

القطاع الوزاري المكلف بالتكوين المهني

تم إحداث السلطة الحكومية المكلفة بالتكوين المهني (قطاع التكوين المهني) سنة 1995 بعد ما كانت إدارة للتكوين المهني وتكوين الأطر تابعة لوزارة التجهيز. ومنذ ذلك التاريخ تم إلحاق هذا القطاع بوزارات متعددة (وزارة التكوين المهني، وزارة السكنى والتشغيل والتكوين المهني، وزارة التنمية الاجتماعية والتضامن والتشغيل والتكوين المهني، وزارة التشغيل والشؤون الاجتماعية، وزارة التشغيل والتكوين المهني والشؤون الاجتماعية والتضامن، وزارة التشغيل والتكوين المهني). وابتداء من سنة 2012، تم إلحاقه بوزارة التربية الوطنية والتكوين المهني.

وبناء على المرسوم رقم 2.04.332 بتاريخ فاتح فبراير 2005 بتحديد اختصاصات وتنظيم كتابة الدولة المكلفة بالتكوين المهني، تضطلع السلطة الحكومية المكلفة بالتكوين المهني بمهمة عامة تتمثل في إعداد السياسة الحكومية في ميدان التكوين المهني وفي تنفيذ وتقييم الاستراتيجيات المعدة للنهوض بالقطاع في جميع المجالات باستثناء الميادين التي تختص بها إدارة الدفاع الوطني والإدارة العامة للأمن الوطني.

ويوجد تحت وصاية السلطة الحكومية المكلفة بقطاع التكوين المهني مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل الذي يعد المتدخل الاستراتيجي في مجال التكوين المهني. وهو مؤسسة عمومية تتمتع بالشخصية المعنوية وبالاستقلال المالي تم إحداثها سنة 1974. كما قامت هذه السلطة، خلال الفترة الممتدة ما بين 2008 و2014، بإنشاء خمسة معاهد ذات تسيير مفوض على هامش مواكبة برنامج الإقلاع الصناعي. ويتعلق الأمر بمعهد مهن الطيران بالدار البيضاء، ومعاهد التكوين في مهن صناعة السيارات بالدار البيضاء والفنيطرة وطنجة، ورونو طنجة المتوسط. وبالإضافة إلى ذلك، قامت ببناء المدرسة العليا للإبداع والموضة بالدار البيضاء.

ويشمل مجال التكوين المهني التكوين الأساسي والتكوين المستمر. وهناك أزيد من 300 شعبة تغطي جل القطاعات الانتاجية. وقد ارتفع عدد المتدربين المسجلين في مستويات التكوين المهني من 251.606 متدرب سنة 2008 إلى 350.565 سنة 2014، مسجلا بذلك نسبة ارتفاع تصل إلى 39%. وتجدر الإشارة إلى أن هناك ثلاثة أنماط من التكوين: التكوين داخل المؤسسات، والتكوين بالتمرس المهني، والتكوين بالتدرج المهني.

وفيما يتعلق بخريجي التكوين المهني، فقد كان عددهم يبلغ 123.787 خريجا خلال سنة 2008، بينما بلغ 158.972 خريجا سنة 2014. أي بزيادة تعادل 28,42% مقارنة مع سنة 2008.

أما بالنسبة لميزانية قطاع التكوين المهني، فقد بلغت 438.792.500,44 درهم سنة 2014. ويضم الهيكل التنظيمي لهذه الوزارة، بالإضافة إلى الكتابة العامة، أربع مديريات وقسمين وستة عشر (16) مندوبية جهوية. ويبلغ عدد الموظفين العاملين بهذا القطاع 321 موظفا عند نهاية أكتوبر 2015، منهم 134 يعملون بالمصالح الخارجية.

I. ملاحظات وتوصيات المجلس الأعلى للحسابات

أسفرت مراقبة تسيير قطاع التكوين المهني من طرف المجلس الأعلى للحسابات عن تسجيل مجموعة من الملاحظات، تتعلق بالمحاور التالية:

أ. منظومة التكوين المهني

تعتمد سياسة قطاع التكوين المهني على تجويد قابلية تشغيل الشباب وتسهيل إدماجهم في الحياة العملية، أخذا بعين الاعتبار تلبية الحاجيات الاقتصادية والاجتماعية من جهة، ومن جهة أخرى الرفع من مستوى التشغيلين بهدف الحفاظ على عملهم وتحسين وضعيتهم الاقتصادية والاجتماعية.

1. التخطيط لعرض التكوين المهني

يعتمد عرض التكوين المهني على معرفة حاجيات سوق الشغل وترجمة هاته الحاجيات إلى تكوينات. ولهذا، وجب توفر آليات التخطيط والتتبع والتقييم من أجل ضمان تكوين قادر على امتصاص الطلب الاجتماعي وتوجيهه نحو حاجيات سوق الشغل (الطلب الاقتصادي) مع ضمان توزيع أمثل للموارد. غير أنه لوحظ أن عملية التخطيط تبقى غير محكمة على المستوى العملي من طرف قطاع التكوين المهني. ويتبين ذلك من خلال الملاحظات التالية:

← غياب خريطة توقعية للتكوين المهني

بعد إعداد الخريطة التوقعية من المهام المنوطة بقطاع التكوين المهني طبقا لمقتضيات المادة الأولى من المرسوم رقم 2.04.332 السالف الذكر الذي تنص على أن يقوم قطاع التكوين المهني بتنشيط وتنسيق أشغال إعداد خريطة التكوين المهني وفق الحاجيات الاجتماعية والاقتصادية. حيث لوحظ عدم توفر قطاع التكوين المهني على خريطة توقعية للتكوين المهني. فالخريطة التي يقوم بإعدادها قطاع التكوين المهني تقتصر على جمع المعطيات المتعلقة بالتكوين

المهني. حيث تقوم المندوبيات الجهوية للتكوين المهني خلال كل موسم دراسي بجمع المعطيات الإحصائية لدى التمثيليات الجهوية لمختلف الفاعلين (عدد المتدربين وعدد الخريجين حسب الجنس والشعبة في كل مؤسسة للتكوين المهني حسب كل إقليم وكل جهة)، ثم يتم إضافة إحصائيات القطاع الخاص. وبعد ذلك، يتم تجميع هذه المعطيات على المستوى المركزي.

← تأخر في إعداد وتفعيل استراتيجية مندمجة للتكوين المهني

يتطلب تخطيط عرض التكوين أولاً اعتماد استراتيجية مندمجة لتنمية قطاع التكوين المهني، والتي تترجم السياسة الحكومية في هذا القطاع، لكن، منذ إحداث السلطة الحكومية المكلفة به سنة 1995، لم يتوفر قطاع التكوين المهني على استراتيجية مندمجة بخصوص التكوين المهني.

ولقد قامت وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني سنة 2011 بإبرام صفقة رقم 2012/11 متعلقة بدراسة إنجاز رؤيا استراتيجية لتنمية التكوين المهني بمبلغ قدره 9.180.000,00 درهم، حيث أسفرت هذه الدراسة عن إنجاز الاستراتيجية الوطنية للتكوين المهني في أفق 2021، والتي تمت المصادقة عليها بالمجلس الحكومي المنعقد بتاريخ 29 يوليو 2015.

وتعتمد هذه الاستراتيجية على مقاربة تشاركية وتعاقدية تتوقع إبرام عقود برامج بين الدولة والفاعلين الآخرين تحدد من خلالها الأهداف المتوخاة والوسائل التي يتعين تعبئتها، ومنهجية التقييم، وكذا آليات التخطيط والتتبع والتقييم.

إلا أن تطبيق هذه الاستراتيجية سيبقى رهينا بمدى انخراط مختلف الفاعلين، وتوفر الموارد المالية الضرورية، وكذلك بوضع إطار ملائم للحكامة. وتجدر الإشارة إلى أن الكلفة التوقعية لتطبيق هذه الاستراتيجية تصل إلى 65.971 مليون درهم، منها 25.985 مليون كمساهمة للدولة، و12.690 مليون درهم كمداخيل عن الرسم على التكوين المهني، و10.217 مليون درهم ستوفرها الأسر، و17.079 مليون درهم سوف تمنحها المقاولات. وبالإضافة إلى ذلك، فإن تطبيق هذه الاستراتيجية يبقى مرتبطا بوجود آليات فعالة لتحديد حاجيات التكوين من أجل ضمان ملاءمة العرض والطلب.

← صعوبة التحكم في حاجيات سوق الشغل

يعتبر تحديد حاجيات التكوين أساس التخطيط في جهاز التكوين المهني، بحيث يتعين تحديدها، بطريقة كمية وكيفية، لضمان ملاءمة عرض التكوين المهني لحاجيات سوق الشغل. لكن، هناك عدة نقائص تعترض التحكم في هاته الحاجيات، من طرف قطاع التكوين المهني نذكر أهمها كالتالي:

■ غياب مرجع وطني للمهن والحرف

تعد معرفة وضعية سوق الشغل مرحلة أساسية في عملية التخطيط. وهذا يتطلب معرفة دقيقة لتوصيف المهن في مختلف الشعب المهنية، وكذلك معرفة المهارات المطلوبة من أجل ممارستها.

غير أنه لوحظ، بخصوص هذا الأمر، غياب مرجع وطني خاص بالمهن والحرف، والذي سيساهم في تنظيم سوق الشغل ويعتمد كدليل وطني بالنسبة لكل الفاعلين المعنيين. وفي ظل ذلك، قام كل من قطاع التكوين المهني ووزارة التشغيل والمندوبية السامية للتخطيط والقطاع الخاص الذي يشتغل في مجال التكوين المهني، بإعداد وتطوير مرجع خاص بكل واحد منهم، مما أدى إلى تواجده عدة قوائم للمهن والحرف. وبالتالي، ترتب عن ذلك عدم تناسق برامج التكوين.

■ عدم تغطية دلائل المهن والحرف ومرجعيات المهن والكفاءات المنجزة لجميع القطاعات

منذ سنة 2006، قام قطاع التكوين المهني بإطلاق عملية إعادة هيكلة القطاعات والشعب معتمدا في ذلك على المقاربة المرتكزة على الكفاءات، وذلك من أجل إعداد مرجع مشترك للمهن يتم تقاسمه من طرف جميع الفاعلين. ولقد أسفرت هذه العملية عن إحداث 252 بطاقة حول دلائل المهن والحرف و292 بطاقة حول مرجعيات المهن والكفاءات بالنسبة لبعض القطاعات خلال الفترة الممتدة ما بين 2008 و2014. إلا أن هذه الدلائل والمرجعيات لا تغطي جميع القطاعات، كقطاع الصناعة التقليدية، وقطاع الفلاحة والصيد البحري، وقطاع النقل. كما لا يتم تحيينها بشكل مستمر.

■ إنجاز دراسات قطاعية من طرف مجموعة من الفاعلين وبدون تنسيق مسبق مع قطاع التكوين المهني

من أجل تحديد حاجيات التكوين تبعا للاستراتيجيات القطاعية، قام قطاع التكوين المهني بإنجاز دراسات قطاعية، وذلك بمقتضى المرسوم رقم 2.04.332 لفاتح فبراير 2005، الذي ينص في مادته الأولى على أنه في إطار ما تم تكليفه به فإن السلطة الحكومية المكلفة بالتكوين المهني مطالبة، بتشاور مع مختلف المتدخلين، بالقيام بالدراسات على الأصعدة الوطنية والجهوية والقطاعية قصد تحديد الحاجيات الحالية والمستقبلية من التكوين المهني وتعبئة الوسائل الضرورية لتلبيتها. غير أنه لوحظ أن بعض الدراسات القطاعية تم إنجازها من طرف بعض المتدخلين في غياب التنسيق مع قطاع التكوين المهني. ونذكر في هذا الصدد، على سبيل المثال، الدراسة التي تم إنجازها في قطاع الصناعة من أجل

إحداث سلك الماستر في قطاع الإلكترونيك، وكذا الدراسة التي تم القيام بها في قطاع الطاقة والمعادن من أجل تحديد الحاجيات من الكفاءات في قطاع الطاقة، إضافة إلى الدراسات المنجزة لنفس الغرض من طرف بعض الجمعيات المهنية (كتجمع الصناعات المغربية في مجال الطيران والفضاء (GIMAS) الذي قام بدراسة من أجل تنمية التكوين المهني في إطار قطاع الطيران، والجمعية المغربية لصناعة وتجارة السيارات (AMICA) التي أنجزت دراسة من أجل بحث إمكانية تنمية التكوين المهني في قطاع السيارات).

◀ مواكبة غير كافية للاستراتيجيات القطاعية

إن انطلاق الاستراتيجيات القطاعية لا يكون مواكبا دائما بإنجاز دراسات قطاعية. وكمثال على ذلك، ندرج حالة مخطط المغرب الأخضر ومخطط "أليوتيس" اللذين انطلقا سنة 2009، وكذا رؤية 2015 من أجل تنمية الصناعة التقليدية التي انطلقت سنة 2006. وكذلك الاستراتيجية الوطنية للسياحة 2020 التي انطلقت سنة 2010.

كما تجدر الإشارة إلى أن بعض المخططات القطاعية أسفرت عن إنجاز عقود تكوين الموارد البشرية ما بين قطاع التكوين المهني والقطاعات الوزارية المعنية، وكذا الفاعلين العموميين والخصوصيين العاملين في المجال، وذلك دون الاعتماد مسبقا على دراسات قطاعية في الموضوع. وخير مثال على ذلك، نذكر عقد تكوين الموارد البشرية لمواكبة تنمية القطاع الصناعي، وكذلك عقد تكوين الموارد البشرية المتعلق بالفترة ما بين 2008 و2012 من أجل تنمية قطاع السياحة.

2. تتبع وتقييم مردودية منظومة التكوين المهني

في هذا الإطار، لوحظ ما يلي:

◀ محدودية المؤشرات المعتمدة من أجل تقييم منظومة التكوين المهني

يتم تقييم منظومة التكوين المهني بالاعتماد على معدلي الإدماج والطلب، حيث لوحظ بشأنهما ما يلي:

أ. معدل الإدماج

من أجل تقييم مردودية منظومة التكوين المهني، يعتمد قطاع التكوين المهني على دراسات تتبع إدماج الخريجين، وذلك عن طريق دراسة معدل الإدماج بعد تسعة أشهر من التخرج، وكذا دراسة حول مسارهم المهني بعد ثلاث سنوات من تاريخ تخرجهم. ورغم ذلك تبقى هاته الدراسات محدودة، وذلك للأسباب التالية:

- التأخر في إنجاز هذه الدراسات، ونذكر في هذا الصدد، على سبيل المثال، الدراسة التي شرع فيها قطاع التكوين المهني سنة 2015 بخصوص معدل إدماج خريجي دفعتي 2010 و2011، ودراسة تتبع المسار المهني لخريجي 2008 و2010؛

- عدم إخضاع نتائج الدراسات إلى تحليل معمق، حيث يعتمد قطاع التكوين المهني فقط على معدل الإدماج الوطني كمؤشر لتقييم المردودية الخارجية لمنظومة التكوين المهني. لكن يبقى هذا المؤشر غير كاف لتقييم منظومة التكوين المهني. حيث توجد هناك عدة مؤشرات وخصائص واردة في هذه الدراسات ولا يتم تحليلها بشكل دقيق، نذكر منها على سبيل المثال معدل عدم ملاءمة العمل المزاول للتخصص المحصل عليه، خصائص العمل المزاول، الأجرة الممنوحة عن العمل، إلخ.

ب. معدل الطلب

لقد سجل معدل الطلب (taux d'affluence)، خلال السنة الدراسية 2015/2014، ما يعادل 2,3 مترشح لكل مقعد بيداغوجي على المستوى الوطني. وإذا اعتمدنا على هذا المؤشر، يتبين أن هناك عجزا في الطاقة الاستيعابية لمنظومة التكوين المهني، مما يمكن أن يؤدي إلى المطالبة ببرمجة بناء وتجهيز مراكز جديدة للتكوين المهني. إلا أن هذا المعدل الوطني يخفي بعض التباينات الموجودة بخصوصه على مستوى مختلف القطاعات المعنية بالتكوين. حيث لوحظ بالرجوع، على سبيل المثال، إلى معطيات خريطة التكوين للسنة الدراسية 2014/2013، أن هناك مجموعة من الشعب لا تتوفر سوى على عدد محدود من المتدربين، لا يتعدى في كثير من الحالات، عشرة (10) متدربين في القسم الواحد. وبالإضافة إلى ذلك، لوحظ أن معدل الامتلاء عند الفاعلين في التكوين، خلال السنة الدراسية 2015/2014، هو أقل من الطاقة الاستيعابية المتوفرة. مما يتطلب معه القيام، أولا، بعقلنة الطاقة الاستيعابية المتوفرة قبل القيام ببرمجة بناء وتجهيز مراكز جديدة للتكوين المهني.

ويبرز الجدول التالي معدل الامتلاء برسم السنة الدراسية 2015/2014 لدى بعض القطاعات المتدخلة في التكوين المهني:

| القطاع | الطاقة الاستيعابية | عدد المتدربين | معدل الامتلاء (%) |
|-------------------|--------------------|---------------|-------------------|
| السياحة | 5.130 | 4.143 | 81 |
| الصناعة التقليدية | 2.775 | 2.152 | 78 |
| الفلاحة | 4.845 | 4.166 | 86 |
| الصيد البحري | 1.604 | 758 | 47 |

المصدر: القطاعات المعنية بالأمر

◀ غياب نظام معلوماتي مندمج من أجل تتبع منظومة التكوين المهني

لا يتوفر قطاع التكوين المهني على نظام معلوماتي مندمج حول منظومة التكوين المهني يمكن من تتبع تطور خريطة التكوين والمؤشرات الرئيسية، من أجل ترشيد الموارد المتاحة وضمان تكوين جيد وملاءمة العرض مع الطلب. وبالرغم من أن قطاع التكوين المهني يتوفر على بعض التطبيقات المعلوماتية المتعلقة بجمع إحصائيات خريطة التكوين المهني، ويتتبع اتفاقيات التكوين بالتدرج المهني ويتتبع مؤسسات التكوين المهني التابعة للقطاع الخاص، إلا أنها تبقى غير مندمجة. وبالإضافة إلى ذلك لوحظ، من خلال الزيارة الميدانية، أن الفاعلين المعنيين لا يستعملون هذه التطبيقات، مما يؤثر على دقة المعلومات المجمعّة. وتجدر الإشارة إلى أنه لم يتم بعد إعداد المخطط المديرية المعلوماتي الخاص بقطاع التكوين المهني، وذلك من أجل تحديد هندسة نظامه المعلوماتي وحاجياته من المشاريع المعلوماتية.

لذا يوصي المجلس الأعلى للحسابات بما يلي:

- إعداد خريطة توفيقية للتكوين المهني؛
- وضع نظام معلوماتي مندمج من أجل تتبع منظومة التكوين المهني.

3. تثمين عرض التكوين المهني

لوحظ، في هذا الصدد، ما يلي:

◀ كثرة المتدخلين مع هيمنة مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل

يشمل عرض التكوين العديد من المتدخلين، منهم مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل، وكذا القطاع الخاص، بالإضافة إلى أحد عشر قطاعا وزاريا يساهم في عملية التكوين. وقد لوحظ أن مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل، يساهم بنسبة تفوق 66% من عدد المتدربين المسجلين حسب إحصائيات السنة الدراسية 2014/2013، في حين تنحصر مساهمة جميع القطاعات الوزارية الأخرى التي تقوم بالتكوين في 10%، والقطاع الخاص في 24%.

ومن خلال تحليل تطور عدد المتدربين المسجلين في مؤسسات التكوين المهني خلال فترة 2008-2014، يتبين أن المجهود المبذول في هذا الصدد يرجع، بالأساس، إلى مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل. حيث تم إحداث 62 مؤسسة للتكوين المهني خلال هذه الفترة، في حين استقر عرض التكوين للقطاعات الوزارية التي تساهم في التكوين المهني في حوالي 200 مؤسسة خلال هذه الفترة. كما أن عدد المتدربين المسجلين بمؤسسات التكوين المهني التابعة لها لم يعرف تطورا ملحوظا. أما القطاع الخاص فقد سجل تراجعا في عدد المؤسسات وعدد المتدربين المسجلين بمؤسسات التكوين المهني التابعة له، نظرا لصعوبة تموقعه أمام عرض مجاني ومتنوع وموزع على جميع التراب الوطني للمؤسسات التابعة لمكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل.

◀ محدودية التدابير المتخذة من أجل تحسين جاذبية التكوين المهني لدى الشباب

لوحظ، في هذا الصدد ما يلي:

■ محدودية نظام التوجيه بين التربية الوطنية ومؤسسات التكوين المهني

تقتصر مسطرة التوجيه المعتمدة حاليا على جمع الطلبات المعبر عنها أثناء الحملة السنوية للإعلام والتوجيه التي ينظمها قطاع التكوين المهني في جميع المؤسسات التابعة للتربية الوطنية، وإرسالها، فيما بعد، إلى القطاعات التي تساهم في التكوين قصد استدعاء التلاميذ إلى مباريات الولوج لمؤسسات التكوين المهني. إلا أن هذه المسطرة تعترضها الاختلالات التالية:

- غياب جدولة مشتركة بين القطاعات المعنية بالتكوين، تتعلق بتنظيم المباريات والتسجيل في مؤسسات التكوين المهني. حيث أن تاريخ وطريقة إجراء المباريات تختلف من قطاع لآخر؛
 - غياب نظام معلوماتي مندمج لتدبير مسطرة التوجيه؛
 - غياب التوجيه الفعلي للتكوين المهني، نظرا لانعقاد مجالس الأقسام، والتي لها صلاحية النظر في توجيه التلاميذ، قبل نشر نتائج مباريات الولوج لمؤسسات التكوين المهني من طرف القطاعات المعنية بالتكوين المهني.
- ومن جهة أخرى، فإن وضع نظام للتوجيه بشكل يمكن من رصد التلاميذ الذين لهم رغبة في التكوين المهني، وكذا من الاعتراف بفئة التلاميذ المعنيين بالهدر المدرسي يعد من الأهمية بمكان. وتجدر الإشارة، في هذا الإطار، إلى أن عدد التلاميذ المعنيين بالهدر المدرسي، والذين من الممكن استقطابهم من طرف مؤسسات التكوين المهني، أي المتوفرين على الأقل على مستوى السادس ابتدائي إلى غاية مستوى السنة النهائية من البكالوريا، بلغ 2.058.244 تلميذا خلال الفترة الممتدة ما بين 2007 و2013. أي بمعدل يناهز 294.034 تلميذا سنويا.

■ محدودية أنظمة الجسور الداخلية والخارجية

بعد تحليل شروط ولوج مستويات التكوين المهني، تبين أنه تم تخصيص نسبة 5 إلى 10% لخريجي مؤسسات التكوين المهني قصد التسجيل في المستوى الموالي الأعلى الخاص بالتكوين المهني. غير أن ضعف هذه النسبة يجعل المستفيدين ينحصر في الطلبة المتفوقين فقط، والحاصلين على الرتبة الأولى، أو الرتبة الثانية على أبعد تقدير. وبالتالي، لا تتوفر لخريجي مؤسسات التكوين المهني أي فرصة لتحسين مستواهم المهني أو الدراسي.

كما أن خريجي مؤسسات التكوين المهني، خصوصا مستوى التقني المتخصص، لا يستفيدون من معادلة للدبلومات المحصل عليها قصد تمكين الراغبين منهم من إتمام دراستهم في مسالك التعليم العالي وتحسين وضعيتهم المهنية. وفي الأخير، لوحظ غياب نظام للجسور بين مؤسسات التكوين المهني ومؤسسات التربية الوطنية يمكن من تحسين جاذبية قطاع التكوين المهني، وفتح آفاق أمام خريجي مؤسساته الراغبين في التخصص مبكرا، وإتمام دراستهم لاحقا في مستويات أعلى.

■ عدم التوافق في تطوير الإجازة المهنية بالنسبة لخريجي مؤسسات التكوين المهني

لقد نص البرنامج الاستعجالي لإصلاح منظومة التعليم على تطوير الإجازة المهنية بشراكة مع الجامعات. وبالتالي، تم إبرام اتفاقية إطار بين وزارة التربية الوطنية ووزارة التعليم العالي وتكوين الأطر ووزارة التشغيل والتكوين المهني بتاريخ 14 يوليوز 2008. وقد نتج عن هذه الاتفاقية إبرام أربع اتفاقيات بين مؤسسات التكوين المهني الخاص والجامعات، مكنت من تكوين 72 مترشحا خلال السنة الدراسية 2010/2011، و136 مترشحا خلال السنة الدراسية 2011/2012.

وبتاريخ 10 يوليوز 2014، تم إبرام اتفاقية أخرى مع وزارة التعليم العالي تروم فتح المدارس العليا للتعليم العالي أمام خريجي مؤسسات التكوين المهني (تخصيص 5% من المقاعد المتبارى بشأنها لفائدة خريجي مؤسسات التكوين المهني المتفوقين، وفتح إمكانية التسجيل لنيل الإجازة المهنية). غير أنه، وفي غياب مقتضيات قانونية صريحة في هذا الشأن، فإن تفعيل هذه الاتفاقية سيبقى خاضعا للسلطة التقديرية لمسؤولي هذه المدارس العليا. كما تجدر الإشارة إلى أن لجنة القيادة المشار إليها في هذه الاتفاقية لا تجتمع، وأن قطاع التكوين المهني لا يتوفر على أي معطيات تفيد تفعيل هذه الاتفاقية.

لذا، يوصي المجلس الأعلى للحسابات بما يلي:

- تحسين أنظمة الجسور الداخلية والخارجية لتحسين جاذبية التكوين المهني لدى الشباب؛
- دعم آليات التوجيه بشراكة مع وزارة التربية الوطنية.

4. تدبير التكوين المهني على المستوى القانوني وعلى مستوى الحكامة

لقد أنط المرسوم رقم 2.04.332 بتاريخ فاتح فبراير 2005 السلطة الحكومية المكلفة بقطاع التكوين المهني بصلاحيات هامة، تتعلق بالتقنين والتنسيق بين جميع المتدخلين، وبالسهر على جودة التكوين وعقلنة استعمال الموارد والفضاءات البيداغوجية. غير أنه لوحظ ضعف على مستوى الحكامة وعلى المستوى القانوني بشكل لا يمكن من النهوض بهذه المهام. وفيما يلي بعض الملاحظات التي تبين مكامن الضعف في قيادة منظومة التكوين المهني:

◀ صعوبة في تنمية التكوين بالوسط المهني

تعد تنمية التكوين بالوسط المهني جد إيجابية بالنسبة للمتدربين. حيث تمكن من تكوينهم في الظروف الحقيقية للشغل. كما يسمح بترشيد الموارد المستعملة في التكوين من بنيات تحتية وموارد بيداغوجية وتكاليف التسيير. وهناك نظامان للتكوين بالوسط المهني: نظام التمرس المهني، ونظام التدرج المهني. لكن، يلاحظ أن عدد المتدربين بالوسط المهني لازال محدودا. حيث بلغ عدد المتدربين بنظام التمرس المهني 21%، وعدد المتدربين بنظام التدرج المهني 9% خلال السنة الدراسية 2014/2013. في حين أن عدد المتدربين داخل المؤسسة شكل 70% من العدد الإجمالي للمتدربين.

◀ ضعف التدابير المتخذة من أجل تشجيع التكوين أثناء العمل

تتاط بالسلطة الحكومية المكلفة بقطاع التكوين المهني مهمة تشجيع وتنمية التكوين أثناء العمل والسهر على مواعمة إطاره التشريعي والتنظيمي. وفي هذا الصدد، تم الوقوف على الملاحظات التالية:

■ غياب إطار قانوني ينظم التكوين أثناء العمل

لقد نصت المادة 23 من مدونة الشغل على حق الأجير في التكوين المستمر. وأشارت إلى تنظيم هذا الحق بنص تنظيمي. غير أن هذا النص لم يتم إصداره بعد.

وتجدر الإشارة إلى أن هناك مشروع قانون حول تنظيم التكوين المستمر تمت المصادقة عليه في المجلس الحكومي المنعقد بتاريخ 24 يونيو 2014، حيث يؤكد على حق العامل في التكوين المستمر في إطار رصيد زمني للتكوين يضعه المشغل رهن إشارته، وعلى التصديق على مكتسبات التجربة المهنية والاشهاد على الكفاءات. لكن، هناك تأخر في إخراجه لحيز التنفيذ.

■ ضعف في تأطير نظام العقود الخاصة بالتكوين المهني

تتجسد تدابير تشجيع التكوين أثناء العمل في نظام العقود الخاصة بالتكوين المهني المنظم بالمرسوم رقم 2.73.633 بتاريخ 22 ماي 1974، والمتعلق بفرض رسم عن التكوين المهني وتحديد مقاداره وكيفية تحصيله وتعيين شروط إبرام عقود لإنجاز برامج خاصة بالتكوين المهني. وينص هذا المرسوم على تخصيص 30% من مداخيل لتمويل العقود الخاصة بالتكوين المهني. أما كفاءات الالتزام بالنفقات وأداء المبالغ المتعلقة بها فهي منظمة في دفاتر المساطر، ومصادق عليها من طرف قطاع التكوين المهني ووزارة المالية. وأما بخصوص هياكل الحكامة، فهي تتكون من اللجنة المركزية واللجنة الجهوية المكلفة بتدبير العقود الخاصة بالتكوين المهني، ويرأسها ممثلو قطاع التكوين المهني، بالإضافة إلى الكتابة العامة الدائمة الممثلة في مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل، والذي يسهر على تدبير أداء نفقات الملفات المتعلقة بها.

غير أن هناك العديد من الانتقادات الموجهة لهذا النظام. حيث يعاني من تعقيد المساطر وطول مسطرة الأداء. فضلا على أنه لا يمكن جميع الأجراء من الاستفادة من التكوين المستمر، وتحسين مسارهم المهني، بالإضافة إلى أنه لا يساهم في دعم تنافسية المقاولات.

ويبين الجدول التالي ضعف الالتزام بالنفقات والأداءات بالنظر إلى حجم الأموال المخصصة للعقود الخاصة بالتكوين المهني:

تطور صرف المبالغ المخصصة للعقود الخاصة بالتكوين المهني خلال الفترة 2008-2014 (بملايين الدراهم)

| 2014 | 2013 | 2012 | 2011 | 2010 | 2009 | 2008 | |
|------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--|
| 486,90 | 429,60 | 378,00 | 351,60 | 335,40 | 299,00 | 274,00 | 30% من مجموع مداخيل رسم التكوين المهني (1) |
| غير متوفرة | 116,40 | 114,45 | 126,00 | 119,63 | 132,19 | 127,18 | الالتزامات (2) |
| - | 27% | 30% | 36% | 36% | 44% | 46% | معدل الالتزام بالنفقات (1)/(2) |
| 107,25 | 127,73 | 121,46 | 52,84 | 64,66 | 51,53 | 46,56 | الأداءات (3) |
| 22% | 30% | 32% | 15% | 19% | 17% | 17% | معدل الأداءات (1)/(3) |

المصدر: قطاع التكوين المهني

وكما هو مبين في الجدول أعلاه، فإن معدل الالتزام بالنفقات لا يتعدى 46% من المبالغ المخصصة سنويا لتمويل العقود الخاصة بالتكوين المهني خلال الفترة الممتدة من سنة 2008 إلى سنة 2014. في حين لا يتعدى معدل التسديدات 32% من هذه المبالغ خلال نفس الفترة.

وبالإضافة إلى ذلك، فقد لوحظ عدم توفر المعلومات الكفيلة بمتابعة وضعية صرف هذه المبالغ، وترحيل الفائض من سنة إلى أخرى.

وتجدر الإشارة إلى أن قطاع التكوين المهني قام باتخاذ تدابير تتعلق بمتابعة الوضعية المالية والمحاسبية للحساب الرئيسي للعقود الخاصة بالتكوين من طرف لجنة التسيير لمكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل. وذلك، من خلال تعديل دليل المساطر المتعلقة بها سنة 2014. غير أنه وبالرجوع إلى محاضر انعقاد هذه اللجنة سنة 2015 لم يتم تفعيل هذه التدابير بعد.

■ غياب المراقبة المادية للعقود الخاصة بالتكوين المهني

ينص دليل المساطر على القيام بالمراقبة المادية للعقود الخاصة بالتكوين بنسبة لا تقل عن 20% من المقاولات المستفيدة برسم كل سنة، غير أنه لوحظ، بأنه لم يتم اتخاذ أي إجراء بخصوص ذلك منذ سنة 2007.

← ازدواجية الأنظمة الأساسية للتكوين المهني

يتميز نظام التكوين المهني بازواجية النصوص القانونية المنظمة له. فمن جهة، يتم تنظيم التكوين المهني الخاص بموجب نص قانوني، وذلك من خلال القانون رقم 13.00 بمثابة النظام الأساسي للتكوين المهني الخاص، وكذا نصوص تنظيمية أخرى، إضافة إلى دفتر للتحملات ونظام للامتحانات. ومن جهة أخرى، يتم تنظيم التكوين المهني العمومي بناء على نص تنظيمي، وذلك بمقتضى المرسوم رقم 2.86.325 بسن نظام عام لمؤسسات التكوين المهني بالإضافة إلى النصوص التطبيقية ذات الصلة. في حين يتعلق الأمر بنفس الشعب والذي يجب أن تدرس وفق نفس الظروف سواء تعلق الأمر بالقطاع العام أو الخاص.

وبالتالي، فإن غياب أنظمة موحدة ومنسجمة لشروط إحداث وتدريب شعب التكوين المهني يجعل من الصعب مهمة التنسيق والسهر على جودة التكوين.

← عدم فعالية الهيئات المكلفة بتنسيق وتقنين عرض التكوين المهني

من أجل تنسيق وتقنين منظومة التكوين المهني، تم إنشاء هيئات استشارية بموجب المرسوم رقم 2.87.275 بتاريخ 19 شتنبر 1989 المتعلقة بإحداث وتنظيم اللجنة الوطنية واللجنة الإقليمية للتكوين المهني، تناط بها مهمة التشاور مع جميع المتدخلين حول جميع المسائل المتعلقة بتنمية التكوين المهني على المستوى المحلي والوطني. غير أنه لوحظ أن هذه اللجان لم تتعقد منذ سنة 1998، مع العلم أنها يجب أن تتعقد مرتين في السنة على الأقل، كما هو منصوص عليه في المرسوم رقم 2.87.275 المشار إليه سلفاً.

لذا، يوصي المجلس الأعلى للحسابات بما يلي:

- السهر على تناسق النصوص القانونية المنظمة للتكوين المهني؛
- تحسين نظام تشجيع التكوين أثناء العمل؛
- الحرص على تتبع الأموال المرصودة للتكوين أثناء العمل؛
- الحرص على المراقبة المادية للعقود الخاصة بالتكوين المهني؛
- تفعيل الهيئات المكلفة بتنسيق وتقنين عرض التكوين المهني.

ثانياً. ترميم برامج التكوين المهني

بهدف الحرص على جودة التكوين من طرف قطاع التكوين المهني، يستوجب من ذي قبل ترميم برامج التكوين حتى يصبح لكل وظيفة عمل برنامج تكويني واحد يدرس طبق نفس الظروف من طرف جميع مؤسسات التكوين المهني. غير أنه لوحظ أن ترميم برامج التكوين المهني لم يتم إتمامه بعد، نظراً لمجموعة من الصعوبات التي تشوب تطبيق الإطار المنهجي المعتمد من طرف قطاع التكوين المهني في إعداد برامج التكوين، والمتعلق بالمقاربة المرتكزة على الكفاءات (APC) (l'approche par compétences).

1. إعادة هندسة نظام التكوين

من أجل ملاءمة عرض التكوين المهني والحاجيات الحقيقية لسوق الشغل، وكذا ضمان جودة هذا التكوين بشكل يسمح بإدماج خريجي مؤسساته، عمد قطاع التكوين المهني إلى إعادة هندسة نظام التكوين المهني طبقاً للمقاربة المرتكزة على الكفاءات. وتعتبر هذه المقاربة منهجية لضمان الجودة في جميع المراحل المتعلقة بالتحضير لعرض التكوين

وإعداد وتقييم برامج التكوين. كما تعتمد على إشراك المهنيين في جميع المراحل المشار إليها بداية من تحديد حاجيات سوق الشغل من الكفاءات إلى تقييم مدى نجاعة وانسجام وفعالية برامج التكوين التي تم إعدادها لهذا الغرض. وعليه، فقد تم إعداد مجموعة من الدلائل المرجعية تخص كل مرحلة، وتم توزيعها على المتدخلين المعنيين من أجل اعتمادها في إعداد ومراجعة برامج التكوين المهني. وفي هذا الإطار، تم تسجيل الملاحظات التالية:

← غياب مخططات عمل من أجل تعميم المقاربة المرتكزة على الكفاءات

لقد لوحظ أن جل البرامج التي تم إعدادها طبقاً للمقاربة على أساس الكفاءات أنجزت في إطار برامج التعاون الدولي. غير أن قطاع التكوين المهني لا يتوفر على أية مخططات عمل وفق برنامج زمني محدد، تهدف إلى تعميم هذه المقاربة، وتعتمد كمرجع للتشاور وبرمجة التمويلات الضرورية.

← غياب تقييم شامل لوضعية إرساء المقاربة المرتكزة على الكفاءات

لقد لوحظ أن قطاع التكوين المهني يعتزم، في إطار استراتيجيته الجديدة، تعميم المنهجية المتعلقة بالمقاربة باعتبار الكفاءات. إلا أنه لم يتم بتقييم لهذه المنهجية، خصوصاً أن المتدخلين الذين تم الاستماع إليهم أعربوا عن مجموعة من الصعوبات في تبني هذه المنهجية.

وتجدر الإشارة إلى أنه قد تم تنفيذ مجموعة من المشاريع في هذا المجال في إطار التعاون الدولي أو في إطار الميزانية الخاصة للمتدخلين المعنيين، غير أنه لم يتم وضع أية حصيلة من طرف قطاع التكوين المهني من أجل معرفة وضعية إرساء هذه المقاربة ومدى تبنيها من طرف مؤسسات التكوين المهني، وبالتالي، استخلاص الحلول من أجل تجاوز العوائق التي تشوب هذا الإطار المرجعي.

← صعوبات إرساء المقاربة المرتكزة على الكفاءات

من خلال الزيارة الميدانية لمجموعة من مؤسسات التكوين المهني التابعة لجل القطاعات المعنية بالتكوين المهني، تبين أن هناك إجماعاً حول صعوبة تبني المقاربة المرتكزة على الكفاءات وتفعيلها على أرض الواقع. حيث أنه، من جهة، تعتبر هذه المقاربة منهجية معقدة وغير مرنة. ومن جهة أخرى، يصطدم تفعيلها بصعوبة احترام دليل التنظيم المادي والبيداغوجي ودليل التقييم المتعلقين بها.

فضلاً عن ذلك، يتطلب تفعيل دليل التنظيم المادي والبيداغوجي موارد مالية هامة من أجل إعادة تهيئة مؤسسات التكوين المهني وشراء المعدات الضرورية، علماً أن تكلفة إرساء هذه المقاربة لم يتم التطرق لها عند إعداد هذا الإطار المرجعي، والتي تبقى رهينة إكراهات الميزانية والشكل القانوني لكل مؤسسة للتكوين المهني. وفيما يتعلق بتقييم كفاءة المتدربين، فقد أشار جميع المتدخلين، أثناء الزيارة الميدانية التي قامت بها لجنة المراقبة، أن هناك صعوبات في تطبيق دليل التقييم أو استحالة تطبيقه. فهو يستلزم موارد بيداغوجية هامة، ويتطلب توفر مواد التدريب بالشكل الكافي، بالإضافة إلى ضرورة الاكتفاء بعدد محدود من المتدربين في كل قسم. حيث تركز هذه المقاربة على مبدأ تمكين المتدرب من 75% إلى 100% من المهارات في كل المواد المكونة لبرنامج التكوين. زد على ذلك، الإكراهات القانونية المتمثلة في احترام نظام الامتحانات المبني على إجراء امتحانات وتمكين المتدرب من بيان النقط (relevé des notes) المحصل عليها، وليس من بيان المهارات المكتسبة (relevé des compétences)، كما هو منصوص عليه في دليل التقييم.

← غياب دليل المكون ودليل الدعم

لقد تبين أن الدلائل المرجعية التي تمت صياغتها ذات طابع عام، ولا تسهل تنفيذ برامج التكوين المهني، لأن الأدوات الأساسية للتأطير البيداغوجي للمكون على المستوى العملي لم يتم إدراجها في الدليل المنهجي للمقاربة باعتبار الكفاءات. ويتعلق الأمر بدليل المكون وبدليل الدعم، أو بمعنى آخر محتويات المواد المكونة لبرنامج التكوين (guide de soutien).

2. وضعية إعداد برامج التكوين حسب المقاربة باعتبار الكفاءات من طرف القطاعات المعنية بالتكوين المهني

وفي هذا الصدد لوحظ ما يلي:

← عدم تعميم المقاربة المرتكزة على الكفاءات من طرف جميع القطاعات المعنية بالتكوين المهني

من خلال الزيارة الميدانية التي قام بها المجلس الأعلى للحسابات، تبين أن المتدخل الوحيد أتم عملية إعداد برامج التكوين المهني حسب المقاربة المرتكزة على الكفاءات هو مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل. وحسب مسؤولي المكتب، فإن تفعيل تنميط وتوحيد برامج التكوين المهني داخل المؤسسات التابعة له تم منذ سنة 2003، حيث يتم تدريس نفس برنامج التكوين بالنسبة لكل شعبة على صعيد جميع مؤسسات التكوين التابعة له.

غير أن باقي القطاعات الأخرى، باستثناء قطاع الصيد البحري، لم تتم إعداد جميع برامجها التكوينية حسب المقاربة المرتكزة على الكفاءات، كما يوضح ذلك الجدول التالي:

وضعية إعداد البرامج حسب المقاربة المرتكزة على الكفاءات لدى القطاعات المتدخلة في التكوين المهني

| القطاع | عدد البرامج التي تم إعدادها حسب المقاربة باعتبار الكفاءات | العدد الإجمالي لبرامج التكوين |
|---|---|-------------------------------|
| الفلاحة | 15 | 26 |
| السياحة | 6 | 10 |
| الصناعة التقليدية | 12 | 37 |
| الشبيبة والرياضة | | |
| التجهيز | | |
| الطاقة والمعادن | | |
| لم يتم إعداد أي برنامج حسب المقاربة المرتكزة على الكفاءات | | |

المصدر: القطاعات المعنية

◀ وجود شعب للتكوين المهني ببرامج مختلفة وفي مستويات مختلفة

لقد تبين من خلال دراسة برامج التكوين المعتمدة من طرف الشركاء المساهمين في التكوين أن هناك عدة شعب تحمل نفس الاسم لكن ببرامج تكوين مختلفة وبمستويات تكوين مختلفة. ونذكر، في هذا الصدد، على سبيل المثال، الشعب المتعلقة بإصلاح السيارات، والطوبوغرافيا، والكهروميكانيك، والفصالة والخياطة، وتربية المواشي، والمساعدة الاجتماعية، وكذا الشعب الخاصة بتكوين الأعوان التجاريين، وبالنجارة والحدادة.

◀ غياب لائحة عامة لشعب التكوين المهني

إن عدم تمييز الشعب حسب مستويات التكوين ما هو إلا نتيجة لعدم توفر قطاع التكوين المهني على لائحة مرجعية لشعب التكوين المهني تتم فيها الإشارة إلى شعب التكوين المهني حسب مستويات التكوين وحسب كل قطاع انتاجي، والتي من شأنها إلزام جميع المتدخلين بتوحيد المصطلحات المتعلقة بتعريف شعب التكوين المهني والتمييز فيما بينها حسب المستويات.

لذا يوصي المجلس الأعلى للحسابات بما يلي:

- مواعنة الإطار المنهجي للمقاربة المرتكزة على الكفاءات؛
- السهر على تمييز برامج التكوين؛
- التوفر على لائحة مرجعية لشعب التكوين المهني.

ثالثا. مؤسسات التكوين المهني الخاص

بموجب مقتضيات المادة الأولى من القانون رقم 13.00 بمثابة النظام الأساسي للتكوين المهني الخاص، "يقصد بـ "التكوين المهني الخاص"، كل نشاط للتكوين المهني يلقن من قبل مؤسسات يقوم بإحداثها الأشخاص الذاتيون أو المعنويون، غير الدولة، سواء تم هذا النشاط في إطار التكوين المهني الأساسي بجميع مستوياته وأنماطه أو في إطار التكوين المهني أثناء العمل، وسواء كان التكوين يخول الحصول على دبلوم أو تأهيلية".

ولقد عرف عدد مؤسسات التكوين المهني الخاص انخفاضا ما بين 2008 و2014، حيث انتقل من 1.551 إلى 1.417 مؤسسة، ويعزى هذا التراجع إلى بطء وتيرة إحداث مؤسسات التكوين المهني الخاص، من جهة، وإلى ارتفاع وتيرة إغلاق العديد من هذه المؤسسات، من جهة أخرى.

1. تدبير تراخيص فتح واستغلال مؤسسات التكوين المهني الخاص

يحدد الفصل الثاني من القانون رقم 13.00 المشار إليه أعلاه شروط فتح واستغلال مؤسسات التكوين المهني الخاص. وبخصوص هذا الأمر، تم تسجيل الملاحظات التالية:

◀ عدم إنجاز الدراسة الأولية لطلبات الترخيص بفتح مؤسسات التكوين المهني الخاص

حسب مقتضيات المادة 4 من القانون رقم 13.00، "تعتمد الإدارة في دراستها الأولية لطلبات الفتح والاستغلال على خريطة للتكوين يتم إعدادها سنويا، تحدد حاجات المنطقة من المقاعد البيداغوجية المخصصة للتكوين المهني العمومي والخاص، لضمان توازن مستمر بين العرض والطلب، من جهة، وحاجات سوق الشغل، من جهة أخرى".

إلا أنه لوحظ عدم إنجاز هاته الدراسات من طرف المندوبيات الجهوية للتكوين المهني نظرا لغياب المعلومات حول تطور نظام التكوين المهني، خاصة غياب خرائط توقعية وطنية و جهوية مندمجة ومتفق عليها. وبالتالي، لا تتم دراسة الجدوى المتعلقة بإحداث مؤسسات التكوين المهني الخاص.

◀ نقائص مرتبطة بدليل معايير التكوين المهني الخاص

حسب مقتضيات المادة الثانية من القانون رقم 13.00، "تضطلع مؤسسات التكوين المهني الخاص، إلى جانب مؤسسات التكوين المهني بالقطاع العمومي، بمهمة التكوين لإعداد صناع و عمال مختصين و عمال مؤهلين وتقنيين متخصصين لمزاولة العمل في مختلف القطاعات الاقتصادية والاجتماعية. ولهذه الغاية، يتعين على هذه المؤسسات أن تلتزم بالمعايير التي تحددها الإدارة من حيث التجهيزات والتأطير الإداري والبيداغوجي ومناهج وبرامج التكوين". وفي هذا الصدد، قام قطاع التكوين المهني في 2002 بالتوافق مع المهنيين بإعداد مجموعة من المعايير مقدمة على شكل "دليل معايير التكوين المهني الخاص" بالنسبة لكل قطاع خاص بالتكوين من أجل هيكلة عرض التكوين. غير أنه لوحظ أن تحيين هذا الدليل لم يتم، منذ ذلك التاريخ، من أجل مواكبة القطاع الخاص في إعداد وتنزيل برامج التكوين، وفق المقاربة المركزة على الكفاءات كإطار منهجي معتمد من طرف قطاع التكوين المهني. ولقد تبين، من خلال تحليل بطاقات المعايير المعدة انطلاقا من هذا الدليل، والتي تستعمل على الصعيد الجهوي من أجل منح التراخيص والمراقبة، غياب لائحة المعدات بالنسبة لكل شعبة، وكذا غياب التقسيم الزمني بالنسبة لكل وحدة للتكوين.

2. تقييم مساطر التأهيل والاعتماد

لوحظ، بخصوص هذه النقطة، ما يلي:

◀ مساطر معقدة تتعلق بتأهيل الشعب واعتماد مؤسسات التكوين المهني الخاص

من أجل الاعتراف بشواهد مؤسسات القطاع الخاص من طرف الدولة، يتعين المرور بثلاث مراحل تنظيمية، تتعلق بما يلي:

- تأهيل الشعب بعد تكوين فوج على الأقل من الخريجين في الشعب المقترحة للتأهيل؛
 - اعتماد (Accréditation) مؤسسة التكوين المهني الخاص بعد تأهيل جميع شعب التكوين الملقنة فعليا منذ ثلاث سنوات على الأقل؛
 - تجديد تأهيل الشعب واعتماد المؤسسة.
- ينظم مساطر تأهيل الشعب واعتماد مؤسسات التكوين المهني الخاص القانون رقم 13.00 والنصوص التنظيمية المتعلقة به. إلا أن تفعيل هذه المساطر، منذ أكثر من 14 سنة، أبان عن مجموعة من النواقص، تتجلى فيما يلي:
- من بين شروط القابلية للاعتماد، الحصول على تأهيل جميع شعب التكوين الملقنة فعليا منذ ثلاث سنوات على الأقل وبالتالي تكوين مؤسسة التكوين المهني الخاص لفوج على الأقل، هذا الأمر يجعل هذه المسطرة طويلة، ولا يمكن الفوج الأول من الحصول على تكوين معتمد
 - تخضع المؤسسة لثلاث مراقبات مجزأة على مختلف مراحل التأهيل والاعتماد. حيث تنجز المراقبة الميدانية الأولى من طرف أطر المندوبية من أجل التحقق من قابلية الشعب المقدمة للتأهيل. أما المراقبة الثانية فهي عبارة عن تدقيق ميداني ينجز، في إطار طلب الحصول على التأهيل، من طرف خبراء، ويتمحور حول شروط إنجاز برامج الشعبة المعنية بالتأهيل. فيما تتم المراقبة الثالثة من خلال التدقيق الذي يتم، في إطار طلب الحصول على الاعتماد، من طرف خبراء، وتتمثل في تحليل نظام المراقبة؛
 - يمنح التأهيل أو الاعتماد لمدة أقصاها خمس سنوات، ويجب تجديد كل مرحلة طبقا لنفس المساطر المتبعة في الطلب الأول. وفي ظل هذه الوضعية، تتخرط مؤسسة التكوين والإدارة في دوامة مستمرة تجعلها دائما منكبة على دراسة طلبات الحصول على التأهيل أو الاعتماد، وكذا معالجة الملفات، وخاصة عند عدم تأهيل جميع الشعب في نفس الوقت. وبالتالي، يؤدي تعدد الطلبات إلى طول وتكرار المسطرة بالنسبة للمؤسسة والإدارة على السواء (بما في ذلك المصالح المركزية والخارجية)؛
 - يشكل إبرام صفقة المساعدة التقنية من أجل التدقيق الذي ينجز، في إطار كل من عمليتي طلب الحصول على التأهيل والاعتماد تكلفة مضاعفة، بينما كان من الأفضل تجميع العمليتين من أجل اعتماد تدقيق واحد.

◀ اقتصار شروط التأهيل على مراقبة احترام شروط الترخيص بفتح واستغلال مؤسسات التكوين المهني الخاص

تنص المادة 4 من القانون رقم 13.00 أن فتح واستغلال مؤسسات التكوين المهني الخاص يخضع للترخيص المسبق من لدن الإدارة حسب دفتر تحملات، يتم إعداده والمصادقة عليه من لدن هذه الأخيرة.

وتنص مقتضيات المادة الأولى من القرار الوزاري رقم 1184-01 الصادر بتاريخ 27 أغسطس 2001، المحدد لشروط ومسطرة تأهيل شعب التكوين المهني الخاص، على أن تأهيل شعب التكوين الملقنة من طرف مؤسسات التكوين المهني الخاص يهدف إلى التأكد من مدى مطابقة شعب التكوين للمعايير والشروط المنصوص عليها في الفصل الثاني من دفتر التحملات المحدد لشروط ومسطرة الترخيص بفتح واستغلال مؤسسات التكوين المهني الخاص، المصادق عليه بالمرسوم رقم 2.00.1020 الصادر في 28 من ربيع الأول 1422 (21 يونيو 2001)

لكن تنص المادة 2 من القرار الوزاري رقم 1184-01 سالف الذكر أنه "يمكن لكل مؤسسة للتكوين المهني الخاص أن تتقدم بطلب تأهيل شعبة أو مجموعة من الشعب التي تلقنتها"، مما يجعل هذا الطلب غير إلزامي. وبالتالي، يعتبر الالتزام بدفتر التحملات عملية اختيارية من خلالها تخضع شعبة أو مجموعة من الشعب الملقنة للمراقبة، من أجل التأكد من مطابقتها للمعايير التقنية والبيداغوجية المحددة، مع العلم أن المعايير والشروط الواجب استيفاءها من أجل الحصول على تأهيل الشعب هي نفسها المحددة في دفتر التحملات المحدد لشروط الترخيص بفتح واستغلال مؤسسات التكوين المهني الخاص. وبالتالي تعتبر مؤسسات التكوين المهني الخاص المرخص لها ملزمة باحترام مقتضيات دفتر التحملات وليس المؤسسات التي أهلت شعبها فقط.

وفي هذا الصدد، يعتبر التأهيل هو مراقبة مدى احترام هذه المؤسسات لدفتر التحملات الذي على أساسه تم منح الترخيص بالفتح والاستغلال. كما لا تقوم الإدارة بأي إجراء من أجل إلزام المؤسسات التي لا تتقيد بالمعايير السالفة على احترام دفتر التحملات.

وبالتالي، يتبين ضرورة مراجعة الإطار التنظيمي الحالي واعتبار تأهيل الشعب مراقبة اجبارية لجميع مؤسسات التكوين المهني الخاص المرخص لها.

3. تقييم شروط منح تأهيل الشعب واعتماد مؤسسات التكوين المهني الخاص

في هذا الإطار، لوحظ ما يلي:

◀ عدم احترام شروط التأهيل عند منح الاعتماد لبعض مؤسسات التكوين المهني الخاص

يعتبر تأهيل الشعب من بين الشروط الأساسية لاعتماد مؤسسات التكوين المهني الخاص. وفي هذا الصدد، مكن اقتصاص عينة من ملفات طلب الاعتماد من رصد الملاحظات التالية:

■ عدم ربط مدة صلاحية الاعتماد بمدى صلاحية تأهيل الشعب

أصدر مدير الشؤون الإدارية والموارد البشرية بقطاع التكوين المهني مذكرة تحت رقم 970/14 بتاريخ 2014/09/08، أكد فيها على عدم وجود أي مقتضى قانوني ينص على ربط مدة الاعتماد بالمدة المتبقية لتأهيل شعب التكوين (هذه المذكرة جاءت بناء على طلب الجمعية المغربية للمعاهد الخاصة للتكوين الشبه طبي، وبعد اقتراح من اللجنة الوطنية القطاعية للتكوين المهني الخاص المتعلقة بالتكوين الشبه الطبي والصحة في اجتماعها ليوم 22 يوليوز 2014). كما لوحظ أن هذا الموقف قد هم جميع قطاعات التكوين المهني الخاص. وبالفعل، فإنه يتبين، من خلال الاطلاع على المقتضيات القانونية والتنظيمية ذات الصلة، بأنه لا يوجد أي ربط لمدة صلاحية الاعتماد مع مدة صلاحية شهادة تأهيل جميع الشعب الملقنة. وهو ما يفيد بوجود تناقض على مستوى النصوص القانونية والتنظيمية، والتي تنص على أن تأهيل جميع الشعب الملقنة هو من بين الشروط الأساسية للاعتماد، وذلك طبقاً لمقتضيات المادة 14 من القانون رقم 13.00 السالف الذكر، والمادة الثانية من قرار وزير التشغيل والتكوين المهني والتنمية الاجتماعية والتضامن رقم 73.02 الصادر في 16 يناير 2002 المتعلقة باعتماد مؤسسات التكوين المهني الخاص. إضافة إلى ذلك، فإن تجديد الاعتماد يجب أن يتم حسب نفس الشكليات والشروط. كما تنص على ذلك المادة 6 من قرار وزير التشغيل والتكوين المهني رقم 73.02 السالف الذكر، وهو ما يؤكد وجود التناقض المشار إليه سلفاً.

وفي هذا الصدد، لوحظ كذلك عدم وجود أي مقتضى قانوني أو تنظيمي ينص على إلزامية تجديد تأهيل الشعب بعد انتهاء مدة صلاحيته بالنسبة لمؤسسات التكوين المهني الخاص المعتمدة الذي لم تنته بعد مدة صلاحيته. وهو ما يتطلب تصحيح هذا الوضع على المستوى القانوني دون نسيان التنصيص على الإجراءات الزجرية الواجب اتخاذها في الموضوع. ونذكر، في هذا السياق، أمثلة لمؤسسات التكوين المهني الخاص التي تتوفر على مدة صلاحية الاعتماد أكبر من مدة صلاحية التأهيل: N0303 و N0503 و E0107 و F0212 و H0601 و J0205.

■ تجديد الاعتماد رغم عدم الموافقة على تجديد تأهيل إحدى الشعب الملقنة

لوحظ أن اللجنة الوطنية القطاعية للتكوين المهني الخاص منحت الموافقة بتجديد اعتماد بعض مؤسسات التكوين المهني الخاص رغم عدم موافقة نفس اللجنة على تجديد تأهيل شعبها الملقنة. وعللت الإدارة هذا القرار بالحفاظ على مصالح المتدربين.

بالإضافة إلى ذلك، أوصت اللجنة الوطنية القطاعية للتكوين المهني الخاص بالقيام بالتدقيق من أجل تتبع هاته المؤسسات بشكل مشترك مع ممثلي وزارة الصحة. غير أن هذا التتبع لم يشمل سوى الجوانب التي تتعلق بالاعتماد، أما تلك المتعلقة بتأهيل الشعب لم تكن موضوع مراقبة. ويتعلق الأمر بالحالات المدرجة في الجدول أسفله:

| المؤسسة | السنة الدراسية | الشعبة | الرأي بالنسبة للتأهيل | الرأي بالنسبة للاعتماد |
|---------|----------------|--|-----------------------|-------------------------|
| H0113 | 2013/2012 | مولدة، وممرض متعدد الاختصاصات | عدم الموافقة | الموافقة لمدة سنتين |
| | 2014/2013 | | الموافقة لمدة سنة | الموافقة لمدة خمس سنوات |
| H0115 | 2013/2012 | مولدة، وممرض متعدد الاختصاصات، وممرض مساعد، ومساعد معالج | عدم الموافقة | الموافقة لمدة سنة |
| | 2014/2013 | | الموافقة لمدة سنة | الموافقة لمدة خمس سنوات |
| P0102 | 2013/2012 | ممرض متعدد الاختصاصات، وممرض مساعد | عدم الموافقة | الموافقة لمدة سنة |
| | 2014/2013 | | الموافقة لمدة سنة | الموافقة لمدة خمس سنوات |

ومن جهة أخرى، مكن افتتاح عينه من مقررات الاعتماد ونتائج تأهيل الشعب من الوقوف على أن بعض مؤسسات التكوين المهني الخاص المعتمدة لم يتم الموافقة على طلبات تجديد تأهيل شعبها الملقنة. وبالتالي، يتعين على الإدارة مباشرة المساطر اللازمة لسحب الاعتماد. ويقدم الجدول التالي أمثلة في هذا الصدد:

| مؤسسات التكوين المهني الخاص | سنة التأهيل | سنة نهاية التأهيل | رقم وتاريخ الاعتماد | مدة الاعتماد | رأي اللجان الوطنية للتكوين المهني الخاص (أبريل 2015) | رأي اللجان الوطنية للتكوين المهني الخاص عند افتتاح الطعون (ماي 2015) |
|-----------------------------|-------------|-------------------|-------------------------------------|--------------|--|--|
| T0108 | 2009 | 2014 | 14/DFPP/T0108/138 بتاريخ 2014/07/23 | خمس سنوات | عدم الموافقة | عدم الموافقة |
| T0107 | 2010 | 2015 | 14/DFPP/T0107/137 بتاريخ 2014/07/23 | خمس سنوات | عدم الموافقة | الموافقة لمدة ثلاث سنوات مع القيام بالتدقيق من أجل التتبع |
| D0701 | 2011 | 2014 | 14/DFPP/D0701/7 بتاريخ 2014/07/23 | خمس سنوات | عدم الموافقة | عدم الموافقة |
| J0118 | 2011 | 2014 | 14/DFPP/J0118/50 بتاريخ 2014/07/23 | خمس سنوات | عدم الموافقة | الموافقة لمدة ثلاث سنوات مع القيام بالتدقيق من أجل التتبع |
| J0162 | 2013 | 2014 | 14/DFPP/J0162/56 بتاريخ 2014/07/23 | خمس سنوات | عدم الموافقة | الموافقة لمدة ثلاث سنوات مع القيام بالتدقيق من أجل التتبع |

◀ نقائص في تتبع أنشطة لجن الامتحانات في مؤسسات التكوين المهني الخاص المعتمدة

تتوفر مؤسسات التكوين المهني الخاص المعتمدة على لجنة الامتحان التي يتم تكوينها وفقا لمقتضيات المادة 12 من القرار الوزاري رقم 73.02 السالف الذكر، والتي تجتمع، كما تنص على ذلك المادة 13 من نفس القرار الوزاري، كلما دعت الضرورة إلى ذلك وثلاث مرات على الأقل خلال مسار التكوين، وذلك من أجل:

- حصر الجدولة الزمنية لإجراء الامتحانات وسلم التنقيط والمعاملات الممنوحة لكل تخصص؛
- حصر القائمة النهائية للمتدربين المعنيين؛
- اختيار مواد الامتحانات؛
- الموافقة على النقط المحصل عليها من قبل المتدربين والتصديق عليها وتحرير محضر بشأن ذلك.

ومن جهة أخرى، تقوم الإدارة المكلفة بقطاع التكوين المهني بتعيين خبراء كأعضاء لتمثيلها في لجان الامتحانات، وذلك، وفقا لمقتضيات المادة 12 من القرار الوزاري رقم 73.02 السالف الذكر. ولهذا الغرض، يتم إبرام صفقات المساعدة التقنية سنويا من أجل دعم المندوبيات في تدبير مؤسسات التكوين المهني الخاص المعتمدة.

ولقد أظهر افتتاح محاضر لجان الامتحانات بمؤسسات التكوين المهني الخاص، التابعة للجهات التي تمت زيارتها، أن المندوبيات لا تقوم بدورها الكامل في تتبع أنشطة لجان الامتحانات. حيث لوحظ، في هذا الإطار، بأنه لا يتم دائما إرسال المحاضر إلى المندوبيات الجهوية للتكوين المهني كما تنص على ذلك المادة 13 من القرار الوزاري رقم 73.02 السالف الذكر. ويتعلق الأمر بالمندوبيتين الجهويتين الرباط ومراكش. أما المحاضر والتقارير المودعة من طرف الخبراء، فلا تتم مراقبتها وتتبعها من أجل التأكد من عقد الاجتماعات والتأكد من الأعمال المنجزة. وفي هذا الصدد، لاحظ المجلس أن لجان الامتحانات لا تقوم بكل المهام المنصوص عليها في النصوص التنظيمية المتعلقة بمسطرة الاعتماد خاصة المسطرة المحددة في نظام الامتحانات.

وعلاوة على ذلك، تم عقد اجتماعات لجان الامتحانات بدون حضور ممثل الإدارة المكلفة بالتكوين المهني، والذي يعتبر عضوا بحكم القانون حسب مقتضيات المادة 12 من القرار الوزاري رقم 73.02. ويقدم الجدول التالي بعض الأمثلة على ذلك:

| التاريخ اجتماع لجنة الامتحان دون حضور ممثل الإدارة | مؤسسة التكوين المهني الخاص | المندوبية الجهوية للتكوين المهني |
|--|----------------------------|----------------------------------|
| 2013/01/28 | T0117 | طنجة |
| 2013/06/24 | T0130 | |
| 2013/01/10 | T0130 | |
| جميع اجتماعات السنة الدراسية 2013/2012 | T0136 | |
| جميع اجتماعات السنة الدراسية 2013/2012 | T0132 | |
| 2011/09/24 | G0148 | مراكش |
| 2011/11/29 | G0148 | |
| 2012/09/29 | G0148 | |
| 2014/06/20 | J0151 | الدار البيضاء |

لذا يوصي المجلس الأعلى للحسابات بما يلي:

- تحيين دليل معايير التكوين المهني الخاص؛
- الموازنة بين الأنظمة المتعلقة بمساير تأهيل الشعب واعتماد مؤسسات التكوين المهني الخاص؛
- احترام شروط القابلية لاعتماد مؤسسات التكوين المهني الخاص؛
- السهر على التتبع الصارم لأنشطة لجان الامتحانات.

رابعا. إحداث وتفعيل مؤسسات التكوين ذات التسيير المفوض

تعتبر معاهد التكوين ذات التسيير المفوض مؤسسات للتكوين المهني يتم إحداثها بموجب مرسوم. ويتم تفويض تسييرها بموجب اتفاقية مبرمة مع الجمعيات المهنية أو المقاولات المعنية إلى شركات مجهولة الاسم تحدث خصيصا لهذا الغرض. وتجدر الإشارة إلى أن اتفاقيات التسيير المفوض قد تم المصادقة عليها بمرسوم. ويهدف هذا التعاقد إلى إشراك المهنيين في التكوين المهني من أجل مواكبة القطاعات المنتجة والمسماة المهن العالمية للمغرب، والتي تم تحديدها في إطار الميثاق الوطني للإصلاح الصناعي، كما يهدف إلى ضمان مطابقة التكوين مع حاجيات هذه القطاعات من اليد العاملة المؤهلة. ويتعلق الأمر بالقطاعات التالية: الطيران والسيارات والنسيج والألبسة. وفي هذا الإطار قام قطاع التكوين المهني، خلال الفترة الممتدة ما بين 2008 و2014، بإحداث معهد مهن الطيران بالدار البيضاء، ومعاهد التكوين في مهن صناعة السيارات في كل من الدار البيضاء والقنيطرة وطنجة، وكذا المدرسة العليا للابتكار والموضة بالدار البيضاء. كما تم، بشراكة مع شركة "رونو"، إحداث معهد للتكوين في مهن صناعة سيارات "رونو".

وقد مكن افتتاحص طريقة إنشاء هذه المؤسسات ومنح الدعم المالي لها، من تسجيل الملاحظات التالية:

← غياب النص القانوني المحدث للمدرسة العليا للابتكار والموضة

في إطار تفعيل معاهد التكوين ذات التسيير المفوض، تم إبرام اتفاقية بتاريخ 31 أكتوبر 2008 بين الدولة والجمعية المغربية لصناعة النسيج والألبسة، قصد إحداث مدرسة متخصصة في مهن الموضة أطلق عليها اسم المدرسة العليا للابتكار والموضة. وتم تفويض تسييرها إلى شركة مجهولة الاسم أحدثت من طرف الجمعية المغربية لصناعة النسيج والألبسة (Casa Moda Academy-sa)، وذلك بموجب اتفاقية للتسيير المفوض تم التوقيع عليها بتاريخ 27 يوليوز 2010.

وقد تبين أن هذه المدرسة فتحت التكوين في مجال الموضة والابتكار من أجل الحصول على دبلوم الإجازة المهنية على مدى ثلاث سنوات. غير أنه لوحظ أن هذه المدرسة لا تتوفر على نص قانوني لإحداثها وتنظيمها. وبالرغم من ذلك، تم فتح شعب التكوين بها منذ سنة 2011، وتمكنت من تكوين ثلاثة أفواج من الخريجين، لكن بدون توفرهم على دبلومات.

← منح إعانات مالية لمؤسستين للتكوين رغم عدم توفرهما على شعب للتكوين المهني

حسب المادة الثانية من المرسوم رقم 2.06.51 بتاريخ 16 نونبر 2006، المغير والمتمم للمرسوم رقم 2.97.804 بتاريخ 4 فبراير 1998، والمتعلق بإحداث وتنظيم المدرسة العليا لصناعات النسيج والألبسة، فإن هذه المدرسة تضطلع بمهمة التكوين من أجل إعداد وتسليم دبلومات مهندس الدولة والإجازة المهنية والماستر المتخصص والتقني المتخصص.

إلا أنه لوحظ أنها تستفيد من إعانات للتجهيز والتسيير ممنوحة لها من طرف قطاع التكوين المهني، رغم وجودها تحت وصاية وزارة الصناعة كما ينص على ذلك المرسوم رقم 2.97.804 المشار إليه أعلاه. بالإضافة إلى ذلك، فقد توقفت عن التكوين في مسالك التقني المتخصص خلال الفترة 2008-2014. وبالتالي أصبح حصولها على الإعانة أمرا غير مبرر.

وينطبق نفس الشيء على المدرسة العليا للابتكار والموضة، والتي تتلقى، هي الأخرى، إعانات مالية من طرف قطاع التكوين المهني، علما أنها لا تخضع للمرسوم رقم 2.86.325 بتاريخ 9 يناير 1987 المتعلق بالنظام الأساسي لمؤسسات التكوين المهني كما تم تغييره. وتقوم بالتكوين في سلك الإجازة المهنية كما سبقت الإشارة إلى ذلك.

← منح إعانات الاستغلال للمؤسسات ذات التسيير المفوض في غياب مؤشرات الأداء

يقوم قطاع التكوين المهني بدفع إعانات مالية إلى الشركات المسيرة لمؤسسات التسيير المفوض من أجل تغطية مصاريف تسييرها وتمكينها من موازنة وضعيتها المالية. حيث تصل هذه الإعانات، في بعض الحالات، إلى 80% من ميزانية التسيير المتعلقة بها. وذلك على أساس أن يأخذ قطاع التكوين المهني على عاتقه ميزانية الاستثمار كما تشير إلى ذلك اتفاقيات التسيير المفوض، وفي المقابل تلتزم الشركات المسيرة بإنجاز مهامها بأقل تكلفة.

وقد لوحظ، في هذا الصدد، بأن صرف هذه الإعانات لا يبني على مؤشرات للأداء معتمدة من طرف قطاع التكوين المهني. وعلاوة على ذلك، فإن الأهداف المسطرة ذات طابع عام، ولا يتم تحديدها بشكل دقيق، ولا يوجد دليل مرجعي لاحتساب كلفة التكوين، بالإضافة إلى غياب محاسبة تحليلية لدى الشركات المسيرة.

وبالتالي، فإن تقييم أنشطتها من طرف قطاع التكوين المهني ينحصر، فقط، في فحص الوضعية الاجمالية للمنجزات، والمتمثلة في عدد المتدربين والقوائم المحاسبية المقدمة.

وتجدر الإشارة إلى أنه، في إطار مشروع إصلاح منظومة التربية عبر المقاربة باعتبار الكفاءات (REAPC)، هناك مشروع يتعلق بإنجاز مؤشرات تتبع أنشطة المؤسسات ذات التسيير المفوض من طرف قطاع التكوين المهني، لكنه لا يزال في طور الإعداد.

لذا يوصي المجلس الأعلى للحسابات بما يلي:

- تسوية الوضعية القانونية للمدرسة العليا للابتكار والموضة؛
- تفادي دفع الإعانات المالية إلى مؤسسات التكوين التي لا تتوفر على شعب للتكوين المهني؛
- وضع مؤشرات للأداء من أجل تتبع أنشطة مؤسسات التكوين ذات التسيير المفوض.

خامسا. تدبير التكوين بالتدرج المهني

يعد التكوين بالتدرج المهني نمطا من أنماط التكوين المهني الذي يتم أساسا داخل المقاول. ويتضمن تكويننا تطبيقيا داخل المقاول بنسبة 80% على الأقل من مدته الإجمالية، وكذا تكويننا تكميليا في مؤسسة التكوين المهني بنسبة 10% على الأقل من مدة التكوين.

وتساهم الدولة، منذ سنة 2000، في دعم مصاريف التكوين بالتدرج المهني من خلال الأموال المخصصة له الواردة في الفقرة السادسة من صندوق تشغيل الشباب، والتي يأمر بصرفها الوزير المكلف بقطاع التكوين المهني.

ولهذا الغرض، عمد المسؤولون المكلفون بقطاع التكوين المهني إلى إبرام اتفاقيات مع العديد من المتدخلين في القطاع الخاص والعام من أجل تنمية برامج التكوين بالتدرج المهني. وقد أعطيت لهذا النمط من التكوين ديناميكية جديدة منذ انطلاق المخطط الاستعجالي سنة 2008.

1. نتائج ومردودية برامج التكوين بالتدرج المهني

في هذا الصدد، لوحظ ما يلي:

أ. مردودية برامج التكوين بالتدرج المهني

من خلال تحليل المردودية الداخلية المتعلقة بالاتفاقيات المبرمة من طرف قطاع التكوين المهني مع جميع المتدخلين والمتعلقة ببرامج التكوين بالتدرج المهني بين سنة 2008 و2014، يتبين أن نسبة المتدرجين الذين أنهوا التكوين تناهز 58% مقارنة بعدد المتدرجين المسجلين. أي أن 42% من المتدرجين يغادرون التكوين. أما فيما يخص المردودية الخارجية أو معدل إدماج الخريجين في سوق الشغل، فقد لوحظ غياب دراسة تتبع إدماج الخريجين. حيث لم يعمد مسؤولو قطاع التكوين المهني بعد إلى إدراج التكوين بالتدرج المهني ضمن الدراسات المتعلقة بتتبع الإدماج والمسار وبالتالي، يصعب تقييم مدى نجاعة هذا النمط من التكوين.

ب. نتائج الاتفاقيات المبرمة في إطار المخطط الاستعجالي المتعلقة بقطاعي الفلاحة والصناعة التقليدية والمتعلقة بتنمية التكوين بالتدرج المهني

تهدف الاتفاقيات المبرمة في إطار المخطط الاستعجالي بين قطاع التكوين المهني ووزارة الفلاحة ووزارة الصناعة التقليدية إلى تكوين 47.286 شابا في مجال الصناعة التقليدية، و60.000 شاب في مجال الفلاحة خلال الفترة الممتدة بين 2008 و2014. وقد بلغت نسبة المتدرجين المكونين 84% في مجالي الفلاحة والصناعة التقليدية. ويعزى ذلك إلى الجهود التي بذلتها الدولة من أجل إنشاء وتوسيع مراكز التكوين بالتدرج المهني، وكذا تشجيع إنشاء مراكز خاصة للتكوين بالتدرج المهني من طرف الهيئات غير الحكومية والمقاولات.

وفي إطار المخطط الاستعجالي، تكلف قطاع التكوين المهني ببناء وتوسيع وتجهيز عدة مراكز للتكوين بالتدرج المهني، إلا أنه لوحظ أن هناك مراكز في الميدان الفلاحي لازالت مغلقة رغم التوقيع على محضر تفويت الملكية مع القطاع المعني. ويتعلق الأمر بمراكز التكوين بالتدرج المهني بسوق الثلاثاء والفقير بن صالح وتنانيت. وبعيدا عن الاعتبارات المتعلقة بالرفع من الطاقة الاستيعابية من أجل تحقيق أهداف المخطط الاستعجالي، فإن هذه المراكز كلفت ما يعادل 42 مليون درهم، وتتواجد في طور التآكل بغض النظر عن فقدان الضمانات المتعلقة بالتجهيزات.

كما تبين من خلال الزيارة الميدانية، أن هناك مراكز للتكوين بالتدرج المهني تعاني من نقص في إقبال المتدرجين، أو من قلة الموارد البشرية (المكونين والأطر الإدارية والبيداغوجية).

2. تأطير التكوين بالتدرج المهني

بخصوص هذا الأمر، تم تسجيل الملاحظات التالية:

◀ غياب النظام الأساسي لمراكز التكوين بالتدرج المهني

من أجل تطوير التكوين بالتدرج المهني، تم السماح بإنشاء مراكز التكوين بالتدرج المهني وفق مقتضيات القانون رقم 12.00 المتعلق بإحداث وتنظيم التدرج المهني، لكن دون تحديد شروط إحداثها وتنظيمها على غرار النظام الأساسي لمؤسسات التكوين المهني.

وفي غياب تلك المقتضيات، ومن أجل تشجيع إنشاء مراكز التكوين بالتدرج المهني من طرف القطاع الخاص، عمد مسؤولو قطاع التكوين المهني إلى إصدار دوريات تنظم إجراءات فتح هذه المراكز اعتمادا على القانون رقم 13.00 المتعلق بالنظام الأساسي للتكوين المهني الخاص. غير أن القانون رقم 13.00 المشار إليه ينظم مؤسسات التكوين الخاصة، والتي تخضع لدفتر تحملات، ونظام للتقييم، ومسطرة للتأهيل والاعتماد، الشيء الذي لا ينطبق على مراكز التكوين بالتدرج المهني.

◀ غياب إثباتات عن صرف المنح الشهرية للمتدرجين

تنص المادة 8 من القانون 12.00 على أن "يصرف صاحب المقاوله للمتدرج منحة شهرية يتم تحديدها باتفاق معه أو مع ولي أمره. ويمكن أن تقل هذه المنحة عن الحد الأدنى للأجور المعمول به في القطاع الذي يتكون فيه المتدرج كما يمكن مراجعتها خلال مدة التدرج المهني". غير أنه تبين، من خلال الزيارة الميدانية لمراكز التكوين بالمتدرج المهني، عدم التوفر على أي إثباتات تؤكد صرف هذه المنحة من طرف العديد من المقاولات.

◀ ضعف الإجراءات التحفيزية لتشجيع التكوين بالمتدرج المهني

لأجل إنجاح عملية التكوين بالمتدرج المهني بنسبة تفوق 80% داخل المقاوله، يتطلب ذلك اهتماماً من طرف المهنيين وتعاوناً منهم لإنجاز هذه المهمة. وبالطبع، يتوقف هذا الأمر على وجود تدابير تحفيزية تشجع على ذلك. غير أنه لوحظ، في هذا الصدد، عدم توفر إجراءات تحفيزية كافية تشجع المهنيين وأصحاب المقاولات على استقبال المتدرجين، حيث تبين، من خلال الزيارة الميدانية، أن مراكز التكوين بالمتدرج المهني تجد صعوبات في جلب المقاولات المستقبلية التي تتوفر على الشروط اللازمة للتكوين. وجدير بالذكر، أن قطاع الصناعة التقليدية، وحده فقط، يتمتع بدعم مادي من طرف الدولة. ويتجلى هذا الدعم في منح المقاوله المستقبلية مبلغ 250 درهماً عن كل متدرج شهرياً.

◀ ضعف التواصل حول التكوين بالمتدرج المهني

تلتزم مراكز التكوين بالمتدرج المهني بموجب الاتفاقيات المبرمة مع مسؤولي قطاع التكوين المهني بتنظيم حملات تحسيسية من أجل إبراز مزايا هذا النمط لفائدة الشباب والمقاولات. غير أن المنهجية المتبعة من طرف هذه المراكز تقتصر، فقط، على تنظيم بعض الأيام التحسيسية لفائدة الشباب دون التوجه للمقاولات من أجل حثها على المساهمة في التكوين، وخصوصاً تلك التي تتوفر على الشروط الملائمة. وبالتالي، يتعين وضع عملية مندمجة للتواصل بشراكة مع جميع المتدخلين من أجل تنمية التكوين بالمتدرج المهني.

◀ ضعف الحصص الزمنية المخصصة للتكوين العام والتكنولوجي

إن التكوين بالمتدرج المهني يستقطب خصوصاً الشباب المعنيين بالهدر المدرسي أو الذين يعرفون القراءة والكتابة. حيث وصلت نسبة الخريجين المتوفرين على دبلوم التخصص أو شهادة التدرج المهني 78% من مجموع عدد الخريجين خلال فترة 2008-2014. أي الحاصلين على مستوى السادس ابتدائي على الأقل أو الذين يعرفون القراءة والكتابة. وبالتالي، وحسب تصريحات جل مراكز التكوين بالمتدرج المهني التي تمت زيارتها، فإن النسبة المخصصة للدروس العامة والتقنية في مراكز التدرج المهني، والتي تتراوح بين 10% و20% من الحصص الزمنية المخصصة لبرنامج التكوين، تعد غير كافية لاكتساب المعارف والمهارات اللازمة للمتدرج خصوصاً تلك المتعلقة بالمهارات الأفقية أخذاً بعين الاعتبار مستواهم الدراسي.

◀ نقائص على مستوى تتبع برامج التدرج المهني من طرف اللجن المكلفة بتتبع برامج التكوين بالمتدرج المهني

تبين، من خلال الزيارة الميدانية التي قامت بها لجنة المراقبة، وجود عدة نقائص تبين ضعف تتبع ومراقبة احترام الشروط اللازمة للتكوين بالمتدرج المهني من طرف اللجن الإقليمية واللجنة الوطنية المكلفين بتتبع برامج التدرج المهني، والتي يترأسها مسؤولو قطاع التكوين المهني. ويتعلق الأمر بالنقائص التالية:

- ضعف مراقبة المتدرجين من طرف مراكز التكوين بالمتدرج المهني. حيث تبين أن بعض مراكز التدرج المهني لا تقوم بتتبع المتدرجين في المقاوله بشكل مستمر وتقييم المهارات المكتسبة طبقاً لبرنامج التكوين؛
- نقص على مستوى ملء دفتر تتبع المتدرج: يتوفر كل متدرج على دفتر خاص به يتم فيه تدوين تتبع وحدات التكوين التي يتلقاها المتدرج في المقاوله. غير أنه لوحظ أنه لا يتم الإشارة في هذا الدفتر إلى جدول الحصص المتعلق ببرنامج التكوين حتى يتسنى معرفة مدى احترام المدة الزمنية المخصصة لوحدات التكوين الواجب تلقيها في المقاوله؛
- نقص على مستوى إبرام اتفاقيات التدرج المهني بين مراكز التدرج المهني والمقاولات المستضيفة. إن الاتفاقيات المبرمة بين قطاع التكوين المهني ومراكز التكوين بالمتدرج المهني تلزم هذه الأخيرة بإبرام اتفاقيات مع المقاولات من أجل استقبال وتأطير المتدرجين طبقاً لبرنامج التكوين المصادق عليه من طرف قطاع التكوين المهني. غير أن الزيارة الميدانية بينت أن هناك مراكز للتدرج المهني لا تقوم بذلك، بل يبقى على عائق المتدرج البحث عن "تدريب" والتوقيع على عقد التدرج المهني من طرف المقاوله، وفي بعض الأحيان يصبح شرطاً أساسياً من أجل قبول تسجيل المتدرج بمركز التكوين بالمتدرج المهني؛
- عدم إبرام عقود التدرج المهني خصوصاً بالنسبة للقطاع الفلاحي.

3. تدبير الإعانات المتعلقة بإنجاز برامج التكوين بالتدرج المهني

يقوم قطاع التكوين المهني بدعم برامج التكوين بالتدرج المهني، كما سبقت الإشارة إلى ذلك، اعتماداً على الفقرة السادسة من الحساب الخاص رقم 3.200.05 المسمى " صندوق دعم تشغيل الشباب " المنظم بالمادة 43 من قانون المالية لسنة 1994. وتصرف هذه الأموال عن طريق إعانات تمنح إلى مراكز التكوين بالتدرج المهني أو القطاعات الحكومية المعنية بالتكوين المهني، والذين تربطهم اتفاقيات مع قطاع التكوين المهني شريطة ألا يتم استخلاص مبالغ إضافية من المتدرجين কিفما كان نوعها.

غير أن هذا الصندوق يعاني من مشكل استمرارية الموارد، حيث يتم تمويله من الميزانية المخصصة لقطاع التكوين المهني ومن ميزانية وزارة الصناعة التقليدية، واللذين تخضعان لتقلبات وإكراهات الميزانية. بحيث يؤثر هذا الأمر على تمويله بشكل منتظم واستمرارية موارده. وعلى سبيل المثال، فإن الوضعية المالية للصندوق بلغت 719.372,14 درهما بتاريخ 07 يوليوز 2015، في حين كان مبلغ متأخرات الأداء 27.502.301,89 درهم. وبالإضافة إلى ذلك، لوحظ ما يلي:

← تأخر ملحوظ في صرف الإعانات المتعلقة بالتدرج المهني

يتم صرف الإعانات عبر مسطرة معقدة، حيث لا يتم الالتزام بالمبلغ الإجمالي للإعانة، بل يتم الالتزام عن طريق دفعات حسب تطور إنجاز الاتفاقيات المبرمة مع قطاع التكوين المهني، بالإضافة إلى تمركز الالتزام والأداء وضرورة توفر الأموال اللازمة قبل الأمر بصرف هذه الإعانات.

وفي هذا الصدد، تم تسجيل تأخر كبير في صرف المبالغ المحددة، الشيء الذي لا يحفز مختلف الفاعلين للانخراط في تنمية التكوين بالتدرج المهني. حيث تبين من خلال تفحص وضعية صرف الإعانات بين 2008 و2014 أن أجل صرف جل الدفعات يتراوح ما بين 38 و77 شهراً، ابتداء من تاريخ المصادقة على الملفات المتعلقة بها من طرف اللجن المكلفة بمتبع تنفيذ اتفاقيات التكوين بالتدرج المهني.

← نقائص على مستوى تتبع ومراقبة الإعانات الممنوحة

لقد لوحظ أن اللجن المكلفة بمتبع تنفيذ اتفاقيات التكوين بالتدرج المهني وبمراقبة ظروف التكوين تكتفي بفحص الوثائق المقدمة من طرف مراكز التكوين بالتدرج المهني دون التأكد من صحتها. وفي هذا الإطار، تم الوقوف على بعض الاختلالات من خلال الزيارة الميدانية لبعض مراكز التكوين بالتدرج المهني، نذكر منها ما يلي:

- عدم التطابق بين لائحة المتدرجين المسجلين المصرح بها والمتدرجين في طور التكوين المتواجدين في بعض مراكز التدرج المهني؛
- عدم تقديم الوثائق التي تثبت التسجيل الفعلي للمتدرجين بمراكز التكوين بالتدرج المهني؛
- دفع إعانات لمتدخلين عموميين كالتعاون الوطني دون تتبع تنفيذ الاتفاقيات المتعلقة بها.

لذا، يوصي المجلس الأعلى للحسابات بما يلي:

- دمج التكوين بالتدرج المهني ضمن دراسات تتبع خريجي التكوين المهني؛
- وضع خطة مندمجة بمعية مختلف المتدخلين قصد تشجيع التكوين بالتدرج المهني؛
- السهر على قيام اللجن المكلفة بمتبع اتفاقيات التكوين بالتدرج المهني بالمهام المنوطة بها؛
- اتخاذ التدابير اللازمة من أجل تقليص أجل صرف الإعانات المتعلقة بتنمية برامج التكوين بالتدرج المهني.

II. جواب وزير التربية الوطنية والتكوين المهني

(نص الجواب كما ورد)

تعتبر عملية مراقبة التسيير التي قام بها المجلس الأعلى للحسابات لقطاع التكوين المهني ذات أهمية قصوى، ذلك أن التقرير المنجز في هذا الصدد، سيشكل بالتأكيد إحدى الآليات لتحسين أداء هذا القطاع والإسهام في تطوير حكامته، وتزداد أهمية هذا التقرير لكونه جاء متزامنا مع الشروع في إجراء الاستراتيجية الوطنية للتكوين المهني 2021. وجوابا على الملاحظات الواردة في تقرير المجلس الأعلى للحسابات تجدر الإشارة، أن نظام التكوين المهني الحالي قد راكم، وبإجماع كافة الشركاء، عدة مكاسب أهمها:

- تنوع المتدخلين:

- مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل، كمؤسسة استراتيجية بمجلس إداري ثلاثي التركيبة (الدولة والمشغلون والأجراء)، ويعتبر الهيئة المكونة الرئيسية في ميدان التكوين المهني إذ يغطي جميع جهات المملكة؛
 - القطاعات الوزارية التي توفر تكوينا في تخصصات مرتبطة بمجالات تدخلها (الفلاحة، الصيد البحري، الصناعة التقليدية، السياحة، الطاقة والمعادن، النقل، البناء، الصحة،...)
 - القطاع الخاص الذي يقدم خدمة عمومية بموجب القانون 13.00 والذي أضحي شريكا أساسيا للدولة ضمن المجهود الرامي إلى تطوير نظام التربية والتكوين.
 - تطوير جهاز التكوين الذي يضم حاليا 547 مؤسسة عمومية و1332 مؤسسة للتكوين المهني الخاص، إضافة إلى مراكز التكوين بالترج المهني بالقطاعات المكونة أو تلك الموجودة داخل المقاولات أو المراكز التابعة لمنظمات المجتمع المدني، ويوفر التكوين في أكثر من 348 شعبة.
 - تطور تدريجي لأعداد المتردات والمتردبين المستفيدين من التكوين المهني الذين بلغوا 418.864 شابة وشاب برسم سنة 2015-2016، بتأطير بيداغوجي يوفره أزيد من 19.470 مكونة ومكون.
 - اعتماد سياسة تعاقدية مع الفروع المهنية، مكنت من إشراك أكبر للمهنيين في تنظيم التكوين والتدبير المباشر لمؤسسات التكوين المهني في إطار الشراكة بين القطاعين العام والخاص، وجعله يتلاءم باستمرار مع حاجيات المقولة ويساهم في تسيير إدماج الخريجين. ومن نتائج هذه المقاربة الجديدة، بروز جيل جديد من المعاهد المتخصصة يفوض تدبيرها إلى الفروع المهنية.
 - اعتماد المقاربة المرتكزة على الكفاءات التي تقوم أساسا على إشراك المقولة في كل مراحل مسلسل التكوين، انطلاقا من تحديد الحاجيات إلى تقويم مكتسبات المتردبين مرورا بإعداد مرجعيات وبرامج التكوين.
 - تطوير أنماط جديدة للتكوين تركز الوسط المهني كفضاء متميز لتنمية الكفاءات وخصوصا:
 - نمط التكوين بالتمرس الذي يتم بنسبة لا تقل مدتها عن 50% داخل المقولة، والذي استفاد منه برسم سنة 2015-2016 أزيد من 86.470 متدربة ومتدرب؛
 - نمط التكوين بالترج المهني الذي يخصص ما لا يقل عن 80% من مدته داخل المقولة، والذي استفاد منه 30.079 شابة وشاب برسم سنة 2015-2016.
 - إرساء آليات لتطوير التكوين المستمر للأجراء (المجموعات ما بين المهن لدعم الاستشارة والعقود الخاصة بالتكوين) وتكريس التدبير التشاركي بين الدولة والمهنيين وممثلي الأجراء.
 - الإرساء التدريجي لنظام التصديق على مكتسبات التجربة المهنية، كنظام يمكن الأجراء من الحصول على اعتراف بتجربتهم المهنية المكتسبة وإن لم يسبق لهم الاستفادة من تكوين أولي مطابق، ويتيح لهم إمكانية ولوج نظام التكوين المهني.
 - إعداد دلائل المهن والحرف ومرجعيات المهن والكفاءات بالنسبة للعديد من القطاعات.
 - وضع نظام للتتبع المنتظم لإدماج خريجي التكوين المهني ومسارهم المهني وذلك منذ 1987.
- ولتعزيز المكتسبات التي راكمتها نظام التكوين المهني وجعله أكثر مرونة وفعالية وتجديرا بالوسط المهني، تم إنجاز تشخيص شامل ومفصل لهذا النظام، في إطار الدراسة التي خصصت لإعداد الاستراتيجية الوطنية للتكوين المهني 2021. وقد صادقت على هذا التشخيص لجنة قيادة الاستراتيجية، التي تتكون من المجلس الأعلى للتربية والتكوين والبحث العلمي والاتحاد العام لمقاولات المغرب والجمعيات المهنية والقطاعات الوزارية المكونة ومكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل وقطاع التكوين المهني الخاص ووزارة الاقتصاد والمالية ووزارة التجارة والصناعة والتكنولوجيات

الحديثة والمجموعات ما بين المهن لدعم الاستشارة والمندوبية السامية للتخطيط. وقد تم تسجيل أن نتائج هذا التشخيص تتوافق إجمالاً مع الملاحظات والاستنتاجات الواردة في تقرير المجلس الأعلى للحسابات.

وبناء على هذا التشخيص، تم إعداد الاستراتيجية الوطنية للتكوين المهني 2021 التي صادق عليها المجلس الحكومي المنعقد بتاريخ 29 يوليوز 2015، ولتنفيذ وتحقيق أهداف هذه الاستراتيجية فقد تم حصر 103 إجراء لتنفيذ المحاور الستة التي جاءت بها وهي:

- عرض موسع ومندمج للتكوين لفتح النظام في وجه جميع الفئات؛
- ربط عرض التكوين بالحاجيات الاقتصادية والاجتماعية؛
- وضع المقولة في صلب نظام التكوين؛
- نظام قائم على التحسين المستمر لجودة التكوين؛
- تمييز المسار المهني من خلال الانسجام والتكامل بين مكونات منظومة التربية والتكوين؛
- إرساء حكمة جديدة ومندمجة لضمان نجاعة وفعالية جهاز التكوين المهني.

كما أقرت الاستراتيجية الوطنية للتكوين المهني 2021 العمل بال عقود-البرامج بين الدولة وجميع المتدخلين في ميدان التكوين المهني، من أجل ضبط الموارد الضرورية لإعداد وإنجاز مخططات العمل لكل قطاع مكون وذلك في إطار ربط المسؤولية بالمحاسبة ودعم التوزيع الأمثل لموارد تمويل التكوين المهني.

وقد تم التوقيع في 30 مارس 2016 على العقد-البرنامج الشامل بين الدولة ممثلة في وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني ووزارة الاقتصاد والمالية وبين الاتحاد العام لمقاولات المغرب ومختلف الفاعلين المتدخلين في القطاع، كما تم التوقيع على العقود-البرامج الخاصة بين وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني وكل قطاع أو هيئة مكونة بالإضافة إلى 42 اتفاقية تنفيذية مع مختلف الشركاء لأجراء بعض التدابير التي جاءت بها هذه الاستراتيجية.

وتطبيقاً لتوصيات المجلس الإداري لمكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل، الذي اعتبر أن مخطط تنمية المكتب يجب أن يندرج في إطار الاستراتيجية الوطنية للتكوين المهني 2021، فقد تمت لهذا الغرض ملائمة هذا المخطط باعتباره جزءاً لا يتجزأ من العقد البرنامج الشامل الذي تضمنته هذه الاستراتيجية.

وفي إطار دعم تنفيذ محاور الاستراتيجية الوطنية للتكوين المهني 2021، قام الاتحاد الأوروبي بتكليف مؤسسة دولية بإنجاز عملية تقييم مضامينها. وقد خلصت نتائج هذا التقييم، إلى أن الاستراتيجية تتماشى مع المعايير الدولية المعتمدة لإعداد الاستراتيجيات، وذلك من حيث:

- **الوضوح:** تعد الاستراتيجية ترجمة للحفاظ على المكتسبات التي راكمها نظام التكوين المهني، مع التركيز على التحديات التي يجب رفعها، من خلال الدعامات المحددة وإجراءات تنزيلها؛
- **الشمولية:** وثيقة متكاملة تأخذ بعين الاعتبار مساهمة الأطراف المعنية لإنجاز الأهداف المتوخاة والبرمجة السنوية للنتائج المزمع تحقيقها وكذا الوسائل المالية التي يتعين رصدها؛
- **التشاور والإشراك:** إعداد السياسة العمومية في ميدان التكوين المهني من طرف السلطة الحكومية المكلفة بهذا القطاع بتشاور واسع وإشراك فعلي لمختلف الفاعلين والمتدخلين العموميين منهم والخواص؛
- **الانسجام:** وثيقة تتسم بتناغم وتكامل الأهداف والمحاور المحددة؛
- **الاندماج:** رؤية تأخذ بعين الاعتبار مجموعة من القضايا ولا سيما منها المتعلقة بالأنواع الاجتماعية والعدالة الاجتماعية وتكافؤ الفرص ولوج التكوين، مع إعطاء الأولوية للبرامج الموجهة لفائدة الشباب المتعثرين في الدراسة.

كما تم إعداد المخطط التنفيذي المتعدد السنوات الذي يتضمن 35 مشروعاً وبرنامجاً العمل برسم السنتين المقبلتين، والذين صادقت عليهما لجنة القيادة لتتبع تنفيذ الاستراتيجية الوطنية للتكوين المهني خلال اجتماعها بتاريخ 26 أكتوبر 2016

وقد شرعت الوزارة في تفعيل الآليات والإجراءات المتضمنة في هذه الاستراتيجية، إلا أن بلوغ جميع الأهداف المسطرة وإنجاز المشاريع المبرمجة يبقى رهيناً بالموارد المالية والبشرية المرصودة لقطاع التكوين المهني. وإليك المعطيات والمعلومات الضرورية لتوضيح الملاحظات المسجلة في التقرير.

أولاً. منظومة التكوين المهني

1. تخطيط عرض التكوين

تعمل الوزارة على وضع نظام مندمج لتحديد الحاجيات الاقتصادية والاجتماعية من التكوين وبناء عرض التكوين المهني، باعتماد منهجية تشاركية يكون فيها للمهنيين دور أساسي على مستوى إنجاز دراسات تحديد الحاجيات القطاعية وإعداد مخططات التكوين وكذا الخريطة الوطنية للتكوين المهني. وسيوكل للجهات دور محوري في تحديد الطلب الاجتماعي والاقتصادي على المستوى المحلي وإعداد الخريطة الجهوية تتضمن العرض الحالي والتوقعي للتكوين المهني، علماً أنه في إطار التنزيل الجهوي للاستراتيجية الوطنية للتكوين المهني 2021، تم إعداد اتفاقيات للشراكة بين هذه الوزارة ومجالس الجهات الاثني عشر والتحاد العام لمقاولات المغرب، وهي الاتفاقيات التي تمت المصادقة عليها خلال دورة يونيو 2016 للمجالس الجهوية.

كما أن الوزارة، وفي إطار أجراء تدابير الاستراتيجية الوطنية للتكوين المهني 2021، بصدد:

- بلورة نموذج تتبع ملاءمة التكوين-التشغيل؛
 - إنجاز الدراسات القطاعية لتحديد الحاجيات الكمية والنوعية من الكفاءات وبناء عرض التكوين المهني تغطي في مرحلة أولى 14 قطاعا اقتصاديا في أفق تغطية جميع القطاعات؛
 - إعداد دلائل المهن والحرف ومرجعيات المهن والكفاءات بالنسبة للقطاعات السالفة الذكر وكذا تحيين الدلائل المعدة وذلك بهدف تعميم هذه الآليات على جميع القطاعات؛
 - إرساء وتفعيل هياكل الحكامة وتخطيط التكوين المهني على الصعيد الوطني والجهوي والقطاعي.
- وفيما يخص التنسيق في شأن إنجاز الدراسات القطاعية من طرف بعض الفاعلين، فإن الدورية الوزارية الصادرة في هذا الشأن، والتي تمنح لهذه القطاعات حق إعداد الدراسات، تنص على ضرورة التنسيق المسبق مع قطاع التكوين المهني. ولتفادي هذه الوضعية فإن القطاع بصدد وضع نظام مندمج للتخطيط التوقعي ومراجعة الدورية المذكورة حتى تبقى هذه الدراسات من اختصاص السلطة الحكومية المكلفة بالتكوين المهني وحدها.

2. تتبع وتقييم مردودية التكوين المهني

تقوم الوزارة بإنجاز دراسات تتبع إدماج ومسار الخريجين بطريقة مكثفة (تتبع فوجين في كل سنة لاستدراك التأخر الحاصل) نظرا لمراجعة منهجية إعداد هذه الدراسات عبر عدة مراحل، لمواكبة التطورات التي يعرفها هذا القطاع والاستجابة لانتظارات المتدخلين والشركاء لاسيما الهيئة الوطنية للتقويم. وفي هذا الصدد، تواصلت الوزارة بإنجاز هذه الدراسات وفق المنهجية الجديدة، لتغطية أفواج الخريجين المتبقية حيث عرفت سنة 2016 إنهاء الدراسات المتعلقة بأفواج 2012 و2013 وانطلاق الدراسات الخاصة بأفواج 2014 و2015 وكذا إنجاز دراسات حول مدى رضى المقاولات على خريجي مؤسسات التكوين المهني. بالإضافة إلى ذلك، شرعت الوزارة سنة 2016 في إنجاز دراسة حول تحسين جهاز تقييم المردودية الخارجية لنظام التكوين المهني، تهدف إلى تطوير المنهجية الحالية لتتبع إدماج الخريجين (تتبع نفس فوج الخريجين عبر مراحل *suivi par cohorte*)، من أجل تحليل معمق واستثمار أمثل لنتائج هذه الدراسات وقيادة أفضل للمنظومة التكوينية. وفي إطار تتبع منظومة التكوين المهني وتحسين مردوديتها، تعمل الوزارة منذ 2015 على الإرساء التدريجي لنظام معلوماتي مندمج لتتبع المعطيات الإحصائية حول متدربي وخريجي التكوين المهني بالقطاعات العمومي والخاص، يأخذ بعين الاعتبار جميع أنماط التكوين وكذا تقييم أداء مؤسسات التكوين المهني.

3. تثمين عرض التكوين

في إطار أجراء الاستراتيجية الوطنية للتكوين المهني 2021، ومن أجل تحسين جاذبية التكوين المهني للشباب، تم في بداية سنة 2016، وبالتنسيق بين مصالح قطاع التكوين المهني وقطاع التربية الوطنية وكذا القطاعات المكونة، إعداد دورية في شأن تنظيم التوجيه المهني، الذي يشمل لأول مرة المسارات المهنية وجميع أسلاك التكوين المهني ولم يعد يقتصر على مستوي التخصص والتأهيل كما في السنوات السابقة. وتؤطر الدورية أساسا بمبدأ الإنصاف وتكافؤ الفرص والتوجيه المبكر ومدى الحياة، مع إعطاء الأولوية للفئات ذات الاحتياجات الخاصة أو في وضعية صعبة، وتعزيز دور الجهة في تدبير التوجيه المهني، بالإضافة إلى تبسيط المساطر وتقوية الممرات والجسور الداخلية والخارجية بين التعليم العام والتكوين المهني.

وتجدر الإشارة، أن الرؤية الجديدة للوزارة في مجال التوجيه المهني، تهدف إلى تعزيز الخدمات المقدمة لفائدة الشباب في مجال الإعلام والتوجيه المهني، لتمكينهم من التعرف على التكوينات التي تستجيب لرغباتهم وتجاوز الطابع الظرفي للحملات والخدمات الإعلامية، والعمل على إدماجها ضمن العمل المنتظم للمؤسسات التعليمية ومؤسسات التكوين المهني وتوظيف مختلف الدعائم الإعلامية المعدة من طرف مصالح التعليم المدرسي والتكوين المهني.

ووعيا منها بأهمية استعمال التكنولوجيا الحديثة لتيسير عملية التوجيه المهني، تعمل الوزارة على إعداد نظام معلوماتي لتدبير مسطرة التوجيه المهني وفق الرؤية الجديدة، عبر بوابة وطنية للإعلام والتوجيه تشمل مختلف منظومات التربية الوطنية والتكوين المهني والتعليم العالي.

4. تدبير التكوين المهني على المستوى القانوني وعلى مستوى الحكامة

تعتبر الرؤية الاستراتيجية لإصلاح منظومة التربية والتكوين 2015-2030 والاستراتيجية الوطنية للتكوين المهني 2021 مرجعية لتنظيم وتطوير نظام التكوين المهني، بهدف إعطاء رؤية واضحة وموحدة بالنسبة لكل متدخل. وتتميز هذه الرؤية بالدرجة الأولى، بتحديد مجالات التدخل وتحسين حكامه نظام التكوين المهني وآليات تقويمه مع توضيح أدوار ومسؤوليات كل فاعل أو هيئة مكونة. وفي هذا الصدد، فقد شرعت الحكومة في إعداد القانون إطار للتربية والتكوين، تنزيلا لرؤية 2015-2030 لإصلاح منظومة التربية والتكوين، وهو القانون الذي سيتم أخذه بعين الاعتبار عند إعداد القانون الخاص بالتكوين المهني والنصوص المتخذة لتطبيقه كما جاء في الاستراتيجية الوطنية للتكوين المهني 2021. أما فيما يتعلق بتفعيل آليات حكامه نظام التكوين المهني وضمان نجاعتها وفعاليتها، سيتم تكريس الحكامة التشاركية المتعددة المستويات، لضمان الالتفائية والتجانس بين مختلف الفاعلين والمتدخلين، وفق رؤية متكاملة، إذ سيتم تحديد سياسة وتوجهات نظام التكوين المهني من طرف السلطة الحكومية المكلفة بالتكوين المهني بتشاور مع الهيئات المكونة العمومية والخاصة والشركاء الاقتصاديين والاجتماعيين وذلك في إطار مراجعة النصوص التنظيمية الخاصة باللجنة الوطنية للتكوين المهني وكذا النصوص الخاصة بإحداث اللجان الجهوية والقطاعية. ولإرساء هذه الآليات، فقد شرع قطاع التكوين المهني في التشاور مع مختلف الفاعلين والمتدخلين اعتمادا على التجارب الدولية المقارنة.

■ تنظيم التكوين أثناء العمل

أ. الإصلاح الشامل

قامت الوزارة بإعداد مشروع قانون بشأن تنظيم التكوين المستمر يركز على رؤية جديدة لنظام حكامه هذا التكوين. وقد صادق المجلس الحكومي المنعقد بتاريخ 24 يونيو 2014 على المشروع المذكور. ومن المنتظر أن يعرض هذا المشروع على قنوات المصادقة الرسمية.

ب. تأطير نظام العقود الخاصة بالتكوين

عرف نظام العقود الخاصة بالتكوين خلال السنوات الأخيرة بعض الصعوبات، تم العمل على تجاوزها بتنسيق مع الفقاء الاقتصاديين والاجتماعيين. وفي هذا الإطار، تم اتخاذ تدابير مستعجلة من خلال إعداد ملحقين تعديليين لدليلي العقود الخاصة بالتكوين والمجموعات ما بين المهن لدعم الاستشارة، صودق عليهما من طرف السلطات المختصة في يونيو 2014. وتهتم هذه التدابير، التي دخلت حيز التنفيذ منذ 2015 بالخصوص تبسيط المساطر وتسهيل ولوج نظام التكوين المستمر، خاصة للمقاولات الصغرى والمتوسطة، من خلال اعتماد تمويل إنجاز دراسات الحاجيات من التكوين للفروع المهنية وتمويل عمليات التكوين المنبثقة عن هذه الدراسات بنسبة 100%. وقد تم الشروع في تفعيل هذا الإجراء عبر توقيع اتفاقية شراكة بين لجنة تسيير مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل والجمعية المحدثة لهذا الغرض من طرف الاتحاد العام لمقاولات المغرب. وهي الاتفاقية التي تمت المصادقة عليها بقرار مشترك لوزير التربية الوطنية والتكوين المهني والاقتصاد والمالية. ومن بين ما جاء به هذا الإصلاح أيضا، تأمين المبالغ المخصصة لتمويل التكوين المستمر (30% سنويا من مداخيل رسم التكوين المهني) والفصل المالي والمحاسباتي للمبالغ المرصودة للعقود الخاصة بالتكوين عن ميزانية مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل.

■ المراقبة المادية للعقود الخاصة بالتكوين

كما سبق الذكر، فإن نظام العقود الخاصة بالتكوين عرف خلال سنوات 2007-2014 عدة صعوبات، أثرت كذلك على إجراء عمليات المراقبة لهذه العقود.

ولقد تضمن الإصلاح الذي تم اعتماده في إطار الملحقين التعديليين لدليلي العقود الخاصة بالتكوين والمجموعات ما بين المهن لدعم الاستشارة المصادق عليهما في يونيو 2014، إجراءات جديدة من أجل تفعيل عمليات المراقبة لهذه العقود، وذلك عبر انتقاء هيئة خارجية للقيام بالأنشطة التالية:

- وضع نموذج ومساطر للمراقبة التنفيذية لعمليات التكوين مع ربطها بنظام المعلومات للعقود الخاصة بالتكوين؛
- إنجاز خريطة الأخطار المحددة بنظام العقود الخاصة بالتكوين؛
- إنجاز عمليات المراقبة التنفيذية للتكوين.

وفي هذا الصدد، تم انتقاء بتاريخ 25 أكتوبر 2016 هيئة خارجية لإنجاز العمليات المذكورة أعلاه، بواسطة الإعلان عن طلب عروض من طرف مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل. وستخص عمليات المراقبة السنوات 2012 إلى 2016.

ثانيا. ترميط برامج التكوين المهني

1. إعادة هندسة نظام التكوين المهني

نظرا لأهمية المقاربة المرتكزة على الكفاءات، فقد تبنتها كل من الرؤية الاستراتيجية 2015-2030 لإصلاح منظومة التربية والتكوين والاستراتيجية الوطنية للتكوين المهني 2021، وللإشارة فقد انخرط نظام التكوين المهني في هذه المقاربة منذ عدة سنوات، ويبقى تعميمها مرتبطا بمدى توفر الموارد البشرية والمالية لهذا الغرض.

وتجدر الإشارة أنه، وفي أفق تعميم التجربة الأولية لإرساء برامج التكوين حسب هذه المقاربة، تم القيام بعدة إجراءات لمواكبة القطاعات المكونة، نذكر منها إعداد تخطيط استراتيجي لتوسيع اعتماد المقاربة المرتكزة على الكفاءات سنة 2008 والذي هم قطاعات السياحة والفندقة والفلاحة والصيد البحري والصناعات الإلكترونية (مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل) وكذا القطاع الخاص (الخدمات وتكنولوجيات الإعلام والتواصل والصحة...).

وقد عرف إرساء هذه المقاربة بقطاع التكوين المهني وكذا بالقطاعات المكونة، بعض الصعوبات التي ترجع بالخصوص إلى مدى تمكن المستعلمين الأساسيين من مقاصد ومرتكزات وأدوات هذه المقاربة وكذا إلى ضعف النصوص القانونية المواكبة لتفعيلها.

ولهذا، وقبل انطلاق مرحلة توسيع اعتماد المقاربة المرتكزة على الكفاءات، تم إنجاز، تشخيص لوضعية إرساء هذه المقاربة للوقوف على النتائج الإيجابية وكذا المعوقات التي عرفت التجربة النموذجية الأولى والتي تم رصدها من طرف الفاعلين الأساسيين بجهاز التكوين المهني والشركاء، وذلك في إطار مشروع إصلاح التربية باعتماد المقاربة المرتكزة على الكفاءات REAPC، وتم إبداء بعض التوصيات، نذكر منها:

- ضرورة التدخل على صعيد جميع مستويات تدبير نظام التكوين المهني، من أجل توحيد الرؤى والمفاهيم حول أهداف ومتطلبات تطبيق هذه المقاربة، بما فيها منهجية وأساليب إرساءها وتدبيرها؛
- تحيين وتبسيط الإطار المنهجي لإعداد برامج التكوين حسب المقاربة المرتكزة على الكفاءات، أخذا بعين الاعتبار مقترحات مختلف الفاعلين ولتوافق مع كل أنماط التكوين؛
- ضرورة مراجعة النصوص القانونية لتأخذ بعين الاعتبار متطلبات إعداد وإرساء برامج التكوين حسب هذه المقاربة وخاصة فيما يتعلق بمرتكزات تقييم المتدربين.

وقد شكل هذا التشخيص المرحلة الأولى لتفعيل المشروع السالف الذكر بهدف دعم تطوير آليات وأدوات تدبير المقاربة المرتكزة على الكفاءات داخل نظام التكوين المهني بقطاعه العمومي والخاص. وفي هذا الإطار، تم اعتماد إجراءات جديدة لمواكبة القطاعات المكونة من أجل توسيع اعتماد هذه المقاربة، نذكر منها:

- إعداد مخطط توسيع اعتماد هذه المقاربة بقطاعات السياحة والفلاحة والصيد البحري، في إطار التعاون المغربي- الكندي (مشروع إصلاح التربية باعتماد المقاربة باعتبار الكفاءات 2013-2019 REAPC)، ويشمل هذا المشروع إعداد وتحيين برامج التكوين وكذا المواكبة البيداغوجية والإدارية لمؤسسات التكوين المهني بهدف إرساء هذه البرامج؛
- تحيين الإطار الوطني المرجعي لإعداد برامج التكوين حسب هذه المقاربة والذي يمكن من توحيد منهجية إعداد هذه البرامج. ويشمل هذا الإطار ست دلائل منهجية تساعد مسيري قطاع التكوين المهني، على الصعيد المركزي والجهوي والمحلي، من تأطير أنشطة إعداد وإرساء برامج التكوين وفق هذه المقاربة؛
- إغناء الدليل الخاص بإعداد البرامج بعناصر تهم محتوى المواد المكونة لبرنامج التكوين، بهدف مساعدة المكون في مهمته ومصاحبته في عملية التلقين دون إيقال الدلائل المنهجية المتاحة بدلائل أخرى، لاسيما دلائل الدعم، ودون تقييد قدرته على الإبداع والابتكار؛
- إعداد دليل لتدبير مؤسسات التكوين المهني، لتسهيل تدبير التكوين وفق ما تتطلبه هذه المقاربة؛
- مواكبة بعض القطاعات المكونة وكذا عينة من مؤسسات التكوين المهني بواسطة أدوات معدة لهذا الغرض، إلى جانب تكوين الموارد البشرية التي تقوم بتأطير وتدبير هذه المقاربة سواء على الصعيد الوطني أو القطاعي أو المحلي.

غير أن توسيع إرساء هذه المقاربة، لا يمكن أن يتم إلا بشكل تدريجي، خاصة وأن أنشطة إعداد برامج التكوين تأتي لتواكب الدراسات القطاعية التي يتم إنجازها من أجل تحديد حاجيات المهنيين من التكوين، وذلك وفق تخطيط يأخذ بعين الاعتبار البرامج ذات الأولوية والموارد المتاحة.

2. وضعية إعداد برامج التكوين حسب المقاربة المرتكزة على الكفاءات من طرف القطاعات المعنية بالتكوين المهني

إن اعتماد المقاربة المرتكزة على الكفاءات تنبني في مبادئها الأساسية على وجوب الانطلاق من المقابلة لتحديد حاجياتها من الكفاءات ومراجعة التكوينات لتستجيب لمتطلبات المهنيين. ونظرا لأهمية هذه المقاربة، فقد تضمنت الرؤية الاستراتيجية لإصلاح منظومة التربية والتكوين 2015-2030 والاستراتيجية الوطنية للتكوين المهني 2021 ضرورة تعميمها على مختلف القطاعات والهيئات المكونة.

ولتجاوز التفاوت الحاصل بين القطاعات المكونة فيما يتعلق بعقلنة عرض التكوين وتحقيقا لانسجامه بشكل أفضل، فإن قطاع التكوين المهني بصدد دراسة مقترح إرساء مسطرة المصادقة على البرامج بواسطة لجن قطاعية ستشكل لهذا الغرض. وبهذا سيحرص قطاع التكوين المهني، من خلال ممارسة الاختصاصات المخولة له، على مراقبة جودة برامج التكوين، عبر التأكد من مدى تطبيق الإطار المرجعي لإعداد هذه البرامج حسب المقاربة المرتكزة على الكفاءات.

كما ستمكن هذه العملية من الاطلاع على وضعية جميع برامج التكوين، بمختلف القطاعات على المستوى الوطني، وكذا من إنشاء بنك للمعطيات حول البرامج المعدة حسب المقاربة المرتكزة على الكفاءات.

بالإضافة إلى ذلك، وفي إطار أجراء الاستراتيجية الوطنية للتكوين المهني 2021، تم الشروع في إعداد دليل لقطاعات التكوين، يحدد بالنسبة لكل قطاع، المهن المتضمنة له وكذا الشعب التي يؤدي تلقين التكوين بها إلى ممارسة هذه المهن. وسيتمكن هذا الدليل من المساهمة في ملاءمة التكوين للحاجيات المعبر عنها وكذا عقلنة وتنميط عرض التكوين على الصعيد الوطني.

ثالثا. مؤسسات التكوين المهني الخاص

1. تدبير تراخيص فتح واستغلال مؤسسات التكوين المهني الخاص

يخضع قطاع التكوين المهني الخاص للقانون رقم 13.00 بمثابة النظام الأساسي للتكوين المهني الخاص، الصادر بمقتضى الظهير رقم 1.00.207 بتاريخ 15 صفر 1421 (19 مايو 2000) والنصوص المتخذة لتطبيقه.

ويمنح هذا الإطار القانوني لمؤسسات التكوين المهني الخاص صفة شريك للدولة من جهة، ويكرس صفة "خدمة عمومية" على نشاط التكوين الذي تقوم به هذه المؤسسات من جهة أخرى. كما يتيح توسيع مجال نشاط التكوين المهني الخاص ليشمل كلا من التكوين المهني الأساسي أو أثناء العمل، سواء كان مختتما بدبلوم أو كان تأهليا.

وفي هذا الإطار، يخضع الترخيص بفتح واستغلال مؤسسات التكوين المهني الخاص لمسطرة محددة بمقتضى دفتر للتحملات ذي طابع عام مع معايير خاصة حسب قطاع وشعب التكوين، حيث يدلي المستثمرون الراغبون في إنشاء مؤسسات للتكوين المهني، بدراسة للجدوى تقدم للجان الجهوية ما بين المهن للتكوين المهني الخاص لإبداء الرأي (CRIP).

وتضم هذه اللجان، ممثلين عن كل من جمعيات التكوين المهني الخاص وجامعات الغرف المهنية المعنية والمنظمات الأكثر تمثيلا للمشغلين، وتضطلع بدور تنمية الشراكة بين المتدخلين في القطاع ومع الفاعلين الاقتصاديين والاجتماعيين على صعيد الجهة لتساهم بذلك في الرفع من جودة التكوين بالقطاع وملاءمته مع محيطه الاقتصادي.

وتجدر الإشارة، أنه لا يمنح أي ترخيص بفتح واستغلال مؤسسات التكوين المهني الخاص، دون المصادقة على دراسة الجدوى من طرف اللجان السالفة الذكر، والتي تعتمد في اشتغالها على مجموعة من الآليات من بينها دليل معايير التكوين المهني الخاص الذي قام قطاع التكوين المهني بإعداده بتشاور مع اللجان الوطنية القطاعية للتكوين المهني الخاص.

هذا ومن أجل هيكلة عرض التكوين ومراعاة خصوصياته، قام قطاع التكوين المهني بتحيين هذا الدليل سنة 2016 بتعاون مع مختلف الشركاء من أجل ملاءمة المعايير (بطاقت الشعب، قائمة المعدات، معايير التأطير البيداغوجي، المعايير الخاصة بقواعد تنظيم وإدارة الامتحانات...) مع التطورات التي يعرفها قطاع التكوين المهني الخاص.

ومن أجل تحسين أداء هذا القطاع، تتوخى الاستراتيجية الوطنية للتكوين المهني 2021، إعداد خريطة وطنية متكاملة لعرض التكوين المهني العمومي والخاص. ستسهل عمل اللجان الجهوية ما بين المهن للبت في دراسات الجدوى.

كما تتضمن هذه الاستراتيجية مراجعة الإطار القانوني الحالي لمؤسسات التكوين المهني الخاص، من أجل مواكبة التطورات التي يعرفها القطاع ومعالجة المعوقات التي أفرزها تطبيق الإطار المؤسسي السالف الذكر وإدخال مقتضيات بشأن الحكامة الجيدة للتكوين المهني وكذا من أجل الشروع في العمل بالمعايير الجديدة التي تستوجب ملاءمة النصوص القانونية.

2. تقييم مساطر التأهيل والاعتماد

يعتبر تأهيل شعب التكوين المهني الخاص، إجراءً طوعياً تقترح من خلاله مؤسسة التكوين المهني الخاص إخضاع الشعب الملقنة بها إلى تقييم شامل، بهدف التأكد من مدى مطابقتها للمعايير التقنوبيداغوجية المعتمدة، ويمكنها من الاستعداد لشروط اعتماد المؤسسات المنصوص عليه في القانون 13.00. ويشترط في هذا الإطار أن تكون المؤسسة قد كونت على الأقل فوجاً من الخريجين في الشعب المقترحة وهو ما يميز عمليات التأهيل على عمليات الترخيص بفتح واستغلال المؤسسات. وتشرف على هذه العملية اللجان الوطنية القطاعية للتكوين المهني الخاص المحدثة لهذا الغرض. ويبقى التوجه بجعل تأهيل شعب التكوين المهني الخاص إلزامياً، خياراً استراتيجياً يمكن إدراجه في مشروع تعديل القانون 13.00 من النهوض بهذا القطاع إذا ما اعتمده الدولة بعد قبوله من طرف مختلف الفاعلين والمتدخلين في ميدان التكوين المهني.

3. تقييم شروط منح تأهيل الشعب واعتماد مؤسسات التكوين المهني الخاص

يقصد باعتماد مؤسسات التكوين المهني الخاص الترخيص للمؤسسات المستوفية لشروط محددة بتنظيم الامتحانات لفائدة المتدربين الذين يتابعون تكوينهم بها وتسليمهم دبلومات تؤشر عليها الإدارة. ويعد هذا التأشير بمثابة اعتراف بهذه الدبلومات من طرف الدولة، تحوّل لحاملها نفس الحقوق المخولة لزملائهم خريجي مؤسسات التكوين المهني العمومي. ويمنح الاعتماد لمدة لا تتعدى خمس سنوات قابلة للتجديد، بعد أخذ رأي اللجان الوطنية القطاعية للتكوين المهني الخاص المحدثة لهذا الغرض.

وقد نظمت الوزارة طبقاً للقرار رقم 02-73 بتاريخ 1 ذو القعدة 1422 (16 يناير 2002) المتعلقة باعتماد مؤسسات التكوين المهني الخاص أربعة عشر (14) عملية للاعتماد، كانت آخرها تلك المنجزة برسم سنة 2016، حيث بلغ العدد الإجمالي للمؤسسات المعتمدة 455 مؤسسة. ويبلغ عدد المتدربين في مجموع المؤسسات المعتمدة 37719 متدربة ومتدرباً برسم سنة 2015-2016، أي ما يمثل 51% من مجموع متدربي قطاع التكوين المهني الخاص.

ويرتكز الاعتراف بالتكوينات والشهادات على آليتين متكاملتين (تأهيل شعب التكوين واعتماد المؤسسات)، وتعد الأولى منهما لازمة للثانية. وقد عرف تطبيق هذه المسطرة عدة صعوبات بسبب عدم التوافق في الفترات الزمنية لمفعول كل منهما:

- يمنح الاعتماد على إثر تأهيل جميع الشعب الملقنة بالمؤسسة المعنية، في حين أن عمليات تأهيل هذه الشعب قد تتم في سنوات متعددة ولمدد مختلفة؛
- تقوم بعض المؤسسات المعتمدة بخلق شعب جديدة لا يمكنها الاستفادة من التأهيل إلا بعد تكوين فوج على الأقل من الخريجين ...

وتقوم الإدارة بسحب الاعتماد قبل نهاية فترة صلاحيته في حالة عدم احترام أحد الشروط التي أنبى عليها تخويل هذا الاعتماد، مع مراعاة مصالح المتدربين المسجلين بها، أو إذا لم يتم تجديد تأهيل جميع الشعب الملقنة بالمؤسسة ماعدا الشعب الجديدة.

وتجدر الإشارة، أن الإشراف على عملية الاعتماد بما في ذلك تمثيل الإدارة في لجان الامتحانات، يتطلب موارد بشرية كبيرة.

ونظراً لعدم توفر هذه الموارد، فقد لجأت الإدارة إلى تعيين خبراء، بالإضافة إلى الإداريين، لتمثيلها في لجان الامتحانات التي تقوم بعمل مهم ويستحق الدعم.

وسيمت إجراء تقييم شامل من قبل قطاع التكوين المهني لإعادة تأطير عمل هذه الهيئات واستخلاص الدروس لتضمينها في مشروع تعديل القانون 13.00 كما هو مبرمج في الاستراتيجية الوطنية للتكوين المهني 2021 وفي المخطط التنفيذي المتعدد السنوات الذي تمت المصادقة عليه من طرف لجنة القيادة لتتبع تنفيذ الاستراتيجية الوطنية للتكوين المهني 2021 والذي يتطلع إلى:

- إعادة النظر في تشكيلة ومهام وطرق عمل أجهزة التنسيق والتشاور على الصعيدين الجهوي والقطاعي واقترح كل إجراء يهدف إلى إنعاش التكوين المهني الخاص وتحسين جودة خدماته؛
- مراجعة مساطر التأهيل والاعتماد وكذا تنظيم الامتحانات والاعتراف بالدبلومات المسلمة من طرف مؤسسات التكوين المهني الخاص من خلال إرساء نظام جديد لاعتماد المؤسسات يستهدف الرفع من جودة التكوين وتبسيط المساطر.

رابعاً. إحداث وتفعيل مؤسسات التكوين ذات التسيير المفوض

بخصوص تسوية الوضعية القانونية للمدرسة العليا للابتكار والموضة، قام قطاع التكوين المهني بإعداد مشروع مرسوم بشأن إنشاء وتنظيم المدرسة المذكورة، وقد تم عرض هذا المشروع على المصادقة بتاريخ 2 أبريل 2012.

غير أن مصالح الوزارة المكلفة بالتعليم العالي والبحث العلمي تحفظت بشأن إحداث شركة مجهولة الاسم واقترحت إحداث مؤسسة (Fondation) وخضوعها للقانون رقم 01.00.

وفي إطار الرؤية الاستراتيجية لإصلاح التربية والتكوين 2015-2030، التي أقرت مبدأ التدبير المشترك (قطاع عام/قطاع خاص) لمؤسسات التربية والتكوين، سيعمل القطاع على إحالة مشروع المرسوم المتعلق بتنظيم هذه المدرسة على قنوات المصادقة من جديد.

أما بالنسبة للمؤسسات التي لا تتوفر حاليا على تكوينات في شعب التكوين المهني، فإن قطاع التكوين المهني سيعمل على إرساء هذه التكوينات، في إطار تنفيذ الاستراتيجية الوطنية للتكوين المهني 2021 وبناء على توصيات دراسات جدوى إحداث هذه المؤسسات، لمواكبة قطاع النسيج والألبسة، على غرار القطاعات الواعدة الأخرى، وخصوصا في الجانب المتعلق بالموارد البشرية المؤهلة في مجال التكوين المهني.

وفيما يتعلق بإعانات الاستغلال لمؤسسات التكوين ذات التدبير المفوض، تجدر الإشارة أن نظام التكوين المهني حقق عدة مكاسب خاصة في إطار اعتماد سياسة تعاقدية مع الفروع المهنية، والتي مكنت من الإشراف الفعلي للمهنيين في تنظيم التكوين والتدبير المباشر لمؤسسات التكوين المهني في إطار الشراكة بين القطاعين العام والخاص.

وفي هذا الإطار، تم إحداث سبع معاهد في ميادين صناعة السيارات، الطيران، النسيج والألبسة والطاقات المتجددة. كما توجد معاهد أخرى في طور الإنجاز.

وتمنح الوزارة لهذه المعاهد، المسيرة بواسطة شركات خاصة محدثة من طرف المهنيين، إعانات من أجل موازنة ميزانيتها السنوية، وذلك على أساس الحصيلة المالية والمادية للسنة الفارطة وبرنامج العمل للسنة المعنية. وتتضمن الحصيلة وبرنامج العمل مؤشرات رقمية للأداء تتعلق بالخصوص بأعداد المستفيدين من التكوين حسن الأنماط.

كما تقدم الشركات المسيرة لهذه المعاهد، مخططات عمل على مدى خمس سنوات تتضمن مؤشرات التكوين ومبالغ الإعانة في نسق تنازلي (COTOZEF) لتشجيعها على بذل كل الجهود لتحسين استقلاليتها المالية.

ولمواكبة هيكلية وتقييم جهاز معاهد التدبير المفوض، تم إنجاز في إطار مشروع التعاون المغربي الكندي نموذج وإطار لتدبير معاهد التدبير المفوض يتضمن مجموعة من الآليات لتحقيق صياغة مفهوم التدبير المفوض وتحديد النموذج فيما يخص المجالس واللجان ومعايير ومسطرة انتقاء المترشحين والنظام الداخلي وآليات تتبع ملفات التدبير المفوض ومسؤوليات معاهد التدبير المفوض وخاصة تقنيات منح الدعم المالي لهذه المعاهد وآليات المساءلة والمحاسبة.

وفي هذا الصدد، يجدر التذكير أنه تم برسم سنة 2016، مواكبة مسيري هذه المعاهد من أجل تطبيق تجريبي لتقنيات منح الدعم المالي وآلية المساءلة والمحاسبة، كما تم موازاة مع ذلك مواكبة المعاهد لتفعيل إطار التدبير السالف الذكر من خلال دورات تكوينية لفائدة:

- أطر تسيير هذه المعاهد من أجل استعمال وتطبيق آلية المساءلة والمحاسبة؛
- أطر قطاع التكوين المهني لإنجاز تقنيات منح الدعم المالي وآلية المساءلة والمحاسبة؛
- أعضاء اللجنة التقنية المكلفة بمنح الدعم المالي لمؤسسات التدبير المفوض من أجل اختبار واستعمال وتطبيق منهجية المساءلة والمحاسبة.

وسيتم برسم سنة 2017:

- إعداد "دليل استخدام آلية المساءلة والمحاسبة" وذلك لمرافقة ومساعدة مسيري معاهد التكوين ذات التسيير المفوض لإرساء هذه الآلية.
- مواصلة تكوين أعضاء اللجنة التقنية المكلفة بمنح الدعم المالي لمؤسسات التدبير المفوض من أجل اختبار واستعمال وتطبيق منهجية المساءلة والمحاسبة.

خامسا. تدبير التكوين بالتدرج المهني

1. نتائج ومردودية برامج التكوين بالتدرج المهني

تعرف نسبة المتدرجين الذين يغادرون التكوين تباينا ملحوظا حسب الهيئة المكونة ومجالات التكوين، ويمكن تفسير هذه النسبة بالإدماج المبكر في سوق الشغل، حيث بعد مضي فترة من التكوين التطبيقي يتمكن المتدرجون من اكتساب مهارات تيسر ولوجهم لسوق الشغل، وتنفيذا للاستراتيجية الوطنية للتكوين المهني 2021 التي ترمي إلى الرفع من أعداد المتدرجين، سيعمل قطاع التكوين المهني على مراجعة الإطار القانوني للتكوين بالتدرج المهني لجعل تنظيم وتدبير هذا النمط أكثر مرونة مع حث المقاول على الانخراط لتحسين ظروف استقبال وتأطير المتدرجين بداخلها.

وفيما يخص مراكز التدرج المهني التي تم إحداثها في إطار المخطط الاستعجالي، فإنها تستقبل المتدرجين بطريقة عادية ومنظمة، بما فيها المراكز المحدثة في القطاع الفلاحي بالفقيه بنصالح وسوق الثلاثاء، حيث عمل قطاع الفلاحة على انطلاق التكوين بالتدرج المهني بهذه المراكز ابتداء من أكتوبر 2016 وتم تعيين الموارد البشرية المشرفة على التأطير الإداري والبيداغوجي بها.

وتجدر الإشارة إلى أن إقبال المتدرجين على مراكز التدرج المهني رهين بتحسين القانون المنظم لهذا النمط من التكوين بتضمينه تدابير تشجيعية لفائدة المقاولات، حتى يتسنى لها استقبال وتأطير تكوين أكبر عدد من المتدرجين وفق معايير الجودة، هذا من جهة، وسيتم من جهة أخرى تعزيز الحملات التحسيسية والتواصلية لفائدة الشباب المنقطعين عن الدراسة لتحفيزهم على الاستفادة من برامج هذا النمط من التكوين، وخاصة في قطاعي الفلاحة والصناعة التقليدية. ولقياس مردودية هذا النمط، فقد عمل قطاع التكوين المهني، على إدراج خريجي التكوين بالتدرج المهني ضمن دراسات تتبع إدماج خريجي التكوين المهني، حيث عرفت دراسة فوج 2012 نسبة إدماج لخريجي التدرج المهني بلغت 70,8%، بينما بلغت هذه النسبة 60% لخريجي التكوين داخل المؤسسات والتمرس المهني.

2. تأطير التكوين بالتدرج المهني

تسهر مراكز التكوين بالتدرج المهني، على تفعيل الإجراءات والتدابير التحفيزية، لتشجيع المقاولات على استقبال المتدرجين وذلك من خلال تحمل مصاريف تأمينهم، خلال فترة التكوين التطبيقي داخل المقولة، وتحمل مصاريف التكوين البيداغوجي لمؤطري التدرج المهني. كما تستفيد المقاولات المستقبلية من الإعفاء من أداء رسم التكوين المهني على المنح الموجهة لفائدة المتدرجين.

ويخضع هذا النمط من التكوين للتتبع والمراقبة من طرف لجن التتبع المحدثة طبقا للقرار الوزيري رقم 12-3120 بتاريخ 7 شتنبر 2012 وخاصة المادة الخامسة منه، التي توكل لهذه اللجن اختصاص تنظيم الزيارات الإخبارية والمراقبة داخل المقاولات المستقبلية للمتدرجين.

وتجدر الإشارة، أن الاستراتيجية الوطنية للتكوين المهني 2021 تولي أهمية خاصة لهذا النمط من التكوين. وفي هذا الصدد سيعمل قطاع التكوين المهني على مراجعة القانون 12.00 وخاصة الجانب المتعلق بتوزيع الحصص الزمنية المخصصة للتكوين العام والتكنولوجي والتكوين التطبيقي، لجعلها أكثر مرونة وملاءمة لخصوصيات المهن والحرف موضوع التكوين بالتدرج المهني وسيتم إدراجها في إطار تحيين المقرر رقم 1606 المحدد لنموذج دفتر التدرج المهني. وبالإضافة إلى ذلك، ولتسهيل مزاولة مهمة التأطير داخل المقولة، فإن قطاع التكوين المهني بصدد إعداد مرجعيات المهن لمؤطري التدرج المهني، والتي سيتم تعميم استعمالها على المقاولات المستقبلية.

وللتعريف بهذا النمط من التكوين لدى فئات عريضة من الشباب للرفع من عدد المستفيدين منه ولدى المقاولات للرفع من انخراطها، يعمل قطاع التكوين المهني على تكثيف الحملات التحسيسية وتعزيز الشراكات مع مختلف المتدخلين في هذا المجال.

3. تدبير الإعانات المتعلقة بإنجاز برامج التكوين بالتدرج المهني

يتم صرف الإعانات المتعلقة بالتدرج المهني، وفق برنامج العمل السنوي الخاص بصندوق دعم تشغيل الشباب، وعند استيفاء الرصيد المبرمج للسنة المعنية، يتم صرف الإعانات في إطار برنامج العمل للسنة الموالية، الشيء الذي يترتب عنه تأخير في صرف الإعانات.

وفيما يخص الرفع من مستوى تتبع ومراقبة ظروف التكوين، فهي من اختصاص القطاعات والهيئات المكونة إلا أن قطاع التكوين المهني، ولضبط لوائح المتدرجين، بصدد تحيين النظام المعلوماتي الخاص بالتدرج المهني، وسيحرص على إلزام الفاعلين في تنفيذ برامج التدرج المهني على استعمال هذا النظام، على أن يتم ربط تسديد إعانات التدرج المهني مستقبلا باستعمال هذا النظام المعلوماتي.