تمثل مؤسسات التكوين المهني المحدث بشراكة مع المنظمات المهنية، نموذجا للتدبير القائم على الشراكة عام/خاص؛ وهوما سيضمن انخراطا فعليا ومباشرا لهذه المنظمات. غير أن هذا النموذج، وبالشكل الذي هو عليه اليوم، لا يبرز انخراطا فعليا للمهنيين، ولاسيما على مستوى التمويل، (الاستثمار/التسيير)، وهوما يقوي تأثير الإدارة على هذه المؤسسات. لذلك، يُقترح مراجعة هذا النموذج في اتجاه التطابق مع القانون رقم 05-54 المتعلق بالتدبير المفوض للمرافق العمومية.

وسيكون من الملائم جدا، توسيع نموذج الشراكة هذا إلى قطاعات أخرى للتكوين المهني، ليشمل، علاوة على مجال الصناعة، ميادين أخرى، من قبيل السياحة، والفلاحة، والخدمات.

تُعدُّ المنظمات النقابية بدورها، شريكا ضروريا في حكمة التكوين المهني، من خلال إشراكها الفعلي على جميع المستويات واستثمار أدوارها التعبوية والتحسيسية والتشاورية، من أجل التفعيل الأنجع لورش إعادة البناء الذي يقترح التقرير بعض مفاتيحه. وعلى غرار ما يجري بالنسبة للنماذج المتطورة على الصعيد الدولي، تتم استشارة هذه المنظمات، سواء على مستوى تحديد وقيادة التوجهات الاستراتيجية، أو في عمليات التخطيط، أو بمناسبة صياغة خطط التنمية. كما أنها تكون ممثلة في مختلف الأجهزة التشاورية، ومجالس التدبير والتسيير، على المستويات المركزية والجهوية والمحلية.

من هذا المنظور، يوصي التقرير بدعم وتعزيز قدرات المنظمات النقابية المنخرطة في التكوين المهني، وبصفة خاصة فيما يتعلق ببرمجة حاجات الاقتصاد من اليد العاملة المؤهلة، وفي مجال استباق التحولات التي يعرفها سوق الشغل، وكذلك، من حيث تحسين أنماط تدبير التكوين المهني.

4.1.5. مهمة التشاور

اعتباراً لتعدد وتنوع المتدخلين في هذا القطاع، وبالنظر إلى أهمية رهاناته الاقتصادية والاجتماعية، فقد نص إصلاح التكوين المهني لسنة 1984 على إرساء مجموعة من لجان التشاور على المستويين الوطني (اللجنة الوطنية للتكوين المهني)،¹¹ والإقليمي (اللجان الإقليمية للتكوين المهني). إلا أن التطور الذي عرفه هذا القطاع، والتحولات التي شهدتها السياق الاقتصادي والاجتماعي، جعلت دور هذه الأجهزة متجاوزاً، رغم أنه دور لا محيد عنه بالنسبة للحكامة الجيدة لهذا القطاع. من ثم، بات من الضروري مراجعة هيكلية وتشكيل هذه الهيئات وأدوارها ومهامها.

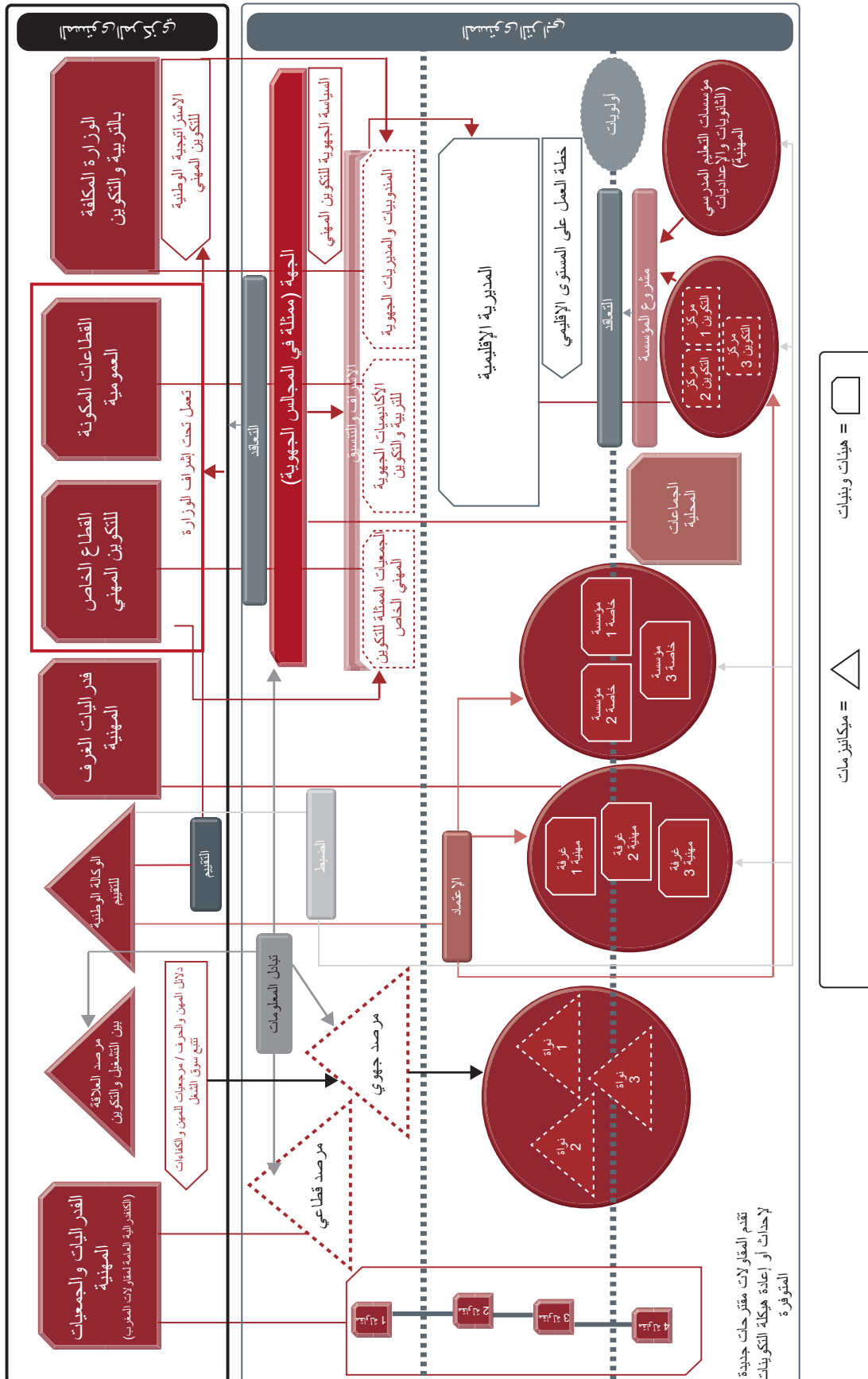
في هذا الإطار، يقترح التقرير أن يتم توفير فضاءات للتشاور والتنسيق على كل مستويات اتخاذ القرار، وهي مدعوة للتداول في المسائل المتعلقة بتدبير التكوين المهني، وكذا تلك المتعلقة بعمليات الضبط والتنفيذ والتتبع والتقييم المرتبطة بهذا القطاع. ويتمثل المبدأ الذي يتعين مراعاته في هذا الصدد، في التأكد من إشراك جميع الأطراف المعنية ضمن مقاربة تشاركية تراعي احترام المهام الموكولة لكل طرف. وتنقسم هذه الأجهزة إلى:

على المستوى الوطني: تيسير التثام مجموع الفاعلين المتدخلين في مجال التكوين المهني، العمومي والخاص، في إطار فضاءات للتشاور الوطني والاستشراف، إلى جانب القطاعات الوصية على التعليم العام والتعليم العالي، وممثلي المشغلين والمأجورين، وممثلي الجماعات الترابية، وخاصة منها الجهات، إضافة إلى ممثلين عن المجتمع المدني: وتهم مجالات تدخل هذه الهيئة، بالأساس، الجوانب التالية:

- توجهات السياسة المتعين نهجها في قطاع التكوين المهني، حسب حاجات وآفاق التشغيل، وتماشياً كذلك مع ما يقتضيه الطلب الاجتماعي وضرورات الاندماج السوسيو-اقتصادي للشباب؛
 - آفاق تطور التكوين المهني وتحولاته حسب ضرورات مواكبة التحولات المرتقبة التي يعرفها المحيط الاقتصادي والاجتماعي؛
 - المبادرات المتعين اتخاذها من أجل خلق، وتشجيع، وتنسيق وضبط ومراقبة كافة الأنشطة في مجال التكوين المهني؛
 - التدابير التشريعية والتنظيمية المتخذة في مجال التكوين المهني، والداعمة لتحقيق الأهداف المتوخاة.
- على المستوى الترابي: يندرج إرساء فضاءات للتشاور في إطار الدينامية التي أطلقها الدستور، من أجل ترسيخ وتعزيز الديمقراطية التشاركية، من خلال حث المجالس الجهوية على إرساء آليات تشاركية للحوار والتشاور، بهدف إشراك المواطنين والجمعيات في بلورة وتتبع البرامج التنموية.
- من شأن إرساء فضاءات التشاور هاته، أن يضمن تمثيلية كافة الفاعلين الاقتصاديين والاجتماعيين المحليين والجهويين، الذين سيكون عليهم:
- إبداء المقترحات والتوصيات، من أجل الارتقاء بالتكوين المهني على المستوى المحلي، من خلال الاستناد إلى أشغال الهيئات الجهوية للمساعدة على اتخاذ القرار؛

- دراسة الصعوبات التي تواجه قطاع التكوين على الصعيد المحلي، وإبداء المقترحات والتوصيات من أجل تجاوز هذه الصعوبات (فشل وانقطاع مدرسيان، عدم تناسب المناهج والتكوينات المتوفرة...);
- إبداء الرأي في المشاريع المقدمة من طرف القطاعات المكلفة بالتكوين، وفي الخريطة المدرسية ومخطط التكوين المهني، واقتراح التدابير الضرورية من أجل تحقيق الأهداف الواردة فيها.

شكل رقم 6: هيكل تنظيمي للمتدخلين في التربية والتكوين



2.5. تعزيز آليات القيادة والتقييم والضبط

يتعين، في هذا الصدد، أن يضمن إرساء وتعزيز هذه الآليات، بناء عرض تكويني منسجم وملائم، يروم استجابة أكثر نجاعة لمتطلبات سوق الشغل، ولحاجات الاندماج الاجتماعي.

1.2.5. تقييمات منتظمة

تمثل مسألة تقييم منظومة التربية والتكوين مرحلة أساسية، وذلك ليس فقط لكونها تتيح فرصة قياس أداء المنظومة، ولكن أيضا، وعلى الخصوص، لأنها تمكن من تشخيص أهم مواطن الخلل والمعوقات التي تحول دون تطوير هذه المنظومة.

في هذا الصدد، يقترح التقرير أن يتم تقييم التكوين المهني على مستويات عدة، تندرج جميعها في إطار مقارنة شاملة للتقييم، تهم كل مكونات المنظومة الوطنية للتربية والتكوين، وذلك من خلال:

- اعتماد تقييمات منتظمة لمنظومة التربية والتكوين، بكل شفافية وموضوعية، تضمن تقدير مدى تماسك مكونات المنظومة التربوية، وسلسلة الممرات بين مختلف مكوناتها؛
- إرساء نظام للتقييم الذاتي على مستوى مؤسسات التربية والتكوين، يتم إنجازه سنويا، ويسمح بقياس درجة تحقيق الأهداف المسطرة.

ينبغي لعملية التقييم هاته، أن تستند إلى نظام معلوماتي جهوي تتوفر فيه، في نفس الآن، شروط الشمولية والاندماج والنجاعة.

2.2.5. نظام معلوماتي مندمج

يتعين على قطاع التكوين المهني أن يتوفر على نظام معلوماتي وطني مندمج، يسمح بقيادة وتقييم وضمان جودة التكوين المهني. وينبغي لهذا النظام أن:

- يشكل إطارا مرجعيا لقاعدة بيانات وإحصائيات موثوقة ومحينة، تستجيب لآليات الولوج إلى المعلومة الموثوقة وإمكانية نشرها؛
- يتيح رؤية واضحة وقارة حول خريطة التكوين وتطورها؛
- يدمج نظاما لتتبع المتدربين طوال مساراتهم التكوينية، أيا كان القطاع التكويني المعني؛
- يشمل نظاما لتتبع إدماج الخريجين.

3.2.5. نموذج توقعات قابل للتكيف والملاءمة

يتعين على القطاع المشرف على التكوين المهني أن يتوفر على نموذج قابل للتكيف والملاءمة، يدمج مختلف العوامل المحددة المرتبطة بتوقعات تطور المتطلبات الاقتصادية والاجتماعية، والمؤثرة في عملية إدماج الخريجين. كما يتعين أن يساعد هذا النموذج على إرساء عرض تكويني أمثل. وتقتضي سيرورة تقدير الحاجات، وضع إطار استراتيجي مندمج، يجمع ما بين مختلف المعلومات المرتبطة بالسياق الوطني، راهنا ومستقبلا، في شكل نموذج استشاري منسجم، يسمح بتقييم مدى ملاءمة خريطة التكوين المهني.

كما يقتضي هذا التصور أيضا، إرساء آلية للرصد، تمكن من التحيين المستمر للنظام المعلوماتي.

4.2.5. وظيفة «مرصد» للعلاقة ما بين التكوين والتشغيل والكفايات

يُقترح إرساء بنية قائمة على الشراكة، من أجل تخطيط وتوجيه عرض التكوين المهني، في علاقة بتطور سوق الشغل والكفايات، وتساعد على اتخاذ القرار على المستويات: الوطني، والجهوي والقطاعي¹². وتتجسد هذه الآلية في شكل «مرصد وطني للعلاقة بين التكوين والتشغيل»، يتوفر على فروع على المستويين الجهوي والقطاعي.

وتتمثل المهام الرئيسية لهذا المرصد في:

- مهام الدراسات: إنجاز الدراسات الجهوية واستثمار الدراسات المتوفرة على الصعيد الوطني، وإرساء نظام مشترك لتتبع العلاقة بين التشغيل والتكوين، وتتبع الدراسات الجهوية والمحلية، وتدقيق دلائل المهن والحرف REM، ومرجعيات المهن والكفاءات REC على الصعيد الجهوي؛
 - مهمة الاعلام: إصدار المنشورات المرجعية حول مراكز ومؤسسات التكوين المهني، وتجميع قاعدة معطيات حول عروض التكوين، وإنجاز خريطة دقيقة للمسالك؛
 - مهمة مركز الموارد: توفير المعلومات، والتنشيط، والنشر.
- يقتضي إرساء هذا «المرصد»، تشبيكه مع جميع الهيئات المعنية بالعلاقة بين التكوين والتشغيل، وفي مجال توفير المعطيات الإحصائية على الصعيد الوطني والجهوي والقطاعي.

5.2.5. مأسسة نظام لتأمين الجودة في التكوين المهني

أظهرت الدراسات المتعلقة بتحليل أنظمة التكوين المهني في الدول المتقدمة، اعتماد هذه الأخيرة على هيئات مستقلة مكلفة بتقييم جودة التكوينات المقدمة، بناء على شبكة من المعايير والمقاييس المعترف بها والمعتمدة.

في هذا الصدد، يُقترح إرساء هيئة وطنية للاعتماد والضبط وضمان الجودة (المردودية والأداء)، بالنسبة للتكوينات المقدمة من طرف القطاعين العمومي والخاص على السواء. وتأخذ هذه الهيئة شكل وكالة وطنية مستقلة. على أن تستند أعمال هذه الهيئة، في المجالات المشار إليها، إلى أطر مرجعية مميّزة.

6.2.5. تطوير نظام لليقظة التقنية والتكنولوجية

يشكل إرساء نظام مؤسساتي لليقظة التقنية والتكنولوجية، مجالا حيويا بالنسبة للتكوين المهني، باعتباره قطاعا يعرف تحولات سريعة وتغييرات مهمة يتعين، بالضرورة، استباقها. ويسمح هذا النظام على الخصوص بمراقبة وتتبع بيئة المهن والكفايات لرصد مختلف التحولات، التي من شأنها أن تؤثر على مجالات التكوين، من قبيل تلك المرتبطة بالمهن الجديدة للمغرب (صناعات الطيران، وصناعة السيارات، والطاقات المتجددة...)، أو تلك التي لها علاقة بالتكنولوجيات ذات القيمة المضافة العالية (التكنولوجيات الدقيقة، والصناعات الصيدلانية أو المعدنية...).

سيمكّن هذا النظام كذلك، من إبراز الابتكارات في مختلف القطاعات الاقتصادية المعروفة بكونها تقليدية، كالزراعة والصيد والصناعة التقليدية.

يتعين مواكبة ذلك، بيقظة بيداغوجية، تمكّن من رصد عمليات التجديد والابتكار التي يعرفها هذا المجال، وكذلك الممارسات الجيدة، التي من شأنها الرفع من جودة التكوينات المقدمة.

يرتكز تنظيم آلية اليقظة هاته، على وحدات محلية لليقظة، يتم إحداثها على مستوى المؤسسات التي تعرض تخصصات متقاربة، وتشتغل هذه الوحدات كذلك، في إطار شبكات جهوية ووطنية لليقظة والرصد. كما يتعين أن ترتبط هذه الأخيرة بعلاقات للتعاون والشراكة مع مراكز البحث واليقظة، المتواجدة على مستوى الجامعات والمقاولات المهتمة بهذا الجانب.

على أن يساهم في عملية اليقظة، في إطار الوحدات السالفة الذكر، المكونون والأساتذة المتمرسون، ومكونو المكونين، والمهنيين لدى المقاولات، والأساتذة الباحثون، وخبراء اليقظة والرصد في المجالات التقنية والتكنولوجية المرتبطة بالتكوين المهني.

3.5. مراجعة نموذج التمويل

يشكل التمويل لبنة أساسية من لبنات إعادة بناء التكوين المهني، ومن ثم، فإنه من الضروري مراجعة نموذج تمويل هذا القطاع، بهدف سن سياسة عمومية إرادية، تستهدف تطويره.

يعتمد مجهود الدولة في مجال التمويل اليوم، بصفة خاصة، على رسم التكوين المهني، إضافة إلى المساهمة المالية للدولة الممنوحة للقطاعات العمومية للتكوين المهني. غير أن هذه المساهمة تبقى محدودة. كما أن القانون 14-111 المتعلق بالجهات، يجعل هذه الأخيرة مدعوة للمساهمة المالية في التكوين المهني على المستوى الجهوي، تبعا للصلاحيات الخاصة التي أصبحت تضطلع بها في هذا المجال. من جهة أخرى، فإن النسيج الاقتصادي يساهم بدوره، زيادة على رسم التكوين المهني، في تمويل هذا القطاع من خلال انخراطه في التكوين بالتناوب، وفي تدبير بعض المؤسسات، ووضعه لتجهيزاته ومعداته الخاصة رهن إشارة المتدربين، واستقبالهم في إطار التداريب... وأخيرا، تساهم أسر المتعلمين، ولو بشكل محدود وغير مباشر، في تمويل التكوين المهني، من خلال أدائها لمصاريف التسجيل وولوج مؤسسات التكوين المهني الخاصة.

من هذا المنطلق، يقترح التقرير جملة من التدابير الرامية إلى ترشيد وعقلنة الميزانيات المرصودة من قبل الدولة للتكوين المهني، من بينها:

- تجميع مختلف الميزانيات المرصودة للتكوين المهني؛ مما سيمكّن من ضمان شفافية أكبر حول الاعتمادات المخصصة لهذا القطاع، وحول مجالات صرفها؛
- منح دعم مالي للتكوين المهني يكون بمقدوره الاستجابة الناجعة لتطور العرض التكويني وللطلب المتزايد عليه، وذلك في إطار الصندوق الذي تقترح الرؤية الاستراتيجية للإصلاح 2015-2030 إنشاءه، «لدعم العمليات المرتبطة بتعميم التعليم والتكوين وتحسين جودتهما» (الرافعة الخامسة عشرة: استهداف حكمة ناجعة لمنظومة التربية والتكوين)؛
- تدبير أنجع للموارد المالية المرصودة برسم التعاون الدولي، أو عبر صناديق الدولة الخاصة (صندوق تشجيع تشغيل الشباب مثلا)، من خلال مراجعة نمط تخصيص هذه الموارد واستهداف أفضل للبرامج والمشاريع الممولة، حتى يتسنى، بالفعل، إتاحة فرصة الاستفادة من هذه الموارد بالنسبة لمجموع القطاع التكويني؛
- تعزيز الميزانية المرصودة للجهات، من خلال منحها إمكانية الحصول على موارد خاصة وقارة، تكون موجهة بالأساس للتكوين المهني، من أجل دعم تدخلاتها في هذا المجال؛
- إنشاء نظام «الحسابات الوطنية للتربية والتكوين» ترفع في شأنه سلطات التربية والتكوين تقريراً سنوياً إلى البرلمان، يتضمن كشفا حسابيا يوضح طبيعة التكاليف والموارد، وكيفية استعمالها ومبرراتها ومعايير مردوديتها، كما أوصت بذلك الرؤية الاستراتيجية 2015-2030.

يقترح التقرير التوصيات التالية الهادفة إلى توجيه الاختيارات المرتبطة بنموذج تمويل التكوين المهني، كما يلي:

- تقوم الدولة بالتكفل، خارج عائدات رسم التكوين المهني، بالاستثمارات الضرورية لبرامج إحداث وتوسيع البنيات التحتية، خصوصا فيما يتعلق بالمشاريع المرتبطة بالأوراش الصناعية والاقتصادية الكبرى للبلاد؛

- الدولة مدعوة، في إطار سياسة الدعم الاجتماعي التي تنهجها، إلى رصد تمويل (موجه للداخلات، النقل، المنح...) تستفيد منه بصفة حصرية الفئات الاجتماعية المهمشة والمنتمة للمناطق المعوزة، حتى يمكنها من متابعة برامج التكوين المهني؛
- يتعين على الجهات، في إطار سياستها في مجال التنمية الجهوية المرتبطة بالتكوين المهني، أن تساهم في تمويل هذا القطاع، خصوصا من خلال تحمل جزء من تكاليف التسيير، بالنسبة لمؤسسات ومراكز التكوين المهني، وكذلك، بالنسبة لهيئات التخطيط والرصد والضبط المتصلة بها، علاوة على التكاليف الضرورية لتطوير وتحسين مستوى التكوين بالجهة (المساهمة في توفير التجهيزات والوسائل اليداكتيكية، وحوامل التكوين...) وتعزيز ولوج الشباب إلى التكوين المهني؛
- يتعين إعادة النظر في التنظيم المراكز لتمويل التكوين المهني، أخذا بعين الاعتبار مهام وصلاحيات الجهات في مجال تنمية التكوين المهني؛
- ضرورة مواصلة المقاولات لمجهوداتها الرامية إلى مواكبة تحسين وتطوير ملاءمة عرض التكوين مع الطلب، من خلال وضع بنيتها رهن إشارة التكوين بالتناوب، ومن خلال تدبير التكوين داخل مؤسسات التكوين المهني، وأيضا التكفل بضمان فترات التدريب خلال مسارات التكوين، مع بحث الإمكانيات المتاحة لإحداث تعويضات مالية عن هذه التدريب؛
- العمل على الإدماج التدريجي للشراكة بين القطاع العام والخاص أو عام/عام، في مجال تدبير مؤسسات التكوين المهني التابعة للقطاعات الوزارية المكونة. ويتم وضع إطار مؤسسي لتنظيم هذه الشراكة.

II. تهيئة التكوين المهني

يعتبر تهيئة التكوين المهني الأساس، والعمل على تحسين جاذبيته، ضرورة ملحة، خاصة لدى الشباب وأسرههم، بغية أن يصبح اختيارا واعيا، وسبيلا جادا لبناء المشروع الشخصي والمهني للمتعلم، ولدى كل المتدخلين والمشرفين عليه، وخاصة الفاعلين الاقتصاديين، الذين عليهم استحضار أهميته الحاسمة، في الرفع من إنتاجية وتنافسية الاقتصاد. يقترح التقرير مجموعة من المداخل، تروم تفعيل هذا التهيئة، لجعله في صلب عملية إعادة بناء التكوين المهني.

1. من أجل رؤية أكثر وضوحا لمسارات التكوين

1.1. تهيئة شهادات وديبلومات التكوين المهني

يمر تهيئة دبلومات وشهادات التكوينات المهنية والمهنية، عبر اعتماد تدابير تهدف إلى تشجيع المقاولات العمومية والخاصة (بما في ذلك القطاع غير المهيكل) على توظيف حاملي شهادات التكوين المهني، وأهميته في تحسين مردودية وإنتاجية المقاول، والرفع من جودة إنتاجيتها.

وسيكون من باب الحكمة، وبشكل تدريجي، تقنين ولوج مختلف المهن، وإصدار النصوص التشريعية اللازمة لدعم هذه التدابير.

2.1. تشجيع التمييز وإبراز حالات النجاح

يشكل تشجيع التمييز في مجال التكوين المهني، أحد السبل الكفيلة بتثمينه، من خلال:

- إرساء نظام خاص بعلامات التمييز، موجه للمؤسسات والمراكز، وكذلك شعب التكوين؛
- تعزيز وتطوير آليات تشجيع التمييز المعتمدة في مجال التكوين المهني، مع العمل على تعميمها لمجموع المهن والحرف؛

- إبراز دور التكوين المهني في النجاح والارتقاء الاجتماعي والمهني لخريجي التكوين المهني، من توثيق ونشر حالات الارتقاء والنجاح الفعلية، التي عرفها بعض الخريجين.

2. ترسيخ مبدأ التمييز الإيجابي باعتباره رافعة لتحقيق الإنصاف وتكافؤ الفرص

1.2. تسهيل الولوج إلى التكوين المهني لفائدة الشباب المنقطعين عن الدراسة وغير المؤهلين مهنيًا

يجب أن يستهدف عرض التكوين المهني، وبشكل أكثر نجاعة وفعالية، الأطفال والشباب في وضعية فشل دراسي، والمنقطعين عن الدراسة، والعاطلين عن العمل، وأولئك الذين لا يتوفرون على تأهيل مهني. ومن بين آليات الاستهداف والإدماج التي يمكن إرساؤها لفائدة هاتين الفئتين في وضعية صعبة أو منتمية لمناطق فقيرة، يمكن ذكر ما يلي:

- وضع إطار قانوني يمكن المتعلمين (ات) في وضعية فشل دراسي، والذين لم يتمكنوا من الحصول على شهادة الدروس الابتدائية من ولوج التكوين المهني المناسب، الذي يمكنهم إما من دخول الحياة المهنية بعد استيفائهم للسن القانونية لذلك، أو مواصلة تكوينهم بحسب مؤهلاتهم المكتسبة؛
- وضع آلية للإحصاء المنتظم للشباب المنقطعين عن الدراسة، والشباب غير المتوفرين على أي تأهيل، الذين لا تتجاوز أعمارهم 25 سنة؛
- إرساء بنيات للمواكبة للصيقة للشباب (طبقاً لأحكام الفصل 33 من الدستور)؛
- تقديم إعانات مباشرة لتمكين الشباب في وضعية صعبة، من ولوج التكوين المهني (منح دراسية؛ فضاءات الاستقبال والإيواء...).

2.2. ملائمة العرض التكويني لوضعية الشباب المنحدرين من الوسط القروي

يقتضي إدماج التكوين المهني مع باقي مكونات المنظومة التربوية، ابتداء من التعليم الثانوي التأهيلي، اعتماد إجراءات وتدابير تضمن تحقيق الإنصاف وتكافؤ الفرص على المستويين الكمي والنوعي، يُقترح من بينها ما يلي:

- تمكين تلاميذ (ات) الوسط القروي من الموارد اللازمة لولوج مختلف التكوينات؛
- اقتراح عرض تكويني يتلاءم وخصوصيات المجال القروي، والذي يمكن الشباب المستوفي لهذه التكوينات من الحصول على عمل في محيطه المحلي، إلى جانب ما يوفره من فرص على الصعيد الوطني، مع التركيز، أيضاً، على التكوينات التي تشجع على الخلق والابتكار، وتحقيق التشغيل الذاتي؛
- تخصيص حصيص للشباب المنحدرين من الوسط القروي، في إطار التمييز الإيجابي، في التكوينات في مجال التكنولوجيات الرفيعة، وتلك التي تفضي إلى نسب عالية للإدماج؛
- جعل التكنولوجيا في خدمة التكوين المهني الأساس في الوسط القروي، من خلال مقاربات ومناهج بيداغوجية ميسرة، مع تنويع الوسائل المعتمدة في التكوين (بيداغوجيا وتعليم إلكترونيين، بيداغوجيا معرفية...).

3.2. تعزيز مكانة المرأة في المسارات المهنية ومحاربة التمييز بين الجنسين

من الضروري أن يكون التكوين المهني آلية لتحقيق المساواة بين الجنسين، بل ووسيلة للتمييز الإيجابي لفائدة النساء. إن ولوج التكوين المهني اليوم، ليس متكافئاً بين الرجل والمرأة، وهذا ما يدفع إلى التفكير، بشكل جدي، في مسألة اختلاط المهن والتكوينات لجعل الحاجيات والإمكانات في هذين المجالين متوافرة بشكل متكافئ بالنسبة للجنسين.

علماً أن التطور التكنولوجي يمكن اليوم، من محو الحدود التي كانت في الماضي تفرق بين المهن والتكوينات الموجهة للرجال وتلك الخاصة بالنساء. وهذا جانب أساسي يجب أخذه بعين الاعتبار في مجال تخطيط التكوين المهني، وفي

تحديد معايير ولوج التكوينات، وفي المؤشرات المتعلقة بتطور التكوين المهني. وتهم هذه التوصية، على حد سواء، نساء العالم القروي، والمجالين الحضري وشبه الحضري.

4.2. تنمية وتطوير مسارات التكوين الموجهة للأشخاص في وضعية إعاقة أو في وضعية صعبة أو في وضعيات خاصة، وتأمين التقائية البرامج الاجتماعية وبرامج التنمية البشرية

يشكل التكوين المهني مسارا بامتياز للإدماج المهني والتأهيل الاجتماعي للفئات في وضعية إعاقة، أو الموضوعوعة رهن الاعتقال، أو تلك التي تعاني وضعية هشاشة اجتماعية. ويُقترح في هذا الإطار، تعزيز البرامج التي تستهدف هذه الفئات في مجال التكوين المهني، وتطويرها لكي تشمل أعدادا إضافية من المستفيدين. ويتعين كذلك في هذا الصدد، جعل برامج التكوين أكثر ملائمة لخصوصيات هذه الفئات.

ونظرا للوضعية الخاصة لهذه الفئات، فإنه يتعين أن تحظى بتتبع منتظم ودعم متواصل، بعد استكمالها للتكوين، قصد مساعدتها على النجاح في مسار اندماجها الاجتماعي والمهني.

3. تحسين قابلية التشغيل لدى الشباب والملازمة مع سوق الشغل

1.3. الأخذ بعين الاعتبار تطور تنظيم العمل ومهن المستقبل

تعرف العديد من المهن في وقتنا الحاضر وعلى المدى القريب، تحولات سريعة، على مستوى الكفايات المطلوبة لمزاومتها. وهكذا، لم يعد الاهتمام مركزا على منصب الشغل في حد ذاته، بل على قدرة الفرد على التأقلم مع البيئات الجديدة للعمل.

يكمن التحدي الأساسي للتكوين المهني اليوم في هذا المجال، في قدرته على استباق مختلف هذه التحولات وفتح السبل الممكنة للتوليف بين مجموعة من الكفايات، إذ أن إعداد الأفراد لم يعد يقتصر على منصب مهني محدد، ولكنه أضحى يشمل كفايات التكوين الذاتي، والتأهيل، وإنجاح احتمال تحويل المسار المهني، والقدرة على إبراز الكفايات وتثمين القدرات.

تمكّن وظيفة «مرصد» المقدمة في الجزء المتعلق «بأدوات التخطيط»، من استشراف المهن، التي من شأنها أن ترصد التحولات الدالة في المستقبل، وأن تحدث تغييرات جذرية في النماذج السائدة حاليا، من قبيل: الحركية الإلكترونية؛ الأداء المالي الإلكتروني؛ التكنولوجيات الدقيقة، الخ؛ مما سيمكننا من معرفة ما سيؤول إليه العالم غدا.

2.3. المرونة المهنية

تتجاوز أهداف التكوين المهني الأساس ومجال تدخله، الأنشطة الخاصة بمقاولة بعينها؛ إذ أن ما يقترحه التقرير لا يهتم فقط بإنجاز مهام محددة وأعمال معينة في تنظيم ما، وإنما يتعدى ذلك إلى مزاولة أنشطة في إطار حقل مهني واسع. يتعين أن يكون بمقدور التكوين المهني الأساس إعداد خريجيه لتغيير الشغل أو النشاط المهني، وذلك من خلال إرساء مجزوءات عرضانية، تهدف في الوقت نفسه، إلى التنمية الذاتية والتقنية للفرد.

كما يتعين أن يكون التكوين المهني الأساس قادرا على تيسير اكتساب المتدربين لعدّة واسعة من الكفايات العملية والعلائقية، مع التركيز على إمكانات تحسين الأداء، لاحقا، لدى المهنيين.

وتتطلب المرونة المهنية حمولة غنية من حيث الثقافة العامة والمعارف المتعلقة بالمهن الجديدة، والتي يتعين على المتدرب الشاب اكتسابها على مدى فترة تكوينه.

علاوة على تمكين المتدرب من القدرة على بناء مشروعه الحياتي، بما يفي مشروعه المهني، وإعطائه الوسائل للترافع بشأنه أمام هيئة الاختبار قبل إنهاء مساره التكويني.

4. بلورة سياسة عمومية في مجال التكوين المستمر

إن وضع وتنفيذ أي سياسة عمومية استباقية لتطوير التكوين المهني المستمر، لا بد أن يستحضرا التأكد من قابليتها للتطبيق، ولاسيما عبر ما يلي:

- اعتماد قانون حول التكوين المهني المستمر، تدرج فيه مقتضيات تتعلق بتنوع المستفيدين، ومراجعة حكامه نظام العقود الخاصة للتكوين، وفصل تدبير الموارد المالية للتكوين المستمر، عن تلك الخاصة بالتكوين الأساس؛
- الإشراك الفعلي للجمعية المهنية في سيرورة التكوين كلها، انطلاقا من تحديد الحاجات التكوينية، إلى تقييم أثر التكوين؛
- إنجاز دراسات قطاعية، تستهدف تحديد الحاجات من التكوين، وإرساء مخططات قطاعية في هذا المجال؛
- إرساء نظام مندمج للمواكبة وتيسير الولوج إلى التكوين، وعلى الخصوص، بالنسبة للمقاوالات الصغيرة والمتوسطة، والمقاوالات الصغيرة جدا.

5. تشجيع الانفتاح على دول العالم

يشكل التكوين المهني أداة استراتيجية في إطار الإشعاع الدولي للمغرب وانفتاحه على محيطه، وخاصة محيطه الإفريقي؛ ذلك، أن إرساء نظام فعال لإنتاج الكفاءات والمؤهلات الوطنية، يمثل عاملا أساسيا في جذب الاستثمارات الأجنبية من جهة، ومن جهة أخرى، تعتبر هذه الكفاءات دعامة وقوة للتوجه الاستثماري للمقاوالات الوطنية خارج حدود المغرب.

في هذا الصدد، فإن إقامة شراكات فعالة مع هيئات دولية عاملة في مجال التكوين المهني، سيمكن من إعطاء دينامية أكبر لتنمية هذا القطاع. ويُقترح، في هذا الصدد، تشجيع تبادل المتدربين والمكونين، وتنمية التكوينات التي تعطي إمكانات الحصول على الإشهاد (ديبلومات مشتركة و/أو مزدوجة)، والانخراط في هيئات تعمل في مجال تأمين الجودة على الصعيد الدولي، وخاصة الأوروبية منها.

كما أن الدعم الذي يمكن أن تتيحه الدول ذات المنظومات العالية الأداء في التكوين المهني، يشكل وسيلة مثلى بالنسبة لتطوير التكوين المهني الوطني والارتقاء بخبراته وتجاربه، ومن ثم، وجب العمل على توسيع مجال التعاون والتبادل في هذا الاتجاه، وتنويع الشراكات القائمة، ولاسيما مع البلدان الأوروبية والولايات المتحدة الأمريكية وكندا، ومع بلدان أخرى ذات تجارب رائدة وناجحة من قبيل كوريا الجنوبية واليابان والصين بآسيا، والبرازيل بأمريكا اللاتينية.

في نفس الاتجاه، يشكل التعاون مع الأقطار العربية بدوره، رافعة لتحقيق الإشعاع، ووسيلة جذب للاستثمارات، ولاسيما بالنسبة للبلدان ذات الاقتصادات الصاعدة بالشرق الأوسط والخليج العربي، فيما يتعلق، على الخصوص، بقطاعات الفلاحة والطاقات المتجددة، والحاجة الملحة، أولا للتنفيع الناجع للاتفاقيات المبرمة في هذا الصدد، وتطويرها، بشكل نافع ومثمر؛ وتنمية تقاسم الخبرات والتجارب المكتسبة في هذا المجال.

من جهة أخرى، وفي إطار التوجه الاستراتيجي لتنمية التعاون مع البلدان الإفريقية، يتعين الرفع من المجهود المبذول في التكوين المهني من أجل مواكبة الأوراش المفتوحة من قبل المغرب بالعديد من بلدان القارة الإفريقية. ويُقترح كذلك، إرساء سياسة استباقية للتعاون مع هذه الدول، خاصة فيما يتعلق بـ:

- الرفع من عدد المتدربين الأجانب في مؤسسات التكوين المهني المغربية؛
- مواكبة الأوراش والفاعلين الاقتصاديين المغاربة الذين يستثمرون في البلدان الإفريقية، بعرض نوعي للتكوين يستجيب لحاجاتهم؛
- تشجيع المستثمرين المغاربة على إحداث مؤسسات للتكوين في هذه الدول الإفريقية؛

- تعزيز الشراكة مع مؤسسات التكوين المهني على الصعيد القاري.
- تقاسم الخبرة والتجربة الوطنية في مجال التكوين المهني مع البلدان الراغبة في ذلك.

III- توفير الشروط اللازمة لإعادة بناء التكوين المهني

1. تأهيل القطاعات المكونة المكلفة بالتكوين المهني

إن القطاعات المكونة العمومية والخاصة مطالبة اليوم، بإدخال تغييرات هيكلية عميقة، من أجل تأهيلها، ومن ثم، تحقيق انخراطها في التحولات التي ستمخض عن إعادة بناء التكوين المهني.

يَهْمُ هذا التأهيل، على السواء، القطاع الوزاري المكلف بالتربية الوطنية والتكوين المهني والتعليم العالي والبحث العلمي، ومجموع القطاعات العمومية والخاصة المتدخلة في مسارات التكوين المهني، والتي يستلزم النهوض بمهامها الجديدة، إعادة تنظيم شاملة ومتدرجة، وذلك على المستويات التالية:

- إعادة تنظيم هياكلها المركزية والجهوية والمحلية؛
- تكييف البنيات التحتية القائمة؛
- مراجعة البرامج التكوينية، في اتجاه جعلها متناعمة مع البرامج المؤطرة للمسارات المهنية والمهنية؛
- تعزيز قدرات الفاعلين (المديرون؛ الأساتذة؛ المكونون؛ أطر التوجيه والتخطيط، الأوصياء/المصاحبون...).

سيكون كذلك، من اللازم والحاسم، إرساء التقائية مؤسسية بين مختلف المتدخلين في التكوين المهني (العموميين والخواص)، بهدف تأمين أكبر قدر من التناعم والانسجام في التدخلات، وضمان تعاضد الموارد وعقلنتها وتضافرها.

أما القطاع الخاص للتكوين المهني، ومن منطلق كونه شريك فعلي للدولة في إعادة بناء التكوين المهني الأساس، فهو مدعو للعمل على تأهيل عرضه التكويني، وتقوية قدراته، مع تسهيل استفادته من الدعم الضروري من قبل السلطة العمومية المكلفة بالتكوين المهني، على الخصوص، فيما يتعلق بترصيد العلاقات التي تربط بين الفاعلين العموميين والخواص المتدخلين في التكوين المهني، وبين النسيج الاقتصادي، وعلى الأخص عالم المقاولات.

2. تفعيل دور الجهات في تطوير التكوين المهني

من شأن انخراط الجهات في حكمة التكوين المهني، أن يسمح باستثمار الإمكانيات التي تتوفر عليها هذه الأخيرة في تحقيق الانسجام بين السياسات الترابية، من حيث التشغيل، والدعم الاجتماعي، والتهيئة المجالية، وتعبئة المقاولات.

هكذا، يمكن للجهة أن تساهم، على نطاق واسع، في تحليل الحاجات من حيث التكوين، وتشبيك هياكل الاستقبال، وإحداث أقطاب التميز أو التخصص، والإسهام في تطوير عرضٍ للقرب، ودعم ولوج التكوين لفائدة الفئات التي تعاني من صعوبات في ولوج سوق الشغل، والأكثر هشاشة.

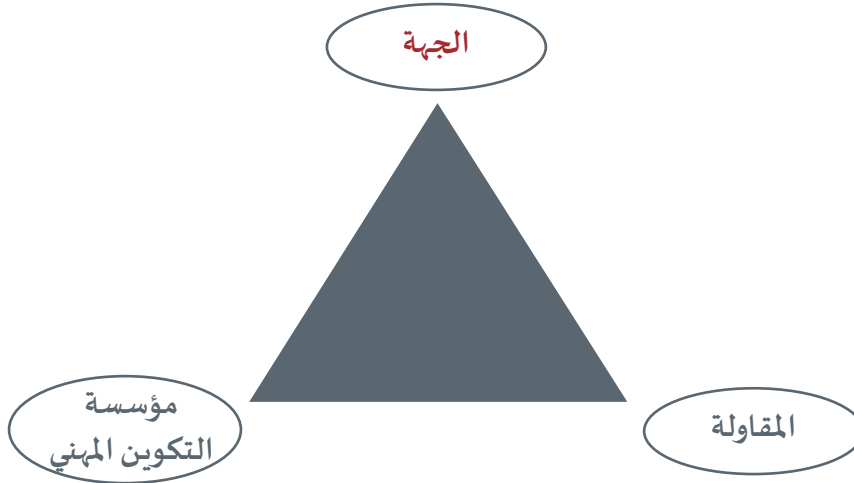
واليوم، لن يتأتى لعرض التكوين المهني أن يكون ملائما وذا مردودية، إلا إذا كان مندمجا في بيئته الجهوية، ومسترشدا، في نفس الوقت، بالأولويات الوطنية.

1.2. إرساء وصاية ترابية فعلية للجهة

تضع الجهوية المتقدمة التي اعتمدها المغرب، الجهات أمام مسؤوليات كبيرة، ولاسيما في مجال التربية والتكوين، وإحداث فرص الشغل، والاندماج الاجتماعي. بذلك، سيكون على الجهات الإسهام في وضع وتنفيذ وتقييم برامج التكوين على الصعيد الجهوي، ومن ثم، تَوَلَّى بعض المهام، في مقدمتها:

- بناء تحليل وضبط حاجات التكوين، على تعبئة ناجعة للوسائل التي تتقاسم فيها الجهة التمويل مع الدولة، وعبر إحداث مرصد جهوية، وإقامة حوار مع المراسد القطاعية، وإرساء مقارنة ترايبية لتحليل هذه الحاجات مع المساهمين والفاعلين في التكوين؛
- تنظيم هياكل الاستقبال والتوجيه في شبكات، مع تشجيعها على التشارك فيما يتعلق بالوسائل والأدوات، وعلى تحديد أطر مرجعية متقاسمة للتدخل، من خلال وضع آليات لمهنة فرقها.
- تعزيز تكاملية أجهزة التربية والتكوين على الصعيد الجهوي، عبر البحث عن أفضل السبل الكفيلة بتنسيق سيرورات برمجة عروض التكوين، وكذا تشجيع تعاضد الوسائل، وإحداث أقطاب التميز أو التخصص (ثانويات المهن)؛
- تكييف العرض مع تنوع الفئات المستهدفة، وذلك من خلال تطوير عرض للقرب، وعمليات لمحاربة الأمية، واكتساب المعارف الأساسية، والتأهيل القبلي للفئات التي تعاني من صعوبات في ولوج سوق الشغل، وكذا تقديم مساعدات فردية عند ولوج التكوين؛
- دعم سياسات التدبير التوقعي للتشغيل ولكفاءات المقاولات، وفي مقدمتها المقاولات الصغيرة والمتوسطة PME، والمقاولات الصغيرة جدا TPE، وذلك عبر التدخل إلى جانب الشُّعب المهنية التي تستهدف تكوين المجاورين الأكثر هشاشة.

شكل رقم 7: الأسس الثلاثة للتكوين المهني على الصعيد الترايب



لهذه الغاية، وجب إعادة التأكيد على الدور المحوري للجهة، من خلال تكليفها بمهمة وضع مخطط جهوي للنهوض بالتكوين المهني، بتشاور مع الدولة؛ هذا المخطط، يتعين أن يكون مستندا إلى التوجهات الاستراتيجية التي تحددها السلطات العمومية المكلفة بالتكوين المهني، كما يتعين أن يكون ذا طبيعة ملزمة للجهة وللدولة على السواء. أما بالنسبة للموارد المالية المنقولة من قبل الدولة، والمخصصة لتنفيذ هذا المخطط، فيتعين أن تكون موضوع تفويض، بناء على تعاقد، من الجهة إلى كل بنية من البنيات المكلفة بالتكوين المهني.

2.2. آليات التنفيذ

- هذا الدور الوازن للجهة في مجال تدبير التكوين المهني، يستلزم فعليا، اتخاذ عدد من التدابير المحفزة، وفي مقدمتها:
- مراجعة النصوص التنظيمية المتعلقة بالجهة، في اتجاه توسيع اختصاصاتها، وضمان نقل أكبر للصلاحيات من الدولة إلى الجهة في مجال التكوين المهني؛

- تسريع سيرورة الإرساء الفعلي للجهوية المتقدمة، ودعم الجهات في تنفيذ الصلاحيات التي يخولها لها القانون؛
- اعتماد إلزامية التشاور في جميع القرارات ذات الصلة بميدان التكوين المهني، عبر إرساء فضاءات للتشاور (المشار إليها في الجزء المتعلق بالحكمة في هذا التقرير)، بمشاركة متساوية: المجلس الجهوي، والجماعات المحلية، ومصالح الدولة على الصعيد الجهوي، وكذلك جميع الأطراف المعنية بالتكوين المهني: الجمعيات المهنية والمقاولات، والشركاء الاجتماعيين، والمنظمات غير الحكومية، الخ؛
- دعم عمليات تخطيط الاحتياجات وملاءمة عرض التكوين وتقييم المردودية، عبر إرساء هيئات جهوية (مشار إليها في الجزء المتعلق بالحكمة في هذا التقرير) تختص بذلك، بغاية «مساعدة أمثل على اتخاذ القرار» على الصعيد الجهوي؛
- ضمان تعبئة الموارد المالية، سواء منها الموارد المنقولة من الدولة، أم الموارد الذاتية للجماعات الترابية، أم موارد المصالح اللامركزية للدولة المكلفة بالتكوين المهني، أم موارد المقاولات الشريكة على المستوى الترابي؛
- تمكين الجهات من المشاركة داخل مختلف فضاءات التشاور والتخطيط والتنفيذ على المستوى الوطني؛
- في ارتباط بذلك، يمكن تلخيص النتائج المرجوة من الانخراط الأوسع للجهات بشكل خاص، والجماعات الترابية بشكل عام، فيما يلي:
- ضمان تغطية ترابية واسعة، والرفع الملموس من الطاقة الاستيعابية على مستوى الجهة، بهدف الاستجابة للطلب الاجتماعي المتزايد، ولاسيما بالوسط القروي؛
- تشجيع نوع من المنافسة الإيجابية بين مختلف الجهات؛ مما سيعود بالنفع على تطوير التكوين المهني؛
- تأمين أفضل ملاءمة للتكوينات مع الخصوصيات والحاجات المحلية؛
- الرفع الملموس من الاعتمادات المرصودة للتكوين المهني، وتنويع مصادر التمويل.

3. نحو أنموذج (براديغم) جديد للعلاقة بين المقاولات والتكوين المهني

من الملاحظ أن الشراكة مع الوسط الاقتصادي تتيح إمكانا واعدة، غير أن هذا الإمكان يظل غير مستثمر بما فيه الكفاية، وذلك، رغم الالتزام الهام، ولاسيما من جانب العديد من الفدراليات والجمعيات المهنية، في برامج التكوين المهني على جميع المستويات، (التخطيط؛ وضع البرامج؛ التدخل في منهاج التكوين؛ تدبير مؤسسات التكوين...؛) والتي تحولت إلى فاعلين حقيقيين في التكوين المهني، ومساهمين حيويين في النهوض به. لذلك، فقد حان الوقت للانتقال إلى مرحلة أكثر تقدما في مسار التعاون، وفق منطق «رابح-رابح»، مع ضرورة استحضار المكانة التي يتعين أن يحظى بها البُعد المواطن للمقاولات ومسؤوليتها الأخلاقية والاجتماعية، إلى جانب مسؤوليتها الاقتصادية.

لقد تم تسجيل عدة مكتسبات، ينبغي ترصيدها وتطويرها، وعلى الخصوص في علاقة بالتكوين المهني الأساس. وعلى أي حال، فنماذج الحكمة المقترحة في هذا التقرير، تعطي للمقاولات مكانة بارزة في قيادة وضبط وسير التكوين، وتتبع وتقييم التكوين. ومن أجل أن تتسم مشاركة المقاولات هذه بأكبر نجاعة ممكنة، فإنه من اللازم القيام بما يلي:

- العمل بطريقة منهجية ومنتظمة على تحسين العلاقة بين المقاولات والإدارة، وترويج صورة أكثر إيجابية لهذه الأخيرة لدى الفاعلين الاقتصاديين؛
- تأسيس الصلاحيات الجديدة للنسيج الاقتصادي في مجال التكوين المهني، على المستوى الاستراتيجي، وعلى الصعيد الترابي؛

- توسيع مجال تدخل هذا النسيج، عبر قيام السلطات العمومية بدعم إرساء جهاز للتكوين المهني خاص بالتجمعات المهنية، أو على شكل تجمعات قطاعية، كما هو الشأن بالنسبة لبعض النماذج الدولية؛
 - اعتماد إجراءات تحفيزية، تشريعية ومالية، وذات صلة بالدعم التقني واللوجستيكي، تروم تبويء المقاولات المكانة التي تستحقها داخل التكوين المهني.
- يتعين أن يتم اتخاذ هذه الإجراءات، في إطار للتشاور والتوافق مع التمثيليات المحلية والجهوية والوطنية والقطاعية للمقاولات.

4. ربط سياسات التكوين بسياسات التشغيل

لقد أضحت من الواضح، أن التطورات المتسارعة التي تشهدها التكنولوجيات وكذلك بيئة التشغيل، جعلت أمد حياة العديد من المهن، أقصر من دورة الحياة المهنية للفرد.

لهذا الغرض، سيكون من المهم القيام بما يلي:

- مساءلة العلاقة القائمة بين الشهادات والكفايات، وأساساً، الكفايات المهنية خارج الكفايات العامة؛
- تقييم نماذج التكوين المهني الحالية، بالاستناد إلى المعايير ذات الصلة بالقابلية للتشغيل، وذلك قصد قياس أثر التكوين المهني على هذه القابلية؛
- تقييم إسهام التكوين المهني ووقعه على تنفيذ استراتيجيات التنمية القطاعية للمغرب (السياحة: رؤية 2010 ورؤية 2020؛ مخطط المغرب الأخضر؛ مخطط المغرب الأزرق Halieutis؛ الإقلاع الصناعي؛ الاستراتيجية الوطنية لتنمية تنافسية اللوجستيك؛ البرنامج المغربي المندمج للطاقة الريحية؛ المغرب الرقمي؛ المخطط المغربي للطاقة الشمسية...)
- تفعيل دور اليقظة لدى مرصد المهن والكفاءات التابع لوزارة التشغيل والإدماج المهني، وتحقيق تفاعل حقيقي بين «رصد السوق» وبين «عرض التكوين»؛
- إنجاز دراسات، يكون هدفها تقدير درجة القابلية للتشغيل لدى المستويات الوسيطة للتكوين.

5. وضع سياسة للدعم الاجتماعي لفائدة الشباب المنقطع عن الدراسة والمفتقد لأي تأهيل مهني

كما تمت الإشارة في هذا التقرير، يظل ولوج شريحة واسعة من الشباب المنحدرين من الأوساط المعوزة أو في وضعية هشاشة، دون مستوى الانتظارات والحاجات في هذا المجال. لذلك، فإن التوصيات، الواردة في هذا التقرير، والتي تستهدف تكييف عرض التكوين مع ظروف الشباب، مع تخصيص تمييز إيجابي لفائدة شباب الوسط القروي، لن تكون واقعية في حال لم يتوفر أي دعم اجتماعي نوعي، في شكل منح دراسية وداخليات، لفائدة هؤلاء الشباب.

6. توسيع نطاق تدابير الدعم لفائدة خريجي التكوين المهني الراغبين في إنشاء مقاولاتهم الخاصة

يتعين في هذا الصدد، توسيع نطاق التدابير التنظيمية المقررة بالنسبة لدعم الشباب الراغبين في العمل لحسابهم، إما بصفة فردية أو من خلال شركة أو تعاونية، من أجل امتحان نشاط يتناسب مع تكوينهم، وذلك لكي تشمل مجموع خريجي المسارات التكوينية المهنية والمهنية التي توفرها المنظومة التربوية. كما يتعين، من جهة أخرى، مراجعة هذه التدابير في اتجاه تكييفها مع السياق الاقتصادي الجديد، وتقويتها، وجعلها قادرة على تشجيع هؤلاء الخريجين على الانخراط أكثر في العمل المقاولاتي والتشغيل الذاتي.

7. تحيين الإطار القانوني للتكوين المهني

لقد بات من الضروري أن يستند نموذج الحكامة المقترح، إلى إطار قانوني ملائم، يستدمج المبادئ المؤسسة للتغيير الموصى به، مع جعل مجموع مكونات المنظومة الوطنية للتربية والتكوين والبحث العلمي متماسكة، من حيث تنظيمها، وسيرها، ومن حيث تنفيذ الإصلاحات المستهدفة.

علاوة على ذلك، فإن جميع النصوص القانونية المنظمة للتكوين المهني، وتلك المحددة لاختصاصات ومهام القطاعات المكونة، ينبغي أن تكون موضوع تحيين، حتى يتسنى الأخذ بعين الاعتبار التموّج الجديد للتكوين المهني، ومتطلبات تفصله مع المكونات الأخرى للمنظومة التربوية، ومع نموذج الحكامة والتمويل اللذين سيتم اعتمادهما.

خلاصة تركيبيّة للتوصيات «من أجل إعادة بناء التكوين المهني الأساس»

1. إدماج التكوين المهني في المنظومة التربوية

التوصيات والآثار المتوخاة	الإشكاليات والنقائص القائمة
إرساء هندسة مندمجة للمسارات المهنية، تنبني على 3 مكونات: المسارات المهنية (الثانوي التأهيلي؛ العالي) التي تؤسس من الآن فصاعداً لسبيل مندمج للتكوين المهني؛ المناقولة باعتبارها الشريك المتميز في إطار التكوين بالتناوب؛ والتكوين التأهيلي	• قطيعة بين مسارات التكوين: غياب الممرات بين التكوين المهني وبين التعليم العام، مما يحد من مواصلة خريجي التكوين المهني تعليمهم بأسلاك المنظومة التربوية
• جعل المنظومة التربوية كلاً متسقاً، ومتربطاً، ومنتظماً في ممرات تتيح التكوين مدى الحياة، على أساس حصيلة الكفايات والتصديق على الخبرات المكتسبة. • يُعد التكوين التأهيلي المستهدف مساراً معزواً للمنظومة التربوية، وهو بمثابة شبكة أمان، تمكن المتعلمين في وضعية هدر مدرسي من: - الحصول على تأهيل مهني يضمن اندماجهم في الحياة العملية؛ - إعادة الإدماج في المنظومة التربوية بعد تجربة مهنية. • ربط برامج محاربة الأمية وبرامج التربية غير النظامية بمستوى «الكفاءة المهنية» (AP) بالتكوين المهني.	• نموذج مبني على تداخل أنماط وأساليب ومقاربات للتكوين دون اتساق فعلي أو التقائية حقيقية بينها؛ • تعدد أنماط التكوين: تكوين داخل المؤسسة؛ تكوين بالتناوب أو بالتدرج؛ والتي أبان بعضها عن محدودية واضحة؛ • تقادم العروض التكوينية لبعض الشُّعب؛ • محدودية التمكن من اللغات والمهارات الحياتية.
إعادة التفكير/تجديد النموذج البيداغوجي • تكوين يركز على نمط موحد للتناوب، يتم تعميمه على مختلف مسالك التكوين المهني؛ • عرض تكويني من «جيل جديد» بمؤسسات وتكوينات تتلاءم مع الخصوصيات والحاجات الوطنية والجهوية؛ وبرامج ومسالك مُعاد بناؤها؛ • نظام «للمجزوءات» يتم اعتماده في مختلف مراحل التكوين، من أجل استيعاب أفضل لمسارات التكوين وللممرات بين مختلف الأطوار؛ • هندسة للتكوين تركز على اكتساب الكفايات الضرورية لمزاولة المهن، وتحسين القابلية للتشغيل؛ • تحسين التمكن من اللغات، وتنوع لغات التكوين؛ • تنمية المهارات الحياتية وروح المناقولة لدى المتعلمين؛ • تطوير استعمال الموارد الرقمية والتكوين عن بعد.	

تجديد نظام التوجيه • إمكانية توجيه أو/ وإعادة توجيه المتعلمين منذ نهاية التعليم الإعدادي إلى غاية التعليم العالي، نحو المسارات المهنية والمهنة؛ • إرساء إطار منسق ومتعاقد للتوجيه؛ • توفير مستشارين للتوجيه لدى شبكات المؤسسات في مرحلة أولى، ثم على صعيد كل مؤسسة للتعليم الثانوي في مرحلة ثانية؛ • إرساء مجزوءة لمواكبة المتعلمين في اختياراتهم فيما يتعلق بالتوجيه؛ • خلق إطار وطني لتعاقد هيئات الإرشاد التربوي حول التكوينات، ومسارات الدراسة في المنظومة التربوية، وفرص الشغل والاندماج المهني، المتوافرة بمحيط المؤسسة؛ • إعادة النظر في مقاربات وآليات التوجيه؛ • تأهيل كفايات العاملين في التوجيه.	• نقص في نجاعة نظام التوجيه؛ • توجيه نحو التكوين المهني إثر فشل في متابعة الدراسة.
دعم القدرات المهنية للفاعلين العاملين في مجال التكوين • إرساء بنيات للتكوين قصد التأهيل المهني للفاعلين، وفق نظام للتناوب بين مركز التكوين، ومؤسسة العمل، والمقابلة، بالنسبة للأساتذة المكلفين بالتكوين، والمصاحبين؛ • وضع برنامج نوعي خاص بتأهيل وتطوير الكفايات المهنية والبيداغوجية للمتدخلين المزاولين. • تأمين تغطية أكثر نجاعة للحاجات من المكونين، من خلال تدبير توقعي للموارد البشرية؛ • العمل على اتساق الأنظمة الأساسية للعاملين في ميدان التكوين المهني؛ • تحسين آليات ترقى وتحفيز الفاعلين العاملين بالتكوين المهني.	• إعداد بيداغوجي ضعيف للمكونين؛ • نقص في التجربة بالوسط المهني؛ • اعتماد مكثف من قبل بعض القطاعات المكونة على المكونين العرضيين؛ • تعدد في الأنظمة الأساسية للعاملين في ميدان التكوين المهني.

إعادة النظر في نماذج الحكامة والتمويل • إعادة النظر في نموذج لحكامة التكوين المهني، على نحو يضمن ما يلي: - تحقيق وضوح أكبر في الرؤية، فيما يتعلق بأدوار ومسؤوليات مختلف الفاعلين المعنيين؛ - تموقع «الجهة»، باعتبارها هيئة لامركزية، في قلب سيروية وضع وتنفيذ سياسات التكوين المهني؛ - إشراك المقاول في صلب سيروية اتخاذ القرار؛ - تطوير آليات القيادة (من قبيل: المرصد الوطني والمرصد الجهوية للربط بين التكوين والتشغيل)، والتقييم (من قبيل الوكالة الوطنية لتقييم الجودة)، والضبط، الكفيلة بتمكين التكوين المهني من استيعاب تحولات القطاعات الاقتصادية والاجتماعية، وضمان الرصد الاستراتيجي في هذه الميادين؛ - إرساء نموذج لتمويل التكوين المهني كفيل بسن سياسة عمومية إرادية، تستهدف تطوير هذا القطاع؛ • إلى جانب الدولة، يتعين على الجهات المساهمة في تمويل هذا القطاع، في إطار سياستها في مجال التنمية الجهوية.	• نقص في التنسيق بين الجهات المعنية بالتكوين المهني؛ مما يترتب عنه تضارب في المصالح بين المتدخلين في هذا الميدان؛ • انفصال عن واقع الحاجات والمتطلبات الاقتصادية والاجتماعية، يبينه تدني نسب الاندماج والتشغيل، مقارنة مع التعليم العام؛ • ضعف الميزانيات المرصودة، يزيد من حدته النقص الشديد في عقلنة وترشيد الموارد.
---	--

II. تـثـمـيـن التـكوـيـن المـهـنـي

التوصيات والآثار المتوخاة	الإشكاليات والنقائص القائمة
رؤية أكثر وضوحاً لمسارات التكوين • إعلاء قيمة دبلومات وشهادات التكوينات المهنية، عبر اعتماد تدابير تحفيزية، والتقنين التدريجي لولوج مختلف المهن؛ • تشجيع التميز، وإبراز دور التكوين المهني في النجاح والارتقاء الاجتماعي والمهني لخريجي التكوين المهني، وتوثيق حالات الارتقاء والنجاح الفعلية التي عرفها بعض الخريجين، ونشرها.	• استمرار النظرة الدونية تجاه التكوين المهني، الناتجة أساساً عن صعوبة اندماج خريجه في سوق الشغل، وعن ضيق آفاق متابعة مسارات تعليمية بالنسبة للراغبين في ذلك؛ • عجز فيما يخص التفائية التكوين المهني مع سياسات التشغيل والتنمية الاجتماعية.
ترسيخ مبدأ التمييز الإيجابي باعتباره رافعة لتحقيق الإنصاف وتكافؤ الفرص • جعل ولوج التكوين المهني أمراً ميسراً أمام الشباب المنقطعين عن الدراسة وأولئك الذين لا يتوفرون على تأهيل مهني؛ • ملائمة العرض التكويني لوضعية الشباب المنحدرين من الوسط القروي؛ • تعزيز مكانة المرأة في المسارات المهنية، ومحاربة التمييز بين الجنسين. • تنمية وتطوير مسارات التكوين الموجهة للأشخاص في وضعية إعاقة أو في وضعية صعبة أو في وضعيات خاصة، وتحقيق الالتفائية مع البرامج الاجتماعية، ومع برامج التنمية البشرية.	
تحسين قابلية التشغيل لدى الشباب والملاءمة مع سوق الشغل • الأخذ بعين الاعتبار تطور تنظيم العمل ومهن المستقبل؛ • تنمية القدرة على تعدد المهارات، وعلى المرونة المهنية.	
تشجيع الانفتاح على دول العالم • تنمية سياسة إرادية للشراكة والتعاون وتبادل الخبرات والتجارب مع: - الدول الأوروبية والولايات المتحدة الأمريكية و؛ - بلدان العالم العربي؛ - الدول الإفريقية؛ - علاوة على مواصلة الانفتاح على بلدان آسيا وأمريكا اللاتينية.	

III. توفير الشروط اللازمة لإعادة بناء التكوين المهني

- تأهيل القطاعات المكونة المكلفة بالتكوين المهني، بهدف إدخال تغييرات، ومن ثم، تحقيق انخراطها في التحولات التي ستتمخض عن إعادة بناء التكوين المهني؛
- تفعيل دور الجهات في تطوير التكوين المهني في تطوير التكوين المهني، عبر نقل الاختصاصات والموارد البشرية والمالية الضرورية؛
- الانتقال الفعلي إلى مرحلة أكثر تقدماً في مسار التعاون والشراكة مع النسيج الاقتصادي، في إطار علاقة تقوم على منطق «رابع-رابع»؛
- ربط سياسات التكوين بسياسات التشغيل، وإرساء سياسة للدعم الاجتماعي لفائدة الشباب المنقطعين عن الدراسة، ولتنهم بدون تأهيل مهني؛
- تحيين الإطار القانوني للتكوين المهني.

لا بد من القول إنَّ الطموح الذي يشكل روح هذا التقرير، والمتمثل في إعادة بناء التكوين المهني، يجب ألا يحجب ضرورة الوعي بالصعوبات التي يمكن أن تُلاحق تفعيل التغيير المنشود؛ وهو ما يستدعي استحضار المبادئ التالية في عملية التنفيذ:

1. تفعيل التدريب للتغيير

يوصي المجلس الأعلى للتربية والتكوين والبحث العلمي، بتنفيذ هذا المشروع الإصلاحي على مراحل، على نحو يأخذ بعين الاعتبار الإكراهات المتعلقة بالتفعيل، وجعل التجريب قبل التعميم، مبدأً أساسياً.

وتشكل العمليات والتدابير التالية، معالم بارزة، يمكن تقسيمها حسب المديين القصير والمتوسط، كما يلي:

1. على المدى القصير جداً (بمناوبة مرحلة انتقالية):

- تحقيق تماسك متين بين مختلف المتدخلين في التكوين المهني (الدولة؛ الجهة؛ المهنيون؛ النقابات؛ المدربون قيد التدريب والتأهيل؛ أسرار المتعلمين...)، قصد تجاوز أوجه القصور المرتبطة بالحكمة ومهندسة التكوين بالقطاعين العمومي والخاص على السواء؛
- نقل الرؤية المتضمنة في هذا التقرير إلى مختلف الأطراف المعنية، وإلى مكونات المجتمع كافة، عبر استعمال جميع وسائل التواصل المتوفرة. فمن المفيد التأكد من استيعاب جميع المعنيين للتغيير المنشود، وحفز رغبتهم فيه، وذلك من أجل حُسن تملكه من قبلهم، ومشاركتهم الفاعلة في تحقيقه؛
- وضع برنامج للتنفيذ، كفيل بتحديد الأولويات، وترتيب جدولة زمنية للإنجاز، وإعداد ميزانية توقعية.

2. على المدى القريب:

- إطلاق مراجعة تدريجية للإطار القانوني الضروري لتنظيم وهيكلية التكوين المهني، كما هو مقترح في هذا التقرير؛
- الشروع في تنفيذ عملية إعادة الهندسة البيداغوجية المقترحة؛
- تخطيط العمليات الرامية إلى التأهيل في الكفايات اللغوية، والتمكن من تكنولوجيا الإعلام والاتصال، والكفايات الحياتية؛
- إطلاق برامج تقوية قدرات الفاعلين: أساتذة مكلفون بالتكوين؛ مديرون؛ مكلفون بالتوجيه....

3. على المدى المتوسط:

- أجراً الهندسة الجديدة للمسارات المهنية كما يلي:
 - إدراج الاستئناس بالأنشطة والأعمال الفنية والتطبيقية في التعليم الابتدائي؛
 - تعميم البُعد التكويني التطبيقي والميداني في التعلّمات بالإعدادي؛
 - إرساء المسارات المهنية، تدريجياً، بالتعليم الثانوي التأهيلي؛
 - إقامة المسارات المهنية والمهنة بالتعليم العالي؛
- استكمال إرساء نظام التوجيه التربوي والمهني؛
- تطبيق النموذج البيداغوجي بعد تجديده، على صعيد مجموع المسارات المهنية والمهنة بالمنظومة التربوية؛
- الأجرأة الفعلية لنظام الحكامة المقترح في هذا التقرير.

II. نهج تشاركي متعدد الفاعلين

يتعلق الأمر هنا بتشجيع نهج تشاركي متعدد الفاعلين، ينخرط فيه جميع المتدخلين (قطاعات حكومية؛ متدخلون عموميون وخواص في التكوين المهني؛ مقاولات؛ جهات، الخ). وسيكون على الفاعلين المذكورين العمل على تحديد الأجهزة التشاركية التي بمقدورها تعبئة الجهات والأطراف المحلية المعنية، وذلك في إطار سياسة لامركزية. وستمكن هذه المقاربة من تقييم مساهمات الفاعلين، وإحصائهم وقياس المجهودات المتبقي بذلها من أجل بلوغ الأهداف المحددة في هذا التقرير.

III. التقييم المنتظم لمسار الإصلاح

يوصي المجلس بهذا الخصوص، ببلورة مؤشرات ولوحات للقيادة، تكون كفيلة بتتبع سيرورish إعادة البناء المقترحة، وبقياس مدى التقدم المحرز، وتحديد العوائق المحتملة، من أجل اقتراح العمليات التصحيحية التي يستلزمها الأمر. وسيساهم المجلس، في إطار مهامه الدستورية، في تقييم تنفيذ هذا الورش الحاسم.

الملاحق

الملحق 1 : مقتطفات من الخطاب الملكية حول التكوين المهني

خطاب جلالة الملك إلى الأمة بمناسبة الذكرى الخامسة والستين

لثورة الملك والشعب

2018

(...)

من أجل التصدي للإشكالية المزمنة، للملاءمة بين التكوين والتشغيل، والتخفيف من البطالة، ندعو الحكومة والفاعلين لاتخاذ مجموعة من التدابير، في أقرب الآجال، تهدف على الخصوص إلى:

(...)

ثانيا: إعطاء الأسبقية للتخصصات التي توفر الشغل، واعتماد نظام ناجع للتوجيه المبكر، سنتين أو ثلاث سنوات قبل البكالوريا، لمساعدة التلاميذ على الاختيار، حسب مؤهلاتهم وميولاتهم، بين التوجه للشعب الجامعية أو للتكوين المهني.

وبموازاة ذلك، ندعولاعتماد اتفاقية إطار بين الحكومة والقطاع الخاص، لإعطاء دفعة قوية في مجال إعادة تأهيل الطلبة الذين يغادرون الدراسة دون شواهد، بما يتيح لهم الفرص من جديد، لتسهيل اندماجهم في الحياة المهنية والاجتماعية.

ثالثا: إعادة النظر بشكل شامل في تخصصات التكوين المهني لجعلها تستجيب لحاجيات المقاولات والقطاع العام، وتواكب التحولات التي تعرفها الصناعات والمهن، بما يتيح للخريجين فرصا أكبر للاندماج المهني.

لذا، يتعين إعطاء المزيد من العناية للتكوين المهني بكل مستوياته، وإطلاق جيل جديد من المراكز لتكوين وتأهيل الشباب، حسب متطلبات المرحلة، مع مراعاة خصوصيات وحاجيات كل جهة.

وسيساهم صندوق الحسن الثاني للتنمية الاقتصادية والاجتماعية في بناء وتجهيز مراكز جديدة للتكوين المهني، حسب المتطلبات المستجدة.

خطاب جلالة الملك إلى الأمة بمناسبة الذكرى 16 لعيد العرش

2015

(...)

بطبيعة الحال فإن بعض المواطنين لا يريدون التوجه للتكوين المهني لأنه في نظرهم ينقص من قيمتهم، وأنه لا يصلح إلا للمهن الصغيرة، بل يعتبرونه ملجأ لمن لم ينجحوا في دراستهم.

فعلينا أن نذهب إليهم لتغيير هذه النظرة السلبية، ونوضح لهم بأن الإنسان يمكن أن يرتقي وينجح في حياته دون الحصول على شهادة البكالوريا. كما علينا أن نعمل بكل واقعية من أجل إدماجهم في الدينامية التي يعرفها هذا القطاع.

فالمغاربة لا يريدون سوى الاطمئنان على مستقبل أبنائهم بأنهم يتلقون تكوينا يفتح لهم أبواب سوق الشغل.

وبما أن التكوين المهني قد أصبح اليوم هو قطب الرعي في كل القطاعات التنموية، فإنه ينبغي الانتقال من التعليم الأكاديمي التقليدي إلى تكوين مزدوج يضمن للشباب الحصول على عمل.

وفي هذا الإطار، يجب تعزيز معاهد التكوين في مختلف التخصصات، في التكنولوجيات الحديثة، وصناعة السيارات والطائرات، وفي المهن الطبية، والفلاحة والسياحة والبناء وغيرها.

وبموازاة ذلك يجب توفير تكوين مهني متجدد وعالي الجودة، ولا سيما في التخصصات التي تتطلب دراسات عليا.

خطاب جلالة الملك في افتتاح الدورة الأولى من السنة التشريعية الرابعة من الولاية التشريعية التاسعة 2014

(...)

في هذا الإطار، ندعو المجلس الأعلى للتربية والتكوين والبحث العلمي، لإعادة النظر في منظور ومضمون الإصلاح، وفي المقاربات المعتمدة، وخاصة من خلال الانكباب على القضايا الجوهرية، التي سبق أن حددناها، في خطاب 20 غشت للسنة الماضية.

ونخص بالذكر هنا، إيجاد حل لإشكالية لغات التدريس، وتجاوز الخلافات الإيديولوجية التي تعيق الإصلاح، واعتماد البرامج والمناهج الملائمة لمتطلبات التنمية وسوق الشغل.

كما ينبغي إعطاء كامل العناية للتكوين المهني، ولإتقان اللغات الأجنبية، لتأهيل الخريجين لمواكبة التقدم التقني، والانخراط في المهن الجديدة للمغرب.

خطاب جلالة الملك إلى الأمة بمناسبة الذكرى الستين لثورة الملك والشعب 2013

(...)

إن قطاع التعليم يواجه عدة صعوبات ومشاكل، خاصة بسبب اعتماد بعض البرامج والمناهج التعليمية، التي لا تتلاءم مع متطلبات سوق الشغل.

فضلا عن الاختلالات الناجمة عن تغيير لغة التدريس في المواد العلمية، من العربية في المستوى الابتدائي والثانوي، إلى بعض اللغات الأجنبية، في التخصصات التقنية والتعليم العالي. وهو ما يقتضي تأهيل التلميذ أو الطالب، على المستوى اللغوي، لتسهيل متابعته للتكوين الذي يتلقاه.

غير أن ما يبعث على الارتياح، ما تم تحقيقه من نتائج إيجابية في ميادين التكوين المهني والتقني والصناعة التقليدية. وهي مجالات توفرت تكويننا متخصصا، سواء للحاصلين على شهادة البكالوريا أو الذين لم يحصلوا عليها، وذلك على مدى سنتين أو أربع سنوات، يخول لحاملي الشهادات فرصا أوفر للتولوج المباشر والسريع للشغل، والاندماج في الحياة المهنية. وذلك مقارنة بخريجي بعض المسالك الجامعية، التي رغم الجهود المحمودة التي تبذلها أطرها، لا ينبغي أن تشكل مصنعا لتخريج العاطلين، لاسيما في بعض التخصصات المتجاوزة.

كما ينبغي تعزيز هذا التكوين بحسن استثمار الميزة التي يتحلى بها المواطن المغربي، وهي ميوله الطبيعي للانفتاح، وحبه للتعرف على الثقافات واللغات الأجنبية. وذلك من خلال تشجيعه على تعلمها وإتقانها، إلى جانب اللغات الرسمية التي ينص عليها الدستور. لاستكمال تأهيله وصقل معارفه، وتمكينه من العمل في المهن الجديدة للمغرب، التي تعرف خصاها كبيرا في اليد العاملة المؤهلة، كصناعة السيارات، ومراكز الاستقبال وتلك المرتبطة بصناعة الطائرات وغيرها.

وعلى غرار هذه المهن والخدمات، والمدارس والمعاهد العليا للتدبير والتسيير والهندسة، فإنه يتعين إيلاء المزيد من الدعم والتشجيع لقطاع التكوين المهني، ورد الاعتبار للحرف اليدوية والمهن التقنية، بمفهومها الشامل، والاعتزاز بممارستها وإتقانها، عملا بجوهر حديث جدنا المصطفى عليه الصلاة والسلام: «ما أكل أحد قط طعاما خيرا من أن يأكل من عمل يده». وكذا اعتبارا للمكانة المتميزة التي أصبحت تحتلها في سوق الشغل، كمصدر هام للرزق والعيش الكريم.

وهو ما جعل العديد من الأوروبيين، يتوافدون على المغرب للعمل في هذا القطاع الواعد، بل أصبحوا ينافسون اليد العاملة المغربية في هذه المهن.

الملحق 2: مقتطفات من الرؤية الاستراتيجية للإصلاح 2015-2030 تتعلق بالتكوين المهني

الرافعة الأولى: تحقيق المساواة في ولوج التربية والتكوين

[...]

7. تقوية دور «مدرسة الفرصة الثانية» في إعادة إدماج اليافعين والشباب، إما في التعليم النظامي أو التكوين المهني، أو إعدادهم للاندماج السوسيو مهني.

الرافعة الخامسة: تمكين المتعلمين من استدامة التعلم وبناء المشروع الشخصي والاندماج

15. على المديين القريب والمتوسط، يتم توسيع عرض التكوين المهني، وهو ما يستدعي:

- الاستمرار في الرفع من الطاقة الاستيعابية للتكوين المهني بإحداث مؤسسات جديدة وإعادة هيكلة المؤسسات الحالية المحتاجة إلى ذلك، بما يضمن حسن استعمال مرافقها، وعقلنة مواردها؛
- تقوية الجسور بين التكوين المهني والنسيج الاقتصادي، وبين التكوين المهني والجامعة، وتجديد التكوينات وتنويعها وملاءمتها، بانتظام، مع تطور المهن ومستجداتها؛
- تشجيع المقاولات والجمعيات والمجموعات المهنية على توفير التكوين المهني داخل مؤسساتها؛
- استثمار مختلف إمكانات التكوين المتوافرة لدى جمعيات المجتمع المدني ودعمها؛
- تعزيز التكوين المهني جهويا، وبالأوساط القروية والمناطق النائية، وتوسيع التكوين عبر الوحدات المتنقلة مع تطويره المنتظم؛
- إعادة تنظيم وهيكلية التكوين بالتدرج المهني، على المدى المتوسط، من خلال العمل على توسيعه أساسا بالأوساط القروية، وجعل برامجه تستجيب لحاجاتها وخصوصياتها، مع تركيزها على الحرف اليدوية؛
- إحداث مسارات للتعليم المهني ينطلق من الإعدادي، يمكّن المتعلمين الراغبين في ذلك، وذوي الميول، من التوجيه نحو مسلك مهني بالثانوي التأهيلي، يتوّج بكالوريا مهنية؛
- الرفع التدريجي من فرص التكوين بالتناوب في إطار التمرس المهني بالمقاولات الصغرى والمتوسطة، بشراكة مع الفاعلين الاقتصاديين والاجتماعيين؛
- الاهتمام بتطوير المهارات الذهنية واليدوية والفنية وتنمية الإبداع والابتكار في المناهج التعليمية، من أجل الاكتشاف المبكر للميولات المهنية؛
- تطوير التكوين المهني التأهيلي الموجه لخريجي الجامعات وحاملي الشهادات العليا والباحثين عن الشغل، بشراكة مع مؤسسات التعليم العالي والجامعي، وتوسيع عرضه التكويني، مع العمل على مأسسته وتوفير الموارد اللازمة لإنجاحه؛
- تشجيع التكوينات الموجهة للأشخاص في وضعية إعاقة أو في وضعية صعبة أو وضيعات خاصة، وتمكينهم من الحصول على تكوين جيد يضمن لهم الاندماج السوسيو-اقتصادي.

الرافعة التاسعة: تجديد مهن التدريس والتكوين والتدبير: أسبقية أولى للرفع من الجودة

[...]

45. فيما يتعلق بالمكونين:

- تحديد مهام مكون التكوين المهني ووظائفه التي تهم التكوين، والتأطير، والتقييم المرحلي لمكتسبات المتدربين، ولمهام التواصل مع المقاولات وغيرها.

54. يتم ولوج مهنة مكون في مؤسسات التكوين المهني، في اعتبار لما يلي:

- التوفر على رصيد من التجربة المهنية، وعلى القدرات والمؤهلات للتكيف مع متطلبات المهن والتكوينات الجديدة؛
 - الاستفادة من تكوين أساس مهنين، يشمل الجوانب البيداغوجية والمنهجية، ويعزز الجوانب ذات الصلة بالتخصص المهني، بتنسيق مع المقاولات، أو بتعاون مع الجامعات والمؤسسات العليا لتكوين الأطر.
- يتم هذا التكوين في مراكز متخصصة يتم تعميمها على صعيد مختلف الجهات، تضطلع بتقييم حصيلة الكفايات المكتسبة، وتزويد المكونين بتكوين أساس متين، يشمل الجوانب البيداغوجية والمنهجية والجوانب ذات الصلة بالتخصص المهني، كما تضطلع بمهام التنمية المهنية والتكوين المستمر.

تدبير المسار المهني

59. يتم، على المدى المتوسط، بالتدريج، اعتماد تدبير جهوي للكفاءات البشرية في انسجام مع النهج اللامركز لمنظومة التربية والتكوين، ومع توجهات الجهوية المتقدمة،

الرافعة العاشرة: هيكلية أكثر انسجاماً ومرونة لمكونات المدرسة وأطوارها

[...]

65. يقترح المجلس تنظيم هيكلية المدرسة المغربية، في استحضار وملاءمة لمقتضيات الميثاق ذات الصلة، كما يلي:

...

- إرساء روابط عضوية بين التعليم المدرسي والتكوين المهني، ودمجهما في تنظيم بيداغوجي منسجم ومتناغم، مع تعزيز سيرورة الدمج هاته بآليات كفيلة بتوفير شروط إنجاحه، من حيث التخطيط، والتوجيه، والهندسة البيداغوجية.

الرافعة الحادية عشر: مؤسسة الجسور بين مختلف أطوار وأنواع التربية والتكوين

[...]

- تطوير نظام التوجيه والممرات بين مختلف قطاعات التربية والتكوين، لاسيما بين:
 - التعليم المدرسي والتكوين المهني، لضمان تكافؤ الفرص، وتقوية التنافسية، وتعزيز العدالة الاجتماعية، والإسهام الجيد في معالجة معضلات: الهدر، والانقطاع، والتكرار؛

[...]

- التعليم العالي والتكوين المهني ومؤسسات البحث، على مستوى التكوينات ومعادلة الشهادات على أساس معايير علمية ودفاتر احتمالات محددة؛

[...]

- تجسير العلاقات بين الجامعة والتكوين المهني ومؤسسات البحث.
- توطيد نظام البكالوريا المهنية في التعليم العام، وتوسيع الإقبال على الإجازة المهنية في التعليم العالي، مع وضع وحدات خاصة بالتكوينات الجديدة، واستحضار التكوينات القطاعية في المسارات التكوينية المتخصصة.
- إرساء نظام لمعادلة الشهادات المهنية المحصل عليها في التكوينات غير الجامعية، وتخويل حاملها فرص متابعة تكوينهم في التعليم العالي، على أساس معايير علمية ودفاتر احتمالات محددة.

[...]

الرافعة الثانية عشرة: تطوير نموذج بيداغوجي قوامه التنوع والانفتاح والنجاعة والابتكار

أ. الوظائف المرجعية والمعرفية لأطوار التربية والتكوين:

[...]

- بالنسبة للتكوين المهني:
- تثمين التكوين المهني، والتوسيع المستمر لطاقتة الاستيعابية، والاعتراف بدوره باعتباره مشتتاً للمهارات الفردية الكفيلة بالاستجابة لمتطلبات النمو التنافسي للاقتصاد بصفة عامة، ولحاجات المقاولات وسوق الشغل على وجه التحديد

ح. التوجيه المدرسي والمهني والإرشاد الجامعي:

[...]

- منح التوجيه التربوي أدواراً جديدة تمكنه من القيام بمهام الدعم البيداغوجي المستدام، بالاعتماد المبكر على التوجيه، لمصاحبة المتعلم في بلورة مشروعه الشخصي، وتعزيز التربية على الاختيار؛

الرافعة الثالثة عشرة: التمكن من اللغات المدرسة وتنويع لغات التدريس

[...]

و. التكوين المهني:

- إدراج التكوين باللغة الإنجليزية في تخصصات ووحدات التكوين المهني، إلى جانب اللغات المعتمدة في التكوين.

الرافعة السادسة عشرة: ملائمة التعلّمات والتكوينات مع حاجات البلاد، ومهن المستقبل، والتمكين من الاندماج

96. يستلزم تحقيق الأهداف المرتبطة بهذه الرافعة ما يلي:

أ. بالنسبة لمنظومة التربية والتكوين والبحث العلمي:

[...]

- تطوير مسالك تعليمية للتكوين بالتناوب بين مؤسسات التكوين المهني والمقاولات، في إطار المزاوجة بين التأهيل النظري والعملي الميداني، بهدف تحسين كفايات العمل والفعل، وتكوين مواطنين (ات) منفتحين (ات) على المحيط الاجتماعي والاقتصادي والسياسي، ذوي (ذوات) حافزية للانخراط في تنميته وتطويره؛
- الرفع من جودة التكوينات في مجال الكفايات اللغوية والثقافية الأساسية، بهدف تيسير إدماج الخريجين في سوق الشغل، ولاسيما في إطار المهن الدولية للمغرب؛
- تأمين تنسيق دائم وأقوى بين مختلف قطاعات التكوين، وخصوصاً القطاعات المعنية بالتكوين والتأهيل من أجل الشغل،

الملحق 3 : تنظيم التكوين المهني

أولاً: مجالات التكوين المهني

يشمل التكوين المهني التكوين الأساس والتكوين أثناء العمل.

يوجه التكوين الأساسي للشباب، من أجل تمكينهم من اكتساب تأهيل أولي، يسمح بإدماجهم في الحياة العملية، وينظم هذا التكوين في أربع مستويات وحسب أنماط مختلفة وهي: التكوين داخل المؤسسات والتكوين بالتمرس المهني، والتكوين بالتدرج المهني.

1.1. تنظيم التكوين المهني الأساسي:

يلج التكوين المهني الأساسي الشابات والشباب الذين لا يقل عمرهم عن 15 سنة، والمستوفين للشروط النظامية (المستوى الدراسي والسن) حسب مستويات التكوين المرغوب فيها.

وينظم التكوين المهني الأساسي في أربع مستويات: التدرج المهني، التخصص، التأهيل، التقني والتقني المتخصص:

- التدرج المهني: مفتوح في وجه الأشخاص الذين يتوفرون على حد أدنى من القراءة والكتابة؛
- مستوى التخصص: يتم ولوجه عن طريق مباراة للمرشحين المتوفرين على مستوى دراسي، لا يقل عن السادسة ابتدائي؛
- مستوى التأهيل: يتم ولوجه عن طريق مباراة، من قبل المرشحين المتوفرين على مستوى دراسي لا يقل عن السنة الثالثة من التعليم الإعدادي، أو عن طريق ممرات بالنسبة للحاصلين على شهادة التخصص المهني، وفق الشروط المعمول بها في نظام الممرات الخاصة بالتكوين المهني؛
- مستوى التقني: يتم ولوجه عن طريق مباراة من قبل المرشحين المتوفرين على مستوى دراسي لا يقل عن السنة الختامية من سلك البكالوريا، أو الحاصلين على شهادة التأهيل، وفق الشروط المعمول بها في نظام الممرات الخاصة بالتكوين المهني؛
- مستوى التقني المتخصص: يتم ولوجه عن طريق مباراة، من قبل المرشحين الحاصلين على شهادة البكالوريا، أو الحاصلين على شهادة التقني، وفق الشروط المعمول بها في نظام الممرات الخاصة بالتكوين المهني.

1.2. أنماط التكوين المهني الأساس

- التكوين داخل المؤسسات:

ينظم هذا التكوين، أساساً، داخل مؤسسات التكوين، بالقطاعات العمومي والخاص، مع فترة تدريبية تتراوح بين شهر وشهرين في السنة بالمقابلة. ويبقى هذا النمط من التكوين من حيث أعداد المتدربين، النمط الغالب.

- التكوين بالتمرس المهني:

يتم التمرس المهني، المحدث بموجب القانون رقم 96.36، بنسبة 50 % على الأقل من مدته الإجمالية داخل المقابلة، وبنسبة الثلث على الأقل من هذه المدة بمؤسسة التكوين المهني.

يؤطر المتمرس داخل المقابلة، مصاحب تعيينه المقابلة لهذا الغرض.

وتخضع علاقة المتمرس بصاحب المقابلة لعقد يبرم بينهما. خلال مدة التكوين داخل المقابلة يكون المتمرس مؤمّناً من طرف مؤسسة التكوين المسجل بها، حيث يحتفظ بصفة متدرب.

• التكوين بالتدرج المهني:

ينظم التكوين بالتدرج المهني، المحدث بموجب القانون 00.12، بنسبة 80 % على الأقل من مدته الإجمالية بالمقابلة، وبنسبة 10 % على الأقل من هذه المدة بمركز التكوين.

ينظم التكوين العام والتكنولوجي بمركز التكوين، في حين يتم التكوين التطبيقي بالمقابلة.

يستهدف هذا النمط من التكوين، أساسا، الشباب الذين لا يتوفرون بالضرورة على الشروط المطلوبة لولوج التكوين المهني (المستوى الدراسي والسن المطلوبة)، وذلك بهدف تمكينهم من الحصول على الكفايات الضرورية لممارسة نشاط مهني. كما.

يساهم هذا النمط في الحفاظ على بعض حرف الصناعة التقليدية من الانقراض، وتمكين الشباب القروي من تكوين يتلاءم مع خصوصيات الوسط القروي.

تخضع علاقة التكوين بالتدرج المهني، لعقد يبرم بين المتدرب وأولي أمره، والمقابلة. وطيلة مدة تكوينه بالمقابلة، يقوم بتأطيره مؤطر للتدرج المهني يتم تعيينه من طرف هذه الأخيرة لهذا الغرض.

ثانيا: القطاعات المكونة

1. القطاعات العمومية

1.1. مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل:

مؤسسة عمومية تم إحداثها سنة 1974 ، تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلالية، ويلعب مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل دورا مركزيا في عملية التكوين الأساسي، كما يعتبر أساسيا لتنفيذ السياسة الحكومية في هذا المجال. تعددت مجالات تدخل المكتب تدريجيا، لتشمل أغلب القطاعات الاقتصادية. ويتوفر أيضا على شبكة هامة من مؤسسات التكوين بمختلف جهات المملكة.

2. الوزارات المكلفة بالفلاحة والصناعة التقليدية والصيد البحري والسياحة والصحة والتجهيز والشباب والتعمير والطاقة والمعادن:

توفر تكوينا في القطاعات التابعة لها، وفي مجالات اختصاصاتها.

3. مؤسسات التكوين المهني الخاص

يضطلع القطاع الخاص للتكوين المهني بدور شريك للدولة في مجال التكوين المهني، ويكرس صفة «خدمة عمومية» . يساهم من خلال ذلك، إلى جانب الدولة، في مهمة تنظيم التكوين المهني، ويشمل تدخل القطاع الخاص مجال التكوين المهني الأساسي، وكذا التكوين أثناء العمل، كما يغطي مجموع مستويات التكوين ومختلف أنماطه.

تخضع مؤسسات التكوين المهني الخاص، إلى ترخيص مسبق من طرف الإدارة، من أجل الفتح والاستغلال. كما تخضع للشروط والمقتضيات الجاري بها العمل من أجل منح الشهادات والدبلومات.

يمكن التمييز بين مؤسسات التكوين المهني الخاص المعتمدة، والمؤسسات غير المعتمدة.

يُسمح لمؤسسات التكوين المهني الخاص المعتمدة، بتنظيم امتحانات لفائدة المتدربين المسجلين بها، تتوج بدبلومات معترف بها من طرف الدولة.

وتجدر الإشارة إلى أن الاعتماد، يمنح لمدة لا تتجاوز خمس سنوات لمؤسسات التكوين المهني الخاص.

4. هيئات ومتدخلون آخرون

يساهم في تنظيم التكوين المهني متدخلون آخرون، وهم:

- مؤسسة محمد الخامس للتضامن؛
- مؤسسة محمد السادس لإعادة إدماج السجناء؛
- المقاولات؛
- المنظمات غير الحكومية؛
- الغرف المهنية؛
- الجمعيات المهنية.

المصدر: تقرير الأنشطة، قطاع التكوين المهني، 2016

الملحق 4 : جداول إحصائية تفصيلية وتشخيصات تكميلية

المصدر: قطاع التكوين المهني، 2017-2018

جدول رقم 6 : عدد المتدربين (2017-2018) والخريجين (2017) حسب قطاع التكوين والقطاع المكون*

قطاع التكوين		القطاع العام		القطاع الخاص		المجموع	
المتدربون	الخريجون	المتدربون	الخريجون	المتدربون	الخريجون	المتدربون	الخريجون
84069	24796	16315	7647				
2235	622					2235	622
4794	1803					4794	1803
4068	1394	1697	1279			5765	2673
2566	799	42				2608	799
2558	742	1301	489			3859	1231
14806	8944	20				14826	8944
51932	21652	1113	428			53045	22080
795	122					795	122
825	259	20087	16910			20912	17169
1151	389					1151	389
177	53	6	7			183	60
			5				5
30307	13615	4470	2227			34777	15842
82227	37412	647	340			82874	37752
1864	788					1864	788
201	65	20846	7386			21047	7451
677	333					677	333
243	64	6258				243	64
9751	5964		1020			12285	6984
22338	7268	2534	2882			28596	10150
2181	841	1028	423			3209	1264
319765	127925	76364	41043			396129	168968

*التكوين داخل المؤسسات والتكوين بالتدريس المهني

جدول رقم 7 : عدد المتدربين (2017-2018) حسب الجهة والإقليم ومستوى التكوين

الجهة / الإقليم	تقني متخصص	تقني	التأهيل	التخصص	المجموع
بني ملال- خنيفرة	8552	7250	6171	3674	25647
إقليم: أزيلال	381	312	450	282	1425
إقليم: بني ملال	3552	2444	1607	1099	8702
إقليم: الفقيه بن صالح	506	433	1079	588	2606
إقليم: خنيفرة	836	973	854	520	3183
إقليم: خربكة	3277	3088	2181	1185	9731

11786	2403	2427	3061	3895	درعة-تافيلاالت
5822	1002	993	1576	2251	إقليم: الراشيدية
937	313	317	173	134	إقليم: ميدلت
2968	624	531	889	924	إقليم: ورزازات
1198	340	335	293	230	إقليم: تنغير
861	124	251	130	356	إقليم: زاكورة
1315	100	249	532	434	الداخلة-واد الذهب
1315	100	249	532	434	إقليم: واد الذهب
44312	6243	9584	12470	16015	فاس-مكناس
19348	2404	3053	5446	8445	عمالة: فاس
13678	1893	2764	4060	4961	عمالة: مكناس
538	130	236	82	90	إقليم: بولمان
1167	377	426	255	109	إقليم: الحاجب
1503	171	271	421	640	إقليم: إفران
2908	387	999	826	696	إقليم: سفرو
1561	297	805	184	275	إقليم: تاوانات
3609	584	1030	1196	799	إقليم: تازة
99922	8612	17416	31829	42065	الدار البيضاء الكبرى-سطات
6986	250	655	1925	4156	عمالة: مقاطعات عين الشق
15712	707	2263	5601	7141	عمالة: مقاطعات عين السبع -الحي المحمدي
2711	234	200	150	2127	عمالة: مقاطعات بن مسيك
13920	264	1549	5477	6630	عمالة: مقاطعات الدار البيضاء-أنفا
6815	762	1083	1534	3436	عمالة: مقاطعات الحي الحسني
6822	709	2006	2200	1907	عمالة: مقاطعات مولاي رشيد
7407	811	1494	2408	2694	عمالة: مقاطعات سيدي البرنوصي
6646	415	836	2467	2928	عمالة: مقاطعات الفداء-مرس السلطان
7291	854	1567	2021	2849	عمالة: المحمدية
2505	543	684	704	574	إقليم: بن سليمان
4047	825	874	890	1458	إقليم: برشيد
8814	902	1558	3638	2716	إقليم: الجديدة
542	36	247	153	106	إقليم: مديونة
1479			459	1020	إقليم: النواصر
7404	1011	2041	2080	2272	إقليم: سطات
821	289	359	122	51	إقليم: سيدي بنور
5922	1239	1246	2315	1122	كلميم-واد نون
368	124	78	108	58	إقليم: أسا
2874	675	609	1071	519	إقليم: كلميم

1258	201	327	439	291	إقليم:سيدي إفني
1422	239	232	697	254	إقليم: طانطان
6306	842	1147	1910	2407	العيون-الساقية الحمراء
5195	686	871	1561	2077	عمالة:العيون
397	85	99	120	93	إقليم:بوالجدور
714	71	177	229	237	إقليم:السمارة
40124	3803	9123	12319	14879	مراكش-اسفي
24624	1828	4278	7872	10646	عمالة:مراكش
300	33	134	60	73	إقليم:شيشاوة
684	230	404	50		إقليم:الحوز
1561	191	445	456	469	إقليم:الرحامنة
2013	304	544	657	508	إقليم:الصويرة
1834	278	607	371	578	إقليم : قلعة السراغنة
7575	758	1876	2557	2384	إقليم : اسفي
1533	181	835	296	221	إقليم: اليوسفية
27994	6443	7401	6353	7797	الجهة الشرقية
12667	2280	2620	3030	4737	عمالة :وجدة أنجاد
4115	1003	1326	856	930	إقليم: بركان
1082	251	381	344	106	إقليم:فكباك
1568	457	578	252	281	إقليم: كرسيف
990	261	352	228	149	إقليم:جرادة
5260	1660	1446	1057	1097	إقليم:الناظور
2312	531	698	586	497	إقليم:تاويرت
71850	10217	14605	15541	31487	الرباط-سلا-القنيطرة
19751	1249	2379	4309	11814	عمالة:الرباط
16695	1947	2919	4142	7687	عمالة:سلا
7928	1137	1344	1963	3484	عمالة:الصخيرات-تمارة
13118	2652	3319	2716	4431	إقليم:القنيطرة
6032	1111	1715	1159	2047	إقليم:الخميسات
5308	1074	1911	835	1488	إقليم:سيدي قاسم
3018	1047	1018	417	536	إقليم:سيدي سليمان
27980	4561	5944	9036	8439	سوس-ماسة
15507	1341	2756	5835	5575	عمالة:أكادير ادا اوتانان
3917	981	838	1110	988	عمالة: انزكان ايت ماول
849	405	245	138	61	إقليم : الشوكة ايت باها
4572	1110	1113	1253	1096	إقليم:تارودانت
2367	577	700	482	608	إقليم:طاطا
768	147	292	218	111	إقليم:تزنيت
32971	5972	7493	8907	10599	طنجة-تطوان-الحسيمة

14935	1981	2764	4271	5919	عمالة : طنجة-أصيلة
2113	358	674	511	570	إقليم : الحسيمة
1054	298	360	226	170	إقليم : شفشاون
4074	1272	1366	611	825	إقليم : العرائش
2537	543	521	1061	412	إقليم : المضيق الفنيدق
1323	319	402	267	335	إقليم : وزان
6935	1201	1406	1960	2368	إقليم : تطوان
396129	54109	82806	111523	147691	المجموع العام

* التكوين داخل المؤسسات والتكوين بالتمرس المهني بالقطاع العام والخاص.

جدول رقم 8 : تطور أعداد المتدربين حسب المستوى (2017-2018)*

2014/2013		2015/2014		2016/2015		2017/2016		2018/2017		مستوى التكوين
المجموع	السنة الأولى	المجموع	السنة الأولى	المجموع	السنة الأولى	المجموع	السنة الأولى	المجموع	السنة الأولى	
36223	35252	43075	41982	45814	45032	51032	50245	54109	53159	التخصص
69424	53282	74730	57282	80009	62441	79397	61535	82806	63270	التأهيل
108634	65500	122233	74582	125908	75058	118430	69396	111523	63525	تقني
105305	62000	119634	68372	137054	79399	142999	82271	147691	81566	تقني متخصص
319586	216034	359672	242218	388785	261930	391858	263447	396129	261520	المجموع

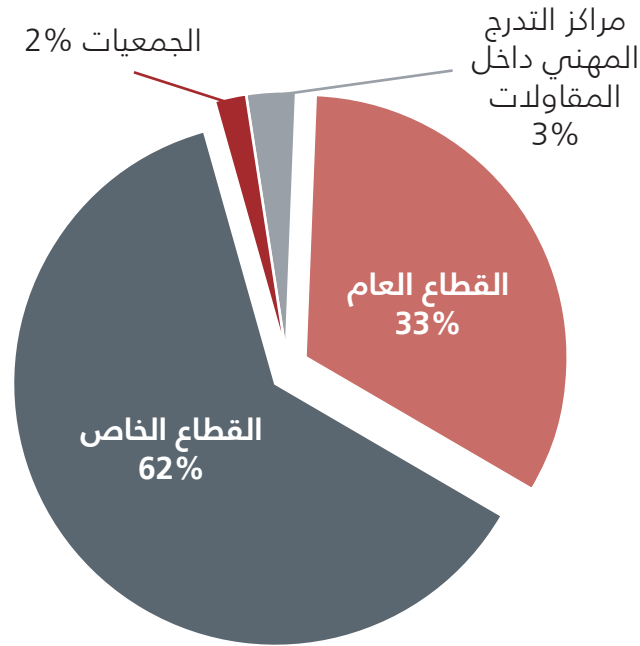
* التكوين داخل المؤسسات والتكوين بالتمرس المهني ، القطاع العام والخاص.

جدول رقم 9 : تطور أعداد الخريجين حسب المستوى (2017)

2011		2012		2013		2016		2017		مستوى التكوين
القطاع الخاص	القطاع العام	القطاع الخاص	القطاع العام	القطاع الخاص	القطاع العام	القطاع الخاص	القطاع العام	القطاع الخاص	القطاع العام	
11 171	14 374	10 824	17 392	11 377	19 143	12 456	21 189	14 236	23 100	التخصص
8 190	28 199	7 634	27 991	7 142	29 307	7 512	31 901	7 833	33 300	التأهيل
12 270	26 110	10 860	27 339	10 193	30 791	9 627	34 956	9 038	33 158	تقني
8 773	24 489	9 393	29 029	9 434	34 233	9 112	38 186	9 936	38 367	تقني متخصص
40 404	93 172	38 711	101 751	38 146	113 474	38 707	126 232	41 043	127 925	المجموع

* التكوين داخل المؤسسات والتكوين بالتمرس المهني ، القطاع العام والخاص.

مبيان رقم 13 : توزيع مؤسسات التكوين المهني حسب القطاعات المكونة



- عرفت مؤسسات التكوين المهني التابعة للقطاعات الوزارية تراجعاً؛ حيث انتقل عددها من 291 مؤسسة إلى 201. ورغم هذا الانخفاض، فقد بذلت هذه القطاعات مجهودات ملحوظة، تمثلت في الاستخدام الأمثل للبنيات التحتية؛ مما سمح باستقبال 9500 مسجلاً إضافياً بهذه المؤسسات.
- فيما يخص المؤسسات التابعة لمكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل: تضاعف عددها، منتقلاً من 185 إلى 341، وهو ما يجليه التزايد الملحوظ الذي عرفه عدد التسجيلات الإضافية التي بلغت، سنة 2018، 247500 متدرباً بالمقارنة مع سنة 2000.
- بالنسبة لمؤسسات التكوين المهني التابعة للقطاع الخاص: رغم كونها عرفت تراجعاً في أعدادها منذ سنة 2007، لتستقر في حوالي 1330 مؤسسة، إلا أنها تمكن من استقبال 18200 مسجلاً إضافياً خلال هذه الفترة.
- يتبين أن عدد مؤسسات التكوين المهني لا يعكس طاقتها الاستيعابية الحقيقية، اعتباراً للتفاوتات المهمة في حجم هذه المؤسسات؛ طاقة تظل ضعيفة، خصوصاً بالنسبة لمؤسسات التكوين المهني الخاص.
- بالنسبة لعدد المقاعد البيداغوجية المتاحة من طرف مؤسسات التكوين المهني العمومي: تضاعف ثلاث مرات منذ سنة 2006، منتقلاً من 90000 مقعد، إلى 307200 مقعد سنة 2015.
- يعتبر مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل، الفاعل الأساسي في تنامي عرض مؤسسات التكوين المهني: حققت مؤسساته التكوينية تزايداً من حيث المقاعد البيداغوجية، بلغ نسبة 370 %؛ مما يبرز تأثيره الإيجابي في هذا الشأن.

جدول رقم 10 : توزيع الأعداد حسب مستوى التكوين

نسبة التغيير	أعداد المسجلين		مستوى التكوين
	2018	2005	
%320	10 425	2 482	شهادة التدرج المهني
%50	70 678	46 980	التخصص
%61	91 633	55 994	التأهيل
%96	112 580	57 285	التقني
%366	147 691	31 663	التقني المتخصص
%122	433 007	194 404	المجموع

- تشير المؤشرات المتعلقة بالتكوين المهني، أن عدد المسجلين قد تضاعف منذ سنة 2005 بالنسبة لكل مستوى، مع تقدم ملحوظ بالنسبة لمستوى التقني المتخصص، وركود بالنسبة لمستوى التخصص.

جدول رقم 11 : توزيع عدد المتدربين والمتدربين حسب مستوى التكوين

نسبة الإدماج بعد 9 أشهر (2012)	أعداد الخريجين 2017	أعداد المسجلين 2016	المدة	شروط الولوج	مستوى التكوين
% 73,3	-	5 627	-	معرفة القراءة والكتابة	شهادة التدرج المهني
% 64,7	38 835	37 336	سنة أشهر	المستوى الأولي السادس	التخصص
% 61,7	38 037	41 133	سنة واحدة	المستوى الثالث إعدادي	التأهيل
% 58,2	38 328	42 196	سنتان	مستوى البكالوريا	التقني
% 57,9	38 422	48 303	سنتان	شهادة البكالوريا	التقني المتخصص
% 61,2	168 968	418 864			المجموع

- يوضح هذا الجدول أعلاه، توزيع المسجلين حسب مستويات التكوين وشروط ولوجها، ومدة التكوين بها، خلال سنة 2016، بالإضافة إلى عدد الخريجين، ونسبة الإدماج في سوق الشغل.

جدول رقم 12 : نسب الفتيات المتدربات حسب قطاعات التكوين موسم 2017-2018

القطاعات المكون	مجموع المسجلين	عدد الفتيات	نسبة الفتيات
الزراعة	8446	2132	25,2 %
الأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين	1237	1198	96,8 %
الصناعة التقليدية	10476	6387	61,0 %
غرف التجارة والصناعة والخدمات	242	21	8,7 %
مراكز التكوين بالتدرج الخاصة	57	29	50,9 %
مراكز التكوين بالتدرج داخل المقاولات	11443	6906	60,4 %
الطاقة والمعادن	237	83	35,0 %
التعاون الوطني	5510	1770	32,1 %
التجهيز	463	254	54,9 %
المؤسسات ذات التدبير المفوض	802	195	24,3 %
الداخلية	48	30	62,5 %
الشباب والرياضة	3787	3787	100,0 %
مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل	302583	95925	31,7 %
المنظمات غير الحكومية	5116	2308	45,1 %
الصيد البحري	1832	22	1,2 %
القطاع الخاص	76364	43647	57,2 %
السياحة	4275	1801	42,1 %
التعمير	89	62	69,7 %
المجموع	433007	166557	38,5 %

المصدر: قطاع التكوين المهني، 2017-2018

جدول رقم 13 : تطور نسبة الإقبال على مباريات الولوج حسب مستوى التكوين

2018-2017	2017-2016	2016-2015	2015-2014	2014-2013	2013-2012	2012-2011	
2,0	2,5	2,6	3,2	3,2	3,5	3,4	مستوى التقني المتخصص
1,7	2,4	2,7	3,1	3,1	3,1	3,4	مستوى التقني
1,9	2,2	2,1	2,2	1,9	1,7	1,8	مستوى التأهيل
0,5	1,0	1,1	1,1	1,1	0,8	0,8	مستوى التخصيص

المصدر: قطاع التكوين المهني، 2018.

جدول رقم 14 : عدد شُعب التكوين حسب المستوى (القطاع العمومي والخاص)

مستوى التكوين	القطاع العمومي	القطاع الخاص	المجموع*
التقني المتخصص	107	44	128
التقني	76	41	104
التأهيل	71	18	78
التخصص	28	4	30
المجموع	282	107	340
الشُعب التي توفرها القطاعات المكونة المختلفة تُحتسب مرة واحدة.			

- يعرف عدد شُعب التكوين ارتفاعاً من مستوى إلى آخر، حيث ينتقل من 28 شعبة بمستوى «التخصص»، إلى 107 بمستوى «التقني المتخصص».
- يتفاوت عدد الشُعب (التخصصات) المتوفرة بالنسبة لكل مستوى بين القطاع العمومي والقطاع الخاص؛ حيث نجد أن عددها أهم في القطاع العمومي. غير أنه يتبين، في نفس الوقت، أن عدد الشُعب المشتركة بين القطاعين يظل جد ضعيف، خاصة بمستوى التقني المتخصص.

جدول رقم 15 : توزيع عدد الشُعب حسب قطاع ومستوى التكوين

المجموع	أعداد المسجلين				مستوى التكوين
	التخصص	التأهيل	التقني	التقني المتخصص	
25	6	9	10		الإدارة والتدبير والتجارة
20	6	5	9		الزراعة
29	14	9	6		الصناعة التقليدية
6	1	3	1	1	مساعدة الأسر
21	1	1	8	11	السمعي بصري وفن التصوير
41	6	12	9	14	البناء والأشغال العمومية
7		1	1	5	الكيمائية والشبه كيمائية
6	2	3	1		الحلاقة والتجميل
14	3	4	5	2	الجلد
22		5	7	10	السياحة والفندقة
41		13	16	12	قطاع الصناعات الميكانيكية والمعدنية والكهربائية والإلكترونية
17		5	3	9	قطاع الصناعات الغذائية
20		2	5	13	الشبه الطبي والصحي
5		2	3		الصيد البحري

النسيج والألبسة	2	5	7	3	17
الفروسية	1		5	1	7
تقنيات الإعلام والتواصل			3	4	7
صناعة الطائرات			3	5	8
قطاع النقل واللوجستيك			4	5	9
مهن السيارات		1	3	8	12
الطاقات المتجددة				6	6
المجموع	30	78	104	128	340

جدول رقم 16 : تطور عدد الخريجين حسب مستوى التكوين المهني (2014-2017)

مستويات التكوين المهني	أعداد الخريجين 2014	أعداد الخريجين 2015	أعداد الخريجين 2016	أعداد الخريجين 2017
التخصص	38 835	-	28 302	37 336
التأهيل	38 037	26 098	33 044	41 133
التقني	38 328	37 351	35 353	42 196
التقني المتخصص	38 422	23 023	38 186	48 303
المجموع	153 622	86 472	134 885	168 968

- تكدأ أعداد الخريجين أن تكون متساوية بالنسبة لمستويات التكوين الأربعة، ولأسيما برسم سنة 2014، بالرغم من الفارق المهم على مستوى المسجلين: الأمر الذي يفسر تغير نسب الدبلومات المسلمة، ويبين أن عددا كبيرا من الشباب يغادر المنظومة بدون أي دبلوم أو تأهيل؛

مما يدفعنا إلى مساءلة أسباب الفشل والهدر على مستوى التكوين المهني، وبشكل أساس، في القطاع العمومي.

جدول رقم 17 : توزيع الداخليات حسب القطاعات المكونة

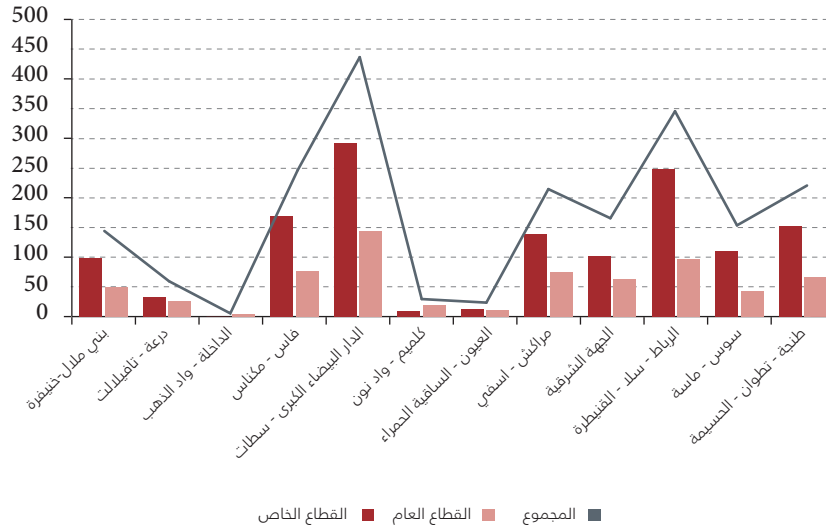
القطاع المكون	الطاقة الاستيعابية (عدد الأُسرة)	عدد الداخليات	الحصة (%)
م.ت.م.إ.ش	6 314	52	43 %
الفلاحة	5 520	43	35 %
السياحة	4 620	14	11 %
الصيد البحري	510	5	4 %
التجهيز	136	2	2 %
الطاقة والمعادن	295	2	2 %
المعاهد ذات التدبير المفوض	608	4	3 %
المجموع	18 003	122	

المصدر: قطاع التكوين المهني، 2018.

الملحق 5: وضعية التكوين المهني بالجهات

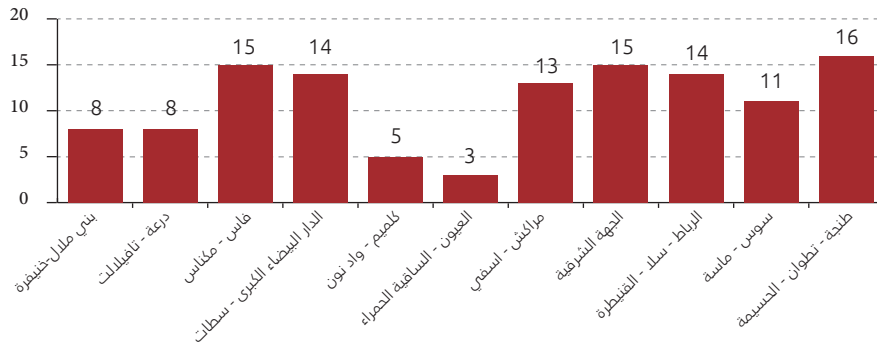
- يغطي عرض التكوين المهني مجموع جهات المملكة الاثني عشر؛
- غير أن هذا العرض يظل متفاوتا بين هذه الجهات.

مبيان رقم 14: توزيع مؤسسات التكوين المهني حسب الجهات (2017-2018)



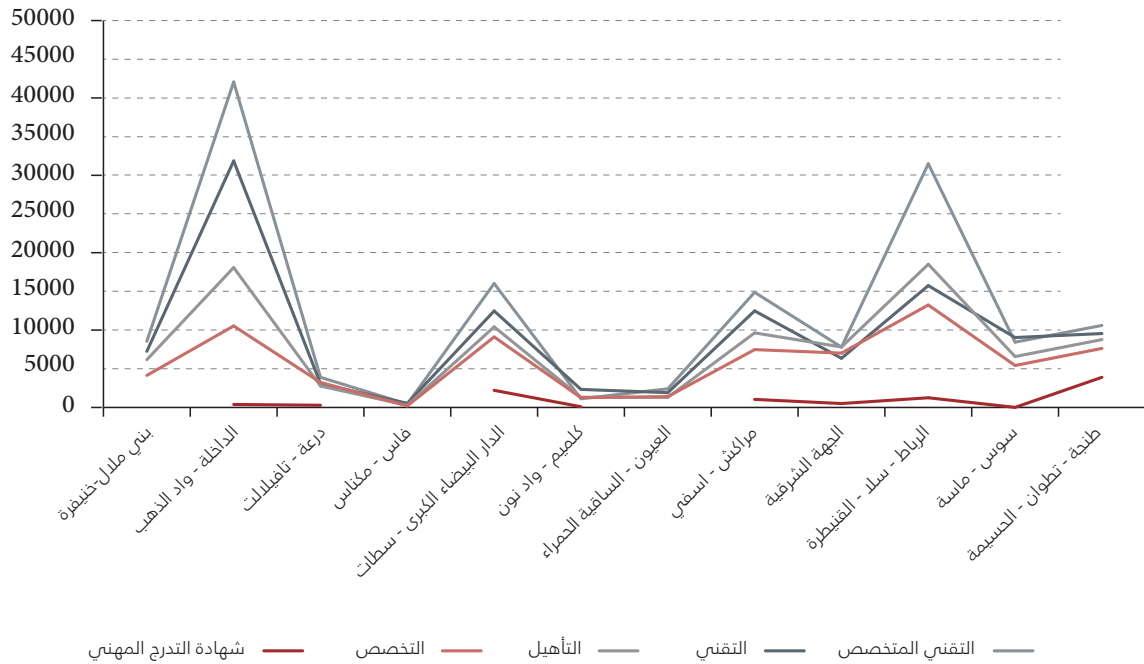
بالنسبة للبنية التحتية، يبين توزيع مؤسسات التكوين، أن أكثر من 50% من المؤسسات، تتمركز في ثلاث جهات كبرى: الدار البيضاء - سطات؛ والرباط - سلا - القنيطرة؛ وفاس - مكناس

مبيان رقم 15: عدد الداخلات حسب الجهة



يؤكد توزيع الداخلات حسب الجهات طابع التفاوت على مستوى العرض التكويني بينها. غير أنه يبرز أن معظم هذه الجهات تتوفر على داخلات، وذلك، رغم التفاوت الحاصل بينها؛ حيث أن سبع جهات من أصل اثني عشر، تتوفر على أكثر من عشر داخلات، بينما تتواجد بباقي الجهات بين 0 و8 داخلات.

مبيان رقم 16 : عدد المتدربين حسب مستوى التكوين والجهات (2017-2018)



يبرز المبيانان المتعلقان على التوالي بـ «أعداد المتدربين حسب المستوى والجهات» و بـ «عدد الداخليات حسب الجهات» وجود فوارق مهمة بين الجهات، تتمثل في:

- يتمركز أكبر عدد من المتدربين بجهتين كبيرتين هما: جهة الدار البيضاء - سطات، وجهة الرباط - سلا - القنيطرة؛
- تسجل جهات طنجة - تطوان، وفاس - مكناس، والشرق، أعداد متواضعة من المتدربين، رغم توفرها على داخليات؛
- تستقبل شُعب المستويات العليا (تقني وتقني متخصص)، أكبر عدد من المتدربين بالجهات الكبرى، عكس جهات الشرق والجنوب التي بها أكبر نسب شُعب التخصص والتأهيل؛
- يظل عرض التكوين ضعيفا إلى منعدم ببعض الجهات؛ مما يفسر انخفاض عدد المتدربين، وكذا قلة عدد الداخليات.

وفيما يتعلق بالقطاعات المكونة العمومية، فإن التفاوتات بين الجهات من حيث عدد المتدربين، تعرف ارتفاعا مهما على مستوى مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل، بالمقارنة مع باقي القطاعات المكونة. ويطبع هذه التفاوتات، التمرکز الكبير للمتدربين في أربع جهات أساسية، تضم كل منها أزيد من 40.000 متدرب. وتستقبل جهة الدار البيضاء - سطات لوحدها ما يزيد عن 110.000 متدرب، أي ما يعادل ثلث العدد الإجمالي للمتدربين. وينحوتوزيع المتدربات حسب الجهات نفس المنحى كما يبرز ذلك الجدول أسفله.

وفيما يخص التوزيع الجهوي لأعداد المتدربين في البكالوريا المهنية لسنة 2016-2017، فإنها تنحونفس المنحى السالف الذكر؛ إذ يلاحظ أن هناك تمركزا كبيرا للمتدربين على مستوى جهة الدار البيضاء - سطات، تتبعها جهة الرباط - سلا - القنيطرة، وفاس - مكناس، ومراكش - أسفي، مع شبه انعدام هذه البكالوريا على مستوى باقي الجهات.

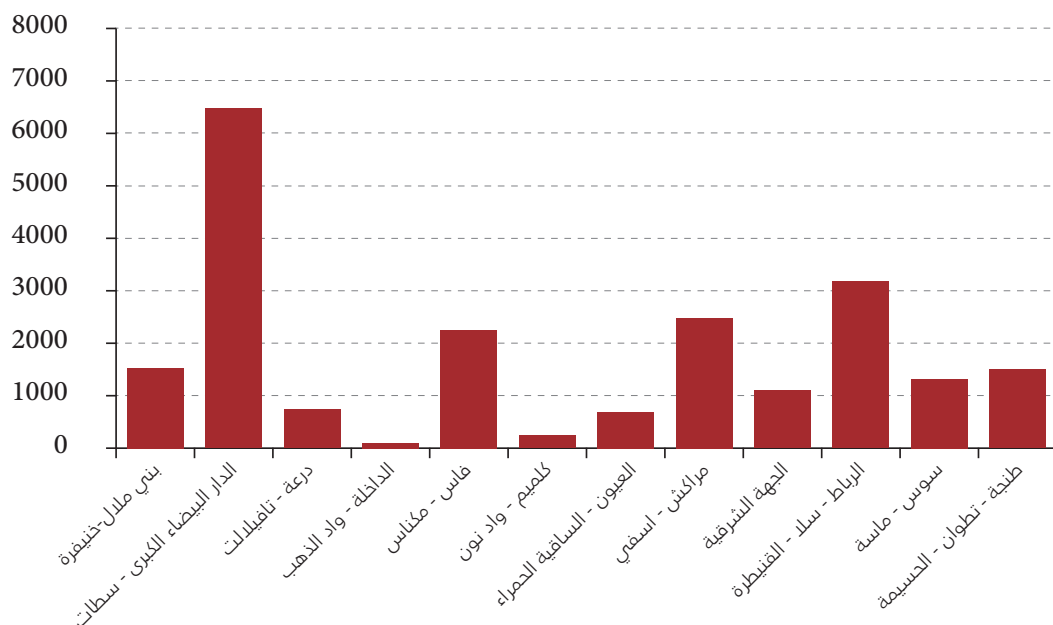
جدول رقم 18 : توزيع أعداد المتدربين حسب الجهات (2017-2018)

الجهة	المجموع	عدد الفتيات
بني ملال-خنيفرة	26 863	10 376
الدار البيضاء الكبرى-سطات	102 922	40 097
درعة-تافيلالت	13 243	4 397
الداخلية-واد الذهب	1 444	530
فاس-مكناس	50 223	19 305
كلميم-واد نون	6 121	1 874
العيون-الساقية الحمراء	7 024	3 089
مراكش-اسفي	45 508	18 534
الجهة الشرقية والريف	29 495	9 934
الرباط-سلا-القنيطرة	80 231	32 461
سوس-ماسة	29 484	10 726
طنجة-تطوان-الحسيمة	40 449	15 234
المجموع	433 007	166 557

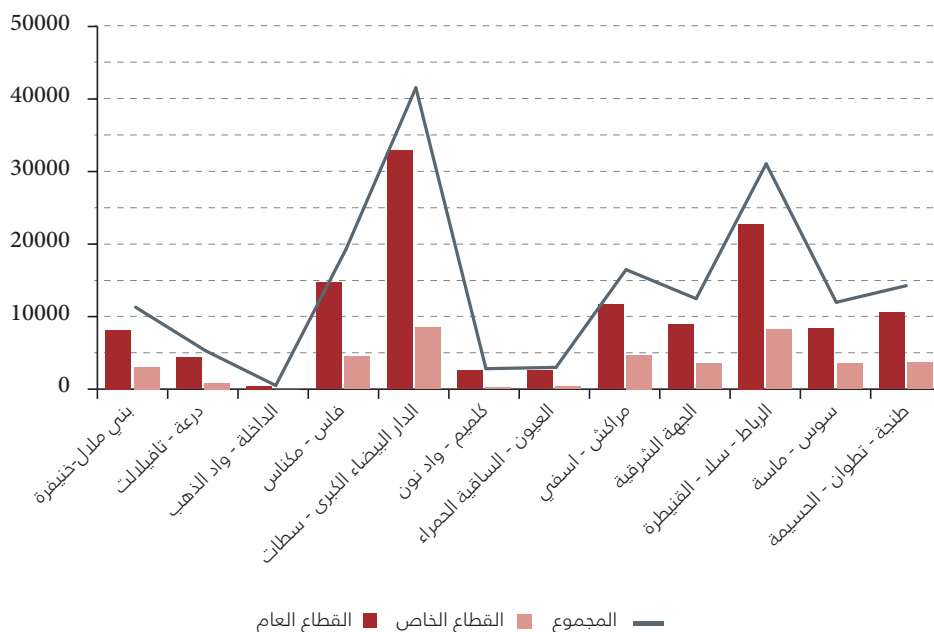
نجد أن الفاعلين المنخرطين في مسلك البكالوريا المهنية، لا يتجاوز عددهم أربعة: مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل ب 20969 متدرب، ومؤسسات التدبير المفوض ب 450 متدربا، وقطاع السياحة ب 123 متدرب، وقطاع الفلاحة ب 71 متدربا.

أما بالنسبة للتغطية الجهوية، فإن العرض يبقى غير متوازن بالشكل الكافي، ومن ثم، فإن جهتي الرباط – سلا – القنيطرة، والدار البيضاء – سطات، استقطبتا لوحدهما 40 % من الخريجين خلال الموسم 2017 – 2018.

مبيان رقم 17 : عدد المتدربين حسب الجهات بالباكالوريا المهنية في 2018

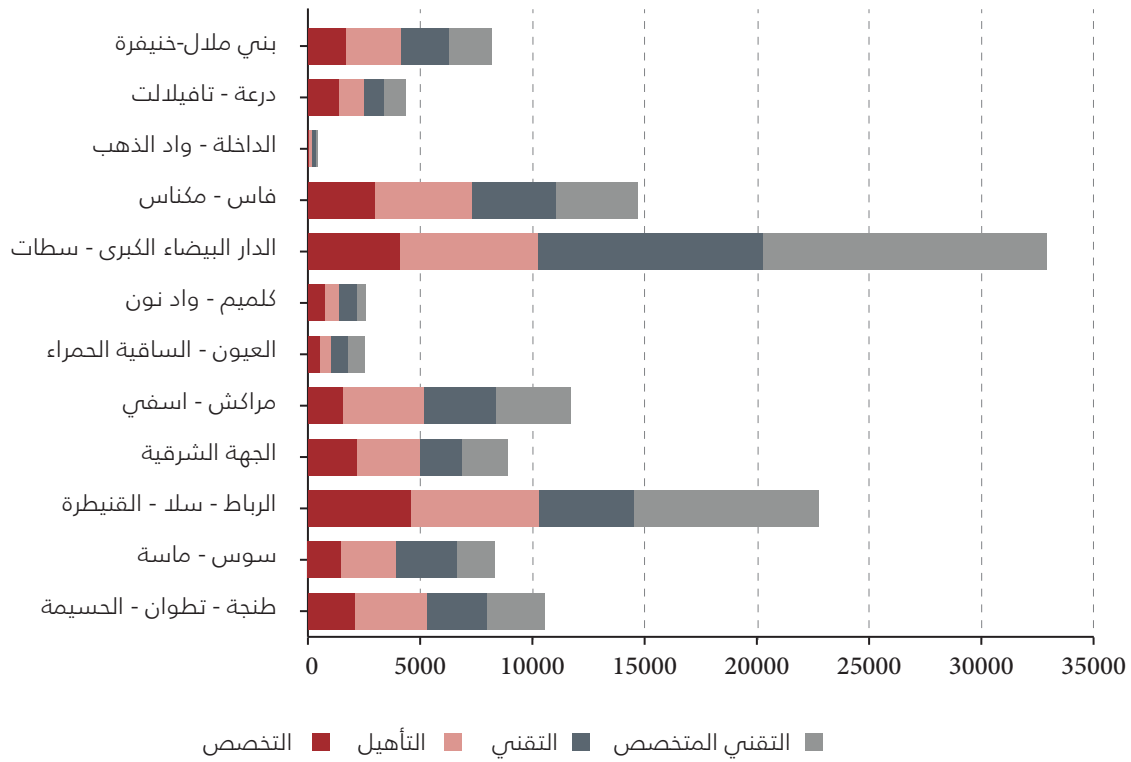


مبيان رقم 18 : عدد الخريجين حسب القطاعات والجهات



تتهم التفاوتات الملحوظة سابقا (المببيان السابق)، في نفس الوقت، كلا من القطاعين العمومي والخاص. ويبين المببيان أعلاه، أن خريجي التكوين المهني برسم سنة 2017 – 2018، يتركزون أكثر بالجهات الكبرى السالفة الذكر، وخاصة على مستوى نمط التكوين داخل المؤسسات، وذلك بالنسبة للقطاعين على حد سواء، في حين يظل التكوين بالتدرج ضعيف الحضور في هذين القطاعين معا، وعلى مستوى مختلف الجهات.

مبيان رقم 19 : الخريجون (القطاع العمومي والخاص) حسب نمط التكوين والجهات (2017-2018)



الملحق 6 : اعتماد مؤسسات التكوين المهني الخاصة

- خلال سنة 2000، تم إحداث نظام تأهيل الشُّعَب، ونظام اعتماد مؤسسات التكوين المهني، بموجب القانون رقم 13-00 بمثابة النظام الأساسي للتكوين المهني الخاص.
- تم تفعيل هاتين الآليتين من آليات «تأمين الجودة»، خلال سنة 2002 بالنسبة لتأهيل الشُّعَب، وسنة 2003 بالنسبة للاعتماد. وترتكز هاتان الآليتان، على وسائل وسيرورات، تم بناؤها بشراكة مع المهنيين الممثلين للقطاع داخل اللجان الوطنية القطاعية للتكوين المهني الخاص، والتي تصدر بدورها آراء حول أساليب التقييم، وحول طلبات التأهيل والاعتماد. وتمنح مؤسسات التكوين المهني الخاص المعتمدة شواهد معترف بها من طرف الدولة.
- بلغ عدد الشُّعَب المؤهلة سنة 2016، 294 شعبة، تنتمي إلى 181 مؤسسة تكوين مهني خاصة، وهو ما يمثل 14 % من مؤسسات المهني المرخصة. وقد ارتفع عدد المتدربين المسجلين في شُعب التأهيل، في نفس السنة، إلى 9.588 متدرب، أي ما يعادل 13 % من العدد الإجمالي للمتدربين المسجلين في مؤسسات التكوين المهني الخاص.
- فيما يتعلق بالاعتماد، تم منح أولى الشهادات المرتبطة بهذه العملية خلال سنة 2003، والتي شملت 61 مؤسسة. وخلال 2015-2016، بلغ العدد الإجمالي لمؤسسات التكوين المهني الخاص المعتمدة، 455 وحدة، تمثل 34 % من المؤسسات المرخصة. وجدير بالذكر، أن ما يناهز 51 % من المتدربين، مسجلون بهذه المؤسسات المعتمدة.

الملحق 7: عناصر مستخلصة من الدراسة المقارنة

عرض التكوين

ألمانيا 	كندا 	البرازيل 	كوريا الجنوبية 
• مؤسسات ثانوية توفر التعليم المهني على أساس التفرغ، بمدة من 1 إلى 3 سنوات؛ • إعداديات ومدارس متخصصة (collège/ high school) توفر تكويناً تقنياً؛ • «اللجان المدرسية»؛ • ثانويات مقاولات تتيح تكويناً مستمراً. • Fachoberschule: تعليم عام ومعارف تقنية ونظرية وتطبيقية، مع تعميق مكتسبات نظام التناوب Dual؛ • Fachgymnasium: ثانويات تقنية او اقتصادية للتعليم الثانوي العالي، تسمح بولوج التعليم العالي.	• مؤسسات ثانوية توفر تكويناً مهنيًا؛ • إعداديات ومدارس متخصصة (collège/ high school) توفر تكويناً تقنياً؛ • «اللجان المدرسية»؛ • ثانويات مقاولات تتيح تكويناً مستمراً.	• نظام للتكوين الصناعي والتجاري والخدمات؛ • الشبكة الفيدرالية للتعليم المهني والعلمي والتكنولوجي؛ • مدارس عمومية فيدرالية (تابعة لمكونات الفيدرالية)؛ • نقابات أرباب العمل ونقابات المستخدمين (تكوين المستخدمين)؛ • مؤسسات جماعية ومنظمات غير حكومية.	• المدارس المهنية؛ • الثانويات الصناعية؛ • المراكز العمومية للتكوين المهني؛ • المعاهد التقنية؛ • إعداديات للتكوين المهني الأساس، ممهدة للتعليم المهني العالي.

التنظيم العام للتكوين المهني

ألمانيا 	كندا 	الصين 	البرازيل 	كوريا الجنوبية 
• نظام تناوبي dual: (تكوين مهني بالمقولة والمدرسة)، وتكوين بالتناوب بين المقولة والمؤسسة؛ • مزاجية بين التعليم النظري والتكوين التطبيقي؛ • يمثل التكوين المهني الأساس ثلثي أعداد المتدربين، بينما يمثل النظام بالتناوب، لوحده، ما يقارب النصف؛ • يتمحور التعليم التقني حول سلسلة من 3 أنماط من المؤسسات، تربطها ممرات؛ • التكوين المهني المستمر: يتركز في 4 أنماط من البنات: مدارس تقنية؛ مراكز لتكوين الكبار؛ تشجيع التكوينات من أجل الترقى؛ برامج لفائدة الأطر العليا.	• استقلالية أقاليم كندا وجماعاتها الترابية، يجسده وجود 4 أنظمة تربوية؛ • بالكيبيك: التكوين المهني الأساس والتكوين المهني المستمر، تضطلع بتنظيمهما الأقاليم، وتوفرهما المؤسسات التعليمية؛ • التكوين المهني المستمر يشمل التكوين بالمقولة؛ الاعتراف بالتجربة؛ والتكوين الموجه للفئات الهشة.	• لا يميز النظام التربوي في الصين، بين التعليم الأكاديمي، وبين التربية المهنية؛ • تترهن التربية المهنية بالطلب الذي يعبر عنه القطاع الخاص، ويشارك المقاولون في لجان قيادة التكوين، إلى جانب نظام «من المعامل إلى المدرسة» و«من المدرسة إلى المعامل».	• التربية المهنية حاضرة في التعليم الإعدادي التقني ضمن التعليم الأساسي، وفي «الدرجة التكنولوجية» على مستوى التعليم العالي؛ • تضطلع المراكز والمعاهد الفيدرالية للتربية والعلوم والتكنولوجيا بالتعليم المهني الإعدادي، وكذا التعليم المهني العالي؛ • خرجت الجامعات التكنولوجية من رحم هذه المراكز والمعاهد؛ • تتولى هذه المعاهد تعليم الراشدين الشباب عبر الدروس الليلية (تعليم يعتبر جزء من المنظومة المدرسية البرازيلية)، بما في ذلك التكوين المستمر للتقنيين، والتربية على التعدد الثقافي.	• تُعد الإعداديات عماد التكوين المهني الأساس في اتجاه العالي؛ وتتميز هذه الإعداديات بالمزج بين التكوين المهني الأساس والتكوين المهني المستمر؛ • كل نوع من أنواع الثانويات، يوفر تكوينات في المسالك المكملة، باستثناء التكوينات التي يرتفع عليها الطلب في سوق الشغل، من حيث اليد العاملة؛ • يضطلع القطاع الخاص بتكوين قرابة نصف الوافدين على التكوين المهني الأساس، ويتميز عن القطاع العمومي بجودة التتبع الفردي للتلاميذ؛ • المقاولات مدعوة لوضع برامج للتكوين المهني المستمر لفائدة بعض الفئات الرئيسية، أو ذات الأهمية الخاصة.

الحكامة والإدارة

انجلترا 	كوريا الجنوبية 	كندا 	ألمانيا 
- التكوين المهني لفائدة اليافعين أقل من 18 سنة من العمر، يقع في صلب المسؤولية الأولى لوزارة التربية، بينما وزارة الأعمال والابتكار والكفاءات، مسؤولة عن تكوين الشباب فوق 18 سنة؛ - الحكومة المركزية تتدخل عبر العديد من الوكالات، التي تضطلع بإدارة تمويل وتنظيم التكوين المهني؛ - على المستوى الجهوي، تسهر السلطات المحلية على إدارة مؤسسات التكوين المهني، بينما تضطلع هيئات الإشراف، بمهمة اعتماد مؤسسات التكوين.	- يقع التكوين المهني الأساس تحت وصاية وزارة التربية والتعليم العالي: إعداد مضامين التكوين، وقيادة التفعيل؛ - التكوين المهني المستمر متمركز لدى وزارة العمل، باستثناء التنظيم اللوجستيكي، الذي هو مخول للغرف التشاورية؛ «المعهد الكوري للبحث في التربية والتكوين» KRIVET يتولى المهام الاستشرافية والتوقعية، وتعميم الممارسات المجددة ذات الصلة بالتكوين المهني الأساس والتكوين المهني المستمر، على السواء.	- سياسات التعليم والتكوين، من صلاحيات الأقاليم والهيئات الترابية؛ - تحدد الحكومة الفيدرالية ممثلة بما يسمى «الموارد البشرية وتنمية الكفاءات بكندا» RHDCC، الإطار العام، وتيسر التضامن؛ - حكومات الأقاليم والمجال الترابي، هي المشرفة على التكوين المهني؛ - هيئات التشاور: توجه تطور العرض التكويني.	- تعد الدولة (أي الحكومة الفيدرالية والحكومات الستة عشرة المكونة لها länder) المسؤول الأول عن تخطيط التكوين المهني؛ - الوزارة الفيدرالية للتربية والبحث: توفر الإطار القانوني للتكوين المهني بالمقولة (تكوين غير مدرسي)؛ - وزارات التربية والشؤون الثقافية الستة عشرة (16) länder توفر الإطار المتعلق بالتكوين المهني المدرسي؛ - وكالة تنفيذ سيورة التخطيط؛ - المؤسسات العمومية الجهوية؛ - هيئات أرباب العمل والنقابات.

تمويل التكوين المهني

كوريا الجنوبية 	البرازيل 	الصين 	كندا 	ألمانيا 
- تمول الدولة البنيات التحتية للتكوين المهني؛ - تتكلف الأسر والمقاولات تتحمل نفقات التسيير؛ - يستفيد التكوين المهني المستمر من منح الدولة، ومن عائدات رسم تشجيع التكوين المستمر، بالإضافة إلى التحويلات المرتبطة بالتسيير التي تقع على عاتق الأسر والمقاولات.	- اعتمدت البرازيل إرساء صناديق قطاعية، وعلى الخصوص، بالنسبة للقطاع الفلاحي؛ حيث يتم الاستناد في ذلك إلى عائدات بيع المنتوجات الفلاحية؛ - أغلب مصادر هذه الصناديق، تُستخلص من رسم على الكتلة الأجرية لدى المقاولات النظامية.	- عموما، هناك رسوم دراسية بالسلك الثاني من التعليم الإعدادي، غير أن الحكومة وضعت مجموعة من التدابير على المستوى الوطني، وكذا على الصعيد الإقليمي؛ - في سنة 2013، من ميزانية إجمالية للتربية المهنية تقدر بـ 40,2 مليار دولار، خصصت الحكومة المركزية 3,7 مليار يوان للمنح وإلغاء الرسوم الدراسية.	- يتوزع تمويل التكوين المهني بين تمويل عمومي (الحكومة الفيدرالية، حكومات الأقاليم)، وتمويل خصوصي (الأفراد والمشغلون)؛ - تتجه الموارد المالية العمومية لتمويل مؤسسات التكوين المهني، والمنح، والقروض المخصص للطلبة؛ - المقاولات من حجم معين، ملزمة قانونا، بالاستثمار في أنشطة التكوين المستمر (القانون المتعلق ب 1%)؛ - البرامج المستفيدة من التمويل، تتوجه أساسا إلى العاطلين عن العمل، والمهاجرين.	- يتوزع التمويل بين هيئات عمومية وخاصة؛ - الوزارات الفيدرالية (المنح)؛ - المكتب الفيدرالي للتشغيل (التوجيه والاستشارة وبرامج لفائدة فئات خاصة)؛ - الحكومات الجهوية länder (أجور أساتذة التكوين المهني والمنح لفائدة التلاميذ)؛ - البلديات: (التسيير، خارج أجور الأساتذة، والاستثمار في مؤسسات التكوين المهني)؛ - المقاولات (جميع نفقات التدريب داخل المقولة، بما فيها أجور المتدربين).

تكوين المكونين

ألمانيا 	كندا 	كوريا الجنوبية 
• يستفيد جميع المكونين من تكوين أساس، وتكوين مستمر؛ • يستفيد أساتذة مؤسسات التكوين من تكوين نظري، مدته 3 سنوات، تتوج بامتحان رسمي، وتكوين تطبيقي مدته سنتان؛ • تختص كل حكومة محلية länder بالتكوين المستمر الخاص بها.	• تضطلع به مديرية التكوين وترسيم الموارد البشرية المدرسية؛ • برنامج للتكوين من أجل التدريس بمؤسسات التكوين المهني، من 120 وحدة؛ • تتم مراجعة برنامج التكوين باستمرار، للاستجابة إلى مستجدات سوق الشغل؛ • عدة دبلومات ممنوحة: دبلوم الدراسات المهنية؛ دبلوم الدراسة الإعدادية؛ البكالوريا بما فيها 4500 ساعة تجربة، على الأقل، داخل المقابلة؛ • ترخيص للتدريس أو براءة التدريس، يُمنحان بعد إتمام برامج نوعية.	• تكوين نظري يتيح ولوج دبلوم أستاذ الثانوي؛ • تكوين نظري: تداريب مدتها سنة على الأقل في واحدة من 101 مهنة، معترف بها من قبل وزارة العمل؛ • تأهيل بيداغوجي لمكون التكوين المهني: شهادة تمنح بعد متابعة برنامج للتكوين في البيداغوجيا، وفي تقنيات نقل المعرفة والمهارات.

مواطن قوة منظومات التكوين المهني

ألمانيا 	الصين 	البرازيل 	كوريا الجنوبية 	كندا 
• قوة النظام التكوين بالتناوب DUAL؛ • لامركزية نظام التكوين المهني؛ • انخراط قوي للشركاء الاجتماعيين؛ • فعالية النظام (نسبة بطالة جد متدنية في صفوف الخريجين)؛ • نظام ذو قيمة مضافة بالنسبة للتعليم والتكوين والممرات؛ • تقييم النظام من قبل جهاز متخصص، يمثل جميع الأطراف المتدخلة في التكوين؛ • سهولة ولوج التكوين بالنسبة للمقاولات الصغرى والمتوسطة (مساطر مرنة).	• التربية المهنية أولوية استراتيجية لدى السلطات الصينية؛ • النظام الوطني للمنتح: 1500 يوان صيني في السنة تصرف لتلاميذ مؤسسات التكوين المهني، تمكنهم من تغطية مصاريف دراستهم بالكامل؛ • التربية المهنية تؤدي مباشرة إلى الشغل، 95% من التلاميذ المتخرجين من التعليم الثانوي المهني، وأزيد من 90% من حملة دبلوم التعليم المهني العالي، حصلوا على مناصب شغل، بينهم 3,3% تمكنوا من إحداث مقاولاتهم الخاصة؛ • أساتذة مؤسسات التكوين المهني ملزمون بقضاء شهر كامل كل سنة داخل المقابلة، قصد تتبع تطور المقاولات العصرية؛ • يتم تجديد المضامين والمناهج الديداكتيكية بشكل منتظم.	• عناية قوية، من جانب الحكومة، بالتعليم المهني والتقني؛ • تدعم الحكومة التكوين داخل المقابلة، عبر تشجيعات ضريبية (اتئمان ضريبي)؛ • البرازيل أول بلد في أمريكا اللاتينية، يقوم بالرفع المستمر للاستثمارات العمومية الموجهة للتكوين المهني؛ • المقاربة القطاعية: مكنت من المواءمة بين الموارد وحاجات التكوين.	• محاربة الحكومة لتقلص الاقبال على التكوين المهني الأساس بالثانوي، عبر تسهيل ولوج التعلم العالي لفائدة تلاميذ هذا التكوين؛ • ارتفاع نسبة الإدماج المهني؛ • انخراط قوي للدولة، في ميدان التشريع المتعلق بالتكوين المهني المستمر؛ • جاذبية قوية للتكوين المهني الأساس ما بعد البكالوريا بالنسبة لتلاميذ الثانويات المهنية؛ • ارتكاز عمليات التخطيط على نظم معلوماتية ناجعة.	• وجود جهاز يتولى تدبير العلاقة بين المنظومة التعليمية والتكوينية، وبين شركاء سوق الشغل؛ • برنامج للتوجيه ذو طابع إلزامي؛ • تكاملية بين مجموع المتدخلين في التكوين المهني والتكوين التقني؛ • وجود برامج موجهة للأشخاص في وضعية إعاقة أو في وضعيات خاصة.

لائحة المبيانات والأشكال

- مبيان رقم 1 : مؤشر الاستجابة للطلب (توقعات السنة الأولى / المسجلون في المباريات برسم سنة 2016-2017) ... 16
- مبيان رقم 2 : تطور أعداد المسجلين بالتكوين الأساس الإشهادي (المتوّج بدبلوم) 16
- مبيان رقم 3 : تطور توزيع أعداد المسجلين حسب مستوى التكوين 17
- مبيان رقم 4 : عدد المسجلين بمؤسسات التكوين المهني الخاص (التكوين الأساس) 18
- مبيان رقم 5 : عدد المسجلين حسب شعب التكوين باكالوريا مهنية (2017 – 2018) 19
- مبيان رقم 6 : عدد الشعب والمسجلين حسب قطاعات التكوين (2017-2018) 21
- مبيان رقم 7 : توزيع الفتيات حسب قطاعات التكوين (2017-2018) 21
- مبيان رقم 8 : تطور أعداد المكونين بمؤسسات التكوين المهني (2008-2018) 24
- مبيان رقم 9 : نسبة اللجوء إلى المكونين العرضيين حسب القطاع المكون سنة 2018 24
- مبيان رقم 10 : تطور ميزانية قطاع التكوين المهني 28
- مبيان رقم 11 : توزيع خريجات التكوين المهني حسب القطاعات المكونة 30
- مبيان رقم 12 : تطور خريجي التكوين المهني حسب القطاعات المكونة 30

- شكل رقم 1 : أهم مراحل تطور التكوين المهني 14
- شكل رقم 2 : الممرات بين مستويات التكوين المهني وتمفصلها مع مستويات التعليم المدرسي 26
- شكل رقم 3 : تمفصل التكوين المهني مع باقي مكونات المنظومة 42
- شكل رقم 4 : فئات المتدخلين حسب المهام المسندة إليهم 54
- شكل رقم 5 : البنيات الوطنية الجهوية والمحلية للتدبير 58
- شكل رقم 6 : هيكل تنظيمي للمتدخلين في منظومة التربية والتكوين 62
- شكل رقم 7 : الأسس الثلاثة للتكوين المهني على الصعيد الترابي 71

لائحة المبيانات والأشكال في الملاحق

- مبيان رقم 13 : توزيع مؤسسات التكوين المهني حسب القطاعات المكونة 96
- مبيان رقم 14 : توزيع مؤسسات التكوين المهني حسب الجهات (2017-2018) 101
- مبيان رقم 15 : عدد الداخلات حسب الجهة 101
- مبيان رقم 16 : عدد المتدربين حسب مستوى التكوين والجهات (2017-2018) 102
- مبيان رقم 17 : عدد المتدربين حسب الجهات بالباكالوريا المهنية في 2018 104
- مبيان رقم 18 : عدد الخريجين حسب القطاعات والجهات 104
- مبيان رقم 19 : الخريجون (القطاع العمومي والخاص) حسب نمط التكوين والجهات (2017-2018) 105

لائحة الجداول

- جدول رقم 1 : نسبة الفتيات ضمن عدد المسجلين في التكوين الأساس الإسهادي 2018..... 17
- جدول رقم 2 : نسبة الفتيات ضمن عدد المسجلين في البكالوريا المهنية 2018..... 19
- جدول رقم 3 : توزيع المكونين حسب النوع والقطاعات المكونة (موسم 2017-2018)..... 25
- جدول رقم 4 : توزيع الميزانية المرصودة لقطاع التكوين المهني (بملايين الدراهم)..... 28
- جدول رقم 5 : تطور نسب الإدماج بعد 9 أشهر حسب مستويات التكوين والنوع (2012-2015) 31

لائحة الجداول في الملاحق

- جدول رقم 6 : عدد المتدربين (2017-2018) والخريجين (2017) حسب قطاع التكوين والقطاع المكون 92
- جدول رقم 7 : عدد المتدربين (2017-2018) حسب الجهة والإقليم ومستوى التكوين 92
- جدول رقم 8 : تطور أعداد المتدربين حسب المستوى (2017-2018)..... 95
- جدول رقم 9 : تطور أعداد الخريجين حسب المستوى (2017)..... 95
- جدول رقم 10 : توزيع الأعداد حسب مستوى التكوين..... 97
- جدول رقم 11 : توزيع عدد المتدربين والمتدربات حسب مستوى التكوين 97
- جدول رقم 12 : نسب الفتيات المتدربات حسب قطاعات التكوين موسم 2017-2018 98
- جدول رقم 13 : تطور نسبة الإقبال على مباريات الولوج حسب مستوى التكوين 98
- جدول رقم 14 : عدد شعب التكوين حسب المستوى (القطاع العمومي والخاص) 99
- جدول رقم 15 : توزيع عدد الشعب حسب قطاع ومستوى التكوين..... 99
- جدول رقم 16 : تطور عدد الخريجين حسب مستوى التكوين المهني (2014-2017)..... 100
- جدول رقم 17 : توزيع الداخليات حسب القطاعات المكونة 100
- جدول رقم 18 : توزيع أعداد المتدربات حسب الجهات (2017-2018) 103

المراجع

لائحة المراجع والمستندات

مراجع أساسية:

1. دستور المملكة
2. الخطب الملكية
3. الرؤية الاستراتيجية للإصلاح 2015-2030
4. الاستراتيجية الوطنية للتكوين المهني 2021
5. الميثاق الوطني للتربية والتكوين
6. مخطط تنمية التكوين المهني لمكتب التكوين المهني ونعاش الشغل في أفق 2020
7. التقرير التحليلي لتطبيق الميثاق 2000-2013 للمجلس الأعلى للتربية والتكوين والبحث العلمي
8. تقرير سنة 2008 – المجلس الأعلى للتعليم
9. تقرير الخمسينية
10. تقارير الهيئة الوطنية للتقييم لدى المجلس
11. تقارير المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي
12. تقارير المندوبية السامية للتخطيط
13. الكتاب الأبيض للاتحاد العام لمقاولات المغرب
14. الكتاب الأبيض للفدرالية المغربية للتعليم المهني الخاص (FMEPP)
15. تقارير جلسات الاستماع التي نظمتها مجموعة العمل الخاصة بالتكوين المهني لدى المجلس
16. العروض المقدمة خلال جلسات الاستماع من قبل مختلف الفاعلين في التكوين المهني

لائحة المراجع المشار إليها في نص التقرير

17. الرؤية الاستراتيجية للإصلاح 2015-2030، المجلس الأعلى للتربية والتكوين والبحث العلمي، 2015.
18. التقرير الموضوعاتي «المنظومات التربوية، المعرفة، التكنولوجيا والابتكار»، تقرير عن «50 سنة من التنمية البشرية بالمغرب وآفاق سنة 2025»، 2005
19. تقرير الأنشطة، قطاع التكوين المهني، 2014
20. دليل المساطر المتعلقة بنظام العقود الخاصة للتكوين، ماي، 2006.
21. «الإطار الوطني للإشهاد بالمغرب»، الوثيقة المرجعية، 27 فبراير 2013.
22. «خريطة حكامه التكوين المهني بالمغرب»، المؤسسة الأوروبية للتكوين، 2014 (تقرير منجز في إطار مشروع GEMM، الحكامة من أجل القابلية للتشغيل بحوض البحر الأبيض المتوسط).
23. الاستراتيجية الوطنية للتكوين المهني في أفق 2021، قطاع التكوين المهني، الصفحات من 15 إلى 17.

24. « Les observatoires de l'emploi et de la formation professionnelle au Maghreb : Outils d'accompagnement des transformations du marché du travail et de la formation professionnelle », Bernard Fourcade, Revue européenne de formation professionnelle No 37 – 20061/, pages 90109-.
25. مخطط تنمية مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل في أفق 2020؛
26. تقرير «تصور التكوين المهني»، المجلس الأعلى للتربية والتكوين والبحث العلمي، 2015.
27. تقرير المجلس الأعلى للحسابات: افتتاح قطاع التكوين المهني للفترة 2008-2014.
28. التقارير السنوية لصندوق الضمان الاجتماعي (2010-2011-2012-2013-2014-2015) www.cnss.ma
29. «تشغيل الشباب»، تقرير المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي، إحالة ذاتية، رقم 2/2001، فبراير 2012.
- مراجع أخرى تم استثمارها:
30. التكوين والتشغيل بالمغرب، واقع الحال وتوصيات، AFD، شتنبر 2011.
31. الاستراتيجية الوطنية للتشغيل بالمملكة المغربية، تقرير تركيبي، 2015.
32. تحليل منظومة التربية والتكوين (المغرب)، البنك الإفريقي للتنمية، أبريل 2013.
33. Pratiques et dispositifs de formation des formateurs au Maroc, ETF, juin 2002
34. Royaume du Maroc : Promouvoir les Opportunités et la Participation des Jeunes, Banque Mondiale, Mai 2012
35. Projet d'Appui à la réforme de l'éducation par le biais de l'approche par compétences (RÉAPC), plan de travail période du 1er avril 2016 au 31 mars 2017, ACDI
36. Etude sur les leviers de la compétitivité des entreprises marocaines, synthèse de l'étude, CGEM, mars 2014
37. Améliorer la qualité de l'adéquation entre l'offre et la demande dans la formation et l'enseignement professionnels par l'anticipation et l'application d'une politique d'adéquation, Lorenz Lassing, Revue européenne de formation professionnelle no 44 – 20082/ – ISSN 1977025-





ملتقى شارع علال الفاسي وشارع الميليا

ص.ب 6535، الرباط – المعاهد

Angle avenues AL MELIA et ALLAL EL FASSI
BP 6535, Rabat - Instituts

Tél. : + (212) (0) 537 77 44 25

Fax : + (212) (0) 537 77 46 12

www.csefrs.ma

