

†.XMAÆ† I MCYΘΞΘ
◦Θ◦QII◦C◦ I
◦OZ ZΞC I ΞC66ΞII◦Q



المملكة المغربية
البرلمان
مجلس المستشارين

مجموعة العمل الموضوعاتية المؤقتة المألفة بتمهيز الجلسة السوية الخاصة بتقييم السياسات العمومية المرتبطة بالاستثمار والتشغيل

الملاحق رقم 1: جلسات الاستماع (الجزء الثاني)

الولاية التشريعية 2021-2027

محتوى الجزء الأول

- 7 جلسة تقديم ومناقشة وثائق العمل
- 45 الجلسة رقم 1: الاتحاد الفريبي للسفل
- 67 الجلسة رقم 2: الكونفدرالية الديمقراطية للسفل
- 71 الجلسة رقم 3: الاتحاد العام لقادلات الفرب
- 81 الجلسة رقم 4: الاتحاد العام للسفالين بالفرب
- 135 الجلسة رقم 5: الفيدرالية الديمقراطية للسفل
- 145 الجلسة رقم 6: الاتحاد الوطني للسفل بالفرب
- 167 الجلسة رقم 7: وزارة الإدماج الاقتصادي والقادلة الصغرى والتشغيل والكفاوات
- 223 الجلسة رقم 8: الجمعية الفرية لرؤساء مجالس العمالات والأقاليم
- 249 الجلسة رقم 9: وزارة الاقتصاد والمالية
- 279 الجلسة رقم 10: وزارة الصناعة والتجارة

محتوى الجزء الثاني

- 321 الجلسة رقم 11: الوزارة المنتدبة المكلفة بالاستثمار والتقائبة وتقييم السياسات العمومية
- 347 الجلسة رقم 12: الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاوات
- 409 الجلسة رقم 13: وزارة الانتقال الرقمي وإصلاح الإدارة
- 487 الجلسة رقم 14: مكتب التكوين المهني وإنعاش السفل

أرضية النقاش

٠٥٢ ٢٤٢ | ٤٢٢٢٤١٠٢
٠٥٠٢١٠٤٠١
٠٥٢ ٢٤٢ | ٤٢٢٢٤١٠٢



المملكة المغربية
البرلمان
مجلس المستشارين

الوزارة المنتدبة لدى رئيس الحكومة المكلفة بالاستثمار

والتقائية وتقييم السياسات العمومية

الخميس 29 مايو 2025 - الرباط

بعض الأسئلة قصد النقاش

هذا اللقاء-المقابلة- هو أداة من أدوات تقييم السياسة العمومية على غرار أدوات أخرى كالاستبيان وتحليل النتائج وغيرها، بحيث يهدف إلى تجميع المعطيات الموضوعية التي تسمح للبرلمان بإصدار أحكام حول فعاليتها ومدى تحقيق أهداف الخطط والاستراتيجيات الوطنية المتخذة في مجال الاستثمار والتشغيل وإبراز نقاط الضوء ونقط الضعف انطلاقاً من الأسئلة التالية:

I. حول الرؤية الاستراتيجية والمؤسساتية:

- 1- ما هي الرؤية الاستراتيجية للوزارة فيما يخص توجيه الاستثمار وتعزيز التقائية السياسات العمومية ذات الصلة بالتشغيل والتنمية الاقتصادية؟
- 2- كيف تترجم الوزارة التوجيهات الملكية ومضامين النموذج التنموي الجديد في مخططات عملها، خاصة ما يتعلق بتحفيز الاستثمار المولد لمناصب الشغل؟
- 3- ما هو موقع الوزارة ضمن منظومة الفاعلين المؤسساتيين في مجال الاستثمار والتشغيل؟ وكيف تضمن التنسيق والانسجام بين تدخلاتهم؟
- 4- هل تم تطوير آليات مؤسساتية دائمة للتقائية وتنسيق السياسات الاستثمارية على المستوى الوطني والجهوي؟

1 مجموعة العمل الرضعتانية المؤتمرة المرتبطة بالاستثمار والتشغيل



II. حول آليات التقائية السياسات العمومية ذات الصلة بالاستثمار والتشغيل:

- 1- ما هي المعايير أو المنهجيات التي تعتمدها الوزارة لضمان تقاطع السياسات العمومية المتعلقة بالاستثمار والتشغيل؟
- 2- ما مدى فعالية اللجان أو الأجهزة المشتركة بين القطاعات الوزارية المعنية؟ وهل هناك آليات لتسوية التداخلات أو تضارب الأولويات؟
- 3- هل يتم إدماج مقاربة التقائية السياسات في وثائق البرمجة الاستراتيجية (برامج حكومية، خطط قطاعية، قوانين مالية)؟
- 4- ما هو تقييم الوزارة لمستوى التقائية برامج الاستثمار العمومي مع السياسات الترابية والقطاعية للتشغيل؟

III. حول تقييم أثر السياسات العمومية في الاستثمار والتشغيل:

- 1- ما هي المقاربة المنهجية التي تعتمدها الوزارة في تقييم السياسات العمومية في مجالي الاستثمار والتشغيل؟
- 2- هل تم إنجاز تقييمات قطاعية أو أفقية لبرامج وطنية أو ترابية في مجال دعم الاستثمار أو خلق فرص الشغل؟ ما خلاصاتها؟
- 3- ما مدى إدماج تقييم الأثر الاجتماعي والاقتصادي في مراحل إعداد وتعديل السياسات العمومية؟
- 4- هل يتم إشراك الضاعلين الجهويين والاقتصاديين، والمجتمع المدني في عمليات تقييم السياسات الاستثمارية والتشغيلية؟



IV. حول دور الوزارة في قيادة وتفعيل الميثاق الجديد للاستثمار:

- 1- ما هو دور الوزارة في قيادة تفعيل الميثاق الجديد للاستثمار؟ وكيف تضمن الالتقائية بين مختلف المتدخلين في هذا الورش؟
- 2- ما هي الآليات المعتمدة لتفعيل وتتبع الميثاق الجديد في بعده الجهوي؟ وهل هناك منظومة مؤشرات لقياس الأثر؟
- 3- كيف تعمل الوزارة على تحفيز الاستثمارات ذات القيمة المضافة العالية والمولدة لمناصب الشغل اللائق والمستدام؟
- 4- هل هناك تقييم أولي لأثر الإجراءات التحفيزية الجديدة (جباية، مالية، عقارية) على دينامية الاستثمار في الجهات؟

V. حول العدالة الجهالية والاستثمار الجهوي:

- 1- ما مدى توفر الوزارة على استراتيجية وطنية موجهة نحو تحقيق التوازن المجالي في توزيع الاستثمارات؟
- 2- هل توجد آليات للتنسيق مع الجهات لضمان ملائمة السياسات الاستثمارية مع الخصوصيات الاقتصادية الترابية؟
- 3- ما هو تصور الوزارة لتقوية دور الجهات في قيادة الاستثمار العمومي والخاص على المستوى المحلي؟
- 4- هل تم تقييم أثر المشاريع الاستثمارية الكبرى على التشغيل والاقتصاد المحلي في الجهات المهمشة؟

VI. أسئلة حول الابتكار والتقييم القائم على العطايات:

- 1- هل تتوفر الوزارة على نظام معلومات مندمج لتتبع وتقييم المشاريع الاستثمارية ووقعها على التشغيل؟



- 2- ما مدى استخدام تقنيات تحليل المعطيات الكبرى (Big Data) والنمذجة التنبؤية في تقييم السياسات العمومية ذات الصلة؟
- 3- هل تعمل الوزارة على تطوير منصات رقمية مشتركة مع القطاعات الأخرى من أجل تحسين شفافية وتنسيق العمل العمومي؟

VII. أسئلة ختامية واقتراحات استراتيجية:

- 1- ما هي الإكراهات التي تواجه الوزارة في ضمان التقائية وتقييم السياسات العمومية في سياق تعدد الفاعلين والمقاربات؟
- 2- ما هي اقتراحات الوزارة لتعزيز فعالية واستدامة البرامج الوطنية للإدماج الاقتصادي والتشغيل؟
- 3- ما هي آفاق التعاون المؤسساتي بين الوزارة والفاعلين الأكاديميين والباحثين في بلورة وتقييم السياسات العمومية؟
- 4- ما هي مقترحاتكم لتعزيز الانسجام بين السياسات الاقتصادية والاجتماعية والمالية والبيئية في أفق 2035؟

مذكرة هداية

عناصر إجابة الوزارة على أسئلة مجموعة العمل الموضوعاتية

المؤقتة المرتبطة بالاستثمار والتشغيل

١. حول الرؤية الاستراتيجية والمؤسسية

1. ما هي الرؤية الاستراتيجية للوزارة فيما يخص توجيه الاستثمار وتعزيز التقائية السياسات العمومية ذات الصلة بالتشغيل والتنمية الاقتصادية؟

و

2. كيف تترجم الوزارة التوجيهات الملكية ومضامين النموذج التنموي الجديد في مخططات عملها، خاصة ما يتعلق بتحفيز الاستثمار المولد لمناصب الشغل؟

ترتكز الاستراتيجية الحكومية لتعزيز منظومة الاستثمار على تفعيل التوجيهات الملكية السامية لصاحب الجلالة الملك محمد السادس نصره الله، التي حددت كأهداف استراتيجية تعبئة ما قدره 550 مليار درهم من الاستثمارات الخاصة، وخلق 500 ألف منصب شغل خلال الفترة الممتدة من سنة 2022 إلى غاية سنة 2026، وذلك في إطار رؤية تنموية شمولية تستهدف إرساء دعائم اقتصاد وطني تنافسي ومستدام.

ولتحقيق هذه الأهداف، وبعد اعتماد وتفعيل ميثاق الاستثمار الجديد، والذي يجعل من خلق مناصب الشغل أحد أهدافه الأساسية، أطلقت وزارة الاستثمار والتقائية وتقييم السياسات العمومية استراتيجية وطنية شاملة لتنمية الاستثمارات الخاصة، تهدف إلى:

- تحديد الأهداف الجهوية والقطاعية للاستثمار الخاص، من خلال اعتماد مقاربة تركز على تشخيص للحاجيات والأولويات الخاصة بكل جهة وكل قطاع. ويهدف هذا التوجه إلى تحقيق توزيع منصف للاستثمارات، بما يساهم في تعزيز النجاعة الاقتصادية، وتقليص الفوارق المجالية، وتوجيه الموارد الاستثمارية نحو قطاعات ذات القيمة المضافة العالية، وخلق فرص شغل مستدامة.

- تعبئة كافة الفاعلين المعنيين، من أجل تصميم وتنفيذ التدابير الكفيلة بتهيئة بيئة استثمارية محفزة، تستجيب بشكل ملموس لانتظارات المستثمرين وتواكب تطوراتهم. وفي هذا الإطار، اعتمدت الوزارة مقاربة تشاركية ومندمجة، تقوم على تنسيق وثيق مع مختلف الفاعلين ضمن منظومة الاستثمار، سواء على المستوى الوطني أو الجهوي، من أجل تنزيل حزمة من الإجراءات الرامية إلى توجيه الاستثمار الخاص نحو القطاعات الإنتاجية ذات الأولوية، مع الأخذ بعين

الاعتبار خصوصيات كل جهة من حيث المؤهلات الاقتصادية والاجتماعية والمجالية، بهدف تحقيق تنمية إقليمية عادلة ومتوازنة.

3. ما هو موقع الوزارة ضمن منظومة الفاعلين المؤسساتيين في مجال الاستثمار والتشغيل؟ وكيف تضمن التنسيق والانسجام بين تدخلاتهم؟

تحرص الوزارة على تبني مقاربة تقوم على التقائية السياسات العمومية في جميع مبادراتها، لضمان الانسجام والتكامل بين تدخلات مختلف الأطراف.

على المستوى الجهوي، تلعب مراكز الجهوية الاستثمار (CRI) دورًا فاعلاً في تيسير الاستثمار وتنسيق الجهود بين الفاعلين المحليين، ويتم تعزيز هذا التنسيق عبر اللجان الجهوية الموحدة للاستثمار (CRUI)، التي تمثل نظامًا للتعاون بين مختلف الإدارات والمؤسسات الحكومية ذات الصلة، مما يضمن استجابة متكاملة وفعالة لمتطلبات المستثمرين وتعزيز بيئة الأعمال.

بهذه الآليات، تضمن الوزارة انسجام السياسات وتكامل الجهود بين مختلف الفاعلين المؤسساتيين، مما يعزز من دينامية الاستثمار والتشغيل على المستويين الوطني والجهوي.

4. ما مدى إدماج تقييم الأثر الاجتماعي والاقتصادي في مراحل إعداد وتعديل السياسات العمومية؟

يُعتبر إدماج تقييم الأثر الاجتماعي والاقتصادي في إعداد وتعديل السياسات العمومية خطوة أساسية لضمان فعاليتها ونجاحها. وفي هذا السياق، تعمل الوزارة حالياً على إحداث المرصد الوطني للاستثمار، كآلية مؤسسية متخصصة في تتبع وتقييم الاستثمارات، سواء من حيث أثرها الاقتصادي أو من حيث مساهمتها في خلق مناصب الشغل.

ويأتي هذا الإجراء في إطار حرص الوزارة على ضمان تتبع دقيق وفعال للأهداف المسطرة ضمن الاستراتيجية الوطنية لتنمية الاستثمار الخاص، والتي تقتضي التوفر على مؤشرات دقيقة وموثوقة بشأن حجم الاستثمارات المنجزة، وفرص الشغل التي تُحدثها.

وسيساهم هذا المرصد في تعزيز آليات الرصد والتحليل الخاصة بمنظومة الاستثمار، كما سيتمكن من تقديم مؤشرات وتوصيات قائمة على معطيات رقمية وإحصائيات موضوعية صادرة عن المؤسسات المختصة، ما سيشكل دعامة أساسية لتحسين وتكييف السياسات العمومية في هذا المجال، وجعلها أكثر استجابة للرهانات التنموية ذات الأولوية.

- ومن جهتها، تشكل اللجان الجهوية الموحدة للاستثمار هيئة تنسيق عملياتية على المستوى الجهوي، تجمع ممثلي الإدارات المعنية للبحث في المشاريع الاستثمارية، ضمن إطار جماعي لاتخاذ القرار. هذا الإطار لا يساهم فقط في تسريع وتيرة المعالجة، بل يُمكن أيضاً من معالجة حالات التعطيل أو تداخل الاختصاصات، وذلك عبر قراءة جماعية ومشاركة للأولويات.
- بالإضافة إلى هاته اللجان، تعمل اللجنة الوزارية للطعون على ضمان فعالية اتخاذ القرار فيما يخص الطعون المقدمة من طرق المستثمرين.

8. هل يتم إدماج مقارنة التقائية السياسات في وثائق البرمجة الاستراتيجية (برامج حكومية، خطط قطاعية، قوانين مالية)؟

تعمل الوزارة، في إطار اختصاصاتها، على إدماج مقارنة التقائية السياسات في كافة البرامج الحكومية والاستراتيجيات والخطط القطاعية، لضمان الفعالية والنجاعة في إعدادها وتنزيلها. كما توأكب باقي القطاعات في اعتماد مخططات جهوية ووطنية تراعي بشكل واضح وصريح الالتقائية مع السياسات العمومية الأخرى، خصوصاً في مجالات الطاقة المتجددة والصناعة التحويلية والبنية التحتية، إلى جانب السياسات الاجتماعية والاقتصادية. كما يتم العمل على تضمين مبادئ وأهداف الالتقائية بشكل منظم في قوانين المالية السنوية لضمان التوافق الكامل مع الأولويات الوطنية والجهوية.

9. ما هو تقييم الوزارة لمستوى التقائية برامج الاستثمار العمومي مع السياسات الترابية والقطاعية للتشغيل؟

يرجى الرجوع إلى جواب السؤال رقم 11

10. هل تم تطوير آليات مؤسساتية دائمة للتقائية وتنسيق السياسات الاستثمارية على المستوى الوطني والجهوي؟

سهرت الوزارة، منذ إحداثها في الهيكلية الحكومية الحالية، على بلورة الاستراتيجية الحكومية في مجال الاستثمار والسهر على تتبع تنفيذها. وعملت في هذا الإطار على تطوير آليات مؤسساتية للتقائية السياسات الاستثمارية في الميثاق الجديد للاستثمار، ضمن الإصلاحات الهيكلية التي باشرتها والتي شملت كذلك تعزيز مهام اللجان الجهوية الموحدة للاستثمار وتقوية دور المراكز الجهوية للاستثمار باعتبارها المشرفة على تنفيذ السياسة الاستثمارية على المستوى الترابي.

ومن بين الآليات التي تم تطويرها على ضوء الإصلاحات الأخيرة هو إحداث اللجنة الوطنية للاستثمار والتي أسندت رئاستها للسيد رئيس الحكومة للبحث في المشاريع الاستراتيجية والدعم الخاص بها والدعم الخاص بالمشاريع التي تفوق قيمتها الاجمالية 250 مليون درهم، بغية تعزيز الحكامة الاستثمارية في بعدها الوطني وتتفرع عنها لجنتين تقنيتين.

أما على المستوى الجهوي فقد تمت إعادة النظر في القانون المحدث والمنظم للمراكز الجهوية للاستثمار بتمكينها من الإشراف الشامل على عملية الاستثمار في كل مراحلها ورئاستها للجنة الجهوية الموحدة للاستثمار. حيث تتولى هذه الأخيرة، التي تضمن في عضويتها ممثلين عن القطاعات الحكومية المعنية، البحث في كل المشاريع الاستثمارية التي تقل قيمتها عن 250 مليون درهم.

هذا بالإضافة الى اسناد المراكز لجهوية للاستثمار لتتولى سلس لنظام دعم المقاولات الصغيرة جدا والصغيرة والمتوسطة على مستوى كل جهات المملكة من خلال تعزيز دور هذه المراكز واللجان الجهوية الموحدة من أجل دعم هذه المقاولات في تنفيذ مشاريعها الاستثمارية، مع ضمان التنسيق المؤسسي الفعال وكذا قيادة جهوية ملائمة لهذا النظام،

ولتعزيز هذا التوجه في مجال الحكامة الاستثمارية والتقائيتها الترابية فقد انخرطت الوزارة إلى جانب قطاعات ومؤسسات شريكة في ورش تبسيط المساطر الإدارية وتعزيز الرقمنة، حيث صادقت اللجنة الوطنية لتبسيط المساطر والإجراءات الإدارية على الصيغة المبسطة للقرارات الإدارية، التي تتم دراستها على مستوى المراكز الجهوية للاستثمار.

١١. أسئلة حول تقييم أثر السياسات العمومية في الاستثمار والتشغيل

11. ما هي المقاربة المنهجية التي تعتمدها الوزارة في تقييم السياسات العمومية في مجال الاستثمار والتشغيل؟

يعتبر التقييم من المبادئ الجوهرية التي تؤطر ممارسة السلطة التنفيذية، تحت رئاسة السيد رئيس الحكومة، وفقاً لمقتضيات القانون التنظيمي رقم 065.13 المتعلق بتنظيم وتسيير أشغال الحكومة. وفي هذا الإطار، تلعب وزارة الاستثمار والتقائية وتقييم السياسات العمومية دوراً أساسياً في مؤسسة التقييم داخل الجهاز التنفيذي، من خلال مواكبة ودعم القطاعات الوزارية لتبني مقاربات تقييمية تقوم على:

- توحيد المناهج والمعايير المعتمدة في تقييم البرامج والاستراتيجيات القطاعية؛
- تعزيز القدرات المؤسسية للقطاعات الحكومية و تأهيل العنصر البشري في مجال التقييم؛
- ضمان إدماج التقييم كآلية مرافقة لكافة مراحل دورة حياة السياسات العمومية، ابتداء من الإعداد، مروراً بالتنفيذ، ووصولاً إلى التقييم البعدي لقياس الأثر الفعلي.

وتهدف هذه الجهود في ترسيخ ثقافة التقييم داخل الإدارات العمومية، وإحداث تحول نوعي في أسلوب تدبير السياسات، حيث يصبح التقييم أداة استباقية لتوجيه القرار العمومي.

12. هل تم إنجاز تقييمات قطاعية أو أفقية لبرامج وطنية أو ترابية في مجال دعم الاستثمار أو خلق فرص الشغل؟ ما خلاصاتها؟

قامت الوزارة بإنجاز سلسلة من الدراسات والتقييمات ذات الطابع القطاعي والأفقي، والتي همت برامج استثمارية على المستويين الوطني والجهوي، فضلاً عن تقييم شامل لميثاق الاستثمار السابق. ويتم العمل حالياً، كمرحلة أولى، على إحداث المرصد الوطني للاستثمار الذي سيوفر مؤشرات دقيقة وموثوقة حول التشغيل وحجم الاستثمارات المنجزة، والتي سيتم استغلالها في إنجاز التقييمات المرجوة.

17. أسئلة حول دور الوزارة في قيادة وتفعيل الميثاق الجديد للاستثمار

14. ما هو دور الوزارة في قيادة تفعيل الميثاق الجديد للاستثمار؟ وكيف تضمن الالتقائية بين مختلف المتدخلين في هذا الورش؟

تلعب الوزارة دورًا محوريًا في قيادة وتنزيل الميثاق الجديد للاستثمار، الذي يهدف إلى خلق فرص الشغل، والحد من الفوارق المجالية، وتعزيز التنافسية الاقتصادية للمملكة. وتسهر الوزارة، في هذا السياق، على التنسيق الفعال بين مختلف الفاعلين العموميين والخواص، من خلال وضع آليات حكامه متقدمة، تضمن الالتقائية بين البرامج القطاعية والجهوية، وكذا وضوح الرؤية وتقاسم الأدوار بين المتدخلين. ومن بين الآليات المعتمدة لضمان هذه الالتقائية، تفعيل اللجنة الوطنية للاستثمار واللجنة الوزارية للطعون واللجان الجهوية الموحدة للاستثمار، باعتبارها فضاءات لتقاطع الرؤى واتخاذ القرار المشترك. وتتولى وزارة الاستثمار والتقائية وتقييم السياسات العمومية كذلك مهمة التنسيق الاستراتيجي والإشراف العام على تفعيل ميثاق الاستثمار، وذلك من خلال ضمان انسجام مختلف آليات التحفيز، والسهر على اتساق تدخلات الفاعلين العموميين.

15. ما هي الآليات المعتمدة لتفعيل وتتبع الميثاق الجديد في بعده الجهوي؟ وهل هناك منظومة مؤشرات لقياس الأثر؟

لتتبع وتفعيل الميثاق الجديد للاستثمار على المستوى الجهوي، اعتمدت الوزارة مجموعة من الآليات التي تهدف إلى تعزيز الحكامة اللامركزية وتحقيق الالتقائية بين مختلف الفاعلين. من بينها:

- إرساء آليات تنسيق فعالة (اللجنة الوطنية للاستثمار، اللجنة الوزارية للطعون واللجان الجهوية الموحدة للاستثمار).
 - تفويض صلاحيات المصادقة على المشاريع الاستثمارية: في إطار تعزيز اللامركزية، تم تفويض صلاحيات المصادقة على المشاريع الاستثمارية التي تقل قيمتها عن 250 مليون درهم إلى اللجان الجهوية الموحدة للاستثمار، مما يعزز من دورها في اتخاذ القرار ويقرب الخدمات من المستثمرين.
 - تعزيز دور المراكز الجهوية للاستثمار كمخاطب رئيسي على المستوى الترابي.
- وتم اعتماد منظومة مؤشرات لقياس وتتبع تنفيذ الميثاق الجديد للاستثمار على المستوى الجهوي، تشمل:

- عدد مناصب الشغل المحدثة، لقياس أثر الاستثمارات على التشغيل.
- قيمة الاستثمارات المنجزة، لتتبع حجم الاستثمارات التي تم تنفيذها.

الإجراءات التحفيزية الجديدة، إلى جانب الإصلاحات التنظيمية، قد أثرت إيجابياً وفعالياً على دينامية الاستثمار في الجهات.

٧. أسئلة حول العدالة المجالية والاستثمار الجهوي

18. ما مدى توفر الوزارة على استراتيجية وطنية موجهة نحو تحقيق التوازن المجالي في توزيع الاستثمارات؟

لتعزيز الإصلاحات التي عرفتها منظومة الاستثمار بالمملكة، من أجل تحفيز الاقتصاد الوطني وتشجيع الاستثمار، وانسجاماً مع التوجيهات الملكية السامية، الموجهة للحكومة بالعمل على تعبئة 550 مليار درهم للاستثمار الخاص وإحداث 500 ألف منصب شغل خلال الفترة الممتدة ما بين 2022-2026، عملت الوزارة على إعداد الاستراتيجية الوطنية لتنمية الاستثمار الخاص.

وهي استراتيجية وطنية متكاملة تروم تعزيز التوازن المجالي في توزيع الاستثمارات، بالاستناد على منظومة الدعم التي نص عليها الميثاق الجديد للاستثمار، باعتباره الإطار القانوني والمؤسسي لتقليص الفوارق الترابية، وتعزيز العدالة المجالية، وخلق فرص الشغل على المستوى المحلي.

وفي إطار التنزيل الفعلي لهذه الاستراتيجية، التي تركز على رؤية مندمجة من خلال شراكة فعّالة بين القطاعين العام والخاص، واعتماد مقاربة جهوية في تنزيل أهدافها تم بتنسيق مع القطاع الخاص، تم العمل على إعداد إطار تعاقدى مشترك لضمان التزام جميع الأطراف، من حكومة وقطاع خاص وبنوك، بالتنفيذ الفعلي للاستراتيجية الوطنية للاستثمار وتهيئة شروط نجاحها.

وجدير بالذكر أن منظومة الدعم المنصوص عليها في القانون الإطار رقم 03.22، استهدفت تنزيل مبدأ العدالة المجالية من خلال تفعيل المنحة الترابية"، المخصصة لتحفيز الاستثمارات في العمالات والأقاليم الأقل جاذبية للاستثمار، حيث تم اعتماد نظام تصنيف ترابي مزدوج (فئة "أ" وفئة "ب")، يُخصص بموجبه دعم مالي يعادل 10% أو 15% من كلفة المشروع، لفائدة المشاريع المنجزة في عمالات وأقاليم محددة، بهدف تشجيع الاستثمار في المناطق ذات الأولوية.

مليار درهم، بهدف خلق 150 ألف منصب شغل مباشر وغير مباشر في جميع أنحاء المملكة، موزعة كالتالي:

- 179 مشروعًا في إطار نظام الدعم الأساسي، باستثمار إجمالي قدره 248 مليار درهم؛
- 12 مشروعًا في إطار النظام الاستراتيجي، باستثمار إجمالي قدره 78 مليار درهم. تتعلق مجملها بسلسلة القيمة لصناعة السيارات الكهربائية.

وشمل التوزيع المجالي للاستثمارات المصادق عليها جميع الجهات وأغلب عمالات وأقاليم المملكة (45) من أصل 75 عمالة وإقليمًا على المستوى الوطني)، الشيء الذي يبرز الدينامية الإيجابية التي تشهدها العديد من الأقاليم وعمالات المملكة، مما يساهم في تحقيق تنمية متوازنة بين مختلف جهات المملكة وكذا تحقيق عدالة مجالية.

والجدير بالذكر أنه ما يقارب من 50% من قيمة الاستثمارات المعتمدة سيتم إنجازها في مناطق خارج محور طنجة-الرباط-الجديدة. ويبرز هذا المعطى أن الميثاق ساهم في توسيع التوطن المجالي لاستثمار الخاص وتوجيه بعض المشاريع الكبيرة للاستثمار إلى اقاليم لم تكن تستضيف هذا النوع من المشاريع من قبل، في أفق تعزيز العدالة المجالية.

ومكنت منظومة الدعم التي جاء بها الميثاق من تقديم منح استثمارية محفزة، تهدف إلى تشجيع المستثمرين على توجيه استثماراتهم نحو القطاعات ذات الأولوية والمناطق التي تحتاج إلى تنمية اقتصادية واجتماعية.

كما أن إشراك الميثاق الجديد للاستثمار للمستوى الجهوي في المصادقة على اتفاقيات الاستثمار التي يقل مبلغها الإجمالي عن 250 مليون درهم، وعلى اتفاقيات الاستثمار المتعلقة بنظام الدعم الخاص الموجه للمقاولات الصغيرة جدا والصغرى والمتوسطة، ستساهم إيجابيا في تعزيز دينامية الاستثمار والتشغيل على مستوى المجالات الهشة.

٧١. أسئلة حول الابتكار والتقييم القائم على المعطيات

22. هل تتوفر الوزارة على نظام معلومات مندمج لتتبع وتقييم المشاريع الاستثمارية ووقعها على التشغيل؟

تشرف الوزارة على المنصة الرقمية "CRI-Invest" الخاصة بالمشاريع الاستثمارية في المغرب، وذلك منذ 29 دجنبر 2024.

وقد أنشئت هذه المنصة خصيصاً لتقديم مواكبة شاملة للمستثمر من البداية إلى النهاية، من خلال توفير ولوج كامل إلى جميع المعلومات ذات الصلة، والمساعدة في تصور وإعداد المشروع، والحصول على جميع التراخيص والمنح، وذلك عبر منصة موحدة، سريعة، شفافة ورقمية.

وتجدر الإشارة إلى أن الوزارة تعمل حالياً على صيانة وتطوير وتحديث هذه المنصة الرقمية، وذلك في إطار سعيها المتواصل إلى تحسين الأداء وتعزيز نجاعة تتبع الاستثمارات الخاصة باعتماد الرقمنة لتعزيز الشفافية وروح المنافسة الشريفة.

23. ما مدى استخدام تقنيات تحليل المعطيات الكبرى (Big Data) والنمذجة التنبؤية في تقييم السياسات العمومية ذات الصلة؟

حالياً، لا تتوفر منصة "CRI-Invest" على تقنيات تحليل المعطيات الكبرى (Big Data) والنمذجة التنبؤية، غير أن الوزارة تعمل على تطوير وتحديث هذه المنصة الرقمية حيث سيتم الشروع في تطوير النسخة الثالثة من المنصة الرقمية بإدماج التكنولوجيات الحديثة باستخدام تقنيات تحليل المعطيات الكبرى (Big Data) والنمذجة التنبؤية.

من جهة أخرى تعمل الوزارة حالياً على إحداث مرصد وطني للاستثمار يهدف إلى قيادة الاستراتيجية الوطنية للاستثمار الخاص، من أجل بلوغ الأهداف التي أعلن عنها صاحب الجلالة الملك محمد السادس نصره الله في أكتوبر 2022، والمتمثلة في جذب 550 مليار درهم من الاستثمار الخاص وخلق 500 ألف منصب شغل خلال الفترة الممتدة من 2022 إلى 2026.

ولتمكين قيادة وتتبع بلوغ هذه الأهداف في مجال الاستثمار الخاص، سيتمكن إحداث هذا المرصد من جمع بيانات موثوقة وشاملة وقابلة للتحليل، وإعادة تشكيل مؤشرات التتبع والتقييم الخاصة بالاستراتيجية، وذلك من أجل مواكبة تنفيذ الاستراتيجية الوطنية للاستثمار الخاص بشكل مستمر وقياس تطور حجم الاستثمار الخاص وفرص الشغل، بالإضافة إلى توزيعه القطاعي والجهوي.

وتعمل هذه المنصة على تقديم توقعات مستقبلية واقتراح تحسينات على السياسات العمومية ذات الصلة بالاستثمار ومناخ الأعمال، مع توفير مرجع معلوماتي موثوق للمستثمرين يمكنهم من مؤشرات

دقيقة وتحليلات معقدة، وذلك باستخدام تقنيات حديثة مثل البيانات الضخمة (Big Data) والذكاء الاصطناعي والنمذجة التنبؤية.

24. هل تعمل الوزارة على تطوير منصات رقمية مشتركة مع القطاعات الأخرى من أجل تحسين شفافية وتنسيق العمل العمومي؟

في الوقت الراهن تقتصر الشراكة بين الوزارة والقطاعات الأخرى على ربط منصة "CRI-Invest" مع الشركاء من خلال تبادل المعلومات في سيرورة معالجة ملفات المشاريع الاستثمارية.

كما تعمل الوزارة حالياً على إحداث مرصد وطني للاستثمار يهدف إلى قيادة الاستراتيجية الوطنية للاستثمار الخاص، حيث تعتمد على منظومة متقدمة لجمع المعطيات من مختلف الشركاء المؤسساتيين، وذلك من خلال آليات الربط البيئي (Interconnexion) وتبادل البيانات عبر واجهات برمجة التطبيقات (API). وتهدف هذه المقاربة إلى ضمان توفير معطيات دقيقة، محينة وشاملة، بما يمكن من تتبع المؤشرات المتعلقة بالاستثمار الخاص بشكل فعال وموضوعي، وتعزيز التنسيق والتكامل بين مختلف المتدخلين في منظومة الاستثمار.

كما تجدر الإشارة إلى أنه في إطار تنزيل استراتيجية "المغرب الرقمي 2030"، تعتمد الوزارة مقاربة منفتحة على مختلف أشكال الشراكات الرقمية مع باقي القطاعات والمؤسسات، بما يساهم في تحسين الكفاءة، وتجويد الخدمات العمومية، وتكريس مبادئ الشفافية والنجاعة في تدبير المشاريع والبرامج الاستثمارية.

VII. أسئلة ختامية واقتراحات استراتيجية

25. ما هي الإكراهات التي تواجه الوزارة في ضمان التقائية وتقييم السياسات العمومية في سياق تعدد الفاعلين والمقاربات؟

يتميز المشهد المؤسسي بتعدد الفاعلين في عمليات التخطيط والتنفيذ والتقييم، بما يشمل القطاعات الوزارية، والجماعات الترابية، والمؤسسات العمومية، والفاعلين غير الحكوميين، بالإضافة إلى المجتمع المدني. ورغم هذا التعدد، يلاحظ ضعف واضح في آليات التنسيق والتكامل بين هذه الجهات، ما يؤدي إلى تداخل في الاختصاصات وتجزؤ في البرامج، وبالتالي ضعف التناغم بين السياسات العمومية. كما تغيب في كثير من الأحيان رؤية استراتيجية تربط بين البرامج التنموية والبعد الترابي، وهو الأمر الذي اعتبره النموذج التنموي الجديد أحد المعوقات الأساسية للتنمية.

ويتطلب التغلب على هذه التحديات اعتماد إصلاحات مؤسسية، وتعزيز آليات التنسيق الأفقي والعمودي بين مختلف الفاعلين، وترسيخ ثقافة التقييم في منظومة صناعة القرار العمومي، إلى جانب

الاستثمار في تنمية القدرات البشرية وتطوير أنظمة المعلومات، وإرساء شركات مؤسساتية فعّالة بين جميع المتدخلين.

26. ما هي آفاق التعاون المؤسسي بين الوزارة والفاعلين الأكاديميين والباحثين في بلورة وتقييم السياسات العمومية؟

تعمل الوزارة في إطار انفتاح الإدارة على محيطها الاقتصادي والاجتماعي، على تعزيز شراكتها وتعاونها مع المؤسسات الجامعية ومراكز البحث وجمعيات المجتمع المدني التي تنشط في مجال الاستثمار والتقائية وتقييم السياسات العمومية وذلك من خلال الحرص على دمج الأكاديميين والباحثين في المعاهد والجامعات باعتبار اختصاصات الوزارة الجديدة لاسيما على مستوى تقييم السياسات العمومية والتقائيتها.

وفي هذا السياق فقد عملت الوزارة على عقد عدة اتفاقيات مع مجموعة من المعاهد ومراكز البحث، خاصة مع المدرسة الوطنية العليا للإدارة من أجل تبادل الخبرات وتوفير تكوين لموظفيها وأطرها في مجال تقييم والتقائية السياسات العمومية، كما تم العمل على بلورة وحدات للتكوين والتكوين المستمر في مجال الالتقائية وتقييم السياسات العمومية ومناخ الأعمال وكذلك العمل سويًا لتنمية وتعزيز ثقافة الحكامة الجيدة ونجاعة الأداء العمومي.

وفي السياق ذاته وقعت الوزارة اتفاقية الشراكة مع الجمعية الوطنية للتقييم للعمل مع المصالح المختصة بالوزارة في أفق تحديد إطار مشترك للعمل معا في مجال تقييم السياسات العمومية مع تبادل التجارب والخبرات بالنسبة للطرفين في أفق تطوير وبلورة آليات تقييم السياسات العمومية والنهوض بثقافتها وسط الموظفين والأطر العاملة بالوزارة.

27. ما هي مقترحاتكم لتعزيز الانسجام بين السياسات الاقتصادية والاجتماعية والمالية والبيئية في أفق 2035؟

إن تعزيز التكامل بين السياسات الاقتصادية والاجتماعية والمالية والبيئية في أفق 2035 يستدعي اعتماد رؤية مندمجة تركز على ثلاث رافعات أساسية: الاستثمار المنتج، تحسين مناخ الأعمال، وتعميم ممارسات التقائية وتقييم السياسات العمومية. وترى وزارة الاستثمار والتقائية وتقييم السياسات العمومية أن هذه الرافعات تمثل مدخلاً هيكلياً لتحقيق التنمية المستدامة والعدالة المجالية والاجتماعية.

في هذا السياق، يُعد الاستثمار رافعة استراتيجية لإحداث التحول المطلوب في بنية الاقتصاد الوطني، من خلال الرفع من حجم الاستثمار الكلي وتغليب كفة الاستثمار الخاص ليشكل ثلثي الاستثمار الإجمالي، مع توجيه الموارد نحو القطاعات ذات القيمة المضافة العالية والمردودية الاجتماعية والبيئية، بما في ذلك

الطاقات المتجددة، الاقتصاد الأخضر، واقتصاد المعرفة. وتسعى الوزارة إلى جعل الاستثمار أداة لتقليص الفوارق الترابية وتعزيز الإدماج الاجتماعي، عبر تحفيز المشاريع ذات الأثر الإيجابي على التشغيل والإدماج الاقتصادي للشباب والنساء والفئات الهشة.

ولرفع التحديات المرتبطة بانسجام السياسات الاقتصادية والاجتماعية والمالية والبيئية في أفق 2035، تهدف الوزارة بتعزيز التنسيق الأفقي والعمودي بين جل القطاعات والمؤسسات المعنية وتكثيف المشاورات بينها في كل مراحل إعداد وتنفيذ هذه السياسات، مما سيعزز نجاعة التدخلات العمومية ويحد من التداخلات والتناقضات المحتملة، في انسجام تام مع الأهداف الوطنية للتنمية المستدامة.

كما تهدف إلى تعميم ممارسات التقائية السياسات وترسيخ ثقافة تقييم السياسات العمومية كآليتين مترابطتين لبناء القرار العمومي على أسس علمية ومنهجية واقعية، بما يسمح من إرساء نموذج حكمة يحقق الاتساق بين الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية والبيئية والمالية، ويكرس الاستدامة كعنصر محوري في تخطيط السياسات العمومية وتنفيذها.





أرضية المناقشة

†.ΧΗΑ†† | ΗΕΥΟΞΘ
 .Θ.ΩΗ.Ε. |
 .٥٢ ٢٤٤ | ٤٤٤٤٤٤٤



المملكة المغربية
 البرلمان
 مجلس المستشارين

الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات

بعض الأسئلة قصد المناقشة

هذا اللقاء -المقابلة- هو أداة من أدوات تقييم السياسة العمومية على غرار أدوات أخرى كالاستبيان وتحليل النتائج وغيرها، بحيث يهدف إلى تجميع المعطيات الموضوعية التي تسمح للبرلمان بإصدار أحكام حول فعاليتها ومدى تحقيق أهداف الخطط والاستراتيجيات الوطنية المتخذة في مجال الاستثمار والتشغيل وإبراز نقاط الضوء ونقط الضعف انطلاقاً من الأسئلة التالية:

I. أسئلة حول الرؤية الاستراتيجية والجمعية الرؤيوية:

- 1- ما هي الرؤية العامة للوكالة فيما يخص دورها في تنشيط سوق الشغل على الصعيد الوطني والجهوي؟
- 2- كيف تندرج استراتيجية الوكالة ضمن السياسات العمومية الوطنية في مجال التشغيل؟ وما مدى انسجامها مع النموذج التنموي الجديد؟
- 3- كيف تواكب الوكالة توجهات وزارة الإدماج الاقتصادي والمقاولة الصغرى والتشغيل والكفاءات؟ وما حدود استقلالية تدخلها؟
- 4- هل تم تحيين المهام والأهداف الاستراتيجية للوكالة في ضوء تحولات سوق الشغل والرهانات الاجتماعية والاقتصادية الجديدة؟

II. أسئلة حول البرامج والخدمات المقدمة للباحثين عن الشغل:

- 1- ما هي أبرز البرامج النشيطة التي تنفذها الوكالة حالياً في مجال الإدماج المهني؟ (تحفيز، إدماج، تأهيل، دعم التشغيل الذاتي...)
- 2- ما هي الفئات المستفيدة من تدخلات الوكالة حسب النوع، السن، المستوى الدراسي، والانتماء الجغرافي؟
- 3- هل تقوم الوكالة بتقييم دوري لمدى نجاعة هذه البرامج؟ وهل يتم اعتماد مؤشرات كمية ونوعية في ذلك؟
- 4- ما مدى فعالية آليات التوجيه والمواكبة الفردية للباحثين عن الشغل؟ وهل هناك برامج رقمية داعمة لذلك؟



III. أسئلة حول العلاقة بين التكوين والتشغيل:

- 1- كيف تعمل الوكالة على ضمان موازنة التكوين مع حاجيات سوق الشغل؟ وما طبيعة علاقتها بمؤسسات التكوين المهني والتعليم العالي؟
- 2- هل توجد قاعدة معطيات محدثة لدى الوكالة حول المهن المطلوبة على الصعيد الجهوي والوطني؟ وهل تتم مشاركتها مع الفاعلين الآخرين؟
- 3- ما مدى نجاعة الشراكات التي تعقدها الوكالة مع المشغلين لتطوير عروض التكوين المؤدى إلى الإدماج المهني؟
- 4- هل تساهم الوكالة في صياغة أو توجيه السياسات العمومية التكوينية بناء على معطيات سوق الشغل الحقيقية؟

IV. أسئلة حول العلاقة مع النسيج القارضي والجهل الاستثماري:

- 1- ما هو دور الوكالة في مواكبة المقاولات، خصوصاً الصغرى والمتوسطة، في تلبية حاجياتها من الموارد البشرية؟
- 2- كيف تساهم الوكالة في تقوية قابلية التشغيل داخل المقاولات المحدثة أو المدعمة عبر برامج الدولة؟
- 3- ما هو تقييم الوكالة لمدى استعداد المقاولات للتعاون في إدماج الفئات الهشة (نساء، شباب، ذوي الاحتياجات الخاصة...)?
- 4- هل يتم تفعيل برامج تشاركية بين الوكالة والمراكز الجهوية للاستثمار أو جمعيات المستثمرين لتعزيز الربط بين التشغيل والاستثمار؟

V. أسئلة حول البعد الجهوي والعدالة الجهوية:

- 1- ما هي المقاربة المعتمدة لضمان الإنصاف المجالي في توزيع خدمات الوكالة؟ وهل تتوفر تغطية فعلية لكافة الجهات والجماعات؟
- 2- ما هي طبيعة العلاقة بين الوكالات الجهوية والمحلية وولايات ومجالس الجهات في بلورة وتنفيذ البرامج الترابية للتشغيل؟
- 3- هل تتوفر الوكالة على معطيات جهوية مفصلة حول خصائص سوق الشغل والبطالة والفئات الهشة؟
- 4- ما هي التحديات التي تعيق فعالية تدخل الوكالة في الوسط القروي والمجالات المهمشة؟



.VI. أسئلة حول تقييم الأداء وتتبع الأثر:

- 1- هل تتوفر الوكالة على منظومة داخلية لتتبع مؤشرات الأداء؟ وما هي المنهجية المعتمدة لتقييم أثر برامجها؟
- 2- ما هي نسبة الإدماج الضمني للمستفيدين بعد انتهاء البرامج؟ وهل هناك تقييمات مستقلة تؤكد ذلك؟
- 3- ما هو الأثر الملموس لتدخلات الوكالة على مؤشرات البطالة، جودة الشغل، والتشغيل النظامي؟
- 4- هل توجد آليات لمساءلة الوكالة من طرف البرلمان أو المجالس الجهوية بخصوص نتائجها وأثرها الاجتماعي؟

.VII. أسئلة حول الحكامة، الشفافية، والتحول الرقمي:

- 1- كيف يتم ضمان الحكامة الجيدة داخل الوكالة على مستوى التدبير المالي، البشري، والتدبير بالنتائج؟
- 2- هل تتوفر الوكالة على آليات رقمية فعالة لتقديم الخدمات عن بعد وتسهيل الولوج إليها من طرف المواطنين والمقاولات؟
- 3- ما مدى انفتاح الوكالة على الفاعلين غير الحكوميين (جمعيات، جامعات، مقاولات ناشئة) في تطوير الخدمات وتقييم البرامج؟
- 4- هل توجد مبادرات للابتكار الاجتماعي أو التكنولوجي داخل الوكالة لتحسين الأداء والخدمات؟

.VIII. أسئلة استشرافية وإصلاحات مستقبلية:

- 1- ما هي أهم التحولات المستقبلية في سوق الشغل التي تستعد لها الوكالة؟ رقمنة، ذكاء اصطناعي، انتقال بيني، أنماط جديدة من التشغيل...
- 2- ما هي التحديات الكبرى التي تعترض الوكالة حالياً في تحقيق أهدافها الاستراتيجية؟
- 3- هل توجد مقترحات تشريعية أو تنظيمية لتقوية دور الوكالة في المشهد المؤسسي الوطني للتشغيل؟

الإطار المرجعي لمخطط - تنمية الوكالة في أفق 2026

التوجيهات الملكية السامية

[...] "لقد سبق أن أكدت، في خطاب افتتاح البرلمان، على ضرورة وضع قضايا الشباب في صلب النموذج التنموي الجديد، ودعوت لإعداد استراتيجيات مندمجة للشباب، والتفكير في أنجع السبل للنهوض بأحواله. فلا يمكن أن نطلب من شباب القيام بدوره وبواجبه دون تمكينه من الفرص والمؤهلات اللازمة لذلك. علينا أن نقدم له أشياء ملموسة في التعليم والتعلم والصحة وغير ذلك. ولكن قبل كل شيء، يجب أن نفتح أمامه باب الثقة والأمل في المستقبل..."

فتمكين الشباب من الانخراط في الحياة الاجتماعية والمهنية ليس امتيازاً لأن من حق أي مواطن، كيفما كان الوسط الذي ينتمي إليه، أن يحظى بنفس الفرص والحظوظ من تعليم جيد وشغل كريم."

"مقتطف من خطاب صاحب الجلالة الملك إلى الأمة بمناسبة الذكرى الخامسة والستين لتورة الملك والشعب"

"وعلى غرار المبادرة الوطنية للتنمية البشرية، فإننا ندعو لبلورة سياسة جديدة مندمجة للشباب تقوم بالأساس على التكوين والتشغيل، قدرة على إيجاد حلول واقعية لمشاكلهم الحقيقية، وخاصة في المناطق القروية والأحياء الهامشية والفقيرة."

"مقتطف من الخطاب الملكي بمناسبة افتتاح الدورة الأولى من السنة التشريعية، 13 أكتوبر 2017"

[...] "ومن غير المقبول، أن لا تجيب الإدارة على شكايات وتساؤلات الناس، وكأن المواطن لا يساوي شيئاً، أو أنه مجرد جزء بسيط من المنظر العام لفضاء الإدارة. فبدون المواطن لن تكون هناك إدارة. ومن حقه أن يتلقى جواباً عن رسائله، وحلولا لمشاكله، المعروضة عليها [...]"

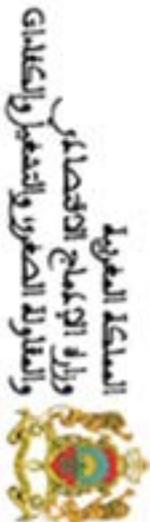
"مقتطف من الخطاب الملكي بتاريخ 14 أكتوبر 2016 بمناسبة افتتاح البرلمان"

ركيزة أساسية لتحقيق تحول نوعي نحو منظومة تشغيل شاملة، قريبة من المواطن، وذات أداء متميز تشكل خطة عمل الوكالة





مصادر التمويل المؤسسي



- تشخيص دقيق للإكراهات، القدرات، والآفاق المستقبلية للوكالة.
- دراسة وثائقية، مقارنة مرجعية دولية، تحليل مقارن.
- جولة جهوية وجمع المعطيات من الجهات والأقاليم.
- دروس مستخلصة من مشاريع التعاون الدولي.
- نتائج الرصد الاستراتيجي وتتبع توجهات ومتطلبات القطاعات والجهات.

- الاستراتيجية الوطنية المستقبلية للتنشغيل وريادة الأعمال (SNZE)؛
- الاستراتيجية الوطنية المستقبلية للهجرة المهنية الدولية (SNMPI)؛

- تجسيد رؤية الدولة الاجتماعية؛
- جعل التشغيل في صلب المرحلة الثانية من الولاية الحكومية؛
- خارطة طريق جديدة للتشغيل، سنة 2025؛
- فتح للبرامج التشغيلية للشباب على شواهد، وتخصيص 15 مليار درهم لدعم التشغيل.

- تعزيز الإدماج لصالح الجميع؛
- أهداف طموحة في أفق 2035؛
- هدف تحقيق رضا المواطن بحلول سنة 2035.

خطة العمل لسنة 2025 تعدّ بمثابة قاعدة للتوافق الاستراتيجي للمؤسسة مع الطموحات الحكومية الجديدة.



تقديم الوكالة

يتمثل دور الوكالة في تنظيم و تنزيل برامج إبعاش التشغيل المؤهلة والمقررة من قبل السلطات العمومية. ولتحقيق هذه الغاية، فسهام الوكالة حسب القانون 51/99 هي كالآتي :

- القيام بالبحث عن عروض العمل لدى المشغلين وجمعها وربط الصلة بين العرض والطلب في مجال العمل؛
- استقبال وإرشاد وتوجيه الباحثين عن شغل؛
- إرشاد وتوجيه الشباب حاملي المشاريع في تحقيق مشاريعهم الاقتصادية؛
- مساعدة وإرشاد المشغلين في توظيف احتياجاتهم من الكفاءات؛
- إعداد برامج التأهيل المهني والتكوين من أجل الإدماج في الحياة النشيطة بانصال مع المشغلين ومؤسسات التكوين؛
- القيام بكل مهمة لها علاقة بالاختصاصات الموكلة إليها من طرف الدولة أو الجماعات المحلية أو المؤسسات العمومية في إطار اتفاقيات ؛
- تمكن سلطة الوصاية ، بصفة دورية، من الحصول على المعلومات المتعلقة بسير سوق الشغل والكفاءات ؛
- إعداد الدلائل الوصفية للأعمال والحرف وتعيينها ؛
- دراسة عروض التشغيل الصادرة عن البلدان الأجنبية واستكشاف جميع فرص توظيف المواطنين الراغبين في الهجرة إلى الخارج ؛
- إبرام اتفاقيات مع الجمعيات المهنية لتطوير التشغيل الذاتي وتشجيع مبادرة الشباب.

الوكالة الوطنية لإبعاش التشغيل والكفاءات مؤسسة عمومية لها شخصية معنوية و استقلال مالي، أحدثت سنة 2000 بموجب القانون 51/99.

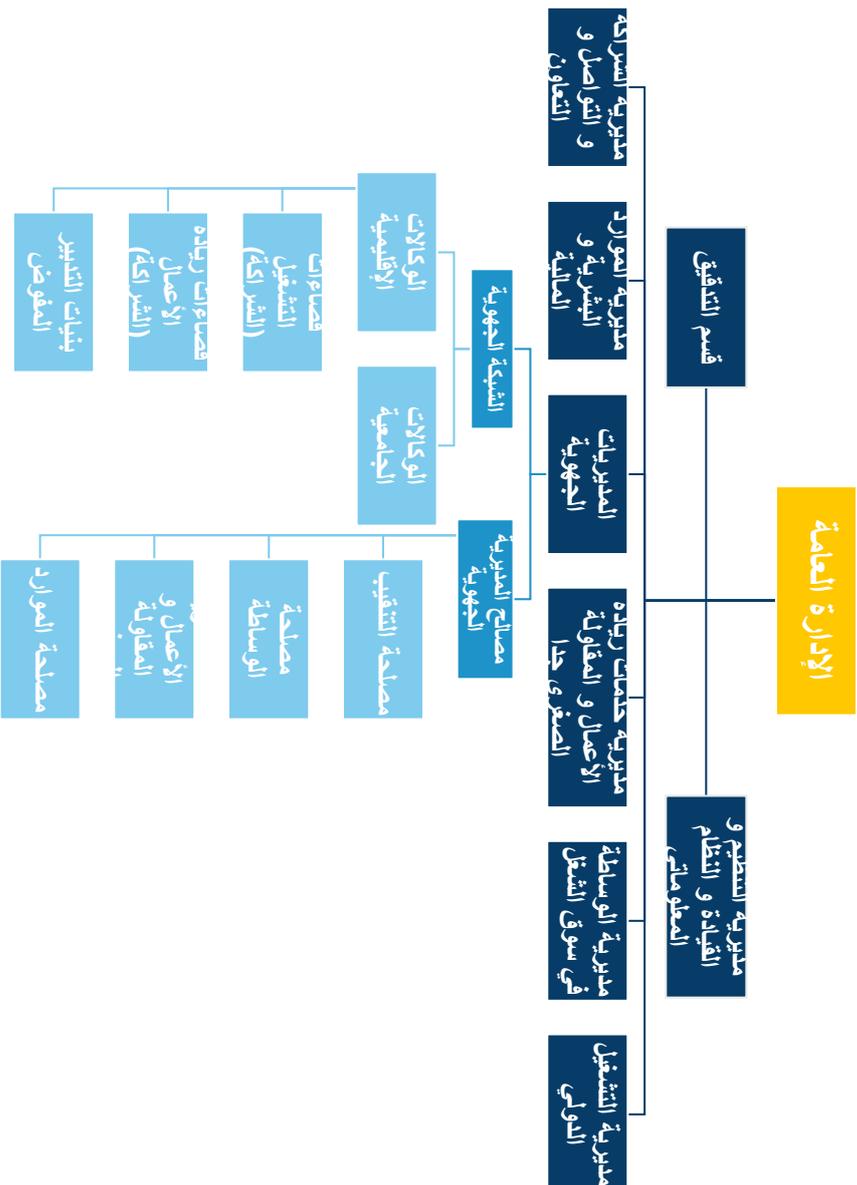
تدار من قبل المجلس الإداري تحت رئاسة السيد رئيس الحكومة، و يتألف المجلس الإداري للوكالة من 14 قطاع حكومي (المادة 8).



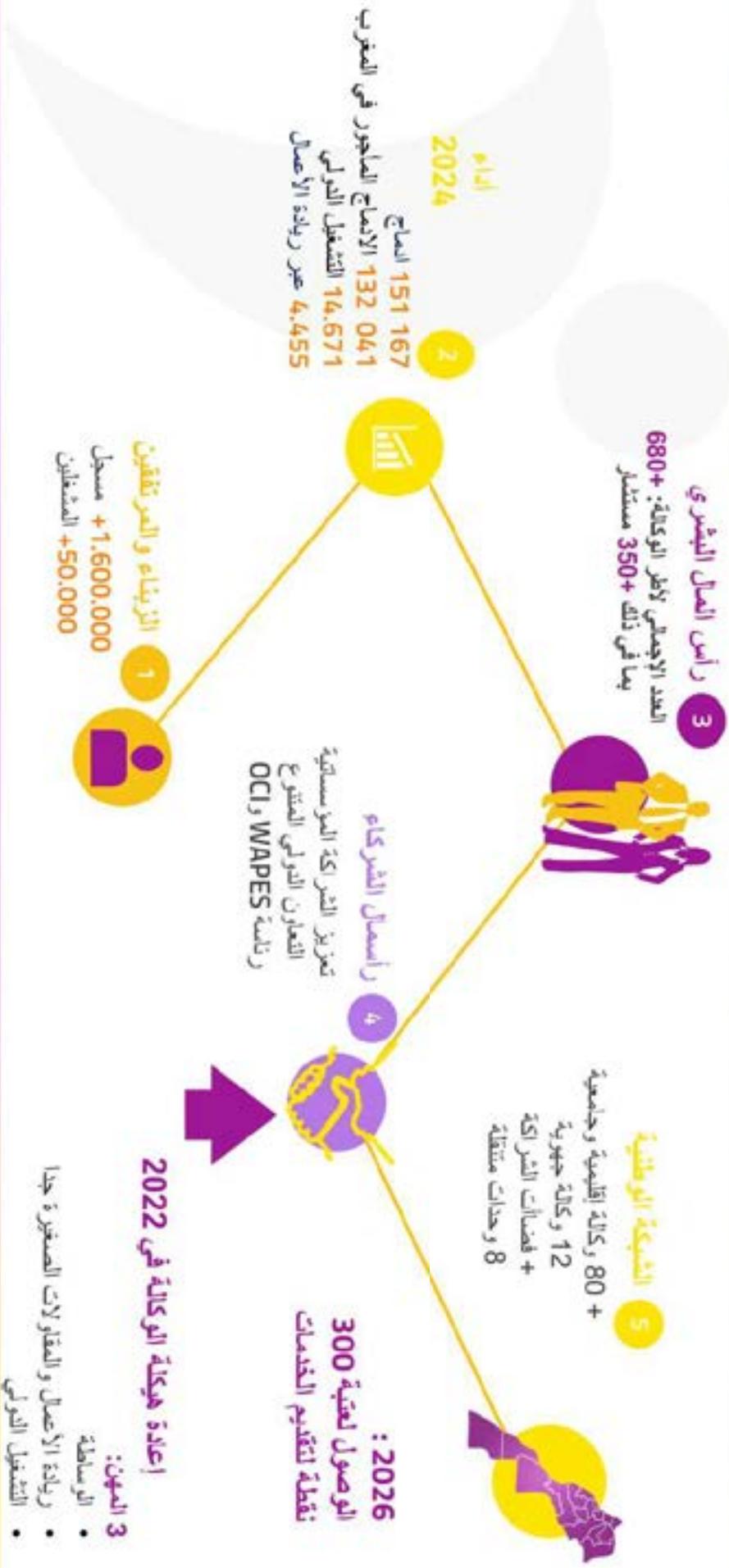


تقديم الوكالة

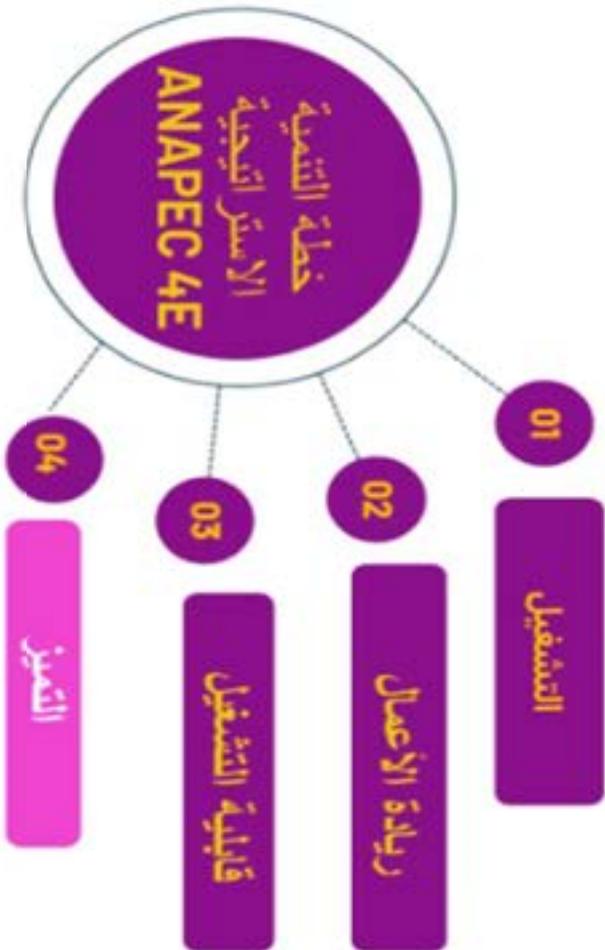
تعتمد الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات في تدخلاتها على هيكلية تنظيمية محكمة وفعالة



أنا بيك اليوم...



خطة التنمية الاستراتيجية للوكاله 2024 - 2026



تعزيز التحول التنظيمي من خلال التحول العملي

خطة التنمية الاستراتيجية للوكالة

2025 محطة حاسمة في تفعيل مخطط التنمية الاستراتيجية للوكالة

12 ابتكارًا عمليًا تحويليًا +

عرض قيمة جديد المرتفقين، محمل للعرض الحكومي الحالي

الابتكار 1.1: تصميم عرض قيمة لكل المهن حول الخدمات والتأثير الحكومية في نموذج مسار "يتمحور حول المرتفق".

Anapec Parcours Plus

الابتكار 1.2: نموذج علاقتي جديد قائم على أليات تشبيط بينية وتوطينية: Veille+ و Secteurs+ و Régions+ و Anapec Dynamics Plus

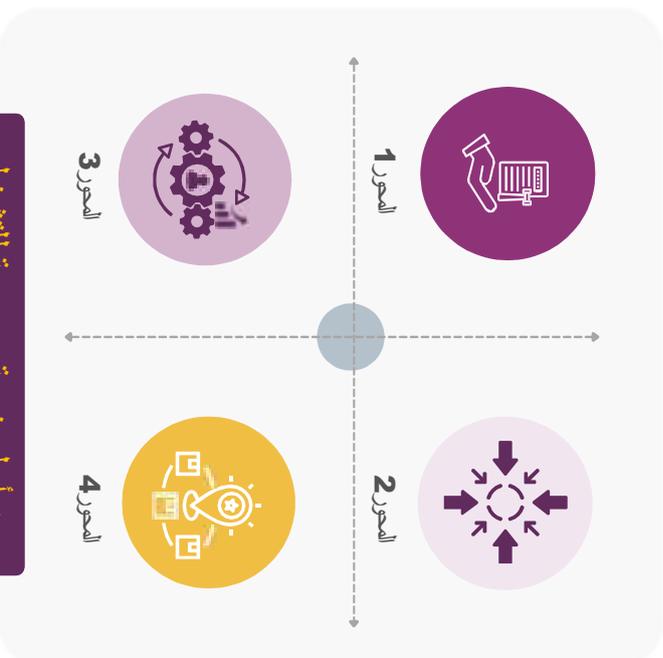
الابتكار 1.3: هيكل تنظيمي قائم على الأهداف ومؤشرات الأداء الرئيسية المتعلقة بالنشاط والنتائج، ويتم تسييره ضمن نظام متكامل لتبسيط الأداء Anapec Performance Plus

نجاحة عملية لتعزيز القدرة على تقديم الخدمات

الابتكار 3.1: إعادة تصميم وتبسيط المساطر : ANAPEC Lean Flow (ALF)

الابتكار 3.2: مخطط توجيهي وجدول تنفيذي للتحويل الرقمي : ANAPEC Digital Roadmap (ADR)

الابتكار 3.3: برنامج الانتقال إلى المراقبة المصاحبة وتعزيز أدوات التبسيط المالي : Anapec SmartFinance (ASF)



من أجل خدمة عمومية للشغل معززة ومواكبة للتحويلات

تعزيز التراث الجماعي

الابتكار 2.1: برنامج تثمين الرأس المال البشري Anapec RH Empower

الابتكار 2.2: برنامج تطوير وتحديث الفضاءات وقنوات التوزيع: Anapec Espace Plus

الابتكار 2.3: نموذج حكمة جديد يشمل جميع مكونات المؤسسة: Gouvernance Diamond Modèle

تعزيز موقع الأنابيك وتكريس مكانتها المؤسسية

الابتكار 4.1: برنامج هيكل التواصل المؤسسي: Anapec Pulse

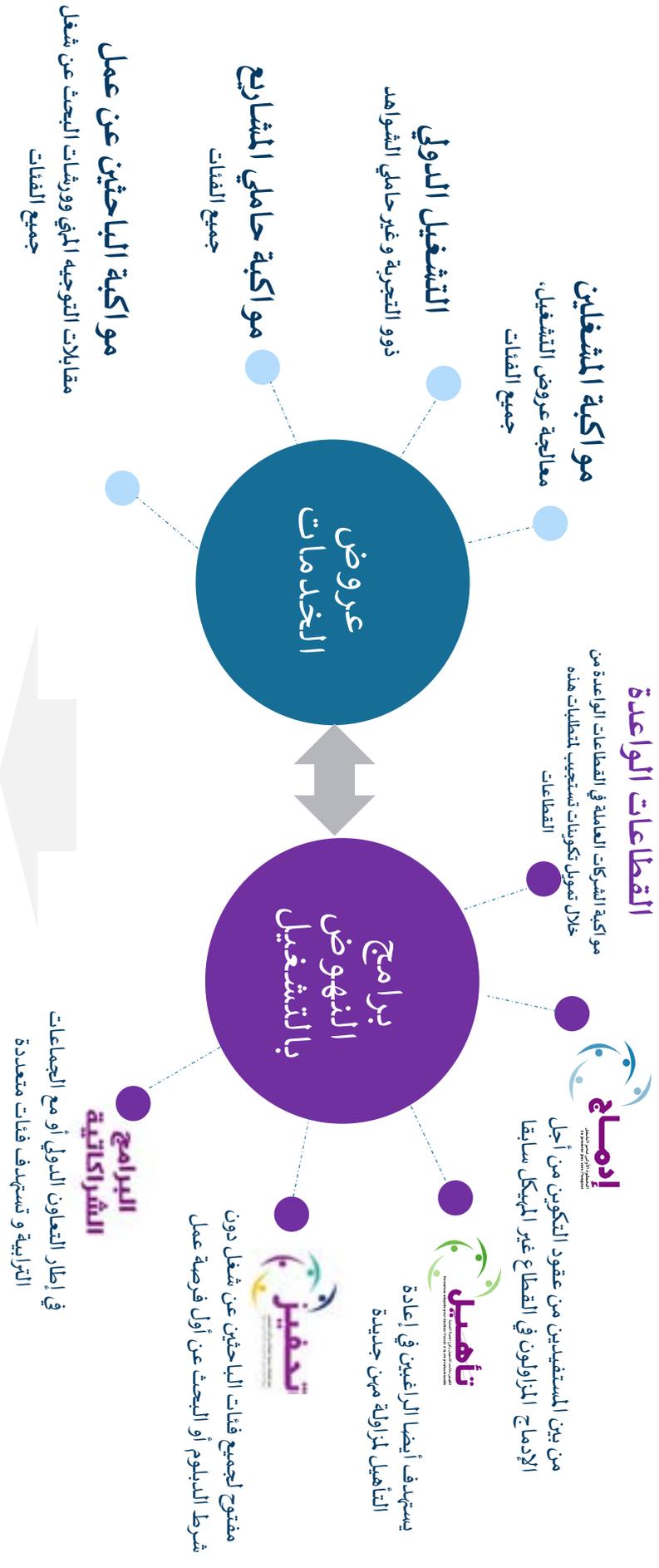
الابتكار 4.2: هيكلية وتعزيز تدبير الشراكات على المستويات الوطنية والجهوية والرابية: Anapec Partenaires+

الابتكار 4.3: تسريع وتيرة التعاون والشراكات على المستوى الدولي: Anapec Global Links



العرض الخدماتي للوكالة

1



مواكبة الباحثين عن عمل
مقابلات التوجيه المهني وورشات البحث عن شغل
جميع الفئات

تعزيز وتطوير عروض خدمات وبرامج موجهة لمختلف الفئات توجه استراتيجي لخطط عمل الوكالة 2022-2026

(الأشخاص في وضعية إعاقة - فاقرو العمل، غير حاملي الشواهد، السجاء السابقون،)



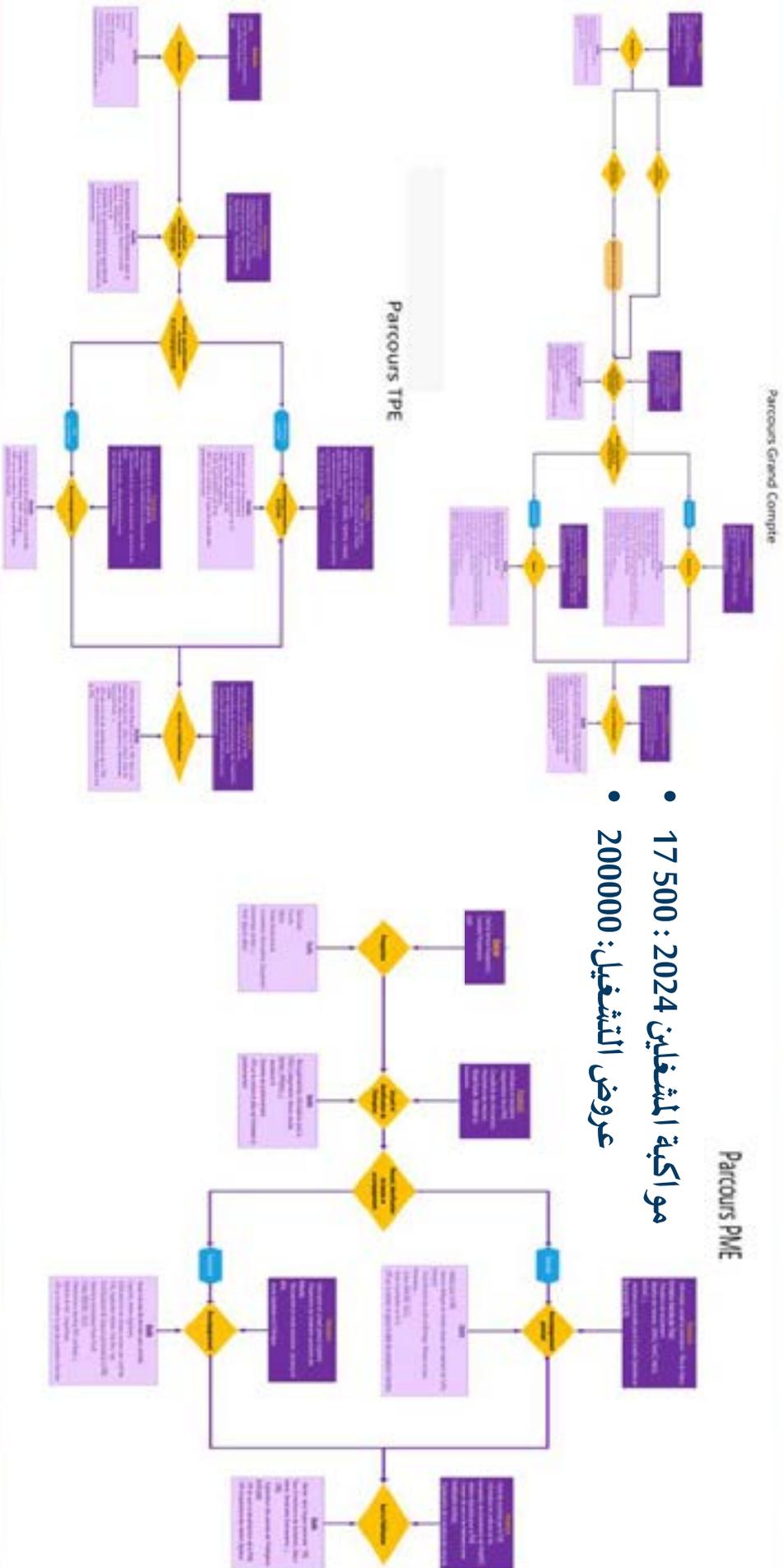
حصيلة الإنجازات 2023 2024 انعاش التشغيل الادماج



لغة :
ND : N/A

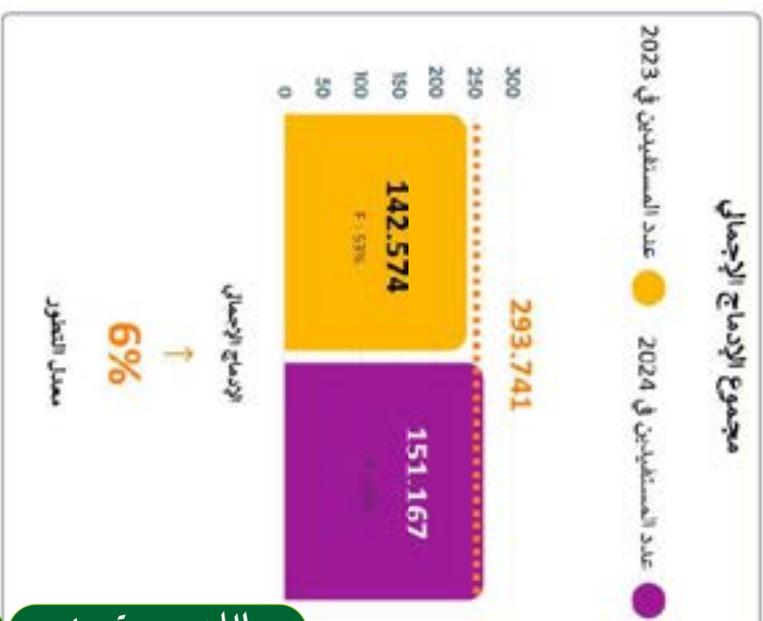
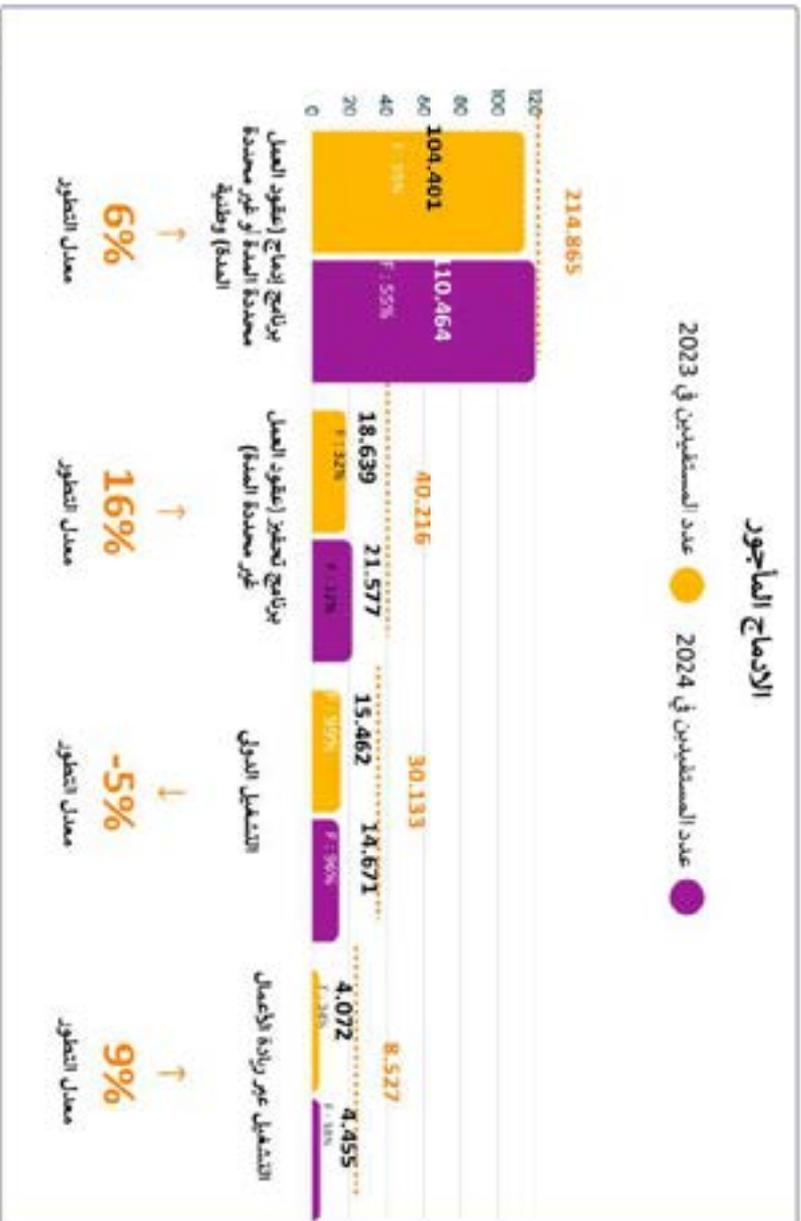
مسارات المشغلين

- مواكبة المشغلين 2024 : 17 500
- عروض التشغيل : 200000





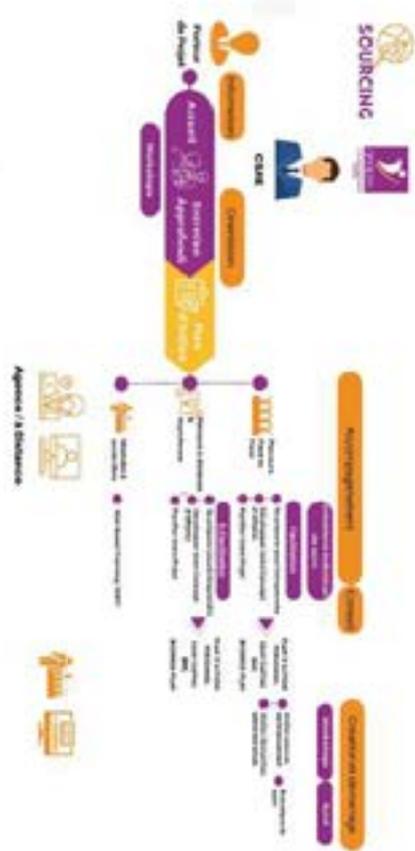
حصيلة الإنجازات الامماج انعاش التشغيل الامماج 2023 2024



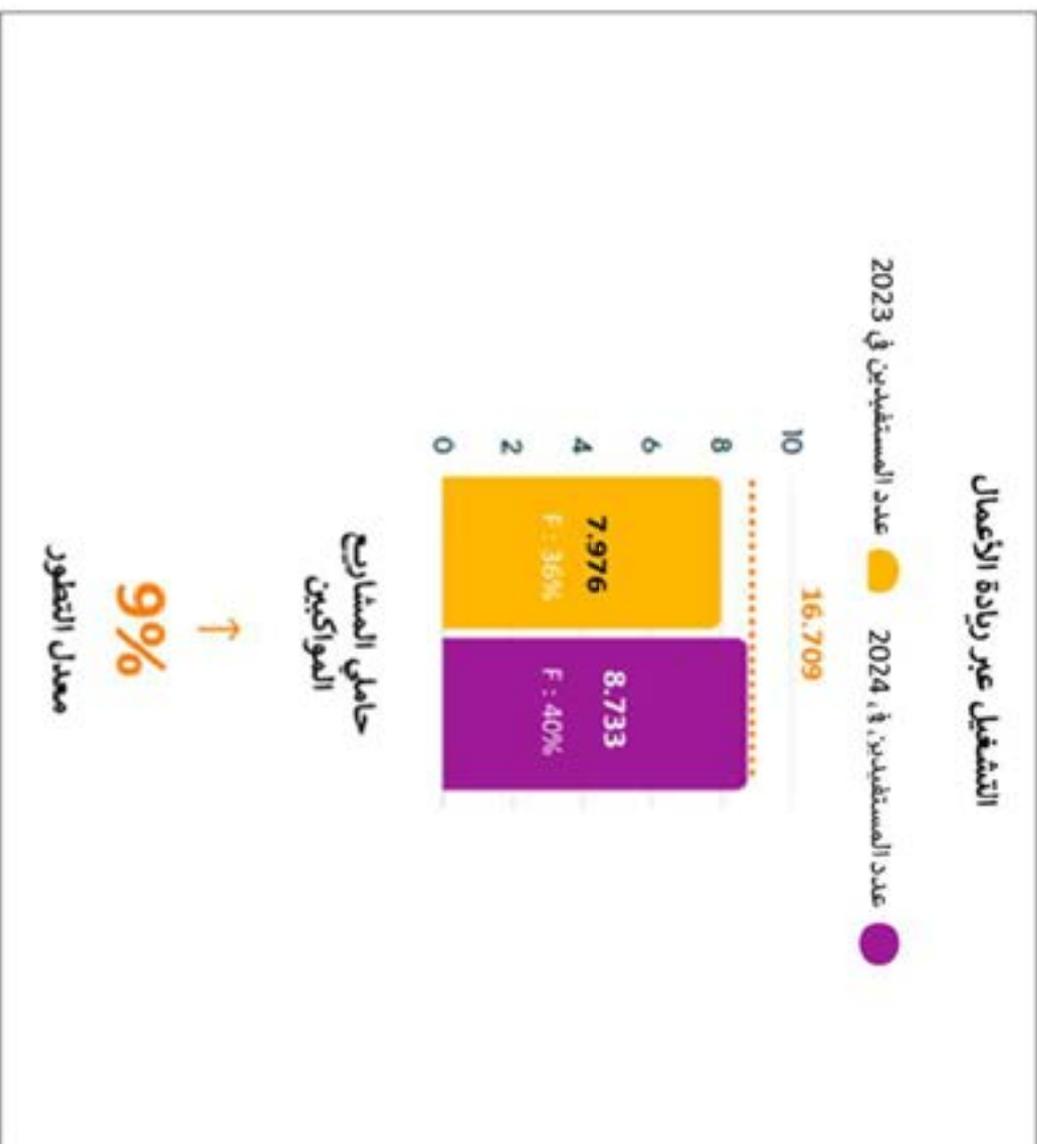
مصدر: المجلس

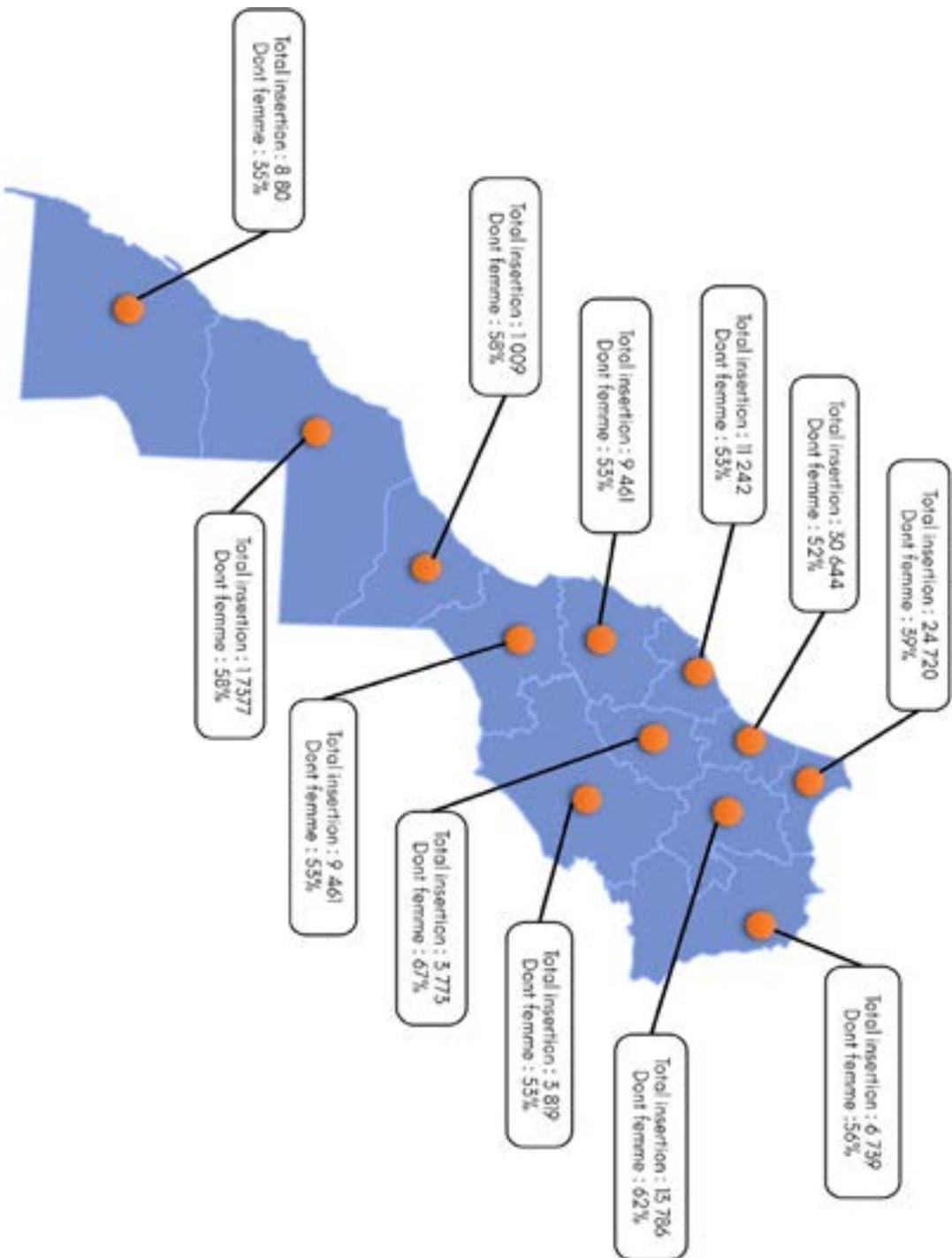


مسارات ريادة الأعمال



حصيلة الإنجازات - 2023 - 2024 التشغيل عبر ريادة الأعمال





منظومة الإستشراف

Veille+ منصمة في خدمة المستخدمين والعمل الميداني:

تعتمد منصمة Veille+ على تقنيات متقدمة في جمع البيانات بشكل آلي (scraping) على الذكاء الاصطناعي، مما يتيح لها رصد ومعالجة وتحليل كم هائل من المعلومات الواردة باستمرار من أبرز مواقع التشغيل الوطنية.

لكن Veille+ ليست مجرد أداة تقنية، بل تمثل قيمة مضافة حقيقية تُحدث تحولا نوعيا في طريقة دعمنا للمستخدمين، من خلال أدوات ذكية ومكاملة:

- المبرب الرقمي: بمثابة مساعد شخصي حقيقي، يرافق الباحث عن عمل في جميع مراحل رحلته؛ حيث يساعد في تحديد مهاراته، ويقترح عليه وظائف تتناسب مع ملفه الشخصي، ويعرض فرص العمل الملائمة لحظيا.
- موك السيرة الذاتية: يحوّل المعلومات إلى طلبات توظيف مُخصّمة وجاهزة للإرسال، مع إمكانية إنشاء نسخ متعددة بما يتناسب مع مختلف الفرص المستهدفة.

- موك بطاقات الوظائف: يقدّم وصفاً دقيقاً ومنظماً لكل مهنة، مدعوماً بتحليل شامل لسوق العمل يشمل المهارات المطلوبة، أنواع العقود المتاحة، القطاعات التي تشهد طلباً، المرهلات التعليمية المتوقعة، والتوزيع الجغرافي للفرص.

- شكّل يوم الثلاثاء 15 أبريل 2025 محطة مفصلية في مسار نشر منصمة Veille+، من خلال تنظيم دورة تدريبية مخصصة لـ "صنّاع التغيير"، الذين أصبحوا يشكلون اليوم النواة الأولى لسفراء المنصمة داخل مؤسساتنا. لم تكن هذه الدورة مجرد نقل للمعرفة التقنية، بل صنّعت لتكون لحظة جماعية قوية، تهدف إلى إطلاق ديناميكية من التمكين والتعاون، والتحول، في سبيل ترسيخ ثقافة جديدة تركز على البيانات.



VEILLE+

Anticiper pour mieux Agir

BY ANAFREC

منظومة الإستشراف

Veille +

Dimensions d'analyse du marché de l'emploi

Système multidimensionnel d'analyse globale des métiers et compétences



منظومة
الإستشراق

منظومة الإستشراف

لمحة موجزة لتوزيع عروض الشغل، و المناصب المقترحة، واتجاهات التوظيف حسب قطاع النشاط، و الجهة، والخبرة، و مستوى التكوين، و نوع العقد.





منظومة الإستشراق

لمحة موجزة لتوزيع عروض الشغل، والمناصب المقترحة، واتجاهات التوظيف حسب قطاع النشاط، والجهة، والخبرة، ومستوى التكوين، ونوع العقد.



منظومة الإستشعار



لمحة موجزة لتوزيع عروض الشغل، والمناصب المقترحة، واتجاهات التوظيف حسب قطاع النشاط، والجهة، والخبرة، ومستوى التكوين، ونوع العقد.



منظومة الإستشعار

لمحة موجزة لتوزيع عروض التشغيل، والمناصب المقترحة، واتجاهات التوظيف حسب قطاع النشاط، والجهة، والخبرة، ومستوى التكوين، ونوع العقد.



خارطة الطريق الوطنية للتشغيل

- تُشكل الدورية رقم 04/2025 الصادرة عن رئيس الحكومة نقطة تحول استراتيجية للوكالة، من خلال الإعلان عن تحويلها إلى فاعل محوري في الوساطة من أجل التشغيل.
- ويأتي هذا التوجه في إطار تفعيل خارطة الطريق الوطنية، بهدف تعزيز قدرات الوكالة وتوسيع مجال تدخلها بما ينسجم مع الإصلاحات الهيكلية التي تشهدها البلاد.
- ويطمح هذا المشروع إلى جعل الوكالة رافعة أساسية للإدماج المهني الشامل، العادل، والمتوازن ترابياً، دعماً للأوراش الوطنية الكبرى وتحقيقاً للأهداف المسطرة في أفق 2030.

إدماج التكوين بالتدرج - إحداث آية لدعم المقاولات الصغيرة جداً - تعزيز وتحويل الوساطة

تُعد خارطة الطريق رافعة أساسية للإدماج المهني المستدام وتلبية حاجيات المقاولات:

- تهدف إلى منظومة أكثر فعالية، موجهة مجالياً، مع دور محوري للمقولة وإدماج الوكالة كفاعل رئيسي.
- الهدف: 100.000 مستفيد سنوياً بدلاً من 33.500. (+200%)

إحداث آية لدعم المقاولات الصغيرة جداً (TPE)

تهدف هذه الآلية إلى دعم المقاولات الصغيرة جداً ذات الإمكانيات العالية للنمو والهيكلية، من خلال منحة موجهة نحو التشغيل، التكوين، وتعزيز دورة استغلالها. وتتميز هذه الآلية بأخذها بعين الاعتبار خصوصيات الـ TPE مقارنةً بالـ PME، وتركز على دعم نموها وتنافسيتها، تقوية الروابط القطاعية داخل سلاسل القيمة، وتشجيع إدماجها في الاقتصاد الرسمي.

الهدف: إحداث أكثر من 110.000 فرصة شغل بدعم المقاولات الفردية أو المعنوية (مثل: المقاول الذاتي، المقاولات الصغرى

تعزيز وتحويل الوساطة

المساهمة في تطوير التكوين المستمر

مراكز التوجيه المهني داخل الجامعات



خارطة طريق التشغيل... فرصة لمواجهة تحديات تنمية الوكالة

• الموارد البشرية:

يبلغ عدد الباحثين عن عمل في المغرب حوالي 4000 باحث لكل مستشار (مستشار 350-680) في تونس 4000 موظف، في مدينة بروتكسل 4000 موظف، وفي فرنسا 55000: موظف... وقد تم تأكيد هذا المعطى من خلال دراسة التشغيل التي قامت بها رئاسة الحكومة يتجاوز متوسط الإدماج الصافي لكل مستشار 420. تحفيز موظفي الوكالة من خلال اعتماد نظام أساسي جديد للموظفين (2004)، وتعزيز كفاءاتهم عبر التكوين المستمر، وتحديث ظروف عملهم

• تعزيز البنيات التحتية للوكالة :

هناك حاجة إلى تحديث وزيادة عدد الوكالات لضمان تغطية ترابية واسعة وفي الجهات التي تسجل معدلات إدماج مرتفعة

• التحول الرقمي :

التكامل الفعال للأدوات الرقمية في سيرورة العمل المؤسسي.

• التواصل:

الحاجة إلى الترويج للتحويلات المحدثة بين مختلف المتدخلين من شركاء و فاعلين و جميع الفئات المستهدفة لتجنب سوء الفهم أو المعلومات المضللة.

خارطة طريق التشغيل... فرصة إلى تحويل الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات وتعزيز تموقعها

تعرب الأنابيك عن ثقتها على تحقيق أهداف خارطة الطريق، وذلك بفضل دعم رئاسة الحكومة، والوزارة الوصية، ووزارة الاقتصاد والمالية، وبفضل التقائية الجهود بين جميع الأطراف المعنية

les contributions par types de Direction régionales

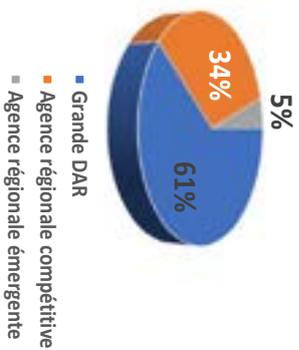
(tableau révisé en 2006)

Typologie agence / typologie région	Nombre
Grande région	36
Agence Compétitive	12
Agence Emergente	12
Grande Agence	12
Région Compétitive	42
Agence Compétitive	5
Agence Emergente	33
Grande Agence	4
Région Émergente	14
Agence Emergente	14
TOTAL	92

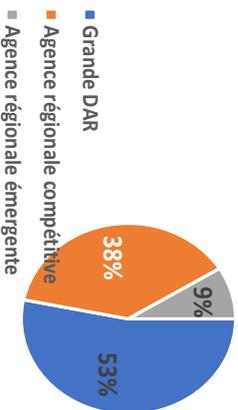
les contributions par types de Direction régionales

(tableau détaillé en annexe)

Capacité de servuction par type d'agence régionale



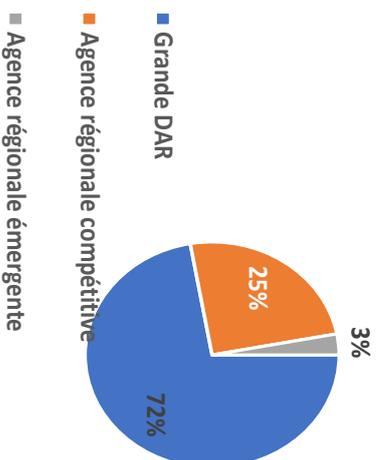
Contribution par type d'agence régionale TAHFIZ



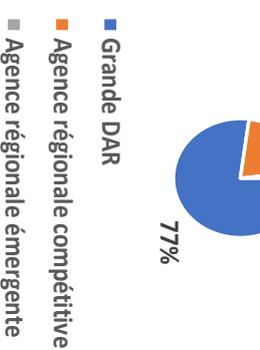
Contribution par type d'agence régionale CI



Contribution par type d'agence régionale IDMAJ



Contribution par type d'agence régionale TAEHIL



مذكرة هداية

الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات

بعض الأسئلة قصد المناقشة
هذا اللقاء - المقابلة- هو أداة من أدوات تقييم السياسة العمومية على غرار أدوات أخرى كالاستبيان وتحليل النتائج وغيرها، بحيث يهدف إلى تجميع المعلومات الموضوعية التي تسمح للبرلمان بإصدار أحكام حول فعاليتها ومدى تحقيق أهداف الخطط والاستراتيجيات الوطنية المتخذة في مجال الاستثمار والتشغيل وإبراز نقطة الضوء ونقط الضعف انطلاقاً من الأسئلة التالية:

عناصر الإجابة	الأسئلة	المحاور
<p>عملت الوكالة على بلورة رؤية استراتيجية ضمن مخطط خماسي للتنمية للفترات 2022-2026، مع مراعاة التحولات التي يعرفها قطاع التشغيل. وقد تم تحسين هذا المخطط برسم سنة 2024، بهدف مواكبة التحديات والمتغيرات التي يشهدها سوق الشغل. وتُرك هذه الرؤية على جعل التشغيل والكفاءات محوراً أساسياً موجهاً لجمع مجالات تدخل الوكالة، حيث تُترجم هذه المقاربة من خلال أربعة محاور تنموية رئيسية، كما ورد في العرض، وتُسمى إلى الانتقال من منطق الوساطة في التشغيل إلى منطق عرض قيمة مكامل يدمج التأهيل بالإدماج.</p>	<p>ما هي الرؤية العامة للوكالة فيما يخص دورها في تنشيط سوق الشغل على الصعيد الوطني والجهوي؟</p>	<p>أسئلة حول الرؤية الاستراتيجية والمرجعية المؤطرة :</p>
<p>تندرج استراتيجية الوكالة في إطار توجه منسجم ومكامل مع السياسات العمومية الوطنية في مجال التشغيل، حيث تم بنائها على أساس التوجهات الملكية الكبرى و توجهات النموذج التنموي الجديد، الذي يولي أهمية محورية لتعزيز قدرات الرأسمال البشري، وتحقيق الإدماج الاقتصادي، والرفع من نجاعة تدخلات الفاعلين العموميين.</p>	<p>كيف تندرج استراتيجية الوكالة ضمن السياسات العمومية الوطنية في مجال التشغيل؟ وما مدى انسجامها مع النموذج التنموي الجديد؟</p>	
<p>وقد عملت الوكالة، في هذا السياق، على تفعيل هذه التوجهات من خلال تبني مقاربة قائمة على عرض قيمة مكامل يربط بين التأهيل والإدماج، مع إرساء آليات للتنسيق والتكامل بين مختلف المتدخلين في سوق الشغل. كما أن مخططات العمل لسنة 2025، الذي تمت المصادقة عليه من طرف مجلس الإدارة، يُترجم هذه الرؤية من خلال برامج ومبادرات تستهدف أولويات خارطة الطريق الجديدة للتشغيل، لا سيما في ما يتعلق بتقريب الخدمة من المواطن، وتيسير الولوج إلى الفرص الاقتصادية، وتحسين قابلية التشغيل للفئات المستهدفة.</p>		

<p>تواكب الوكالة توجهات وزارة الإدماج الاقتصادي والمقاولة والصغرى والتشغيل والكفاءات من خلال انخراطها الفعال في تفعيل خارطة الطريق الجديدة للتشغيل، التي تسمى إلى تحسين نجاعة عرض الخدمات العمومية في مجال التأهيل والإدماج، وتقريبها من المواطنين. تتمثل آلية التنسيق الأساسية في ترؤس الوزارة لهيأة النداء الرسمية للوكالة، وهي مجلس الإدارة، الذي يضطلع بمهمة المصادقة على مخططات العمل السنوية، وتتبع حصيلة الأنشطة. ومن خلال هيئات الحكامة المنتهقة عن هذا المجلس، يتم التدارس المنظم لمجموعة من المواضيع الاستراتيجية، من قبيل خطط التنمية، والتفريق، ومراقبة تدابير التشغيل.</p> <p>وتعزز لهذا التنسيق، أحدثت الوزارة لجنة لتتبع أنشطة الوكالة، بموجب دورية تنظيمية، تعقد اجتماعاتها بشكل منتظم، بمشاركة نشطة للوكالة، مستندة إلى لوحة قيادة مفصلة تُسهم في دعم اتخاذ القرار وتتبع الأداء.</p> <p>أما على مستوى التنفيذ، تعتمد الوكالة في ذلك على الإطار القانوني والتنظيمي المؤطر لتدخلاتها، بما في ذلك القوانين والرسوم ودلائل المساطر.</p>	<p>كيف تواكب الوكالة توجهات وزارة الإدماج الاقتصادي والمقاولة والصغرى والتشغيل والكفاءات؟ وما حدود استقلالية تدخلها؟</p>	
<p>في ضوء التحولات التي يعرفها سوق الشغل والتحديات الاجتماعية والاقتصادية الجديدة، تم إطلاق ورش مهم لتحسين مهام الوكالة وأهدافها الاستراتيجية، وذلك في إطار الدينامية التي أفرزتها خارطة الطريق من أجل التشغيل.</p> <p>وقد اشتملت الوكالة، بالتنسيق وثيق مع وزارة الإدماج الاقتصادي والمقاولة والصغرى والتشغيل والكفاءات، على إعادة هيكلة الوكالة عبر القرار التنظيمي المؤطر لتدخلاتها، بهدف تعزيز و ملائمة أدوارها مع مستجدات المرحلة وذلك بانقضاء 3 مديريات جديدة.</p>	<p>هل تم تحيين المهام والأهداف الاستراتيجية للوكالة في ضوء تحولات سوق الشغل والرهانات الاجتماعية والاقتصادية الجديدة؟</p>	
<p>تسهر الوكالة على مجموعة من البرامج التشغيلية في مجال الإدماج المهني، تهدف إلى تحسين فرص تشغيل مختلف الفئات، وذلك بالتنسيق مع الوزارة الوصية ومختلف الشركاء الجهويين والاقتصاديين. من أبرز هذه البرامج إدماج، تحفيز، تأهيل، برنامج دعم التشغيل الذاتي، وكذا برنامج أوراش الرفاق مطويات خاصة بكل برنامج، بالإضافة إلى دلائل المستخدمين، النصوص القانونية المؤطرة، الخ).</p>	<p>ما هي أبرز البرامج التشغيلية التي تنفذها الوكالة حالياً في مجال الإدماج المهني؟ (تحفيز، إدماج، تأهيل، دعم التشغيل الذاتي...)</p>	
<p>تشتمل تدخلات الوكالة فئات متنوعة من المستفيدين، يتم تصنيفهم حسب النوع، والفئة العمرية، والمستوى الدراسي، والالتحاق الجغرافي. وتقوم الوكالة بتتبع هذه المؤشرات عبر لوحة قيادة إحصائية تمكن من رصد وتحيين البيانات المتعلقة بالمستفيدين، وتوفر معطيات كمية ونوعية يتم الاعتماد عليها في إعداد التقارير وتوجيه البرامج.</p>	<p>ما هي الفئات المستفيدة من تدخلات الوكالة حسب النوع، السن، المستوى الدراسي، والالتحاق الجغرافي؟</p>	<p>أسئلة حول البرامج والخدمات المقدمة للباحثين عن الشغل:</p>

<p>تعمل الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات على ضمان مواهمة التكوين مع حاجيات سوق الشغل من خلال مجموعة من الآليات والمبادرات التكميلية، نذكر منها:</p> <ul style="list-style-type: none"> • أداة Veille+ التي تم إطلاقها يوم 15 ماي 2025، وهي آلية استراتيجية تهدف إلى تعزيز قدرات الوكالة في مجالات الوساطة، التكوين، ومواكبة زيادة الأعمال وكذا توفير معطيات موثوقة لفائدة الشركة قصد اتخاذ قرارات مبنية على المعرفة. • التكوين التعاقدى من أجل التشغيل (FCE) الذي يسمح بتصميم تكوينات مهنية مخصصة، يُشرف عليها المشغل مباشرة وقفا للاحتياجات الخاصة، حيث يتم اختيار المستفيدين من طرف المشغل، مع مشاركته في اختيار وتقييم أداء مركز التكوين، وتكفل الوكالة بكامل مصاريف التكوين في حدود المسقف المخصص، ما يساهم في إمداح مهني ناجح. • الشراكات مع مؤسسات التكوين المهني، مما يضمن تنسيقاً عملياً في تصميم برامج التكوين حسب متطلبات السوق. • الحضور الميداني للوكالة داخل الجامعات عبر وكالات جامعية، يُسهّل توجيه الطلبة نحو المهن المطلوبة في سوق الشغل. 	<p>كيف تعمل الوكالة على ضمان مواهمة التكوين مع حاجيات سوق الشغل؟ وما طبيعة علاقتها بمؤسسات التكوين المهني والتعليم العالي؟</p>	<p>أسئلة حول العلاقة بين التكوين والتشغيل :</p>
<p>نعم، تتوفر الوكالة على قاعدة معطيات محدثة بخصوص المهن المطلوبة على الصعيدين الجهوي والوطني، وذلك بفضل منظومة "أداة اليقظة +Veille"، وهي أداة استراتيجية تعتمد على تحليل المعطيات الميدانية ومصادر متعددة لتحديد المهن الواعدة وتوجهات سوق الشغل.</p> <p>تُمكن هذه الأداة من:</p> <ul style="list-style-type: none"> • رصد الحاجيات الحالية والمستقبلية للمشغلين؛ • تحليل دينامية سوق الشغل حسب الجهات ولقطاعات؛ • دعم اتخاذ القرار على المستوى المركزي والجهوي. <p>ويهدف تعزيز التنسيق وضمان فعالية السياسات العمومية في مجال التشغيل، تقوم الوكالة بمشاركة نتائج هذه التحليلات بشكل دوري مع الفاعلين المعنيين، وعلى رأسهم الوزارة الوصية، بهدف دعم اتخاذ القرار وضمان تكيف السياسات العمومية مع واقع سوق الشغل.</p>	<p>هل توجد قاعدة معطيات محدثة لدى الوكالة حول المهن المطلوبة على الصعيد الجهوي والوطني؟ وهل تتم مشاركتها مع الفاعلين الآخرين؟</p>	

<p>نعم، تساهم الوكالة بشكل فعال في توجيه السياسات العمومية التكوينية، من خلال توفير معطيات دقيقة وواقعية حول سوق الشغل، تُستثمر في رسم التوجهات الإستراتيجية.</p> <p>من خلال منظومة +Veille، تقوم الوكالة برصد وتحليل حاجيات سوق الشغل، وتحديد المهن المطلوبة، والكفاءات التي تعرف خصائصاً، والقطاعات الواعدة على المستويين الوطني والجهوي. ويتم مشاركة نتائج هذه التحليلات مع الوزارة الروصية، مما يتيح بناء قرارات تكوينية مبنية على واقع السوق.</p> <p>كما تعتمد الوكالة على شبكتها الزبانية، بما في ذلك الوكالات الجامعية، التي تُشكل نقطة التقاء بين الخريجين وسوق الشغل، وتوفر معطيات دقيقة حول الكفاءات المتوفرة والتحديات التي تواجه الشباب في الولوج إلى فرص العمل.</p> <p>يفضل هذا العمل الميداني والتحليلي، يُساهم الوكالة في تنفيذ السياسات العمومية التكوينية بمعطيات موثوقة ومحدثة، وتمكن الفاعلين من تطوير عروض تكوين تتماشى مع متطلبات الاقتصاد الوطني وتدعم التشغيل المنتج والمستدام.</p>	<p>هل تساهم الوكالة في صياغة أو توجيه السياسات العمومية التكوينية بناء على معطيات سوق الشغل الحقيقية؟</p>	
<p>تلمع الوكالة دوراً محورياً في مواكبة المفاوضات، خصوصاً الصغرى والمتوسطة، في تلبية حاجياتها من الموارد البشرية، وذلك من خلال أداء وظيفتها الأساسية كمؤسسة للوساطة بين العرض والطلب في سوق الشغل.</p> <p>من أبرز محاور هذا الدور :</p> <ul style="list-style-type: none"> • الوساطة بين المشغّلين والباحثين عن الشغل : حيث تُوفّر الوكالة منصة فعالة لربط المفاوضات بالمرشحين المناسبين، بالاعتماد على قاعدة بيانات غنية ومحدثة تضم آلاف الباحثين عن شغل من مختلف المستويات والخصائص. هذا التنوع يتيح إمكانية الاستجابة السريعة والدقيقة للاحتياجات مختلف القطاعات والأنشطة الاقتصادية. • فهم دقيق لحاجيات المفاوضات : يعمل مستشارو التشغيل بالوكالة بشكل مباشر مع المفاوضات، حيث يقومون بتحليل مناصب الشغل المطلوبة، تحديد المهارات والكفاءات الضروري وكذا صياغة عروض شغل ملائمة وموجهة. هذا التشخيص الدقيق يُمكن من تقديم خدمات توظيف عالية الجودة، تتلادم مع خصوصيات المفاوضات الصغرى والمتوسطة التي غالباً ما تواجه صعوبات في الوصول إلى الكفاءات المناسبة. • مواكبة ما بعد التوظيف والتكوين عند الحاجة : لا يقتصر دور الوكالة على التوظيف فقط، بل تواكب المفاوضات من خلال اقتراح برامج التكوين عند وجود خصائص في الكفاءات، كالاستفادة من الآليات الدعم التكويني التعاقدية من أجل التشغيل (FCE) على سبيل المثال). <p>يفضل دورها كحلقة وصل استراتيجي بين الباحثين عن العمل والمفاوضات، ويفضل مواكبتها الميدانية وخبرتها في تحليل الحاجيات، تُشكل الوكالة شريكا أساسيا للمفاوضات الصغرى والمتوسطة في تعزيز تنافسيتها عبر تأمين الموارد البشرية المؤهلة، والمساهمة في إنجاح مشاريعها التنموية.</p>	<p>ما هو دور الوكالة في مواكبة المفاوضات، خصوصاً الصغرى والمتوسطة، في تلبية حاجياتها من الموارد البشرية؟</p>	<p>أسئلة حول العلاقة مع النسيج المفاوضاتي والمجال الاستثماري :</p>

<p>تساهم الوكالة بشكل فعال في تقوية قابلية التشغيل داخل المقاولات، من خلال مجموعة من الآليات والبرامج التي تهدف إلى تطوير مهارات الموارد البشرية وربطها بحاجيات سوق الشغل المتجددة، وذلك عبر:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ دعم القطاعات الناشئة عبر برامج التكوين الممولة: توفر الوكالة آلية الدعم المالي للقطاعات الناشئة، التي تستهدف تمويل التكوينات الأولية والمستمرة الخاصة بالمقاولات المحدثة أو التي تستفيد من برامج الدولة. هذا الدعم يُمكن المقاولات من الحصول على كفاءات متخصصة تتماشى مع متطلبات القطاعات الواعدة مثل الطاقات المتجددة، الرقمنة، والصناعات الحديثة. ❖ التعاون مع منصات التكوين الرقمية العالمية: تعمل الوكالة على اقتراح برامج تكوينية متطورة بالتعاون مع منصات تعليمية رقمية مثل Coursera، ما يُتيح للمستفيدين فرصة اكتساب مهارات حديثة وعالمية معترف بها، تعزز من فرص إدماجهم في المقاولات الجديدة وتطوير أدائهم المهني. ❖ برنامج "تأهيل" (TAEHIL): تعتمد الوكالة كذلك على برنامج "تأهيل" (TAEHIL)، وهو مبادرة وطنية تهدف إلى تحسين مهارات الباحثين عن الشغل من خلال تكوينات مركزة وعملية، دعم إدماجهم في المقاولات من خلال ملائمة الكفاءات مع حاجيات التشغيل الفعلية، وكذا تعزيز قدرات الشباب وتمكينهم من المنافسة في سوق العمل. 	<p>كيف تساهم الوكالة في تقوية قابلية التشغيل داخل المقاولات المحدثة أو المدعمة عبر برامج الدولة؟</p>
<p>تُظهر المعطيات والمبادرات التي تم تنفيذها أن هناك تقدماً ملحوظاً في استعداد المقاولات، لاسيما تلك المحلية والجهوية، للتعاون في إدماج الفئات الهشة، وإن كان هذا الاستعداد لا يزال متفاوتاً حسب القطاعات والجهات، حيث شاركت المقاولات في برامج موجهة للفئات الهشة، من أبرزها:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ برنامج Odysées For Her: يهدف إلى تعزيز كفاءات النساء الحاملات لمشاريع في مجالات الزراعة والسياحة البيئية، عبر تزويدهن بالمعرفة، والمهارات، والأدوات الضرورية لإطلاق مشاريع ناجحة ومستدامة. ❖ برنامج Odysées Plus: خصص هذا البرنامج لدعم رواد الأعمال في وضعية إعاقة. ❖ برنامج SIEJ: والذي يستهدف فئة NEETS (أي الشباب غير المشغلين، غير المتعلمين، وغير المتدربين). ❖ برنامج CAEE – التدريب من أجل الشغل والمقاول: بالتعاون مع مؤسسة Swisscontact، تم تنفيذ برنامج CAEE الذي يركز على التمكين المهني للأشخاص الممنهين إلى الفئات الهشة. 	<p>ما هو تقييم الوكالة لمدى استعداد المقاولات للتعاون في إدماج الفئات الهشة (نساء، شباب، ذوي الاحتياجات الخاصة...)?</p>

<p>تعمل الوكالة برامج تشاكرية مع المراكز الجهوية للاستثمار (CRI) وجمعيات المستثمرين لتعزيز الربط بين التشغيل والاستثمار، وذلك عبر شركات استراتجية تهدف إلى دعم ريادة الأعمال، وتحسين قابلية التشغيل، وتسهيل إدماج الباحثين عن عمل في النسيج الاقتصادي المحلي، من أبرز المبادرات التي تم إنجازها في هذا السياق :</p> <p>❖ برنامج "رقم العلاقة" بجهة الدار البيضاء-سطات : بشراكة مع المركز الجهوي للاستثمار بالدار البيضاء-سطات ومؤسسة البراك الشعبي.</p> <p>❖ تعزيز الشراكة بجهة بني ملال-خنيفرة : شهدت جهة بني ملال-خنيفرة تعزيزاً للشراكة بين الوكالة والمركز الجهوي للاستثمار من خلال لقاءات استراتجية تهدف إلى تسويق الجهود لدعم الأماح المهني، مواكبة نمو المقاولات، وتحفيز الاستثمار المحلي. تم الاتفاق على تطوير برامج مشتركة تستهدف خصوصيات الجهة وتدعم التنمية الاقتصادية والاجتماعية.</p> <p>❖ برنامج "ريادة" بجهة العيون-الساقية الحمراء : في إطار برنامج "ريادة"، تعاونت الوكالة مع المركز الجهوي للاستثمار ومجموعة البنك الشعبي لتوفر مواكبة شاملة لحاملي المشاريع، تشمل التكوين، التوجيه، الدعم التقني، وربطهم بالتمويلات المتاحة. يهدف هذا البرنامج إلى تعزيز الدينامية المقاولانية وتشجيع التشغيل الذاتي في الجهة.</p>	<p>هل يتم تفعيل برامج تشاكرية بين الوكالة والمراكز الجهوية للاستثمار أو جمعيات المستثمرين لتعزيز الربط بين التشغيل والاستثمار؟</p>	
<p>تعتمد الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات مقاربة متعددة الأبعاد لضمان الإنصاف المجالي وتيسير ولوج كافة المواطنين إلى خدماتها، انسجاماً مع توجهات جلالة الملك نصره الله بخصوص تفعيل الجهوية المتقدمة وتكريس العدالة المجالية. وتتمثل أبرز مكونات هذه المقاربة في ما يلي:</p> <p>❖ سياسة القرب والجهوية المتقدمة : تنهج الوكالة مبدأ القرب من المواطنين، من خلال إحداث شبكة واسعة من الوكالات الجهوية والمحلية تغطي مختلف جهات المملكة، وتم تعزيز هذا التوجه عبر تقوية الجهوية التشغيلية، حيث أصبحت كل جهة تتمتع باستقلالية نسبية في تدبير برامج التشغيل حسب خصوصياتها الاقتصادية والاجتماعية.</p> <p>❖ توسيع التغطية المجالية : حرصاً على الوصول إلى المناطق النائية، تم إحداث وحدات متنقلة (Unites Mobiles) لتتيح تقديم الخدمات في القرى والجماعات البعيدة، كما تم إحداث فضاءات شراكة داخل مؤسسات القرب كاجتماعات، والمراكز الجهوية للاستثمار، ومؤسسات التكوين، لتقريب خدمات التوجيه والإدماج من الفئات المستهدفة.</p> <p>❖ تفويض المهام وتوسيع الامركزية : تم اعتماد سياسة اللامركز الإداري في تدبير الوكالات الجهوية، مع تمكينها من صلاحيات أوسع في التخطيط والبرمجة وفق خصوصيات كل جهة، هذه المقاربة تسمح بتكييف تدخلات الوكالة مع حاجيات كل منطقة، ما يعزز فعالية البرامج ويقلص التفاوتات الجغالية.</p> <p>❖ تغطية شاملة ومتنامية : تتوفر الوكالة اليوم على تغطية فعلية تشمل جميع جهات المملكة، وتمتد خدماتها لتشمل عدداً كبيراً من العمالات والأقاليم، ويتم تقييم هذا الانتشار بانتظام لتحديد النواقص ومعالجتها.</p>	<p>ما هي المقاربة المعتمدة لضمان الإنصاف المجالي في توزيع خدمات الوكالة؟ وهل تتوفر تغطية فعلية لكافة الجهات والجماعات؟</p>	

<p>تقوم العلاقة بين الوكالات الجهوية والمحلية التابعة للوكالة، وبين الولايات ومجالس الجهات، على أسس التنسيق الترابي والتكامل المؤسساتي، بما يضمن نجاعة بلورة وتنفيذ البرامج الجهوية للتنشغيل، وذلك عبر عدة آليات عملية:</p> <ul style="list-style-type: none"> • تنسيق تحت إشراف السلطات الجهوية : يتم تعيين والي الجهة كمنسق جهوي لبرامج التشغيل، حيث يشرف على اجتماعات دورية تجمع مختلف الفاعلين، بما في ذلك الوكالة بهدف توحيد الرؤية الترابية وتيسير تنفيذ المبادرات ذات الصلة بالتنشغيل. • شراكة فعالة مع مجالس الجهات : في إطار الجهوية المتقدمة، يُرمز الوكالة لتفانيات شراكة مع مجالس الجهات تهم مجالات محورية كالتكوين، الملائم، ودعم المقاولات، والتحفيز على الإدماج المهني. • تنفيذ مبدئي منسق لبرامج وطنية : تتشارك الوكالة في تنزيل البرامج الوطنية مثل "أوراش"، وذلك تحت إشراف العمالات باعتبارها المدر الترابي للبرامج، ما يضمن التوزيع العادل للفرص وفق خصوصيات كل تراب. 	<p>ما هي طبيعة العلاقة بين الوكالات الجهوية والمحلية وولايات ومجالس الجهات في بلورة وتنفيذ البرامج الترابية للتنشغيل؟</p>	<p>أسئلة حول العهد الجهوي والعائلة المجالية :</p>
<p>نعم، تتوفر الوكالة على معطيات جهوية مفصلة حول سوق الشغل، البطالة، والفئات الهشة، وذلك من خلال آليات متعددة ومنهجية مراقبة دقيقة.</p> <p>أولاً، تعتمد الوكالة على معطيات لجنة اليقظة الاقتصادية، التي تتبع وتحليل التطورات الاقتصادية والاجتماعية على المستوى الجهوي والوطني، وتساعد في استشراف التحولات التي قد تؤثر على سوق الشغل.</p> <p>ثانياً، تتوفر الوكالة نظام يقظة يجمع ويحلل البيانات المتعلقة بالتنشغيل، مع تركيز خاص على الفئات الهشة كاشباب، النساء، والأشخاص في وضعية إعاقة. هذا المرصد يعمل بشراكة مع المؤسسات الوطنية والجهوية لتجميع المعطيات الميكانية وتحليلها بانتظام.</p> <p>ثالثاً، يتم تعزيز هذه المنظومة من خلال لوحات القيادة التي تُعد شهرياً على مستوى المديرات المركزية، وتُمكن من تتبع المؤشرات الرئيسية لسوق الشغل على مستوى كل جهة، وتقييم أداء البرامج والخدمات المقدمة للفئات المستهدفة.</p> <p>والأهم من ذلك، تحرص الوكالة على بناء علاقة قوية وشراكة فعالة مع المشغلين على المستوى الجهوي، حيث يتم العمل معهم بشكل مباشر لتحديد حاجياتهم من الكفاءات والمهارات، مما يسمح بتكييف عروض التكوين والتوجيه المهني مع الواقع الاقتصادي لكل جهة.</p> <p>هذه العلاقة المباشرة مع المشغلين تُمكّن الوكالة من الحصول على معطيات ميدانية آنية ودقيقة حول الطلب في سوق الشغل، وتساعد على ملائمة تدخلات الوكالة مع متطلبات النسيج الاقتصادي، خاصة فيما يخص الفئات الهشة التي تحتاج إلى إدماج مستدام في سوق العمل.</p>	<p>هل تتوفر الوكالة على معطيات جهوية مفصلة حول خصائص سوق الشغل والبطالة والفئات الهشة؟</p>	

<p>رغم الجهود الكبيرة التي تبذلها الوكالة لتعميم خدماتها، إلا أن هناك مجموعة من التحديات التي تحد من فعالية تدخلها في الوسط القروي والمجالات المهمشة، ويمكن تلخيصها في ما يلي:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ ضعف البنية التحتية والولوج للخدمات ببعض المناطق القروية: العديد من المناطق القروية تعاني من ضعف في البنية التحتية الأساسية (طرق، نقل، تغطية الأنترنيت)، مما يعيق وروج الساكنة لخدمات الوكالات ومواكبة البرامج المعروضة. ❖ ضعف الثقافة المرتبطة بالتشغيل المهيكل والتكوين: يلاحظ في بعض الأوساط القروية غياب الوعي بأهمية التكوين المستمر والتشغيل المنظم، إضافة إلى هيمنة الاقتصاد غير المهيكل، مما يجعل إدماج الشباب والنساء في سوق العمل المنظم تحدياً حقيقياً. ❖ محدودية الفرص الاقتصادية المحلية: غالباً ما تقتصر المناطق المهمشة إلى نسج اقتصادي متنوع ومهيكل، مما يقلل من فرص الإدماج المهني، ويجعل من الضروري العمل على دعم خلق المقاولات والأنشطة المدرة للدخل. ❖ قلة الموارد البشرية والمالية والوجستية: ضعف الإمكانيات المالية والمادية المتاحة للوكالة يحد من قدرتها على فتح المزيد من الفروع أو تنشيط وحدات القرب، مما يؤثر على التغطية الجغرافية. 	<p>ما هي التحديات التي تعيق فعالية تدخل الوكالة في الوسط القروي والمجالات المهمشة؟</p>	
<p>تتوفر الوكالة على منظومة متكاملة داخلية لمتابعة مؤشرات الأداء، تم تطويرها لضمان نجاعتها وتحقيق الأهداف المسطرة، تعتمد هذه المنظومة على لوحات قيادة رقمية (Power BI) تُحدَّث بانتظام وتُمكن من تتبع تطور المؤشرات الأساسية على المستويات الوطنية والمحلية، كعدد المستفيدين من الوساطة، عدد الإدماجات في سوق العمل، عدد المستفيدين من التكوين المؤهل، الخ...، حيث يربط النظام المعلوماتي المركزي كافة الوكالات الجهوية والمحلية، ما يُمكن من المعالجة اللحظية للبيانات واتخاذ قرارات مبنية على معطيات مبنية.</p> <p>فما يخص تقييم الأثر، تجدر الإشارة إلى أن هذه المهمة تندرج ضمن اختصاصات الوزارة الوصية، باعتبار أن الوكالة تظطلع أساساً بدور التنفيذ.</p>	<p>هل تتوفر الوكالة على منظومة داخلية لمتابعة مؤشرات الأداء؟ وما هي المنهجية المعتمدة لتقييم أثر برامجها؟</p>	
<p>الإدماج الفعلي لسنة 2024: بحسب المعطيات المتوفرة إلى حدود سنة 2024، تمكنت الوكالة من تحقيق:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ 132041 عملية إدماج في سوق التشغيل عبر برنامجي "إدماج" و"تأهيل"، اللذين يهدفان إلى تسهيل الولوج إلى العمل المأجور عبر التكوين بالمعاقد أو التدريب في المقاولات. ❖ بالإضافة إلى ذلك، تم تسجيل 4455 حالة إدماج من خلال برامج مواكبة زيادة الأعمال، حيث استفاد الممنوعون من التوجيه، المواكبة التقنية، وربطهم بالتمويلات، ما أدى إلى خلق مشاريع مدرة للدخل وفرص شغل ذاتي. 	<p>ما هي نسبة الإدماج الفعلي للمستفيدين بعد انتهاء البرامج؟ وهل هناك تقييمات مستقلة تؤكد ذلك؟</p>	

<p>تهدف تدخلات الوكالة إلى التأثير إيجابياً على مؤشرات سوق العمل، بشكل عام:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ على معدل البطالة : تساهم عبر برامج التوجيه والتكوين التأهيلي وربط الباحثين عن العمل بفروض الشغل في تسهيل الإدماج المهني، خصوصاً للشباب والباحثين عن عمل لفترات طويلة، مع العلم أن معدلات البطالة تتأثر خصوصاً بالعوامل الاقتصادية. ❖ على جودة الشغل : تعمل التدخلات على تحسين ظروف العمل من خلال دعم التكوين المناسب وتشجيع العمل في قطاعات ذات فرص أفضل. ❖ على التشغيل النطاقي : تعمل الوكالة على مواكبة حاملي المشاريع والمقاولين الذاتيين لخلق مقاولاتهم، وكذا مواكبة المشغلين عبر برنامج ادماج. 	<p>ما هو الأثر الملموس لتدخلات الوكالة على مؤشرات البطالة، جودة الشغل، والتشغيل النطاقي؟</p>	<p>أسئلة حول تقييم الأداء وتتبع الأثر:</p>
<p>تخضع الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات في المغرب لآليات مساعلة متعددة تضمن شفافية نتائجها وأثرها الاجتماعي، و وذلك من خلال ما يلي:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ المساءلة البرلمانية : ترد الوزارة الوصية على أسئلة كتابية وشفوية موجهة من طرف البرلمانيين خلال جلسات مناقشة برامج التشغيل، حيث تُناقش حصيلة عمل الوكالة والتحديات التي تواجهها. ❖ المهام الاستطلاعية والرقابية : حيث يقوم البرلمان بممارسة المهام الاستطلاعية، التي تُنظم دستورياً، عن طريق تشكيل لجان تحقيق لمتابعة تنفيذ برامج التشغيل وتقييم أثرها على الفئات المستهدفة. <p>في إطار تفعيل آليات الرقابة المؤسساتية، خضعت الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات لمهمة مراقبة التسيير من طرف المجلس الأعلى للحسابات، وذلك بناءً على طلب صادر عن البرلمان خلال الولاية التشريعية العاشرة، حيث شملت هذه المهمة الفترة الممتدة من سنة 2009 إلى 2020.</p> <p>وقد تمت مناقشة مخرجات هذا التقرير خلال جلسات لجنة مراقبة المالية العامة بمجلس النواب المنعقدة في دجنبر 2022 ويناير 2023، عقب العرض الذي قدمه السيد وزير الإدماج الاقتصادي والمقاولة الصغرى والتشغيل والكفاءات. وأسفرت هذه الجلسات عن إصدار اللجنة البرلمانية لجملة من التوصيات، تم اعتمادها بناءً على ما ورد في تقرير المجلس الأعلى للحسابات.</p> <p>كما تحرص الوكالة على الحضور المنتظم لاجتماعات البرلمان بمناسبة تقديم ومناقشة مشروع ميزانية قطاع التشغيل، حيث تُطرح أسئلة من طرف السادة النواب والمستشارين تتعلق بأنشطة الوكالة وبرامجها ونجاعت تدخلاتها.</p>	<p>هل توجد لمسألة الوكالة من طرف البرلمان أو المجالس الجهوية بخصوص نتائجها وأثرها الاجتماعي؟</p>	

<p>تحرص الوكالة على ترسيخ مبادئ الحكامة الجيدة في جميع مستويات تديرها المالي والبشري، وفي منهجية اشتغالها المبنية على التدبير بالنتائج، وذلك من خلال مجموعة من الآليات والهياكل التنظيمية المتكاملة:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ اعتماد نموذج جديد للحكامة قائم على "الكوميتولوجيا": يبتدئ الوكالة نموذجًا متطورًا للحكامة من خلال إحداث لجان متخصصة تغطي جميع مجالات تدخل الوكالة (كاللجنة المالية، لجنة الموارد البشرية، لجنة التوجيه الاستراتيجي، لجنة المراقبة...). تجتمع هذه اللجان بشكل منتظم لتدارس مختلف الملفات واقترح توصيات مبنية على أسس علمية، مما يعزز مبدأ الشفافية والشفافية في اتخاذ القرار. ❖ اعتماد التدبير المرتكز على النتائج: يتم تحديد الأهداف بوضوح، ومتابعة المؤشرات النوعية والكمية بشكل دوري من خلال لوحات القيادة، لضمان التتبع الدقيق للأداء وتحقيق الأثر المطلوب على أرض الواقع. ❖ نظام الرقابة الداخلية والمراقبة المستمرة: تتوفر الوكالة على منظومة رقابة داخلية فعالة تهدف إلى تقليص المخاطر، وضمان احترام المساطر، وتعزيز الشفافية في التدبير المالي والإداري. يتم تتبع المؤشرات والأداء بانتظام على مستوى جميع الفروع والمديريات. ❖ مهمة الافحص الداخلي: تتوفر الوكالة على وحدة افحص داخلي مستقلة تقوم بمراقبة مدى احترام القوانين والمساطر، وتقييم فعالية النظم المعتمدة، كما تقدم توصيات لتحسين الأداء والوقاية من الاختلالات. ❖ الانفتاح على التوصيات الرقابية الخارجية: تعمل الوكالة على التفاعل الإيجابي مع توصيات هيئات المراقبة الخارجية مثل المجلس الأعلى للحسابات والمفتشية العامة للمالية، وتعمل على تنفيذ التوصيات الصادرة عنها لتعزيز فعالية التدبير وتدارك أوجه القصور. <p>تتوفر الوكالة على منصة إلكترونية متكاملة عبر موقعها الرسمي www.anapec.ma والتي تتيح للمواطنين والمقاولات الوصول إلى مجموعة واسعة من الخدمات الرقمية:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ إنشاء حسابات شخصية: يمكن للباحثين عن عمل والمقاولات إنشاء حسابات شخصية لتقديم الطلبات، التقديم على عروض الشغل، وتحديث البيانات الشخصية. ❖ إدارة الملفات الشخصية: يمكن للمستخدمين تحديث سيرهم الذاتية، إضافة مؤهلات جديدة، ومتابعة حالة طلباتهم. ❖ نشر عروض الشغل: يمكن للمقاولات نشر عروض الشغل الخاصة بها على الموقع، مما يسهل الوصول إلى قاعدة بيانات كبيرة من الباحثين عن عمل. ❖ التقديم على عروض الشغل: يتيح الموقع للمستخدمين التقديم على عروض الشغل المتاحة مباشرة عبر الإنترنت. ❖ إدارة العقود: تتيح المنصة للمقاولات إدارة عقود التوظيف، بما في ذلك عقود الإدماج والتكوير. ❖ ورشات عمل رقمية: ورشات حول كتابة السيرة الذاتية، التحضير للمقابلات، وتقنيات البحث عن عمل. <p>تجدر الإشارة إلى أن الأدوات المعتمدة حالياً في التعامل مع الفئات المستهدفة ومع المقاولات تحتاج إلى عملية تحديث وتطوير، وذلك بالنظر إلى أننا نعيش في عالم يشهد تحولات رقمية متسارعة ومتواصلة، في حين أن هذه الأدوات قد تم تطويرها منذ فترة زمنية طويلة ولم تعد تواكب متطلبات المرحلة الراهنة.</p>	<p>كيف يتم ضمان الحكامة الجيدة داخل الوكالة على مستوى التدبير المالي، البشري، والتدبير بالنتائج؟</p>
<p>هل تتوفر الوكالة على آليات رقمية فعالة لتقديم الخدمات عن بعد وتسهيل الولوج إليها من طرف المواطنين والمقاولات؟</p>	<p>أسئلة حول الحكامة، الشفافية، والتحول الرقمي:</p>

<p>تشهد سوق الشغل على الصعيد الوطني والدولي تحولات عميقة وسريعة نتيجة التغيرات التكنولوجية والبيئية والاجتماعية. وانتقالاً من دورها المحوري، تشغل الوكالة على التوالي، لمواكبة هذه التحولات من خلال رؤية استباقية ومشاريع مهيكلية. وفيما يلي أبرز هذه التحولات:</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ❖ الرقمنة والتحول التكنولوجي : الرقمنة أصبحت رافعة أساسية لإحداث وظائف جديدة في مجالات مثل: البرمجة، تحليل البيانات، التسوق الرقمي، الأمن السيبراني...، حيث تستعد الوكالة لهذه الدينامية من خلال تحيين الكفاءات المطلوبة في عروض الشغل، مواكبة الشباب بالتكوينات الرقمية الحديثة وكذا رقمنة خدماتها لجعلها أكثر قرباً وفعالية. 	
<ul style="list-style-type: none"> ❖ الذكاء الاصطناعي والتشغيل الآلي : دخول الذكاء الاصطناعي سبغير هيكل العديد من المهن، وسيحدث طلباً على كفاءات جديدة: تنخرط الوكالة تدريجياً في فهم هذا التحول عبر التعاون مع شركائها لرصد تطور المهن ولإمّاج هذه الأبعاد في عروض التكوين وإعادة التأهيل. 	
<ul style="list-style-type: none"> ❖ الانتقال البيئي والاقتصاد الأخضر : التحول نحو اقتصاد مستدام سيخلق مهناً جديدة في مجالات مثل: الطاقات المتجددة، التنوير، الزراعة البيولوجية، البناء الأخضر...، وتشتمل الوكالة على هذا الصدد على تحديد فرص الشغل في الاقتصاد الأخضر، تهيئة العروض التكوينية المناسبة وإمّاج البعد البيئي في منظومة التشغيل. 	<p>ما هي أهم التحولات المستقبلية في سوق الشغل التي تستعد لها الوكالة؟ (رقمنة، ذكاء اصطناعي، انتقال بيئي، أنماط جديدة من التشغيل...)</p>
<ul style="list-style-type: none"> ❖ أنماط جديدة من التشغيل : العمل عن بُعد، العمل الحر (freelance)، الاقتصاد التشاركي (gig economy)، وتشتمل الوكالة على تحيين آليات الوساطة والمواكبة بما يلائم مرونة هذه الأنماط. 	
<ul style="list-style-type: none"> ❖ الهجرة والكفاءات العابرة للحدود : تحولات سوق الشغل العالمي تفتح المجال أمام الكفاءات المغربية للاندماج في أسواق دولية، ولهذا نبتت الوكالة برامج مع شركة أجنبية لمواكبة الهجرة النظامية وتأهيل المرشحين للعمل بالخارج. 	
<ul style="list-style-type: none"> ❖ مهن المستقبل والتعليم مدى الحياة : تُروج الوكالة لمفهوم "التعلم المستمر" وتُشجّع المستفيدين على تحيين مهاراتهم بشكل دائم لمواكبة سوق دائم التغير، وتشتمل على تعزيز المرونة المهنية وقابلية التأقلم. 	
<ul style="list-style-type: none"> ❖ الاستثمارات الكبرى الكسب العالم : تنظيم كسب العالم أحد العوامل التحويلية الكبرى في سوق الشغل، إلى جانب الاستثمارات تواجه الوكالة مجموعة من التحديات الكبرى، نذكر منها ما يلي: 	
<ul style="list-style-type: none"> ❖ محدودية قدرة الاقتصاد الوطني على خلق فرص الشغل : يبطل حجم التشغيل الذي توفره المنظومة الاقتصادية غير كافية مقارنة مع عدد الوافدين الجدد على سوق الشغل، العديد من القطاعات تبقى غير مهيكلية أو غير مستقرة، ما ينعكس سلباً على جودة عروض الشغل وعددها، ويُقلل من همش تدخل الوكالة. 	
<ul style="list-style-type: none"> ❖ ضعف الموارد البشرية والمالية مقارنة بالقطاع المهام : توسع مجالات تدخل الوكالة، وارتفاع الطلب على خدماتها، لا يواكبه دائماً تعزيز في الموارد البشرية أو المالية، مما يؤثر على قدرة الفرع الجهوية والمحلية على تنفيذ البرامج بكفاءة، خاصة في المناطق البعيدة أو المهمشة. 	<p>ما هي التحديات الكبرى التي تعترض الوكالة حالياً في تحقيق أهدافها الاستراتيجية؟</p>
<ul style="list-style-type: none"> ❖ رهانات التحول الرقمي : ورش الرقمنة يُعتبر استراتيجياً، لكن يتطلب استثمارات مالية مهمة، تكوين وتأهيل الموارد البشرية وكذا تطوير البنية التحتية المعلوماتية (شبكات، نظم الحماية، الصيانة...). 	

أسئلة استشرافية وإصلاحات مستقبلية :



أرضية النقشة

†.XHA٤† | H٤٧٥٤٥

.٥.٧H.٤. |

٠٥٢ ٢٤٤ | ٤٤٤٤٤٤٠٠



المملكة المغربية

البرلمان

مجلس المستشارين

وزارة الانتقال الرقمي وإصلاح الإدارة

الأربعاء 4 يونيو 2025 - الرباط

بعض الأسئلة قصد النقشة

هذا اللقاء -المقابلة- هو أداة من أدوات تقييم السياسة العمومية على غرار أدوات أخرى كالأستبيان وتحليل النتائج وغيرها، بحيث يهدف إلى تجميع المعطيات الموضوعية التي تسمح للبرلمان بإصدار أحكام حول فعاليتها ومدى تحقيق أهداف الخطط والاستراتيجيات الوطنية المتخذة في مجال الاستثمار والتشغيل وإبراز نقاط الضوء ونقط الضعف انطلاقاً من الأسئلة التالية:

I. أسئلة حول الرؤية الاستراتيجية والرؤسائية:

1. ما هو الإطار الاستراتيجي الذي يوطر تدخل وزارة الانتقال الرقمي وإصلاح الإدارة في مجال الإصلاح الإداري في علاقته مع الاستثمار والتشغيل؟ وكيف ينسجم مع مقتضيات النموذج التنموي الجديد؟
2. ما هي الرؤية الاستراتيجية للوزارة لتعزيز التحول الرقمي وتوظيفه كرافعة أساسية لتحفيز الاستثمار الوطني والدولي وخلق فرص الشغل المستدام؟
3. ما هي الآليات المعتمدة لدى وزارتك لتعزيز الشفافية والحكامة الجيدة في تقديم الخدمات الرقمية، بما يضمن ثقة المستثمرين والمواطنين على حد سواء؟
4. كيف تواكب وزارتك تنفيذ مبدأ الحق في الحصول على المعلومات (الفصل 27 من الدستور والقانون رقم 31.13) في إطار رقمنة الإدارة وتسهيلولوج إلى البيانات المتعلقة بالاستثمار والتشغيل؟



5. كيف تضمن الوزارة التنسيق المؤسسي مع باقي القطاعات الوزارية والهيئات الجهوية والقطاع الخاص فيما يتعلق بتنزيل الانتقال الرقمي؟

6. ما هي أبرز برامج الوزارة في مجال توسيع العرض الرقمي وخصوصا البرامج ذات العلاقة بالتشغيل والاستثمار؟

II. أسئلة حول تبسيط المساطر الإدارية:

7. ما هي أهم الإجراءات المتخذة أو المزمع اتخاذها من قبل وزاراتكم لتبسيط المساطر الإدارية (بشكل عام) المرتبطة بالاستثمار، وتقليص الأجل الإدارية، والقضاء على العراقيل البيروقراطية التي تعد من أهم معيقات الاستثمار والتشغيل؟

8. ما هي الخطوات الملموسة التي اتخذتها وزاراتكم من أجل تيسير ولوج المستثمرين (بشكل خاص) إلى الخدمات الإدارية الرقمية وتقليص آجال معالجة طلباتهم الإدارية؟

9. ما هي التدابير العملية التي اتخذتها الوزارة من أجل إشراك الجماعات الترابية والسلطات المحلية في تنزيل ورش الرقمنة فيما يتعلق بالإجراءات الإدارية المرتبطة بالاستثمار والتشغيل؟

10. كيف تواكب وزاراتكم مسلسل رقمنة الخدمات المقدمة عبر البوابة الوطنية للإدارة (Portail National de l'Administration) لضمان شمولية وفعالية هذه الخدمات لفائدة المستثمرين والمقاولين والمواطنين على حد سواء؟



.III أسئلة حول النقائفة السيات العمرية والعدالة الجهلية:

11. في ظل تعدد الفاعلين والبرامج الحكومية، كيف تضمن وزارتك تنسيقاً فعالاً مع وزارة التشغيل والوزارات المعنية (مثل وزارة الصناعة والتجارة، وزارة الاقتصاد والمالية، وزارة الداخلية...) لضمان تكامل السياسات القطاعية بما يخدم الاستثمار والتشغيل؟

12. ما هي التدابير التي تتخذها وزارتك لضمان استفادة جميع الجهات والأقاليم، بما في ذلك المناطق القروية والنائية، من مشاريع الرقمنة وتحفيز الاستثمار في هذه المناطق بما يسهم في خلق فرص شغل محلية وتقليص الفوارق الجهلية؟

13. كيف تضمن الوزارة أن يسهم التحول الرقمي في تحقيق الإدماج الاقتصادي للنساء والشباب، بما يعزز المساواة في ولوج فرص الشغل والاستثمار في ظل الأجندة الوطنية للعدالة الاجتماعية والجهلية؟

14. هل هناك مخطط زمني محدد لتعميم رقمنة الخدمات الإدارية في كافة الجهات والأقاليم، أم أن هناك تفاوتات جهوية قد تؤثر على العدالة الجهلية في الاستثمار؟

15. ما هي الإجراءات المعتمدة لضمان ألا يؤدي التحول الرقمي إلى تعميق الفجوة الرقمية بين الفئات الهشة والفئات الأكثر استفادة، خاصة فيما يتعلق بالولوج إلى فرص الشغل الرقمي أو الاستثمارات المبتكرة؟

16. ما هي حصيلة تدخل الوزارة في الجهات الهشة أو الأقل دينامية اقتصادياً؟ وهل توجد آليات لتحفيز الإصلاح الإداري بها بشكل خاص؟



IV. أسئلة ختامية واقتراحات استراتيجية:

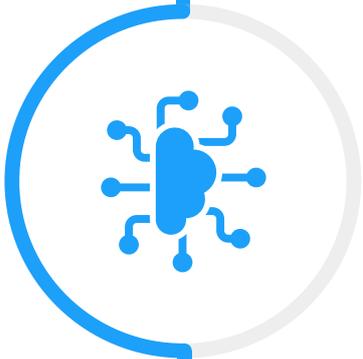
17. ما هي أبرز الإكراهات (المالية أو البشرية أو التشريعية أو التنظيمية...) التي تواجهها الوزارة في تنزيل السياسات العمومية الرقمية المرتبطة بالاستثمار والتشغيل؟
18. ما هي فرص الشراكات الدولية أو القطاعية التي تنوون استثمارها لتعزيز التحول الرقمي الداعم للاستثمار والتشغيل، وخاصة مع شركات التكنولوجيا الكبرى أو المؤسسات المالية الدولية؟
19. هل لدى الوزارة خطة لمواكبة المقاولات الناشئة (Startups) والمقاولات الصغيرة والمتوسطة (SMEs) للاستفادة من التحول الرقمي في خلق فرص الشغل المستدامة؟
20. هل تعتزم وزارتك تقديم مشاريع قوانين جديدة أو مراجعة بعض النصوص التشريعية لتسهيل رقمنة الإدارة، بما يساهم في تعزيز تنافسية الاقتصاد الوطني وجذب الاستثمارات؟
21. كيف ترى وزارتك ضرورة تطوير وتأهيل الموارد البشرية بالإدارة العمومية في سياق تسريع التحول الرقمي، لاسيما في ظل متطلبات تبسيط المساطر الإدارية وتشجيع المستثمرين؟
22. في سياق عمل اللجنة الموضوعاتية وتكامل الجهود بين السلطتين التشريعية والتنفيذية، ما هي أهم المقترحات التي يمكن للجنة دعمها أو تبنيها في هذا المجال لتسريع ورش الرقمنة وتحفيز الاستثمار وخلق فرص الشغل؟



محاور العرض



الوظيفة العمومية



الانتقال الرقمي



الانتقال الرقمي



تذكير بأهداف ومحاور الاستراتيجية الوطنية "المغرب الرقمي 2030"



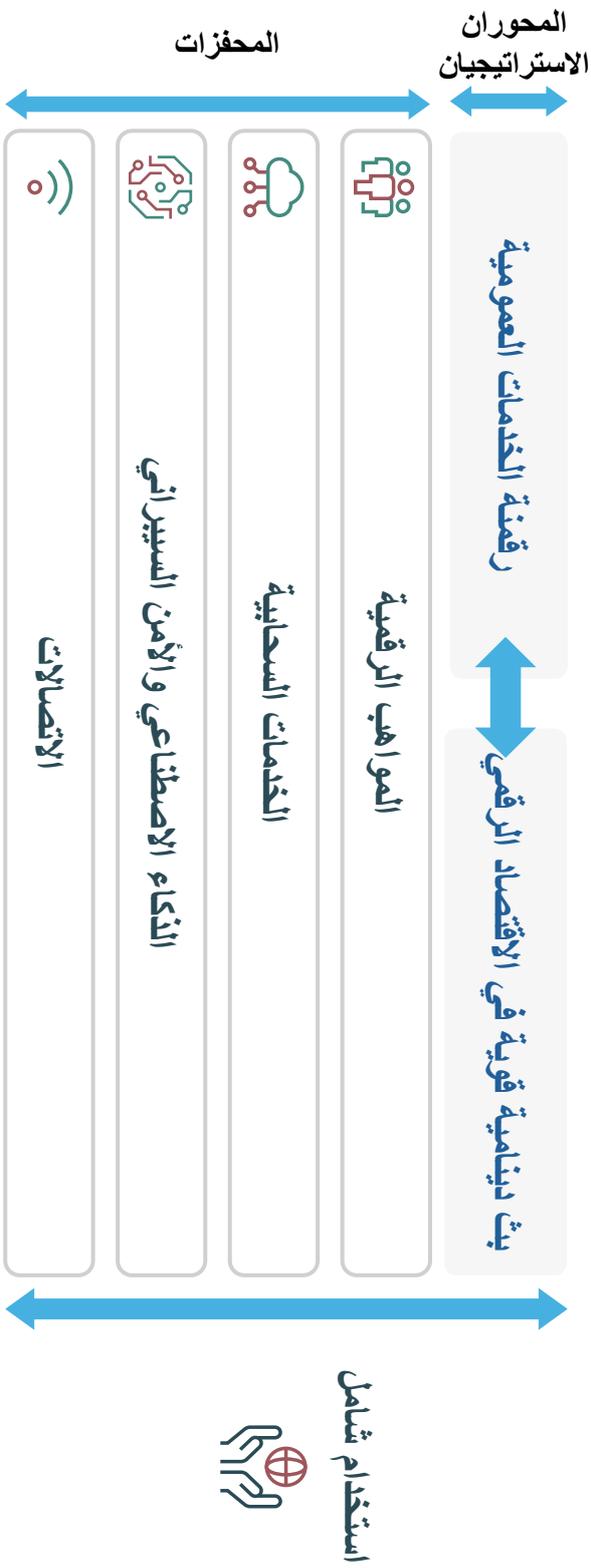
- بنيت الاستراتيجية الوطنية للانتقال الرقمي 2030 على مقاربة تشاركية على نطاق واسع وشملت مختلف الشركاء الأساسيين، من خلال عقد لقاءات جمهورية للإنصات والتشاور :
 - المجتمع المدني
 - القطاع العام والخاص
 - اتحادات مهنية
- حظيت الاستراتيجية الوطنية "المغرب الرقمي 2030" بالمباركة المولوية السامية، وتم إطلاقها يوم 25 شتنبر 2024، حيث تهدف إلى



الانتقال الرقمي



تذكير بأهداف ومحاور الاستراتيجية الوطنية "المغرب الرقمي 2030"





قطاع ترحيل الخدمات : الإطار المرجعي



رافعة لجلب الاستثمارات ودعم التشغيل ذو القيمة المضافة العالية

يستند قطاع ترحيل الخدمات إلى ثلاث مرجعيات أساسية وهي:

- **الميثاق الوطني للاستثمار**
يهدف ميثاق الاستثمار الذي أطلقه المغرب سنة 2023 إلى توجيه الاستثمارات نحو الأولويات الاستراتيجية مع توفير تحفيزات قوية للمستثمرين وإرساء أنظمة جديدة لدعم الاستثمار، وتحسين مناخ الأعمال
- **استراتيجية المغرب الرقمي 2030**
يطمح المغرب من خلال هذه الاستراتيجية التي أطلقها الحكومة سنة 2024 إلى أن يصبح قطبا رقميا إقليميا لتسريع التنمية الاقتصادية والاجتماعية للمملكة، وذلك عبر رقمنة الخدمات العمومية وبنش دينامية قوية في الاقتصاد الرقمي
- **منشور رئيس الحكومة**
بروم المنشور رقم 08/2022 توضح عرض المغرب حول ترحيل الخدمات وتحديد شروط وكفايات الاستفادة من التنابير والامتيازات المخولة للمقاولات العاملة بالقطاع



قطاع ترحيل الخدمات : دعم الوزارة لتعزيز الاستثمار وخلق فرص الشغل



الانتقال الرقمي

تعزيز الاستثمار

❖ منصات مدمجة و متكاملة خاصة بترحيل الخدمات

- خمس منصات في مناطق استراتجية (قطب "كازا نير شور"، قطب "تكنوبوليس"، قطب "وحدة شور"، قطب "فاس شور" وقطب "تطوان شور")
- بنيات تحتية وخدمات بمعايير دولية
- تجهيزات تكنولوجية وشبكات ربط متقدمة

❖ تدابير تحفيزية

- إعفاءات ضريبية لفائدة المستثمرين تخص الضريبة على الشركات و على الدخل
- تدابير تحفيزية لدعم قابلية التشغيل واستدامة مناصب الشغل

❖ دعم استثماري يصل إلى 30%

- تقديم ثلاثة منح للاستثمار : ويتعلق الأمر بمنحة ترابية، منحة قطاعية ومنحة مشتركة
- دعم المقاولات الصغيرة جدا والصغرى والمتوسطة وتمكينها من الدعم الاستثماري



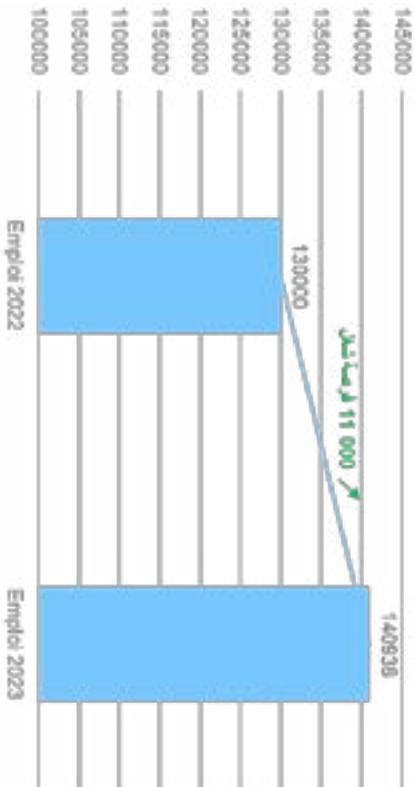
قطاع ترحيل الخدمات : دعم الوزارة لتعزيز الاستثمار وخلق فرص الشغل



الانتقال الرقمي

خلق فرص الشغل 2023-2022

فرص الشغل المستحدثة خلال 2022-2023



فرص الشغل حسب ترحيل الخدمات 2023-2022



النمو السنوي

11.000 منصب شغل جديد تم إحداثه بين 2022 و2023.

إجمالي فرص الشغل

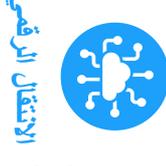
141.000 منصب شغل في قطاع ترحيل الخدمات

الأثر

المساهمة في مكافحة البطالة وخلق فرص شغل جديدة ومستدامة في قطاع ترحيل الخدمات مع إعطاء الأهمية للمنظومات ذات القيمة المضافة العالية



قطاع ترحيل الخدمات : دعم الوزارة لتعزيز الاستثمار وخلق فرص الشغل



الانتقال الرقمي

آفاق الاستثمارات وفرص الشغل المباشرة في قطاع ترحيل الخدمات 2026-2022

توقيع 32 مذكرة تفاهم واتفاقيات شراكة

تم توقيع 32 اتفاقية مع شركات دولية في قطاع ترحيل الخدمات

خلق فرص شغل جديدة

ستخول مذكرات التفاهم واتفاقيات شراكة الموقعة، خلق قرابة 21.500 منصب شغل مباشر في مختلف مناطق المغرب

ضخ استثمار مالي إجمالي

2.5 مليار درهم كاستثمار إجمالي





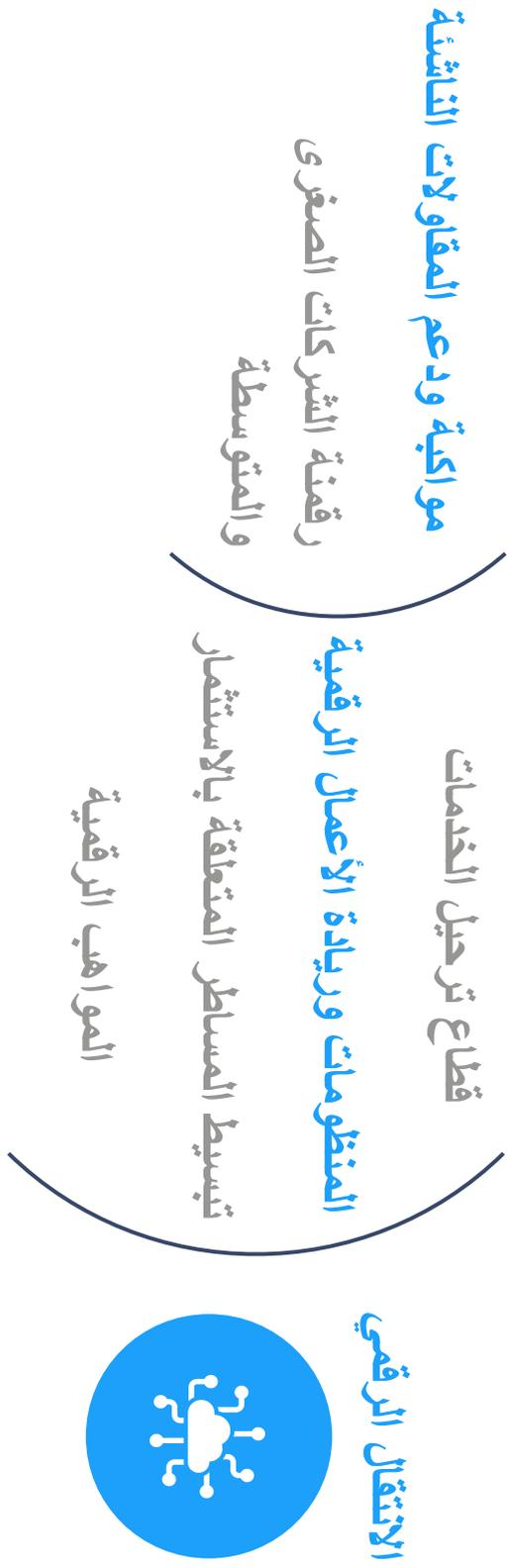
قطاع ترحيل الخدمات : دعم الوزارة لتعزيز الاستثمار وخلق فرص الشغل

خطة العمل 2025-2026

- إصدار منشور جديد لرئيس الحكومة من أجل تفعيل منحة التشغيل ومنحة التكوين مع تحسين أجرة التدابير التحفيزية الضريبية الأينية
- إطلاق منصة رقمية لاستقبال وتبدير طلبات الاستفادة من التدابير التحفيزية
- تفعيل عقد برنامج بين الدولة والأطراف المعنية لتعزيز منظومات ترحيل الخدمات 2024-2030
- العمل على تأهيل وتوفير مواهب في مجال ترحيل الخدمات بشراكة مع وزارة التعليم العالي والتكوين المهني
- تعزيز التنسيق مع كل الفاعلين المعنيين في إطار اللجنة التقنية لترحيل الخدمات من أجل الرفع من وتيرة معالجة ملفات الاستفادة من التدابير التحفيزية



محاور العرض





المنظومات وريادة الأعمال الرقمية: مواكبة ودعم المقاولات الناشئة



الانتقال الرقمي

المختبر الرقمي

- التوقيع على اتفاقية شراكة لإرساء مختبر رقمي للتربية الوطنية الرقمية DIGITAL LAB، سيكون من تطوير حلول رقمية أساسية تُلبي متطلبات تنزيل إصلاح منظومة التعليم، وتسرع التحول الرقمي للمدارس العمومية، وفي نفس الوقت يسهل وصول المقاولات الناشئة إلى الصفقات العمومية

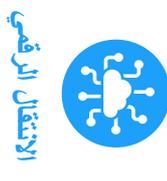
- تم إطلاق طلب إيداء الاقمام، من أجل انتقاء الفاعلين الوطنيين والدوليين العاملين في مجال تكنولوجيا التعليم EDTHEC
- تم استقبال 139 طلبا، واختير 20 فاعلا في التكنولوجيات التعليمية والتربوية
- تشغل الوزارة حاليا مع شركائها على مرحلة التعاقد مع الفاعلين الذين تم اختيارهم

DigitalLab





المنظومات وريادة الأعمال الرقمية : مواكبة ودعم المقاولات الناشئة



الاقتصاد الرقمي

يوفر معرض "جيتكس إفريقيا" فضاء ملائماً للتواصل وتبادل الخبرات، كما يتيح فرصاً مهمة لتمويل المشاريع التكنولوجية المبتكرة، ودعم المبادرات الريادية

أرقام نسخة Gitex 2025

52+ ألف زائر

55 500 m ² مساحات عرض	+700 مثل حكومي	1450 عارض	+740 شركات ناشئة منها 200 شركة مغربية تكافلت الوزارة بـ 95% من مصاريفها مثلكتها	+390 مستثمر
-------------------------------------	-------------------	--------------	---	----------------



المنظومات وريادة الأعمال الرقمية : رقمنة الشركات الصغرى والمتوسطة



الانتقال الرقمي

مشروع الشمول الرقمي للمقاولات الصغيرة جدا، الصغرى والمتوسطة DigitPME



- يهدف إلى تعزيز الشمول الرقمي للمقاولات الصغيرة جدا والصغرى والمتوسطة، من خلال توفير تكوين أساسي مشترك لفائدة 300 مقاول مغربية في أساسيات الرقمنة، موزعة على ثلاثة (3) جهات كمناطق تجريبية لإطلاق هذه المبادرة (مراكش أسفي، فاس مكناس، الشرق)
- تم الإعلان عن دعوة لاستقبال ترشحات الشركات الصغيرة جدا والصغرى المرشحة للاستفادة من المراكبة، كما تم إطلاق طلب عروض بهدف انتقاء المقاولات المغربية المتوسطة المنتجة للحلول الرقمية، التي ستراكب مسار التحول الرقمي لهذه الشركات
- وسيتم في الأشهر القادمة إطلاق طلب عروض تكميلي من أجل انتقاء منتجين رقميين في مجال التسويق الرقمي

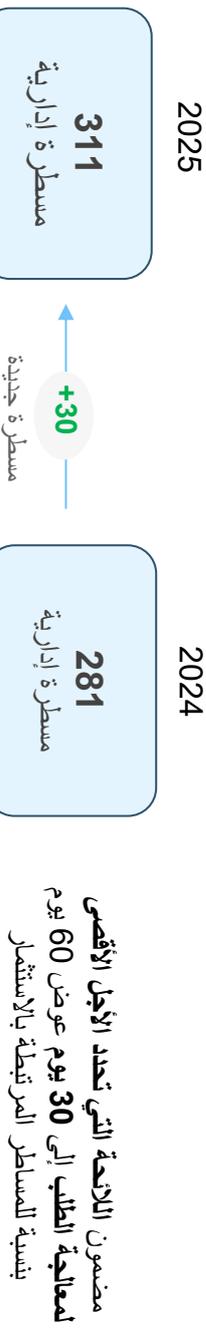


تبسيط المساطر المتعلقة بالاستثمار



الانتقال الرقمي

الإطار القانوني



- عملت الوزارة، بالتنسيق مع مختلف الشركاء، على تحسين الرسوم رقم 2.24.522 المتعلق بتحديد لائحة القرارات الإدارية اللازمة لإنجاز مشاريع الاستثمار التي لا يتجاوز أجل معالجة الطلبات المتعلقة بها وتسليمها 30 يوماً، وهم هذا التحسين 311 قراراً إدارياً، حيث سُجل تطور إيجابي بإضافة 30 قراراً جديداً وإيجابياً لمختلف الإدارات في تفعيل القانون 55.19



تبسيط المساطر المتعلقة بالاستثمار



الانتقال الرقمي

تبسيط ورقمنة مسار الحصول على دعم الدولة المتعلق بالضريرية على الشركات وعلى الدخل بالنسبة للشركات العاملة في مجال ترحيل الخدمات

يشمل هذا المسار ثلاث (3) مساطر إدارية، وتوجت المرحلة الأولى من عملية التبسيط ببعض الإنجازات أهمها:

- إعداد دفتر تحصيلات لتصميم منصة إلكترونية خاصة بإيداع وتتبع مال الطلبات المتعلقة بهذا المسار
- وشتغل الوزارة حاليا، بدعم من المختبر الرقمي لوكالة التنمية الرقمية، على تطوير هذه المنصة الإلكترونية وذلك من أجل تمكين المستثمر من تتبع مراحل معالجة طلبه بشكل آلي



OFFSHORING

تبسيط ورقمنة مسار الحصول على رخصة فتح واستغلال دور الحضنة

44% -
عدد الوثائق

10
مساطر إدارية مبسطة

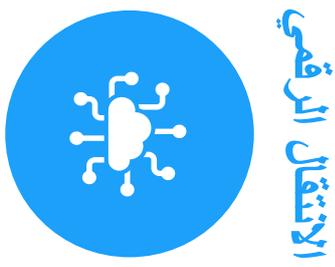
يتم تنفيذ المشروع بشراكة مع وزارة الشباب والثقافة والتواصل – قطاع الشباب، بهدف تقليص المدة الزمنية الإجمالية للمسار من عدة أشهر إلى شهرين فقط، حيث تم تصميم منصة إلكترونية خاصة بإيداع وتتبع مال طلبات الحصول على هذه الرخصة، وكذا الحصول عليها موقعة إلكترونيا





محاور العرض

قطاع ترحيل الخدمات
المنظومات وريادة الأعمال الرقمية
تبسيط المساطر المتعلقة بالاستثمار
المواهب الرقمية

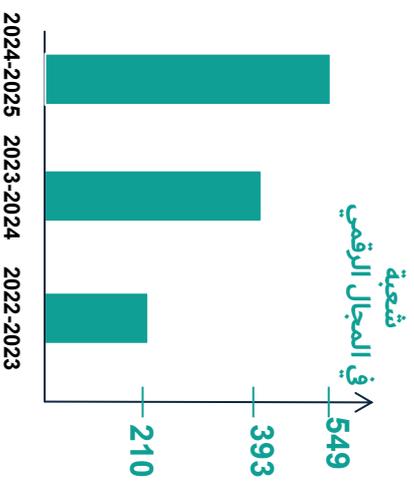
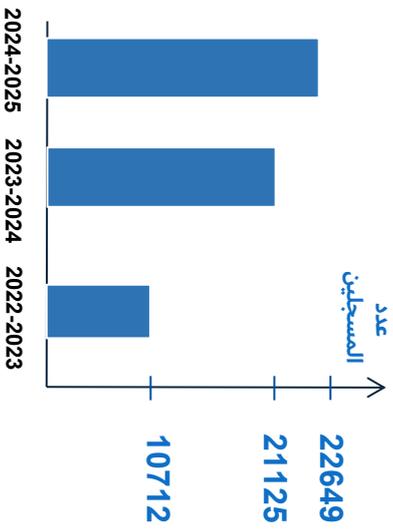




المواهب الرقمية



الابتعاث الرقمي



التكوين الأساسي

- أطلقت الوزارة بشراكة مع وزارة التعليم العالي والبحث العلمي والابتكار ووزارة الاقتصاد والمالية، برنامجًا وطنيًا لتعزيز الكفاءات الرقمية بحلول عام 2027
- تم اعتماد 416 برنامجًا تكوينيًا رقميًا جديدًا في 12 جامعة في جميع جهات المغرب في الموسم الجامعي 2024 - 2025، يهم مجالات متنوعة مثل البرمجة والتكاهن الاصطناعي والبيانات الضخمة والأمن السيبراني...

يهدف هذا البرنامج إلى:

- زيادة عدد الخريجين من 8000 خريج سنويًا إلى 22500 خريج سنويًا بحلول عام 2027
- تكيف التكوين الأساسي المعروض لتلبية احتياجات سوق العمل



المواهب الرقمية

تطوير المهارات وإعادة تأهيلها



الانتقال الرقمي

توسيع نطاق مدارس البرمجة

برنامج « JobIntech »

تعمل الوزارة على برنامج إنشاء مدارس البرمجة في مختلف جهات المملكة كطريقة تعليم مبتكرة، بهدف تحسين آفاق توظيف الشباب في المجال الرقمي. وقد تم في هذا الصدد افتتاح :

في عام 2023، أطلقت الوزارة بتعاون مع صندوق الإبداع والتدبير ومؤسسة Maroc Numeric Cluster برنامج **JobIntech** **المرحلة التجريبية** : تم تنفيذ المرحلة التجريبية الأولى من شتنبر 2023 إلى غشت 2024، والتي مكنت من:

نتيجة المرحلة التجريبية :

- مدرسة أحمد الحنصالي الرقمية في جهة بني ملال - خنيفرة (مدينة بني ملال)



85% من المتعلمين تتراوح أعمارهم بين 19 و 27 عاما



1000 متعلم



36% من المتعلمين هم من النساء



63% من المتعلمين يتلقون تدريباً لتحسين المهارات

- وقد تم التوقيع على اتفاقية جديدة لإنشاء مدرسة 'يوكود' للبرمجة في جهة فاس-مكناس (مدينة فاس) ومن المرتقب ان تفتح أبوابها في شهر شتنبر 2025

مرحلة التوسيع والتعميم : في ماي 2024، تم توقيع اتفاقية لإطلاق مرحلة توسيع وتعميم البرنامج على صعيد 12 جهة.

26



المواهب الرقمية



الانتقال الرقمي

تمكن الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين 8 و18 سنة من اكتساب المهارات الرقمية وفهم أساسيات الذكاء الاصطناعي، من خلال أدوات تعليمية مبتكرة وورشات تفاعلية

- البرنامج الوطني للتدريب في مجال التكنولوجيا الرقمية و الذكاء الاصطناعي لفائدة مواهب الجامعة الملكية المغربية لكرة القدم
- البرنامج الوطني لتكوين الشباب في مجال التكنولوجيا الرقمية والذكاء الاصطناعي على مستوى دور الشباب

مرحلة التعميم



المرحلة التجريبية

تدريب المواهب الشابة بالجامعة الملكية المغربية لكرة القدم على المهارات الرقمية وأساسيات الذكاء الاصطناعي

200.000

مستفيد



تكوين المدربين المحليين

دار شباب

675

في الوسط الحضري

391

في المناطق القروية

284



إطلاق البرنامج

12 في

دار شباب (1 بكل جهة)

27



المواهب الرقمية



الابتعاث الرقمي

معاهد JAZARI

Joint Advancement Zone for Artificial intelligence, scientific Research and Innovation



Joint Advancement

تعزيز التعاون بين الباحثين والمهندسين والمبتكرين



Artificial Intelligence

تطوير حلول ذكية للصناعة والمجتمع



Scientific Research

تعزيز البحث الموجه لدعم انشاء "made صناعة" صنع في المغرب" in Morocco.



Innovation

تحفيز الإبداع في المشاريع التكنولوجية المبتكرة



Research professors

تحويل الأبحاث إلى حلول قابلة للتسويق



Startups and Tech SMEs

إعداد النماذج الأولية للحلول التكنولوجية المتقدمة



Industrials

اختيار وتحويل الابتكارات التقنية



Non-tech MSMEs

حلول منخفضة التكلفة وسهلة التطبيق

خدمات مخصصة في التوجيه والخبرة والدعم المرتبط بالبحث التشاركي والتعاوني



المواهب الرقمية



الابتعاث الرقمي



الطموح الرئيسي - JAZARI
تحويل البحث إلى ابتكار وشركات ناشئة وحلول تقنية
لدعم الاقتصاد والتوظيف في المغرب

تم التوقيع على مذكرة تفاهم تهدف إلى إنشاء معهد **معهد الجزري الأول** في جهة كلميم واد نون، بهدف إلى تعزيز البحث التطبيقي والابتكار التكنولوجي والاستجابة للتحديات الاقتصادية والاجتماعية الخاصة بالجهة، مع مراعاة خصوصياتها، وخاصة قضايا المناخ والموارد الطبيعية والتنمية الجهوية

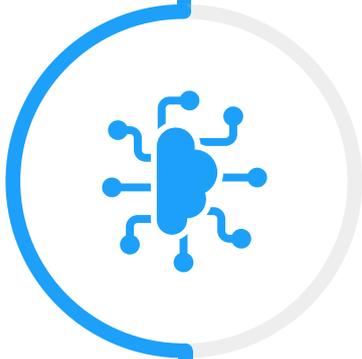
- روابط مستدامة بين البحث والابتكار / ريادة الأعمال الرقمية
- تقريب الباحثين من السوق: موازنة البحث مع الاحتياجات الفعلية
- روابط الجامعة - المؤسسة: من التصور إلى الابتكار الاقتصادي
- تنفيذ البحوث: تحويلها إلى شركات ناشئة أو استغلالها من قبل الشركات التكنولوجية
- التأثير الوطني: النمو الاقتصادي، خلق فرص العمل، تموضع المغرب على الساحة الدولية



محاور العرض



الوظيفة العمومية



الانتقال الرقمي



الإطار القانوني



الوظيفة العمومية

الإطار القانوني

❖ الفصل 31 من الدستور :

تعمل الدولة والمؤسسات العمومية والجماعات الترابية، على تعبئة كل الوسائل المتاحة، لتيسير أسباب استفادة المواطنين والمواطنات، على قدم المساواة من الحق في ولوج الوظائف العمومية حسب الاستحقاق

❖ الفصل 22 من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية :

يجب أن يتم التوظيف في المناصب العمومية وفق مساطر تضمن المساواة بين جميع المترشحين لولوج نفس المنصب، ولاسيما حسب مسطرة المباراة

آلية التوظيف بالقطاع العام : المباراة

❖ تضمن المرسوم رقم 2.11.621 بشأن تحديد كفايات تنظيم مباريات التوظيف في المناصب العمومية أحكاما ترمي إلى تعزيز الشفافية والاستحقاق والطابع المهني للمباريات



بوابة التشغيل العمومي



الوظيفة العمومية

تشغيل الخبراء

الإعلان عن فتح باب الترشح لتشغيل الخبراء عن طريق التعاقد

مباريات التوظيف

الإعلان عن مباريات التوظيف في الإدارات العمومية والجماعات الترابية والمؤسسات والمقاولات العمومية

الترشيح لشغل مناصب المسؤولية

الإعلان عن فتح باب الترشح لشغل المناصب الشاغرة لرؤساء الأقسام والمصالح

الترشيح لشغل المناصب العليا

الإعلان عن فتح باب الترشح لشغل المناصب العليا على الموقع بما يكرس الشفافية والمساواة في ولوج المناصب العليا انسجاماً مع ما تفرزه المبادئ الكبرى للحكامة الجيدة

- تعد هذه البوابة مرجعا أساسيا بكونها مشتركة بين جميع الإدارات العمومية والجماعات الترابية والمؤسسات والمقاولات العمومية.
- وتوفر هذه البوابة جل المعلومات المتعلقة بمباريات التوظيف في المناصب العمومية وكذا الترشح لمناصب المسؤولية وللمناصب العليا





بوابة التشغيل العمومي - إحصائيات

الوظيفة العمومية



المناصب المفتوحة

2025	2024	2023	2022	2021	عدد المناصب المفتوحة
9084	42405	41782	15950	17609	القطاعات الوزارية
4636	13194	15108	32757	26001	المؤسسات والمقاولات العمومية
727	2193	1057	1227	275	الجماعات الترابية
16778	59816	59970	51956	45906	المجموع

الترشيح الإلكتروني

2025	2024	2023	2022	2021	
247	440	350	209	144	عدد المباريات
195 894	265 513	245 050	145 751	123 802	عدد الترشيحات
793	603	700	697	860	معدل الترشيحات في كل مباراة

34

مذكرة هداية

Royaume du Maroc
 Chef du Gouvernement
 Ministère de la Transition Numérique
 et de la Réforme de l'Administration



المملكة المغربية
 +3052 22 33 33
 رئيس الحكومة
 +3052 22 33 33
 وزارة الانتقال الرقمي وإصلاح الإدارة
 +3052 22 33 33

وزارة الانتقال الرقمي وإصلاح الإدارة

الأربعاء 4 يونيو 2025 - الرباط

بعض الأسئلة قصد المناقشة

هذا اللقاء - المقابلة - هو أداة من أدوات تقييم السياسة العمومية على غرار أدوات أخرى كالأستبيان وتحليل النتائج وغيرها، بحيث يهدف إلى تجميع العمليات الموضوعية التي تسمح للبرلمان بإصدار أحكام حول فعاليتها ومدى تحقيق أهداف الخطط والاستراتيجيات الوطنية المتخذة في مجال الاستثمار والتشغيل وإبراز نقاط الضوء ونقط الضعف انطلاقاً من الأسئلة التالية:

أولاً - أسئلة حول الرؤية الاستراتيجية والمؤسسية:

الجواب	السؤال
تفعيلا للتوجهات الملكية السامية الواردة في خطابات جلالة الملك محمد السادس نصره الله في مناسبات عديدة؛ وفي إطار إجراء مضامين النموذج التنموي الجديد كمرجعية جديدة للتنمية تتضمن التوجهات والمبادئ والتزامات الفاعلين، التزمت الحكومة في المحور الثالث من برنامجها بتعزيز حكمة التدبير العمومي وتكريس فعالية الإدارة وجعلها في خدمة المرتفق، عبر تقريب وتحديث الجهاز الإداري، وفي هذا الإطار، عملت الوزارة على تنزيل مجموعة من الأوراش من أهمها:	(1) ما هو الإطار الاستراتيجي الذي يؤثر تدخل وزارة الانتقال الرقمي وإصلاح الإدارة في مجال الإصلاح الإداري في علاقته مع الاستثمار والتشغيل؟ وكيف ينسجم مع مقتضيات النموذج التنموي الجديد؟

<ul style="list-style-type: none"> • إعداد استراتيجية وطنية للتحول الرقمي في أفق 2030، مبنية على محورين، هم الأول تجويد الخدمات العمومية بينما يتعلق الثاني ببت ديمامية في الاقتصاد الرقمي، مع تحديد مجموعة من الشروط المسبقة لتنزيلها من بينها تعزيز الإطار القانوني، والتحديث السريع للبنية التحتية في كل المجالات الترابية بمواصفات عالية، واعتماد مؤشرات الحكامة ونجاعة الأداء، دون إغفال تكوين الموارد البشرية المؤهلة في هذا المجال. • العمل على دعم ومواكبة مشاريع الإدارة الرقمية على أساس منهجية موحدة تُركز على المرتفق، مثل مشروع تعميم الحماية الاجتماعية، والمنصة الرقمية الخاصة بتبادل البيانات (Plateforme d'interopérabilité) • تطبيق مقتضيات القانون رقم 55.19 المتعلق بتبسيط المساطر والإجراءات الإدارية، عبر مواكبة الإجراءات العمومية وتقديم الدعم والاستشارة لها في تفعيل هذا القانون، وتبسيط مجموعة من القرارات الإدارية المتعلقة بالاستثمار. • مواصلة تفعيل ميثاق الائتمركز الإداري كمدخل أساسي لتأهيل الجهوية المتقدمة وتحسين فعالية اتخاذ القرار على المستوى الترابي. 	<p>2) ما هي الرؤية الاستراتيجية للوزارة لتعزيز التحول الرقمي وتوظيفه كرافعة أساسية لتحفيز الاستثمار الوطني والدولي وخلق فرص التشغيل المستدام؟</p>
<p>يعتبر قطاعي ترحيل الخدمات والمقاولات الناشئة، أساسيين لخلق فرص التشغيل في مجال الرقمنة.</p> <p>فيما يخص قطاع ترحيل الخدمات:</p> <p>سجل هذا القطاع سنة 2023 رقما غير مسبوق على مستوى عائدات التصدير بلغ 17,9 مليار درهم. كما تم في النصف الأول من سنة 2024 تسجيل 8.8 مليار درهم بنسبة نمو 17٪ مقارنة</p>	

بنفس الفترة من سنة 2022، إلى جانب خلق 141 ألف منصب شغل سنة 2023 بزيادة 11 ألف منصب مقارنة مع سنة 2022.

كما تم تسجيل رقم معاملات غير مسبوق في صادرات ترحيل الخدمات والحلول الرقمية بلغ 26.219 مليار درهم برسم سنة 2024. هذا الإنجاز يتجاوز الهدف المرطبي المحدد في إطار الاستراتيجية بحلول 2026، والذي تم تحديده في 25 مليار درهم، وأزيد من إلى 148500 ألف وظيفة مباشرة مستقرة في القطاع إلى حدود سنة 2024، مما يعزز مساهمة القطاع في الحد من البطالة وتعزيز الإدماج المهني في الاقتصاد الرقمي؛

وفيما يتعلق بمعالجة وتصرفية الملفات المتعلقة بالنداير التحفيزية لقطاع ترحيل الخدمات، قامت اللجنة التقنية لترحيل الخدمات (CTO)، ما بين سنة 2023 و 2025، بدراسة 313 ملفا بمبلغ 851 مليون درهم والمصادقة على 236 ملف بمبلغ 651 مليون درهم.

وقد تميز مجال الاستثمار وخلق فرص الشغل في قطاع ترحيل الخدمات خلال الفترة 2022-2025 باتخاذ مجموعة من الإجراءات نذكر منها:

- توقيع 34 مذكرة تفاهم واتفاقية استثمارية مع شركات عالمية مرموقة، باستثمارات تفوق 2.5 مليار درهم، وخلق أكثر من 22550 فرصة عمل مباشرة في مختلف جهات المملكة، ونذكر من بين هذه الشركات ما يلي:

- بتاريخ 29 أبريل 2024 بالرباط، تم التوقيع على مذكرة تفاهم بين كل من وزارة الانتقال الرقمي وإصلاح الإدارة، ووزارة الاستثمار والتقنية وتقييم السياسات العمومية، ومجموعة أوربية رائدة في خدمات التكنولوجيا الرقمية، تقضي بإحداث 1500 منصب شغل ذي

- قيمة مضافة عليا في المجال الرقمي بحلول سنة 2027 وتستهدف مذكرة التفاهم هذه، التي تأتي في إطار توسيع أنشطة هذه المجموعة بالمغرب، الكفاءات المغربية في المجال الرقمي.
- كما تم توقيع 3 مذكرات تفاهم مع 3 شركات كبرى يومه الثلاثاء 15 أبريل 2025 على هامش النسخة الثالثة من معرض «GITEX AFRICA» وتعلق الأمر بما يلي :
 - مذكرة تفاهم مع وزارة الانتقال الرقمي واصلاح الإدارة، وزارة الاستثمار والتقائية وتقييم السياسات العمومية وشركة عالمية، تتعلق بإحداث مركز للمهارات مخصص للاستشارات وترحيل الخدمات بجهة الدار البيضاء-سطات وبموجب مذكرة التفاهم هذه سيتم خلق 150 فرصة عمل مباشرة بحلول سنة 2029.
 - مذكرة تفاهم مع وزارة الانتقال الرقمي واصلاح الإدارة، وزارة الاستثمار والتقائية وتقييم السياسات العمومية، وشركة دولية، تهدف إلى دعم توسيع أنشطة مركز الخدمات المشتركة التابع لها والذي يقع مقره في جهة الدار البيضاء-سطات، ومن المتوقع أن يخلق هذا التوسع 700 فرصة عمل مباشرة بحلول سنة 2029.
 - مذكرة تفاهم مع وزارة الانتقال الرقمي واصلاح الإدارة، وزارة الاستثمار والتقائية وتقييم السياسات العمومية وشركة مغربية، التي تنص على إحداث مركز خدمات متعدد التخصصات في وجدة بجهة الشرق. وهو المركز المتخصص في ترحيل الخدمات ويهدف إلى خلق 200 فرصة عمل مباشرة بحلول سنة 2028، والمساهمة بشكل فعال في الانتعاش الاقتصادي للجهة .

• بالإضافة إلى توقيع 3 اتفاقيات شراكة مع 3 فاعلين دوليين، والتي ستعمل على توفير 1670 منصب شغل مباشر على الصعيد الوطني واستثمار مبلغ إجمالي قدره 1 مليار درهم، ومن بين هذه الاتفاقيات نذكر:

- بتاريخ 7 يوليو 2022 وقعت وزارة الانتقال الرقمي وإصلاح الإدارة اتفاقية شراكة مع مجموعة دولية من أجل إنشاء مركز هندسة هدف إلى دعم ومواكبة شركات تصنيع السيارات وموردي المعدات في تنفيذ أنشطة البحث والتطوير والابتكار، لخلق 500 منصب شغل ذي قيمة مضافة عليها للكفاءات المغربية.

- بتاريخ 9 ماي 2024 وقعت وزارة الانتقال الرقمي وإصلاح الإدارة بسان فرانسيسكو، بالولايات المتحدة الأمريكية، اتفاقية شراكة مع مجموعة رائدة عالميا في تكنولوجيا المعلومات لإطلاق مركز للبحث والتطوير يعد الأول من نوعه في إفريقيا لخلق 1000 منصب شغل ذي قيمة مضافة عليها للكفاءات المغربية .

وتأتي اتفاقية الشراكة هذه، انسجاما مع الرؤية الملكية السامية لصاحب الجلالة الملك محمد السادس حفظه الله، والذي دعا جلالاته إلى تشجيع الشباب المغربي في مجال الابتكار وتقوية مكانة بلادنا كوجهة للاستثمار المنتج.

من جهة أخرى، تم منح 72 شهادة الأهلية في إطار نظام دعم التكوين والذي يهدف إلى دعم وتشجيع الشركات على تطوير مهارات وكفاءات مستخدميها وتنمية قدراتهم التقنية والعرضانية بما فيها المهارات الحياتية والخفيفة.

وفي إطار تبسيط ورقمنة عرض الدولة الخاص بقطاع ترحيل الخدمات، تقوم الوزارة حالياً بإرساء منصة رقمية مخصصة لتبسيط ورقمنة مساطر تدبير طلبات الاستفادة من التدابير التحفيزية في

إطار عرض ترحيل الخدمات بالمغرب، والتي من المقرر إطلاق نسختها الأولى قريبا، مع اعتماد مقارنة مرنة في تطويرها.

وتهدف الوزارة من خلال هذا المشروع، إلى تيسير عملية استفادة المستثمرين من التحفيزات وتحسين الأداء في معالجة هذه الطلبات.

وفي إطار الشفافية التي تعتمدها الوزارة لفائدة مرتفقي الخدمات العمومية، يسعى المشروع إلى تسهيل الوصول إلى المعلومات المتعلقة بعرض المغرب لقطاع ترحيل الخدمات، إذ سيتيح للمستثمرين الولوج السلس إلى المعلومات بالإضافة إلى التعرف بالمغرب كوجهة تنافسية مهمة في هذا المجال.

أما على مستوى قطاع المقاولات الناشئة:

فالوزارة تعمل على إرساء منظومة (Ecosystème) وطنية للشركات المغربية الرقمية الناشئة، من خلال وضع تدابير محددة لدعم أحداثها ونموها وضمان إشباعها الدولي، مما ينعكس إيجابيا على خلق المزيد من فرص الشغل في مجال الرقمنة.

وعلى هذا الأساس، تحرص الحكومة على تطوير الاقتصاد الرقمي من خلال احتضان ومواكبة المقاولات الناشئة، وتشجيع القطاعين العام والخاص على اعتماد التحول الرقمي، وتطوير التواصل حول ريادة الأعمال والتجارب الناجحة، بهدف تعزيز منظومة المقاولات الناشئة المبتكرة على الصعيد الجهوي والدولي. حيث قامت الوزارة ب:

- تفعيل العرض الوطني لمواكبة ودعم الشركات الناشئة ("STARTUP VENTURE VB BUILDING): من خلال التوقيع على اتفاقية شراكة مع صندوق الإيداع والتدبير ومؤسسة "تمويلكم"، من أجل دعم ومواكبة الشركات الناشئة.

وتدعم هذه الاتفاقية إلى انتقاء فاعلين وطنيين ودوليين في مجال تطوير الأعمال (حاضنات ومسروعات) من أجل تطوير برامج ذات جودة عالية تتكيف مع السوق المغربية، بهدف مواكبة وتأطير الشركات الناشئة وتوزيع الدعم المخصص لها. وسيساهم هذا العرض وبشكل فعال في تحقيق أحد الأهداف الأساسية التي تضمنتها الاستراتيجية، وهي إحداث 1000 مقولة ناشئة بحلول سنة 2026.

وفي هذا السياق، تم إطلاق طلب إبداء الاهتمام يوم 9 أكتوبر 2024 لاختيار الفاعلين المعنيين، حيث تم تلقي 32 ملف ترشيح، واختتمت الوزارة عملية التقييم النهائي للمرشحين وتم إشعار الفاعلين المنتقنين على إثر هذه العملية. وتكسب الوزارة حالياً على إعداد مرحلة التعاقد وذلك بشراكة مع الأطراف الموقعة.

- تفعيل عرض رأس المال المجازف / المخاطر ("VC" VENTURE CAPITAL): من خلال التوقيع على مذكرة تفاهم مع كل من صندوق محمد السادس للاستثمار وصندوق الأيداع والتدبير، تم إطلاق آليات مبتكرة لصناديق تمويل الشركات الناشئة، حيث تم إطلاق طلب إبداء الاهتمام لانتقاء شركات التدبير الهادفة لإحداث وتدبير الصناديق المخصصة للشركات الناشئة، والذي لقي بدوره تجاوباً واهتماماً كبيرين على المستويين الوطني والدولي، حيث تم في المجموع إيداع 47 ملف ترشح، 12 منها من قبل مقدمي العروض المحليين، و33 من قبل مقدمي العروض الدوليين و2 من قبل الائتلافات المختلطة.

وبعد إتمام مرحلة التقييم النهائي للعروض المقدمة وأشعار الفاعلين المنفقين، تعمل الوزارة حالياً بجمعية شركائها المؤسساتيين على مرحلة التفاوض بخصوص شروط العروض المقترحة، بهدف التوصل إلى صياغة الوثائق القانونية ذات الصلة.

- وفي إطار مقاربة شاملة، تمت صياغة خطة عمل جديدة ستمكن مجموعات "التيكنوبارك"، المتواجدة حالياً بخمس (5) مدن مغربية: الدار البيضاء، الرباط، طنجة، أكادير والصويرة، من تجويد برامج المواكبة للشركات الناشئة، لا من حيث الكيف ولا من حيث التغطية الجغرافية من خلال ما يلي:
- تعزيز القدرة على مواكبة الشركات الناشئة من أجل تسهيل ولوج الشركات الناشئة للتمويلات والأسواق الوطنية والدولية وتطوير المنتج والابتكار؛
- توسيع التغطية الجغرافية للتيكنوبارك من أربع (4) جهات حالياً إلى سبع (7) جهات في مرحلة أولى في أفق سنة 2026، وذلك في إطار تقريب مواكبة الابتكار في مختلف جهات المملكة.
- وفي ذات السياق، تم التوقيع على اتفاقية مع الشركة المغربية لتكنولوجيا المعلومات "تكنوبارك"، تتعلق بتنفيذ برامج المواكبة للشركات الناشئة، وذلك عبر وضع أربعة (4) برامج دعم تتراوح مدتها ما بين 6 و 12 شهراً، وتشمل جميع مراحل دورة حياة الشركات الناشئة (ما قبل الحضانه، الحضانه، التطوير والتسريع)، بهدف تحقيق استفادة 1360 مستفيداً بحلول سنة 2026، موزعين على سبع (7) جهات بالمملكة.
- إطلاق "مبادرة المغرب 200"، تهدف إلى دعم وتشجيع الشركات المغربية الناشئة من خلال المشاركة في فعالية النسخة الثالثة من معرض "جيتكس إفريقيا-المغرب"، حيث تكفلت الوزارة ب 95% من مصاريف مشاركة 200 شركة ناشئة مغربية.

وقد دأبت الوزارة على هذه المبادرة خلال معارض جيتكس إفريقيا، بعدما استفادت 100 شركة من هذا الدعم في النسخة الأولى، و200 في النسخة الثانية.

- التوقيع على مذكرة تفاهم مع وزارة التعليم العالي والبحث العلمي والابتكار ومجلس جهة كلميم واد نون، بهدف إنشاء معهد الجزري الأول بهذه الجهة، والذي تتمثل مهمته في تحويل نتائج البحث العلمي إلى حلول ملموسة يمكن استخدامها من قبل الشركات الناشئة والمقاولات الصغرى والمتوسطة وكبريات شركات التكنولوجيا.
- دعم مشاركة 25 مقابلة ناشئة مغربية في المعرض الدولي للإبتكار التكنولوجي الذي عقد بباريس على مدار 4 أيام (11-14 يونيو 2025)، حيث وفرت الوزارة فضاءات خاصة ضمن رواقها لهذه المقاولات الشيء الذي مكناها من عرض ابتكاراتها وحلولها الرقمية والتفاعل مع المعارضين والزوار وكذا استكشاف آفاق الشراكة والتعاون مع فاعلي المنظومات الرقمية الدولية من مستثمرين وموأكبين.

كما وضعت الوزارة رهن إشارة 15 مقابلة تكنولوجية فضاء رواق المغرب لعرض حلولها وخدماتها الرقمية في إطار شراكة مع الفيدرالية المغربية للتكنولوجيا والمعلومات والاتصالات وترحيل الخدمات (APEBI).

- كما قامت الوزارة، من خلال وكالة التنمية الرقمية، على تطوير المنصة Startuphubmaroc، والتي تهدف إلى الجمع بين الفاعلين في منظومة المقاولات الناشئة في التكنولوجيا في المغرب، لرفع رؤيتهم وتسهيل وصولهم إلى التدابير وآليات الدعم التي توفرها المؤسسات العمومية والجهات الفاعلة والجمعيات الخاصة (254 شركة ناشئة

حتى الآن و36 حامل مبادرة على مستوى المنصة و243 مبادرة داعم وأكثر من 57 من الموجهين).

- وفي إطار مواكبة منظومة الابتكار الوطنية، تعمل الوزارة حاليا على إعداد مشروع قانون المقاولاة الناشئة (startup Act) الذي يندرج في إطار تنفيذ الاستراتيجية الوطنية "المغرب الرقمي 2030"، وهدف إلى إرساء منظومة قانونية متكاملة ومحفزة، تكون بمثابة دعامة لتطوير الشركات الناشئة ودعم الاقتصاد الرقمي بالملكة.

التكوين في المجال الرقمي

ولمواكبة توجه الحكومة في خلق فرص الشغل، يتم العمل على توفير المواهب الرقمية من حيث العدد والمهارات استجابة لحاجيات سوق الشغل، عبر مستويين:

أ) التكوين الأساسي

- إطلاق برنامج وطني لتعزيز الكفاءات الرقمية، بهدف إلى زيادة عدد الخريجين من 8.000 إلى 22.500 خريج سنوياً بحلول 2027 من خلال تكثيف واعتماد برامج تكوينية جديدة في مجال الرقمنة على مستوى 12 جامعة بمختلف جهات المملكة، وذلك بهدف الرفع من عدد الخريجين في هذا المجال.
- إنشاء مركز الابتكار في الأمن السيبراني (CIC)، بهدف إلى تنسيق وتحفيز البحث والتطوير والابتكار على المستوى الوطني في هذا المجال، وذلك بالتعاون مع الفاعلين الأكاديميين والفاعلين العموميين والخواص، مع تشجيع زيادة الأعمال وبروز شركات ناشئة متخصصة في هذا المجال.

- المساهمة في برنامج "طلبة الدكتوراه المكونين" Doctorants-Moniteurs»، الذي يروم تعزيز عدد طلبة الدكتوراه المتخصصين في الرقميات داخل هياكل البحث بالجامعات العمومية المغربية. حيث تساهم الوزارة في دعم هذا البرنامج بتغطية ما مجموعه 550 منحة دراسية لطلبة الدكتوراه في المجال الرقمي بحلول سنة 2027. كما تهدف هذه المبادرة إلى توجيه البحث العلمي نحو المواضيع الرقمية ذات الأولوية الوطنية، من أجل تسريع عملية التحول الرقمي وإعداد باحثين يساهمون بفعالية في هذا المسار.

ب) تطوير المهارات وإعادة التأهيل (Upskilling & Reskilling)

- إطلاق برنامج «Job In Tech»، الذي يقدم تكوينات لفائدة متعلمين من تخصصات متنوعة، من خلال دورات تأهيلية في مجالات رقمية مثل تطوير البرمجيات، وتحليل البيانات، والذكاء الاصطناعي، وغيرها. ويهدف هذا البرنامج تطوير الكفاءات وإعداد جيل من المواهب الجاهزة للعمل، بالإضافة إلى تمكين الشباب من رفع قابليتهم للتشغيل عبر تكوينات مبتكرة وشاملة. وقد تم تنفيذ النسخة التجريبية منه في الموسم 23-24، والتي مكنت من تدريب 1000 شاب، ويتم حالياً التعاقد مع 45 فاعلاً في التكوين بعد انتقائهم إثر طلب إبداء الاهتمام الذي تم إطلاقه لتعميم هذا البرنامج على مختلف جهات المملكة. كما يتم في الوقت ذاته إنجاز دراسة حول احتياجات الجهات من الكفاءات الرقمية، بهدف مواهمة العرض التكويني مع خصوصيات كل منطقة والاستجابة لمتطلبات سوق العمل بشكل أدق، في أفق تعميم البرنامج ليشمل 15000 مستفيداً.

<ul style="list-style-type: none"> • مؤهلة أحداث مدارس البرمجة في مختلف جهات المملكة بغية تكوين جيل جديد من الكفاءات الرقمية، وتوسيع العرض التكويني في هذا المجال، وتعزيز فرص الشغل في القطاع الرقمي والتكنولوجيات الحديثة. 	
<ul style="list-style-type: none"> • من أجل ضمان وتعزيز الشفافية والحكامة الجيدة في تقديم الخدمات الرقمية، بما يضمن ثقة المستثمرين والمواطنين على حد سواء عملت الوزارة على اتخاذ مجموعة من التدابير أهمها: • اعتماد منظومة موحدة لتلقي ملاحظات المرتفقين واقتراحاتهم وشكاياتهم وتتبعها ومعالجتها لتعزيز قيم النزاهة والعمل على إصلاح الإدارة وترسيخ الحكامة الجيدة، من خلال إصدار مرسوم في هذا الشأن وكذا إطلاق البوابة الوطنية للشكايات chikaya.ma؛ • الرفع من عدد الخدمات الإدارية الموضوعة على الخط، حيث أصبحت الإدارة توفر أزيد من 600 خدمة رقمية موجهة للمواطن والمقولة؛ • اعتماد القانون 31.13 المتعلق بالحق في الحصول على المعلومات، وإطلاق البوابة الإلكترونية للحصول على المعلومات "chafafiya.ma"، كآلية موازية لتلقي ومعالجة والرد على الطلبات، حيث تتيح هذه البوابة لطلاب المعلومات إمكانية تتبع طلبه منذ مرحلة الإيداع إلى غاية توصله بالرد النهائي، مع التوصل في كل مرحلة بإشعار بشأن وضعية معالجة الطلب. • العمل على إعادة تصميم بوابة "إدارتي" لتصبح منصة رقمية موحدة وسهلة الولوج، ويتم حالياً الاشتغال على مُلاءمة جميع هذه الخدمات مع الإطار القانوني والتنظيمي المتعلق بحماية المعطيات الشخصية، وكذا مع معايير حماية أمن نظم المعلومات. 	<p>3) ما هي الآليات المعتمدة لدى وزارتك لتعزيز الشفافية والحكامة الجيدة في تقديم الخدمات الرقمية، بما يضمن ثقة المستثمرين والمواطنين على حد سواء؟</p>

<p>وهدف تيسير عملية تلقي طلبات الحصول على المعلومات ومعالجتها والرد عليها طبقا لمقتضيات القانون المتعلق بالحقوق في الحصول على المعلومات، تم تطوير وإطلاق بوابة إلكترونية للحصول على المعلومات www.chafafiya.ma بتاريخ 13 مارس 2020.</p> <p>كما تم تطوير بوابة data.gov.ma التي تعرض عددا من البيانات التي تنتجها وتوفرها الإدارات والمؤسسات العمومية والجمعاعات الترابية.</p>	
<p>عملت الوزارة على إعداد استراتيجية الانتقال الرقمي وفق مقاربة تشاركية وعلى نطاق واسع شملت مختلف الشركاء الأساسيين للمجتمع المدني القطاع العام والخاص والاتحادات المهنية، حيث عقدت لقاءات جهوية للإنصات والتشاور حول الاستراتيجية الوطنية "المغرب الرقمي 2030" التي حظيت بالمباركة الملوية السامية، وتم إطلاقها يوم 25 شتنبر 2024، حيث تهدف إلى رقمنة الخدمات العمومية وبت دينامية في الاقتصاد الرقمي.</p>	<p>5) كيف تضمن الوزارة التنسيق المؤسساتي مع باقي القطاعات الوزارية والبيئات الجهوية والقطاع الخاص فيما يتعلق بتنزيل الانتقال الرقمي؟</p>
<p>في إطار رؤيتها الاستراتيجية لتسريع التحول الرقمي، أطلقت الوزارة برنامج "المغرب الرقمي 2030"، الذي يشكل رافعة أساسية لتعزيز الاقتصاد الرقمي وخلق فرص التشغيل وجذب الاستثمار. ويقوم هذا البرنامج على أربعة محاور رئيسية ذات أثر مباشر على التشغيل والاستثمار. أولاً، تم إطلاق مبادرة ترحيل الخدمات بهدف خلق 270 ألف فرصة شغل في أفق سنة 2030، مع استقطاب استثمارات تتجاوز 40 مليار درهم، مما يعزز تموقع المغرب كوجهة تنافسية في مجال الخدمات الرقمية.</p> <p>ثانياً، يدعم البرنامج ريادة الأعمال الرقمية من خلال تمويل 200 مقالة ناشئة عبر صندوق محمد السادس للاستثمار، مع رفع سقف التمويل إلى مليون درهم لكل مشروع، في خطوة تهدف إلى تحفيز الابتكار وتطوير منظومة الشركات الناشئة.</p>	<p>6) ما هي أبرز برامج الوزارة في مجال توسيع العرض الرقمي وخصوصا البرامج ذات العلاقة بالتشغيل والاستثمار؟</p>

ثالثاً، وفي مجال تنمية الكفاءات، أطلقت برامج تكوين متخصصة مثل "obinTech"، الذي يهدف إلى تأهيل 15 ألف شاب سنوياً لمتطلبات سوق الشغل الرقمي، بالإضافة إلى "الأكاديمية الرقمية" التي استفاد منها إلى اليوم أكثر من 22 ألف مستفيد.

وأخيراً، تم تطوير منصة "مقاولة رقمية" كمبادرة موجهة لمواكبة رقمنة المقاولات الصغيرة والمتوسطة، مع اعتماد مقارنة مجالية عادلة، بهدف تمكين جميع الفاعلين من الاستفادة من فرص الاقتصاد الرقمي.

ثانياً- أسئلة حول تبسيط المساطر الإدارية:

الجواب	السؤال
تعتمد الوزارة مقارنة جديدة في تبسيط ورقمنة المساطر تركز على منطلق "مسار المرتفق" المرتبط بمختلف مراحل حياة المواطن والمقاولة، وتركز على تبسيط المسارات الأكثر طلباً وذات الأثر الأكبر، من خلال تقليص:	7) ما هي أهم الإجراءات المتخذة أو المزمع اتخاذها من قبل وزارتك لتبسيط المساطر الإدارية (بشكل عام) المرتبطة بالاستثمار، وتقليص الأجال الإدارية، والقضاء على العراقيل البيروقراطية التي تعد من أهم معوقات الاستثمار والتشغيل؟
- عدد المراحل المطلوبة لمعالجة الطلبات،	
- عدد الوثائق،	
- آجال اتخاذ القرارات الإدارية،	
- والكلفة المترتبة عن هذه المساطر.	
وفي هذا السياق، حددت الوزارة مجموعة من المسارات ذات الأولوية في مجالات متعددة، منها "الترشيح لامتحان البكالوريا الحرة"، و"تسجيل الأطفال بالمدرسة"، ومسار الحصول على رخصة فتح واستغلال دور الحضانات.	

<p>وبالإضافة إلى ذلك، تعمل الوزارة على دعم ومواكبة مجموعة من القطاعات الوزارية الأخرى في:</p> <ul style="list-style-type: none"> -تبسيط 22 قراراً إدارياً مرتبطاً بالاستثمار ويتعلق الأمر بالقرارات الإدارية التي تتم معالجتها ضمن اللجنة الجهوية الموحدة للاستثمار، مع إدماج هذا التبسيط ضمن المنصة الرقمية CRI-Invest، -تبسيط المسارات المرتبطة بانتهاء الخدمة بسبب الوفاة أو الإحالة على التقاعد، -تبسيط ورقمنة مسار الحصول على دعم الدولة المتعلق بالضريبة على الشركات والضريبة على الدخل بالنسبة للشركات العاملة في مجال ترحيل الخدمات (Offshoring)؛ 	<p>(8) ما هي الخطوات الملموسة التي اتخذتها وزارتكم من أجل تيسير ولوج المستثمرين بشكل خاص إلى الخدمات الإدارية الرقمية وتقليص أجال معالجة طلباتهم الإدارية؟</p>
<p>عملت الوزارة، بتنسيق مع مختلف الشركاء، على تعيين المرسوم رقم 2.24.522 المتعلق بتحديد لائحة القرارات الإدارية اللازمة لإنجاز مشاريع الاستثمار التي لا يتجاوز أجل معالجة الطلبات المتعلقة بها وتسليمها 30 يوماً، وفيهم هذا التحيين 311 قراراً إدارياً، حيث سُجل تطور إيجابي بإضافة 30 قراراً جديداً إلى اللائحة، مما يعكس انخراطاً جدياً وإيجابياً لمختلف الإدارات في تفعيل القانون 55.19.</p> <p>كما اتخذت الوزارة مجموعة من الإجراءات لتيسير ولوج المستثمرين بشكل خاص إلى الخدمات الإدارية الرقمية وتقليص أجال معالجة طلباتهم الإدارية منها:</p> <ul style="list-style-type: none"> -تبسيط 22 قراراً إدارياً مرتبطاً بالاستثمار ويتعلق الأمر بالقرارات الإدارية التي تتم معالجتها ضمن اللجنة الجهوية الموحدة للاستثمار، وإدماج الصيغة المبسطة ضمن المنصة الرقمية CRI-Invest. -تبسيط ورقمنة مسار الحصول على دعم الدولة المتعلق بالضريبة على الشركات والضريبة على الدخل بالنسبة للشركات العاملة في مجال ترحيل الخدمات (Offshoring)؛ -تبسيط ورقمنة مسار الحصول على رخصة فتح واستغلال دور الحضنة. 	

من جهة أخرى تم توقيع اتفاقية شراكة مع وزارة الاستثمار والتقائية وتقييم السياسات العمومية، بهدف تبسيط ورقمنة 15 مساراً ذا أولوية بهم الاستثمار، حيث سيتم مواكبة وزارة الاستثمار من خلال اعتماد التبادل البيئي للمعطيات المتعلقة بـ 11 وثيقة إدارية في إطار 14 قراراً استثمارياً. بالإضافة إلى ذلك تمت إعادة هندسة مختلف الخدمات الرقمية المرتبطة بمسار المستثمر على بوابة "إدارتي"، وقد تم تصنيف هذه الخدمات حسب تسلسل منطقي يغطي مسار المستثمر، انطلاقاً من مرحلة البحث عن فرص الاستثمار، مروراً بتقييم المشروع وتنفيذه، وصولاً إلى مرحلة التسيير والتطوير.

الذي يشكل رافعة لإصلاح الإدارة المغربية وتحسين جودة الخدمات المقدمة للمرتفقين، بهدف تسريع وتيرة الأداء والرفع من فعالية معالجة الطلبات من طرف الإدارة، فضلا عن تعزيز الشفافية والمساواة في الولوج للخدمات العمومية، مما سيكون له بالغ الأثر على الرفع من ثقة المرتفقين في الإدارة عموما والمستثمرين على وجه الخصوص، وذلك بهدف تشجيع الاستثمار وإنعاش المقاولات ودعم تنافسية الاقتصاد الوطني، باعتباره إحدى الآليات الأساسية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية.

تعمل الوزارة على إعادة تصميم بوابة "إدارتي" لتصبح منصة رقمية موحدة وسهلة الولوج، ويتم حالياً الاشتغال على مُلاءمة جميع هذه الخدمات مع الإطار القانوني والتنظيمي المتعلق بحماية المعلومات الشخصية، وكذا مع معايير حماية أمن نظم المعلومات.

10) كيف تواكب وزارتك مسلسل رقمنة الخدمات المقدمة عبر البوابة الوطنية للإدارة (Portail National de l'Administration) لضمان شمولية وفعالية هذه الخدمات لفائدة المستثمرين والمواطنين والمواطنات على حد سواء؟

ثالثا- مسألة حول التقائية السياسات العمومية والعدالة المجالية:

الجواب	السؤال
<p>في سياق تعدد المتدخلين وتنوع البرامج الحكومية، تعتمد الوزارة مقاربة تنسيقية متعددة المستويات لضمان انسجام السياسات العمومية المتعلقة بالاستثمار والتشغيل، وتعزيز تكامل الأدوار بين مختلف الفاعلين.</p> <p>فعلى المستوى الجهوي، يتم تفعيل اللجان الجهوية الموحدة للاستثمار (CRUI) التي تعقد اجتماعات دورية بمشاركة ممثلي كافة القطاعات الحكومية المعنية، بهدف رصد التحديات</p>	<p>11) في ظل تعدد الفاعلين والبرامج الحكومية، كيف تضمن وزارتكم تنسيقا فعالا مع وزارة التشغيل والوزارات المعنية مثل وزارة الصناعة والتجارة ووزارة الاقتصاد والمالية ووزارة الداخلية...)</p>

الميدانية، واقترح حلول مدمجة، وتتولى هذه اللجان كذلك متابعة تنفيذ التزامات الميثاق الوطني للاستثمار على الصعيد الجهوي، مما يضمن نجاعة في التنزيل الترابي للسياسات العمومية. أما على المستوى المركزي، فيتم التنسيق عبر اللجنة الوطنية للاستثمار، برئاسة رئيس الحكومة، باعتبارها فضاءً استراتيجياً لاتخاذ القرارات الكبرى وتوحيد الرؤى، إلى جانب وجود خلايا تنسيقية بين الوزارات تعمل بشكل مستمر على تتبع تقدم المشاريع المشتركة وضمان تفاعل سريع وفعال مع متطلبات الاستثمار والتشغيل.

تم التوقيع على مذكرة تفاهم تهدف إلى إنشاء معهد الجزري الأول في جهة كلميم وادنون، بهدف إلى تعزيز البحث التطبيقي والابتكار التكنولوجي والاستجابة للتحديات الاقتصادية والاجتماعية الخاصة بالجهة، مع مراعاة خصوصياتها، وخاصة قضايا المناخ والموارد الطبيعية والتنمية الجهوية على أن يتم تعميم هذه المعاهد على باقي جهات المملكة.

كما تجدر الإشارة إلى مراكز احتضان ومواكبة المفاوضات الناشئة "التيكنوبارك" technoparks والمتواجدة حالياً بخمس (5) مدن مغربية: الدار البيضاء، الرباط، طنجة، أكادير والصوريرة. وفي إطار مقاربة شاملة، تمت صياغة خطة عمل جديدة ستتمكن مجموعات التيكنوبارك من تجويد برامج المواكبة للشركات الناشئة، لا من حيث الكيف ولا من حيث التغطية الجغرافية، بهدف:

- تعزيز القدرة على مواكبة الشركات الناشئة من أجل تسهيل ولوج الشركات الناشئة للتمويلات والأسواق الوطنية والدولية وتطوير المنتج والابتكار؛
- توسيع التغطية الجغرافية للتكنوبارك من أربع (4) جهات حالياً إلى سبع (7) جهات في مرحلة أولى في أفق سنة 2026، وذلك في إطار تقريب مواكبة الابتكار في مختلف جهات المملكة.

لضمان تكامل السياسات القطاعية بما يخدم الاستثمار والتشغيل؟

12) ما هي التدابير التي تتخذها وزاراتكم لضمان استفادة جميع الجهات والأقاليم، بما في ذلك المناطق القروية والناحية، من مشاريع الرقمنة وتحفيز الاستثمار في هذه المناطق بما يساهم في خلق فرص شغل محلية وتقليص الفوارق المجالية؟

كما تعمل الوزارة على برامج تهم التكوين في المجال الرقمي في أفق تعميمها على مختلف جهات المملكة، وذلك من خلال:

- إطلاق برنامج وطني لتعزيز الكفاءات الرقمية، بهدف إلى زيادة عدد الخريجين من 8.000 إلى 22.500 خريج سنويًا بحلول 2027 من خلال تكثيف واعتماد برامج تكوينية جديدة في مجال الرقمنة على مستوى 12 جامعة بمختلف جهات المملكة وذلك بهدف الرفع من عدد الخريجين في هذا المجال.
- إطلاق برنامج «Job In Tech»، الذي يقدم تكوينات من أجل تطوير الكفاءات وإعداد جيل من المواهب الجاهزة للعمل، بالإضافة إلى تمكين الشباب من رفع قابليتهم للتشغيل عبر تكوينات مبتكرة وشاملة. وقد تم تنفيذ النسخة التجريبية منه في الموسم 23-24، والتي مكنت من تدريب 1000 شاب على مستوى محاور الرباط – الدار البيضاء، ويتم حالياً التعاقد مع ما مجموعه 45 فاعلا في التكوين بعد انتقائهم إثر طلب إيداء الاهتمام الذي تم إطلاقه لتعميم هذا البرنامج على مختلف جهات المملكة. كما يتم في الوقت ذاته إنجاز دراسة حول احتياجات الجهات من الكفاءات الرقمية، بهدف مواهمة العرض التكويني مع خصوصيات كل منطقة والاستجابة لمتطلبات سوق العمل بشكل أدق، في أفق تعميم البرنامج.
- إنشاء مدارس البرمجة في مختلف جهات المملكة كطريقة تعليم مبتكرة، بهدف تحسين آفاق توظيف الشباب في المجال الرقمي. وقد تم في هذا الصدد افتتاح مدرسة أحمد الحنصالي الرقمية في جهة بني ملال - خنيفرة (مدينة بني ملال) ومدرسة للبرمجة في جهة الشرق (مدينة الناظور)، وقد تم التوقيع على اتفاقية جديدة لإنشاء مدرسة للبرمجة في جهة فاس-مكناس (مدينة فاس) ومن المرتقب ان تفتح أبوابها في شهر شتنبر 2025.

<ul style="list-style-type: none"> • توقيع اتفاقية شراكة لإطلاق البرنامج الوطني للتكوين في الرقمنة والذكاء الاصطناعي لفائدة الشباب، بشراكة مع وزارة الشباب والثقافة والتواصل، ووزارة الاقتصاد والمالية، وجامعة محمد السادس متعددة التخصصات التقنية. <p>ويهدف هذا البرنامج إلى تمكين الأبطال المتراوحة أعمارهم بين 8 و18 سنة من الوصول إلى المعارف الرقمية ومفاهيم الذكاء الاصطناعي، عبر محتوى مبسط وتفاعلي. ويرتكز البرنامج على مقارنة تجمع بين التكوين النظري والتطبيق العملي، حيث سيتم إطلاقه في مرحلته التجريبية داخل 12 داراً للشباب موزعة على مختلف جهات المملكة، قبل تعميمه لاحقاً على الصعيد الوطني. <ul style="list-style-type: none"> • توقيع اتفاقية إطار للشراكة بين وزارة الانتقال الرقمي وإصلاح الإدارة، ووزارة الاقتصاد والمالية، والجامعة الملكية المغربية لكرة القدم، وجامعة محمد السادس متعددة التخصصات التقنية، وذلك لتنفيذ البرنامج الوطني للتكوين في الرقمنة والذكاء الاصطناعي لفائدة الشباب التابعين للجامعة الملكية المغربية لكرة القدم. <p>ويستهدف هذا البرنامج الوطني الشباب المتراوحة أعمارهم بين 8 و18 سنة، ويطمح إلى استفادة حوالي 200.000 مستفيد من مختلف هياكل الجامعة بمختلف الجهات، على أن يتم المشروع في تنفيذه عبر مشاريع تجريبية في مراكز التكوين التابعة للجامعة ومراكز التكوين بالأندية، قبل تعميمه على مستوى العصب الجيوبية.</p> <p>وتندرج هذه المبادرات في صلب الدينامية الوطنية نحو مجتمع رقمي أكثر شمولاً، قائم على مبدأ تكافؤ الفرص وتقليص الفجوة الرقمية.</p> </p>	
--	--

تعمل الوزارة على اعتماد مبدأ الإدماج الرقمي ضمن تنزيل الاستراتيجية الوطنية "المغرب الرقمي 2030" وذلك من خلال:

- مشروع إعداد وتنفيذ شبكة لمراكز القرب الرقمية:
- ✓ تعمل وزارة الانتقال الرقمي وإصلاح الإدارة بشراكة مع الجهات المعنية على إعداد وتنفيذ شبكة لمراكز القرب الرقمية عبر إنشاء نقاط ربط رقمية في مختلف جهات المملكة، بهدف مساعدة ومواكبة المواطنين في إجراءاتهم الإدارية غير الورقية والمساعدة في تقليل الفجوتين الرقمية والجغرافية؛

✓ تم إعداد كل من النموذج الاقتصادي والنموذج المستهدف من أجل الشروع في تنفيذ وإعداد ثلاث نقاط ربط على مستوى ثلاث مناطق كمرحلة تجريبية قبل الشروع في تعميم النموذج على المستوى الوطني.

- تنمية الثقافة الرقمية:

✓ توقيع اتفاقية شراكة لإطلاق البرنامج الوطني للتكوين في الرقمنة والذكاء الاصطناعي لفائدة الشباب، بشراكة مع وزارة الشباب والثقافة والتواصل، ووزارة الاقتصاد والمالية، وجامعة محمد السادس متعددة التخصصات التقنية.

ويعهدف هذا البرنامج إلى تمكين الأطفال المتراوح أعمارهم بين 8 و18 سنة من الوصول إلى المعارف الرقمية ومفاهيم الذكاء الاصطناعي، عبر محتوى مبسط وتفاعلي. ويرتكز البرنامج على مقارنة تجمع بين التكوين النظري والتطبيق العملي، حيث سيتم إطلاقه في مرحلته التجريبية داخل 12 داراً للشباب موزعة على مختلف جهات المملكة، قبل تعميمه لاحقاً على الصعيد الوطني.

13) كيف تضمن الوزارة أن يساهم التحول الرقمي في تحقيق الإدماج الاقتصادي للنساء والشباب، بما يعزز المساواة في ولوج فرص الشغل والاستثمار في ظل الأجنحة الوطنية للعدالة الاجتماعية والمجالية؟

<p>حيث يمكن لكل زبون الاستفادة من دعم مالي لكل اشتراك في خدمة الأترنيت عبر هذه الأقمار، على ألا يتجاوز الدعم الممنوح 2.500 درهم عن كل اشتراك، في حدود 4.000 مستفيد في السنة. كما تم إطلاق الشطر الثاني من هذا المخطط بهدف تغطية ما يزيد عن 1.800 منطقة قروية ذات تغطية ضعيفة أو مُعدّمة في أفق 2026.</p> <p>وقد تم جرد هذه المناطق بالتعاون مع السلطات المحلية، والسيدات والسادة البرلمانيين والمُنتخبين المحليين.</p> <p>كما تم فتح خدمة التّجوال الوطني في أكثر من 7300 منطقة تشمل أيضا خدمات الاتصالات من الجيل الرابع.</p>	<p>15) ما هي الإجراءات المعتمدة لضمان ألا يؤدي التحول الرقمي إلى تعميق الفجوة الرقمية بين الفئات الهشة والفئات الأكثر استفادة، خاصة فيما يتعلق بالولوج إلى فرص الشغل الرقمي أو الاستثمارات المبتكرة؟</p>
<p>في إطار مقاربة شاملة، تمت صياغة خطة عمل جديدة يمكن مجتمعات "التيكنوبارك"، المتواجدة حاليا بخمس (5) مدن مغربية: الدار البيضاء، الرباط، طنجة، أكادير والصوريرة، من تجويد برامج المواكبة للشركات الناشئة، لا من حيث الكيف ولا من حيث التغطية الجغرافية من خلال ما يلي:</p> <ul style="list-style-type: none"> - تعزيز القدرة على مواكبة الشركات الناشئة من أجل تسهيل وولوج الشركات الناشئة للتموليلات والأسواق الوطنية والدولية وتطوير المنتج والابتكار؛ - توسيع التغطية الجغرافية للتكنوبارك من أربع (4) جهات حاليا الى سبع (7) جهات في مرحلة أولى في أفق سنة 2026، وذلك في إطار تقريب مواكبة الابتكار في مختلف جهات المملكة. <p>وفي ذات السياق، تم التوقيع على اتفاقية مع الشركة المغربية لتكنولوجيا المعلومات "تكنوبارك"، تتعلق بتنفيذ برامج المواكبة للشركات الناشئة، وذلك عبر وضع أربعة (4) برامج دعم تتراوح مدتها</p>	

<p>ما بين 6 و12 شهرا، وتشمل جميع مراحل دورة حياة الشركات الناشئة (ما قبل الحضانة، الحضانة، التطوير والتسريع)، بهدف تحقيق استفادة 1360 مستفيداً بحلول سنة 2026، موزعين على سبع (7) جهات بالملكة.</p>	
<p>تحرص الوزارة على إيلاء أهمية خاصة للمجالات الرهشة والجهات الأقل دينامية اقتصادياً، من خلال تدخلات ملموسة وآليات تحفيزية تهدف إلى تعزيز جاذبيتها وتحفيز الاستثمار المحلي. وفي هذا الإطار، تم افتتاح "مدرسة أحمد الحنصالي للبرمجة" بمدينة بني ملال ببطاقة استيعابية تصل إلى 50 متدرباً سنوياً، مما يساهم في تكوين كفاءات رقمية محلية وتشجيع شباب المنطقة على الاندماج في الاقتصاد الرقمي. كما تم إطلاق مشروع "تكنوبول الصويرة" لاحتضان ما يقارب 70 شركة ناشئة، ما يمثل خطوة نوعية نحو بناء منظومة ريادة أعمال مبتكرة في جهة واحدة. ولتحقيق العدالة المجالية، تم اعتماد آليات تحفيزية خاصة، من أبرزها تخفيض نسبة الضريبة على الدخل إلى 10% لفائدة المقاولات الناشطة في بعض الجهات المستهدفة، مثل فاس-شور ووجدة-شور، بهدف تعزيز الاستثمار، وتوفير فرص الشغل، وخلق دينامية اقتصادية مستدامة في هذه المناطق.</p> <p>من جهة أخرى، وفي مجال إصلاح الإدارة، فقد اعتمدت بلادنا في دجنبر 2018، الميثاق الوطني للاتمرکز الإداري بموجب المرسوم رقم 2.17.618، الذي حدد القواعد العامة للتنظيم الإداري للمصالح اللاممركزة للدولة، والقواعد المنظمة للعلاقات القائمة بينها وبين ولاية الجهات وعمال العمالات والأقاليم من جهة، وكذا علاقتها بالجماعات الترابية والمؤسسات والمقاولات العمومية على مستوى الجهة أو على مستوى العمالة أو الإقليم من جهة أخرى.</p> <p>ويتعم العمل حالياً على تفعيل مقتضيات المادتين 10 و11 من الميثاق المذكور، وذلك عبر تجميع</p>	<p>16) ما هي حصيلة تدخل الوزارة في الجهات الرهشة أو الأقل دينامية اقتصادياً؟ وهل توجد آليات لتحفيز الإصلاح الإداري بها بشكل خاص؟</p>

المصالح الالامركزية للقطاعات الوزارية في تمثيلات جهوية مشتركة أو قطاعية على المستوى الجهوي، حيث سيتم، في مرحلة أولى، التركيز على المستوى الجهوي، عبر أحداث هذه التمثيلات الجهوية، وسيتم، في مرحلة ثانية، المرور للمستوى الإقليمي، عبر أحداث التمثيلات الإقليمية المشتركة والقطاعية.

وقد تم إعداد خمس مشاريع مراسيم متعلقة بأحداث هذه التمثيلات الجهوية الإدارية، عُرض اثنين منها على المجلس الحكومي المنعقد بتاريخ 19 دجنبر 2024، وسيتم العمل على إنهاء إعداد مشاريع المراسيم الثلاث المتبقية لعرضها على مسطرة المصادقة لدى الأمانة العامة للحكومة. وتهدف هذه المراسيم إلى توفير الشروط التنظيمية المناسبة لتنفيذ سياسات عمومية منسجمة ومتكاملة للدولة على الصعيد الترابي، ومواكبة الجهوية المتقدمة التي جعلت الجهة تحتل مكانة الصدارة باعتبارها الفضاء الترابي الملائم لتحقيق أهداف التنمية، والرفع من مستوى هذه المصالح الالامركزية وتحسين فعالية أدائها، والأرتقاء بجودة الخدمات العمومية التي تقدمها، وترشيد النفقات العمومية من خلال اعتماد مبدأ التعاضد في الوسائل المادية والبشرية وتقاسمها بين مكونات هذه التمثيلات الإدارية المشتركة.

ومن بين الأهداف الرئيسية لهذا الورش، نقل بعض الاختصاصات التقريرية من الإدارات المركزية إلى المستوى الجهوي والإقليمي، مما سيمكن المصالح الالامركزية من منح بعض التراخيص مباشرة على المستوى الترابي، دون الحاجة للرجوع إلى المصالح المركزية، ويساهم في تحسين الخدمات العمومية وتسهيل الإجراءات الإدارية لفائدة المواطنين والمستثمرين.

وفيما يخص تيسير وتشجيع الاستثمار، خصوصاً على المستوى الالامركز، وفي إطار تتبع تنزيل مكونات التصاميم المديرية للاتمركز الإداري، فقد تم إعداد لائحة تشمل القرارات الإدارية اللازمة

أما على صعيد الشركات مع المؤسسات المالية الدولية، فقد تم توقيع اتفاقية تمويل مع البنك الدولي لدعم تنظيم معرض "GITEX Africa"، مما يعكس الثقة الدولية في الدينامية الرقمية التي يشهدها المغرب، ويفتح أفقاً جديدة لترويج الابتكار الرقمي واستقطاب المستثمرين العالميين نحو السوق المغربية

مشروع الشمول الرقمي للمقاولات الصغيرة جداً، الصغرى والمتوسطة DIGITPME:
يهدف إلى تعزيز الشمول الرقمي للمقاولات الصغيرة جداً والصغرى والمتوسطة، من خلال توفير تكوين أساسي مشترك لفائدة 300 مقاول مغربية في أساسيات الرقمنة، موزعة على ثلاثة (3) جهات كمناطق تجريبية لإطلاق هذه المبادرة (مراكش، آسفي، فاس مكناس، الشرق).
وقد تم الإعلان عن دعوة لاستقبال ترشيحات الشركات الصغيرة جداً والصغرى المرشحة للاستفادة من المراكبة، كما تم إطلاق طلب عروض بهدف انتقاء المقاولات المغربية المتوسطة المنتجة للحلول الرقمية، التي ستواكب مسار التحول الرقمي لهذه الشركات.
وسيتم في الأشهر القادمة إطلاق طلب عروض تكميلي من أجل انتقاء منتجين رقميين في مجال التسويق الرقمي.
منصة مقاولة رقمية:
ومن بين الأوراش المدرجة كذلك في إطار تسريع رقمنة الاقتصاد، قامت الوزارة ووكالة التنمية الرقمية بإطلاق منصة "مقاولة رقمية" للمساهمة في تسريع وتيرة التحول الرقمي لدى الشركات الصغيرة والمتوسطة، وذلك من خلال وضع برنامج خاص بالمقاولات يمكن من التشخيص الذاتي عبر الإنترنت لمستوى النضج الرقمي، حيث تتلقى الشركات الصغيرة والمتوسطة، في نهاية التشخيص، التوصيات والمقترحات لتحسين مستوى الرقمنة لديها على عدة مستويات.

19) هل لدى الوزارة خطة لمراكبة المقاولات الناشئة (Startups) والمقاولات الصغيرة والمتوسطة (SMEs) للاستفادة من التحول الرقمي في خلق فرص التشغيل المستدامة؟

وتعتمد هذه المنصة على نموذج مبتكر للتقييم الذاتي، ملائم لخصوصيات النسيج الاقتصادي الوطني، يقيم النضج الرقمي للمقاولات وفقاً لستة جوانب من خلال مسارين للتقييم الذاتي:

- مسار سريع يوفر تحليلاً شاملاً لمستوى النضج الرقمي، ومجموعة من التوصيات العامة،
- مسار كامل يتناسب مع حجم المقاوله وقطاعها الاقتصادي يوفر تحليلاً مدققاً لمستوى النضج الرقمي، ومجموعة من التوصيات مع اقتراحات للخدمات المتاحة.

وقد تم تزويد هذه المنصة ببرامج دعم مشتركة بمعينة مختلف الفاعلين المعنيين، واستفادت إلى حد الآن، أكثر من 680 مقاوله من خدمات هذه المنصة.

تشتغل الوزارة على إعداد مجموعة من النصوص التشريعية والتنظيمية التي تهتم بتبسيط ورقمنة الخدمات بما يساهم في تلبية حاجيات المواطن والمقاوله حيث تم:

- إعداد مشروع قانون بشأن رقمنة الخدمات الإدارية ووضعه في مسطرة المصادقة؛ ويحدد هذا القانون المبادئ والقواعد التي توطن الخدمات الرقمية التي تقدمها الإدارة للمرتفقين والالتزامات ومسؤوليات كل منهما والوثائق الإلكترونية المطلوبة للحصول على الخدمات الرقمية والسجلات المرجعية للمعطيات المتعلقة بها ومسرعات التحول الرقمي.
- إعداد مشروع مرسوم بشأن تعميم الهوية الوطنية الرقمية؛ والذي يحدد تدابير إثبات هوية المرتفقين وقراءة واستخراج بياناتهم التعريفية عند ولوجهم للمنصات الرقمية المخصصة لإيداع طلبات القرارات الإدارية ومعالجتها، وحالياً يتم وضع اللمسات الأخيرة على مشروع هذا المرسوم بهدف عرضه على مسطرة المصادقة
- إعداد مشروع المرسوم المتعلق بالمعطيات العمومية المفتوحة؛

20) هل تعتزم وزارتك تقديم مشاريع قوانين جديدة أو مراجعة بعض النصوص التشريعية لتسهيل رقمنة الإدارة، بما يساهم في تعزيز تنافسية الاقتصاد الوطني وجذب الاستثمارات؟

<p>انسجاماً مع أحكام المادة 10 من الباب الثالث من القانون رقم 31.13 المتعلق بالحق في الحصول على المعلومات، عملت الوزارة على التنسيق مع لجنة الحق في الحصول على المعلومات حول مشروع هذا المرسوم، والذي يحدد مجال تطبيق وقواعد تنظيم ونشر وحكمة المعطيات العمومية المفتوحة. ويتم حالياً وضع للمسات الأخيرة على مشروع المرسوم قبل عرضه على مصالح الأمانة العامة للحكومة قصد الدراسة.</p> <ul style="list-style-type: none"> • إعداد ووضع مجموعة من مشاريع المراسيم التطبيقية للقانون 55.19: ✓ مشروع مرسوم يتعلق بتنظيم التبادل الإلكتروني بين الإدارات للوثائق والمستندات الإدارية إعداد مشروع مرسوم يحدد كيفية تدبير البوابة الوطنية للمساطر والإجراءات الإدارية (المادة 26 من القانون). ✓ مشاريع مراسيم تتعلق بأجال معالجة طلبات الحصول على القرارات الإدارية. 	<p>21) كيف ترى وزارتكم ضرورة تطوير وتأهيل الموارد البشرية بالإدارة العمومية في سياق تسريع التحول الرقمي، لاسيما في ظل متطلبات تبسيط المساطر الإدارية وتشجيع المستثمرين؟</p>
<p>إن التكوين المستمر بالإدارات العمومية مُوطَّر بمقتضيات المرسوم رقم 2.05.1366 الصادر بتاريخ 2 دجنبر 2005 المتعلق بالتكوين المستمر لفائدة مُوظفي وأعوان الدولة، الذي حدد شروط وكيفيات استفادة الموظفين من مُختلف أشكال التكوين المستمر ووضعياتهم خلالَه.</p> <p>ويسمح هذا الإطار التنظيمي، الذي وضع للبنية الأولى لمنظومة التكوين المستمر بالقطاع العام ابتداء من سنة 2006، لمختلف الإدارات العمومية بتنظيم برامج سنوية للتكوين المستمر في مختلف المجالات، العامة والتخصّصية، والنظرية والتطبيقية، بما يستجيب لحاياتها الآنية والمستقبلية، وبما يسمح بالارتقاء بمؤهلات ومهارات الموظفين بمُختلف فئاتهم وتخصّصاتهم خدمة للمصلحة العامة.</p>	

وقد خضع موضوع التكوين المستمر للتقييم والتشخيص من قبل مجموعة من المؤسسات الوطنية، كما تمت دراسته في إطار الحوار الاجتماعي باعتباره آلية من آليات التدبير الاستراتيجي للرأسمال البشري.

وفي هذا السياق تعترم الوزارة اعتماد مقاربة تشاركية مع مختلف الفاعلين لمراجعة المنظمة الحالية للتكوين المستمر، تروم تعزيز التنسيق والتكامل بين القطاعات الإدارية المطلوبة اليوم بإعداد مخططاتها القطاعية للتكوين المستمر، وذلك من أجل تعزيز آلياته ورقمته وإعادة النظر في حكامته وكيفيات تتبعه وتقييمه، وربطه بالاحتياجات الحقيقية للإدارة وبمختلف مراحل تطور المسار المهني للموظف، وفق منظور شمولي يأخذ بعين الاعتبار أهمية وحيوية هذه الأداة المحورية لتدبير الموارد البشرية في دعم قدرات الموظفين وتأهيلهم لمواكبة التطورات التكنولوجية والرقمية المتسارعة التي يعرفها المحيط الوطني والدولي للإدارة.

من جهة أخرى، وفي إطار تنزيل ورش تبسيط المساطر الإدارية ورقمنتها، تعمل الوزارة حالياً على إعداد دلائل تكوينية وأخرى منهجية موجهة لإدارة التغيير، بهدف تمكين الأطر والفاعلين بالإدارات العمومية من الانخراط الفعّال في مسار التحول الرقمي. كما تُنفذ الوزارة تجارب نموذجية بتعاون مع عدد من القطاعات الوزارية، بغرض تجريب وتعميم أفضل الممارسات، بما يُعزز قدرة الإدارات على مواكبة متطلبات الرقمنة وتحقيق أهداف التبسيط.

وفي السياق ذاته، أطلقت الوزارة شبكة "رائد"، التي تضم مديري نظم المعلومات بمختلف القطاعات، بهدف تعزيز التنسيق المؤسسي، وتبادل الخبرات، ومناقشة التحديات المشتركة، خاصة ما يتعلق بتبسيط المسارات، وتبادل المعطيات، واستعمال التقنيات الحديثة في تطوير الخدمات العمومية.

22) في سياق عمل اللجنة الموضوعائية وتكامل الجهود بين السلطين التشريعية والتنفيذية، ما هي المقترحات التي يمكن للجنة دعمها أو تبنيها في هذا المجال لتسريع ورش الرقمنة وتحفيز الاستثمار وخلق فرص الشغل؟



صور اللقاء









الجلسة رقم 14 :

مكتب التكوين

المهني وإنعاش السفل





مكتب التكوين المهني وانعاش الشغل

بعض الأسئلة قصد المناقشة

هذا اللقاء -المقابلة- هو أداة من أدوات تقييم السياسة العمومية على غرار أدوات أخرى كالأستبيان وتحليل النتائج وغيرها، بحيث يهدف إلى تجميع المعطيات الموضوعية التي تسمح للبرلمان بإصدار أحكام حول فعاليتها ومدى تحقيق أهداف الخطط والاستراتيجيات الوطنية المتخذة في مجال الاستثمار والتشغيل وإبراز نقاط الضوء ونقط الضعف انطلاقاً من الأسئلة التالية:

I. أسئلة حول الرؤية الاستراتيجية والإطار العام:

1. ما هي الرؤية الاستراتيجية التي يعتمدها مكتب التكوين المهني وانعاش الشغل لتعزيز دوره في إعداد الكفاءات وتأهيل الرأسمال البشري؟
2. كيف يترجم المكتب مقتضيات النموذج التنموي الجديد ضمن عرضه التكويني وبرامجه التشغيلية؟
3. ما مدى ملاءمة الاستراتيجية الحالية مع أهداف النمو الشامل والاستثمار المنتج، والشغل اللائق؟
4. كيف ينسق المكتب تدخله مع وزارة الإدماج الاقتصادي والتشغيل، ووزارة التربية الوطنية، ووزارة التعليم العالي؟

II. أسئلة حول العرض التكويني والتخصصات والملاءمة مع سوق الشغل:

- 1- ما هو حجم العرض التكويني الحالي حسب الشعب والمستويات والجهات؟ وكيف يتم تحديد حاجيات السوق من التكوينات؟
- 2- ما مدى ملاءمة المضامين التكوينية والبرامج البيداغوجية مع التحولات القطاعية (الرقمنة، الاقتصاد الأخضر...)?
- 3- هل تم تقييم فعالية الشعب المحدثة حديثاً من حيث قابلية التشغيل؟ وهل يتم تعديل العرض التكويني بناء على مؤشرات سوق الشغل؟
- 4- ما هو معدل الإدماج المهني السنوي لخريجي المكتب حسب القطاعات والمجالات الترابية؟

III. أسئلة حول علاقة المكتب بدينامية الاستثمار والمقاولات:

- 1- ما هو الدور الذي يلعبه المكتب في مواكبة الاستثمارات الكبرى وطنياً وجهويماً عبر التكوينات المؤهلة؟
- 2- هل توجد شركات مؤسساتية دائمة مع الفاعلين الاقتصاديين والقطاع الخاص لتكييف البرامج مع حاجياتهم؟
- 3- ما هي الآليات المعتمدة لتمويل التكوين المستمر داخل المقاولات؟ وما هو وقعها على الإنتاجية؟
- 4- هل تم تطوير عروض تكوينية خاصة بالمقاولات الصغيرة جداً والصغرى والمتوسطة؟ وما مدى الإقبال عليها؟

IV. أسئلة حول التكوين المهني القائم على النتائج والجودة:

- 1- ما هي المعايير المعتمدة لضمان جودة التكوين؟
- 2- هل يتم تقييم الكفاءات العملية للمتكونين؟
- 3- هل لدى المكتب نظام داخلي لضمان الجودة ومراقبة الأداء البيداغوجي والإداري؟
- 4- ما هو معدل التكوين بالتناوب؟
- 5- هل هناك توجه استراتيجي نحو تعميم التكوين في الوسط المهني؟
- 6- ما مدى إدماج المقاربات الحديثة في التكوين، التعلم مدى الحياة، التكوين عن بعد؟

V. أسئلة حول البعد الجهوي والعدالة الجغرافية:

- 1- ما مدى توفر المكتب على خارطة طريق وطنية عادلة ومتوازنة لمؤسسات التكوين المهني حسب الجهات؟
- 2- هل هناك برامج خصوصية لدعم العرض التكويني في المناطق القروية والمهمشة، والمجالات الصناعية الناشئة؟
- 3- ما هو دور الجهات في التخطيط الترابي للتكوين؟ وهل يتم إشراك الفاعلين المحليين في تحديد الحاجيات؟
- 4- ما هي أبرز الإكراهات التي تواجه المكتب في تعميم البنيات التكوينية خارج المحاور الكبرى للتنمية؟



.VI أسئلة حول إدماج الفئات الهشة وتعزيز قابلية التشغيل:

- 1- ما هي البرامج المعتمدة من طرف المكتب لإدماج الفئات الهشة: الشباب غير المتدربين، النساء، ذوي الاحتياجات الخاصة؟
- 2- هل تم تطوير تكوينات قصيرة المدى أو مرنة موجهة للفئات المعرضة للإقصاء الاجتماعي؟
- 3- ما مدى استهداف برامج المكتب لمجالات التشغيل الذاتي والمبادرات المقاولاتية لدى الشباب؟
- 4- ما هو تقييمكم لنجاعة برنامج "مبادرة" أو البرامج الأخرى ذات الطابع الإدماجي المباشر؟

.VII أسئلة حول التتبع، التقييم، الحكامة، والتمويل:

- 1- هل لدى المكتب منظومة تقييم مؤسساتية لرصد أثر تدخلاته على التشغيل والاستثمار؟ وما طبيعة مؤشرات الأداء المعتمدة؟
- 2- ما نسبة الخريجين الذين يتم إدماجهم في سوق الشغل خلال السنة الأولى من التخرج؟
- 3- ما مدى نجاعة الحكامة الداخلية للمكتب على مستوى التدبير المالي، والموارد البشرية، والتنسيق الجهوي؟
- 4- كيف يتم تمويل التكوينات؟ وهل توجد شراكات تمويلية مبتكرة PPP، الصناديق الموجهة، رسوم التكوين...؟

.VIII أسئلة استشرافية ورهانات مستقبلية:

- 1- كيف يستعد المكتب لمواكبة التحولات المستقبلية في سوق الشغل المرتبطة بالذكاء الاصطناعي، والطاقة المتجددة، والاقتصاد الرقمي؟
- 2- ما هي الاستراتيجيات المرتقبة لتقوية الجاذبية الاجتماعية للتكوين المهني وتحسين صورته؟
- 3- هل هناك توجه لإحداث معاهد متميزة أو تخصصات عليا في التكوين المهني؟ وما موقع التكوين المهني العالي في رؤية المكتب؟



فهرس

- 01 الرؤية الاستراتيجية والإطار العام
- 02 العرض التكويني والتخصصات والملاءمة مع سوق الشغل
- 03 علاقة المكتب بدينامية الاستثمار والمقاولات
- 04 التكوين المزدوج القائم على النتائج والجودة
- 05 البعد الجهوي والعدالة المجالية
- 06 إدماج الفئات الهشة وتعزيز قابلية التشغيل
- 07 التتبع، التقييم، الحكامة، والتمويل
- 08 استراتيجية ورهانات مستقبلية



الأسئلة الموجهة للمكتب

التكوين المزوج القائم على النتائج والجودة

1. ما هي المعايير المعتمدة لضمان جودة التكوين؟
2. هل يتم تقييم الكفاءات العملية للمتكوينين؟
3. هل لدى المكتب نظام داخلي لضمان الجودة ومراقبة الأداء البيداغوجي والإداري؟
4. ما هو معدل التكوين بالتناوب؟
5. هل هناك توجه استراتيجي نحو تعميم التكوين في الوسط المهني؟
6. ما مدى إجماع المقاربات الحديثة في التكوين؟ التعلم مدى الحياة، التكوين عن بعد؟

علاقة المكتب بدينامية الاستثمار والمقاولات

- 1- ما هو الدور الذي يلعبه المكتب في مواكبة الاستثمارات الكبرى وطنيا وجهويا عبر التكوينات المؤهلة؟
- 2- هل توجد شركات مؤسساتية دائمة مع الفاعلين الاقتصاديين والقطاع الخاص لتكليف البرامج مع حاجياتهم؟
- 3- ما هي الآليات المعتمدة لتمويل التكوين المستمر داخل المقاولات؟ وما هو وقعها على الإنتاجية؟
- 4- هل تم تطوير عروض تكوينية خاصة بالمقاولات الصغيرة جدا والصغرى والمتوسطة؟ وما مدى الإقبال عليها؟

الأسئلة الموجهة للمكتب



إدماج الفئات الهشة وتعزيز قابلية التشغيل

- 1- ما هي البرامج المعتمدة من طرف المكتب لإدماج الفئات الهشة: الشباب غير المتمدرسين، النساء، ذوي الاحتياجات الخاصة؟
- 2- هل تم تطوير تكوينات قصيرة المدى أو مرنة موجهة للفئات المعرضة للإقصاء الاجتماعي؟
- 3- ما مدى استهداف برامج المكتب لمجالات التشغيل الذاتي والمبادرات المقاولانية لدى الشباب؟
- 4- ما هو تقييمكم لنجاعة برنامج "مبادرة" أو البرامج الأخرى ذات الطابع الإدماج المباشر؟

البعد الجهوي والعدالة الجغرافية

1. ما مدى توفر المكتب على خارطة طريق وطنية عادلة ومتوازنة لمؤسسات التكوين المهني حسب الجهات؟؟
2. هل هناك برامج خصوصية لدعم العرض التكويني في المناطق القروية والمهمشة، والمجالات الصناعية الناشئة؟
3. ما هو دور الجهات في التخطيط الترابي للتكوين؟ وهل يتم إشراك الفاعلين المحليين في تحديد الحاجيات؟
4. ما هي أبرز الإكراهات التي تواجه المكتب في تعميم البنيات التكوينية خارج المحاور الكبرى للتنمية؟

الأسئلة الموجهة للمكتب



استراتيجية ورهانات مستقبلية

1. كيف يستعد المكتب لمواكبة التحولات المستقبلية في سوق الشغل المرتبطة بالنكاه الاصطناعي، والطاقة المتجددة، والاقتصاد الرقمي؟
2. ما هي الاستراتيجيات المعتمدة لتقوية الجاذبية الاجتماعية للتكوين المهني وتحسين صورته؟
3. هل هناك توجه لإحداث معاهد متميزة أو تخصصات عالية في التكوين المهني، وما موقع التكوين المهني العالي في رؤية المكتب؟

التبعية، التقييم، الحكامة، والتمويل

- 1- هل لدى المكتب منظومة تقييم مؤسسية لرصد أثر تدخلاته على التشغيل والاستثمار؟ وما طبيعة مؤشرات الأداء المعتمدة؟
- 2- ما نسبة الخريجين الذين يتم إدماجهم في سوق الشغل خلال السنة الأولى من التخرج؟
- 3- ما مدى نجاعة الحكامة الداخلية للمكتب على مستوى التدبير المالي، والموارد البشرية، والتنسيق الجهوي؟
- 4- كيف يتم تمويل التكوينات؟ وهل توجد شراكات تمويلية مبتكرة PPP، الصناديق الموجهة، رسوم التكوين....)؟



الرؤية الاستراتيجية والإطار العام

ما هي الرؤية الاستراتيجية لمكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل لتعزيز دوره في إعداد الكفاءات وتأهيل الرأسمال البشري؟

تتركز الرؤية الاستراتيجية التي يعتمدها مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل على :

تعزيز دوره كمؤسسة محورية في إعداد الكفاءات وتأهيل الرأسمال البشري بما يواكب التحولات الاقتصادية والاجتماعية التي يعرفها المغرب وتتجلى هذه الرؤية في عدد من المحاور الأساسية.





ما هي الرؤية الاستراتيجية لمكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل لتعزيز دوره في إعداد الكفاءات وتأهيل الرأسمال البشري؟

افتتاح عرض التكوين على القطاعات التي توفر فرصا أكبر للشغل وإرساء هندسة جديدة للتكوين

تعزيز عرض التكوين ومواكبة المشاريع المهيكلية

تحديث العرض التكويني وملاءمته مع سوق الشغل

إشراك المهنيين في إحداث شعب تكوينية جديدة

تعزيز المسارات التكوينية بالمهارات الناعمة

إقحام المجال الرقمي واعتماد طرق بيداغوجية مبتكرة

التحسيس بريادة الأعمال وتطوير المبادرة المقاولاتية

تطوير نمط التكوين بالتناوب

التكوين الأساسي

تحديث عرض التكوين وفق هندسة مبتكرة ونموذج بيداغوجي جديد، مع الحرص على تثويته وتحسينه باستمرار بإشراك المهنيين وانفتاحه على كل القطاعات من جهة وعلى القطاعات والتخصصات الجديدة من جهة أخرى تماثليا مع المتطلبات الاقتصادية عامة، والقطاعية والترايبية منها خاصة

التكوين المستمر

تصور جديد يمكن المكتب من تفعيل دوره الأساسي لضمان حق التكوين مدى الحياة، لمختلف الفئات، من خلال وضع هيكل تنظيمية ملائمة وتخصيص الموارد الضرورية





ما هي الرؤية الاستراتيجية لمكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل لتعزيز دوره في إعداد الكفاءات وتأهيل الأسعمال البشري؟

خدمات OEPPT : الرؤية والعرض الاستراتيجي

العرض

بإقامة خدمات متكاملة ومرقمة تشمل تكوينات متنوعة (حسب الطلب أو من الكتلوج، حضورية أو عن بعد)، استشارات، مواكبة للحصول على شهادات دولية، وهندسة التكوين.

الطموح

- زيادة وطنية في التكوين المستمر (حصص 30%)
- مرجعية إفريقية (حصص 50%)
- استفاد المؤسسات والأفراد.

التزويل والموارد

استراتيجية مبنية على الحكامة والرقمنة والتنظيم
الاعتماد على فرق داخلية وخارجية ومكونين معتمدين بمزاياية
تقديرية تبلغ 60 مليون درهم.



ما هي الرؤية الاستراتيجية لمكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل لتعزيز دوره في إعداد الكفاءات وتأهيل الرأسمال البشري؟

مواكبة المتدربين والخريجين

تتبع الإدماج من خلال تكثيف العرض مع احتياجات سوق الشغل

إرساء نظام جديد للتوجيه

يساهم المكتب بجانب قطاع التكوين المهني ومكاتب دراسات مختصة في هذا المجال في إنجاز دراسات حول اندماج خريجي التكوين المهني في سوق الشغل بالإضافة إلى دراسات يقوم بها المكتب لتقييم اندماج الخريجين في قطاعات ومجالات محددة.

يهدف إلى تمكين المترشحين من اختيار مناسب لتكوينهم من خلال :

- منصة رقمية للإرشاد المهني
- تعزيز دور مستشاري التوجيه
- إحداث مراكز مختصة لمواكبة الشباب في اختيار الشعب الملائمة لهم، ودمجهم خلال التكوين وإدماجهم المهني بعد التخرج.





ما هي الرؤية الاستراتيجية لمكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل لتعزيز دوره في إعداد الكفاءات وتأهيل الرأسمال البشري؟

مقاربة تشاركية



إدماج المهنيين في بناء العرض التكويني الجديد و في تحديد خراطم التكوين
لمدن المهن و والكفاءات من خلال اللجان القطاعية

01

02

المطالبة بشكل مستمر بوضع إطار رسمي و آليات مناسبة تمكن من التجديد
الإستراتيجي لحاجيات سوق الشغل من أجل الاستجابة إليها بشكل أفضل

الافتتاح على نماذج جديدة من الحكامة على مستوى مدن المهن والكفاءات
و بعض المؤسسات التكوينية القطاعية

03



كيف يترجم المكتب مقتضيات النموذج التنموي الجديد ضمن عرضه التكويني وبرامجه التشغيلية؟

يضغط مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل بدور محوري في ترجمة مقتضيات النموذج التنموي الجديد إلى برامج عملية ضمن عرضه التكويني ومبادراته التشغيلية. ويتجلى هذا التفعيل في عدة مستويات استراتجية.

- 01 تطوير عرض تكويني جديد يتماشى مع القطاعات ذات الأولوية
- 02 تحديث المناهج واعتماد البيداغوجيا القائمة على الكفاءات
- 03 مقارنة جهوية للتكوين والتشغيل
- 04 تشجيع ريادة الأعمال والمبادرة الذاتية
- 05 تعزيز الشراكة مع القطاع الخاص
- 06 الرقمنة والتحول التكنولوجي
- 07 مواكبة الفئات في وضعية هشاشة



ما مدى ملائمة الاستراتيجية الحالية مع أهداف النمو الشامل والاستثمار المنتج، والتشغيل اللائق؟

الاستراتيجية الحالية التي يعتمد عليها مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل تظهر درجة مهمة من الملائمة مع أهداف النمو الشامل والاستثمار المنتج، كما وردت في النموذج التنموي الجديد، وذلك من خلال مجموعة من المقاربات المتكاملة

دعم النمو الشامل عبر التكوين المهني

فتح المجال أمام فئات واسعة، خصوصاً الشباب، النساء، وسائفة المناطق القروية، للولوج إلى التكوين مما يساهم في تقليص الفوارق المجالية والاجتماعية ويحقق مبدأ العدالة المجالية، وهو عنصر جوهري في النمو الشامل.

إدماج التكوين في منظومة الابتكار وريادة الأعمال

عبر برامج دعم ريادة الأعمال وتمكين المتكبرين من إنشاء مقاولاتهم الخاصة، مما يعزز دينامية التشغيل الذاتي والاقتصاد المحلي. الاستثمار في مهارات المستقبل (الرقمنة، الكفاءات الاصطناعية، الصيانة الصناعية (...)) يوجه الاستثمار البشري نحو القطاعات ذات القيمة المضافة.

الشراكة مع القطاع الخاص لتعزيز الاستثمار الفعال

من خلال التكوين بالتناوب ومساهمة المهنيين في صياغة البرامج، يضمن المكتب تكوينا موجهاً نحو سوق الشغل، مما يحد من البطالة الهيكلية. هذا يشجع القطاع الخاص على الاستثمار في المغرب بفضل توفر كفاءات مؤهلة محلياً.

ملائمة التكوين مع حاجيات الاقتصاد الوطني

الاستراتيجية تركز على تكوين الكفاءات في القطاعات الواعدة مثل الصناعة، الفلاحة، السياحة، الاقتصاد الرقمي، الطاقات المتجددة، والسياسة المستدامة. هذه المقاربة تركز الاستثمار المنتج، لأنها توفر للمستثمرين بد عاملة مؤهلة تتماشى مع متطلبات الإنتاج الحديث والتنافسية.

مرونة واستباقية في التكيف مع التحولات الاقتصادية

اعتماد نظام من تحديث البرامج التكوينية وفق تطور السوق، مما يجعل التكوين أداة استباقية وليست فقط إصلاحية. الاستراتيجية الحالية تعتبر متقدمة من حيث التوجهات الكبرى، وهي ملائمة بدرجة عالية لأهداف النمو الشامل والاستثمار المنتج، وضمنياً للتفاعلية الميدانية خاصة في تتبع مخرجات التكوين ودمج الخريجين في سوق الشغل بشكل فعلي.

كيف ينسق المكتب تدخله مع وزارة الإدماج الاقتصادي والتشغيل، ووزارة التربية الوطنية، ووزارة التعليم العالي؟



- 1** الحملات الإعلامية والتوجيهية
"يعتمد المكتب مقارنةً توأصلية موجهة لتعريف الشباب بفرصه التكوينية، وذلك بالتنسيق مع شركائه في قطاخي التربية الوطنية والتعليم العالي، وتهدف هذه المبادرات إلى توجيه الشباب نحو تكتوبيات ملائمة لظموحالتهم، وتعزيز الإقبال على مؤسسات التكوين وفقاً لخريطة التكوين الوطنية."
- 2** المشاركة في اللقاءات والمنتديات
يشترك المكتب في لقاءات ومنتديات إعلامية وتوجيهية على المستويين الجهوي والوطني، تشكل فضاءات للتفاعل المباشر مع الشباب. وسأهم هذه اللقاءات في توجيههم وترفيهم بالفرص التكوينية المتاحة، بما يدعم اختياراتهم المستقبلية ويؤزز جاهزيتهم للاندماج المهني.
- 3** الشراكة مع الوكالة الوطنية لإعماش التشغيل والكفاءات
يقدم المكتب قائمة من التكوينات التأهيلية التي تعرضها الوكالة على الباحثين عن العمل بهدف تغيير مساراتهم المهنية (reconversion) وتزويدهم بالقطاعات اللازمة من أجل تأهيلهم للاندماج الفعال في سوق الشغل.
- 4** إحصائيات الحملات الإعلامية والتوجيهية (2024-2025)
يبلغ عدد المستفيدين من الحملات الإعلامية والتوجيهية داخل المؤسسات التعليمية على الصعيد الوطني 2.533.467 مستفيداً. كما شارك المكتب في 264 منتدى إعلامي وتوأصلي على المستويين الجهوي والوطني.
- 5** المسارات المهنية
يعتمد المكتب المسارات المهنية كآلية تقوية التكامل بين التكوين العام والمهني، وترسيخ التوجيه المبكر في إطل ماصف. وسأهم هذه المسارات في تنويع المرش التكويني بالتعليم الثانوي ومواءمته مع متطلبات سوق الشغل. وقد فخص لها 33.421 مقعداً برسم الموسم 2024-2025.



ملخص الأرقام الرئيسية

426
شعبة تاهيلية
تخص التكوين التاهيلي

267
شعبة أساسية
في مستويات التقني المتخصص،
التقني، التاهيل والتخصص

726
شعبة تكوينية
يشملها العرض التكويني الإجمالي

18
قطاعا مهنيًا
يغطيها العرض التكويني برسم
السنة التكوينية 2024-2025

264
منتدى إعلامي وتواصل
شارك فيها المكتب على المستويين
الجهوي والوطني

2.55M
مستفيد من الحملات الإعلامية
داخل المؤسسات التعليمية
على الصعيد الوطني (2024-2025)

30%
نسبة المهارات الناعمة
من مجموع برامج التكوين

33
شعبة مهنية
مرتبطة بالمسارات المهنية
(الكالوريا المهنية والمسار الإعدادي المهني)

33421
مقعدًا يبدأوجيا
مخصصًا للمسارات المهنية
برسم سنة 2024-2025

العروض التكويني والتخصصات والملازمة مع سوق التشغيل





العرض التكويني والتخصصات والملاءمة مع سوق الشغل

ما هو حجم العرض التكويني الحالي حسب الشعب، والمستويات، والجهات؟ وكيف يتم تحديد حاجيات السوق من التكوينات؟

يسهر مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل على توفير عرض تكويني متنوع يستجيب للحاجيات من الموارد البشرية المؤهلة والكفيلة بمواكبة المشاريع الاقتصادية سواء على المستوى الوطني أو الجهوي، كما ونوعا، مع السهر على الملاءمة بين التكوين وحاجيات سوق الشغل.



ما هو حجم العرض التكويني الحالي حسب الشعب، والمستويات، والجهات؟ وكيف يتم تحديد حاجيات السوق من التكوينات؟

حجم العرض التكويني الحالي



المؤسسات التكوينية

بلغ عدد المؤسسات التكوينية التابعة للمكتب 493 مؤسسة، برسم السنة التكوينية 2024/2025. توفر طاقة استيعابية تصل إلى 415.800 مقعدا يبدأ غوجيا، مقترحة على حل القطاعات المرتبطة بسوق الشغل.



مدن المهن والكفاءات

أعلن المكتب برسم نفس السنة عن الإطلاقة الرسمية للتكوين بمدن المهن والكفاءات بجهات طنجة – تطوان – الحسيمة وبني ملال – خنيفرة، والدار البيضاء – سطات.



معاهد متخصصة

بالإضافة إلى افتتاح ثلاث معاهد متخصصة في مهن الصحة والعمل الاجتماعي بكل من جهات فاس مكناس والشرق وبني ملال – خنيفرة.



ما هو حجم العرض التكويني الحالي حسب الشعب، والمستويات، والجهات؟ وكيف يتم تحديد حاجيات السوق من التكوينات؟

برامج التكوين والتوزيع حسب القطاعات

يوصل المكتب تنزيل عرضه الجديد، الذي يغطي **18** قطاعا مهنيا، مفتوحا على **726** تكوين، منه **267** في كل من مستويات التقني المتخصص والتقني والتأهيل والتخصص بالنسبة للتكوين الأساسي المتوجح بديبلوم و**426** في التكوين التأهيلي و**33** مرتبط بالمسارات المهنية والتي تشمل البكالوريا المهنية والمسار الإعدادي المهني.

يتميز العرض التكويني الجديد بإطلاق **120** شعبة جديدة وإعادة هيكلة **12** أخرى.



ما هو حجم العرض التكويني الحالي حسب الشعب، والمستويات، والجهات؟ وكيف يتم تحديد حاجيات السوق من التكوينات؟

التوزيع حسب الجهة



التوزيع حسب مستوى التكوين



التوزيع حسب قطاعات التكوين





ما مدى ملائمة المضامين التكوينية، والبرامج الابداعية مع التحولات القطاعية (الرقمنة، الاقتصاد الأخضر...)?

تركز المقاربة التي يعتمدها المكتب من أجل ملائمة التكوين مع متطلبات سوق الشغل على بلورة برامج تكوينية متوازنة، قوامها تطوير الكفاءات المهنية لدى المتدربين من جهة وكذا الكفاءات الحياتية والمقدرات الابداعية واللغوية والرقمية من جهة أخرى. كما تعتمد على مناهج بيداغوجية مبتكرة تعتمد على البيداغوجية النشطة والعمل التعاوني والتعلم من خلال المشروح والتصميم الإبداعي، ويتميز هذا النموذج بمحتويات محببة، فضلا عن اعتماد التعلم المرحي Ludique الذي يمزج بين التعلم بالممارسة Learning by doing والأدوات الرقمية، هذا بالإضافة إلى اعتماد نمط التكوين المختلط الذي يزاوج بين التكوين الحضوري وعن بعد. ويتطلب هذا النموذج البيداغوجي الجديد من المكون لعب دور الميسر Facilitateur والمرافق والمحفز على العمل الجماعي.

تعزيز المهارات الحياتية

تعزيز وتقوية المهارات الحياتية (Soft Skills) عبر تخصيص 30% من برامج التكوين لتغطية الكفاءات الابداعية والرقمية والمهارات المقدرات الابداعية والذاتية، وكذا تخصيص 20% من التكوين للتكوين عن بعد.



مناهج بيداغوجية جديدة

اعتماد مناهج بيداغوجية جديدة قوامها الابتكار والإبداع البيداغوجية النشطة والمعكوسة والتعلم من خلال المشاريع والعمل التعاوني والتصميم الإبداعي.



تحسين جودة التأطير

تحسين جودة التأطير من خلال تعميم اعتماد مجموعات صغيرة لا تتعدى 25 متدربا في كل مجموعة، وذلك بهدف ضمان تأطير وثيق وطيلة مدة التكوين. وفيما يخص من المهن والكفاءات، زيادة على المؤسسات التكوينية الجديدة، ومن أجل ضمان تأطير كاف وموهر، حدد المكتب عدد المتدربين داخل الفضاءات التكوينية التابعة لها في 20 متدرب ومتدربة.



التكوين بالتناوب

تطوير نمط التكوين بالتناوب والذي يسمح للمتدربين بالتناوب بين التعلم من العالم الواقعي والتعرف عن قرب على خصوصيات سير الشغل داخلها، وبالتالي تيسير انصافهم المهني.





ما مدى ملائمة المضامين التكوينية، والبرامج الابداعية مع التحولات القطاعية

(الرقمنة، الاقتصاد الأخضر...؟)

برامج التميز وتدعيم التكوين الرقمي

VET
by EHL

برامج التميز

تم إطلاق برنامج " VET by EHL" في القطاع السياحي بشراكة مع مدرسة لوزان للفنقة، إلى جانب برنامج الابتكار المقاولاتي المطور بالتعاون مع جامعة محمد السادس متعددة التخصصات التقنية.

يهدف البرنامج المقاولاتي إلى تعميم التكوين على جميع المتدربين في التكوين الأساسي، لتعزيز قدراتهم المقاولاتية وتشجيع المبادرات الذاتية لديهم.

يستمر التكوين لمدة سنتين، ويعتمد على بيداغوجية نشيطة تجمع بين التعلم بالممارسة، الفكر التصميمي، وحل المشاكل.

تدعيم التكوين في مجال الرقمنة

تم اعتماد وحدة "الثقافة والتقنيات الرقمية" ضمن جميع برامج التكوين الأساسي، بغاية تعزيز تألق المتدربين مع الأدوات الرقمية الحديثة. وتغطي هذه الوحدة، التي تنقسم إلى ثلاثة مستويات (أساسي، متوسط، متقدم)، مفاهيم وتطبيقات متنوعة تشمل التعرف على المعات والبرمجيات، تطوير المحتوى الرقمي، البحث التكي، العمل التعاوني، البرمجة، وحماية المعطيات. وتهدف إلى تمكين المتدربين من استخدام فعا وآمن للتكنولوجيات الرقمية في بيئتهم المهنية



هل تم تقييم فعالية الشعب المحدث حديثاً من حيث قابلية التشغيل؟ وهل يتم تعديل العرض التكويني بناء على مؤشرات سوق الشغل؟

إن مسألة ملائمة التكوين مع حاجيات سوق الشغل يجب معالجتها من جانبين اثنين: جانب الملائمة الكمية والعديدية الإجمالية، وجانب الملائمة أو الالتئامية النوعية.

الملائمة النوعية

تتطلب ملائمة التكوين مع حاجيات سوق الشغل تنسيقاً دقيقاً بين مختلف الأطراف المعنية من سلطات عمومية وقطاع خاص وهيئات مختصة، معتمدين على دراسات مسبقة وتواصل مستمر.

مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل مسؤول عن الاستجابة للحاجيات وليس تحديدها أو تقييمها، إذ يقع في منتصف السلسلة بين الجهات التي تزوده بالحاجيات المستقبلية وتلك التي تقوم بالتقييم العملي، بهدف تحسين الأداء. رغم بعض التجارب الناجحة مثل مخطط التسريع الصناعي 2014-2020، تبقى الآليات المحدد والتقييم غير كافية ولا منتظمة على المستوى الوطني، مما يحد من فاعلية المنظومة.

من أجل تنفيذ خارطة الطريق الجديدة للتطوير التكويني المهني، تم إنشاء لجان قطاعية تضم ممثلين عن مختلف الأطراف لدراسة وتحليل العرض التكويني وتحديد خارطة طريق وطنية وجغرافية. تؤكد هذه التجربة ضرورة مأسسة تحديد الحاجيات بشكل استراتيجي عبر تفعيل أدوار جميع المتدخلين والمراصد الوطنية لضمان ملائمة التكوين لسوق الشغل وتحقيق النموذج التنموي الجديد.

الملائمة الكمية

يلج سوق الشغل سنوياً عدد من الخريجين يفوق بكثير عدد فرص العمل المتاحة، وهو واقع يستوجب إعادة النظر في عدة محاور:

- توجيه الاستثمارات العمومية نحو القطاعات القادرة على خلق فرص العمل وتعزيز تنويع المنتجات، على غرار التجربة التي قامت بها تجربة وزارة الصناعة والتجارة والاقتصاد الأخضر والرقمي.

• تحفيز استثمارات القطاع الخاص ودعم المقاولات الصغرى، التي تشكل غالبية المقاولات وتوظف عدداً محدوداً من العمال، مما يفتح فرصاً لتوسيع التشغيل عبر مراقبة هذه المقاولات.

- تشجيع المبادرة المقاولانية لدى الشباب وتوفير الآليات الدعم والتوجيه، حيث يساهم مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل في تدريب نحو 1500 شاب سنوياً، ومراكبة تأسيس 400 مقارلة جديدة، إضافة إلى دعم 350 مقارلة قائمة.



هل تم تطوير عروض تكوينية خاصة بالمقاولات الصغيرة جداً والصغرى والمتوسطة؟ وما مدى الإقبال عليها؟

المجالات ذات الأولوية والتمويل

تشمل المجالات ذات الأولوية إدارة وتسيير المقاولات، التسويق والمبيعات خصوصاً التسويق الرقمي، المحاسبة والمالية للمبتدئين، الموارد البشرية، الابتكار والتحول الرقمي، والتصدير والتجارة الدولية للمقاولات المؤهلة. كما يتم دعم التمويل والتحفيز عبر العقود الخاصة للتكوير.

تصميم العروض التكوينية ووضع إصدارات سنوية

يركز المكتب على تصميم محتوى عملي وتطبيقي، يركز على أمثلة حقيقية وأدوات قابلة للتطبيق مباشرة. كما يوفر مرونة في الصيغ حضورية، عن بُعد، أو مزيج من الاثنين ومدة قصيرة ومركزة مثلاً ورشات من يوم إلى ثلاثة أيام.

تحليل الحاجيات

يقوم المكتب بتطوير عروض تكوينية خاصة بالمقاولات الصغيرة جداً، والصغرى، والمتوسطة التي تشكل أكثر من 95% من النسيج الاقتصادي. هذه الفئة من المقاولات تحتاج إلى دعم مستمر في التكوين لمواجهة التحديات وتطوير قدراتها التنافسية. ولأجل ذلك يعمل المكتب على إجراء تشخيص ميداني لفهم احتياجات كل فئة من المقاولات، وتحديد المهارات التي تنقص أصحاب المقاولات أو فرق العمل مثلاً: التسويق الرقمي، التسيير المالي، التسيير الإداري، إلخ.

التكوين المزدوج القائم على النتائج والجودة



ما هي المعايير المعتمدة لضمان جودة التكوين؟



تحسين جودة التأطير

يتم تعميم اعتماد مجموعات صغيرة لا تتعدى 25 متدربا لضمان تأطير وثيق . في مدن المهن والكفاءات، حدد المكتب عدد المتدربين داخل الفضاءات التكوينية التابعة لها في 20 متدربا ومنتدبة لضمان تأطير كاف وموثل.



تطوير نمط التكوين بالتناوب

يسمح هذا النمط للمتدربين باقتحام عالم المقارلة والتعرف عن قرب على خصوصيات سير الشغل، مما ييسر اندماجهم المهني .تم تعزيز الممرات الداخلية بـ 615 مسرلا يمكن بين المستويات التكوينية الأربعة التخصص والتأهيل والتقني وكذا التقني المتخصص.



تعزيز المهارات والكفاءات

يتم تعزيز وتقوية المهارات الحياتية (Soft Skills) عبر تخصيص 30% من برامج التكوين لتنمية الكفاءات اللغوية والرقمية والمهارات المقاولانية والدائنية، و 20% للتكوين عن بعد .كما تم تطوير منصات التعلم الإلكتروني لتوفير دورات تكوينية عن بُعد وتسهيل الوصول إلى التكوين للجميع.



مناهج بيداغوجية مبتكرة

تعتمد المقاربة على برامج تكوينية متوازنة لتطوير الكفاءات المهنية والحياتية والمقاولانية واللغوية والرقمية . اتخذ المكتب تدابير مثل اعتماد مناهج بيداغوجية جديدة قوامها الابتكار والإبداع البيداغوجية التشاركية والمعكوسة والتعلم من خلال المشاريع والعمل التعاوني والتصميم الإبداعي.



فيما يخص عملية تقييم الكفاءات العملية للمكونين في مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل فإنها تتم بشكل منهجي ودرسي، وفقا لمنهجية المقاربة بالكفاءات التي يعتمدها المكتب في برامجه التكوينية والتي تركز أساسا على:

هل يتم تقييم الكفاءات العملية للمتدربين ؟

التقييم المستمر أثناء التكوين

يتم تقييم الكفاءات في سياق ورشات تطبيقية أو مواقف مهنية تحاكي الواقع، ويشمل ذلك إنجاز مهام مرتبطة مباشرة بالمهنة.

الاعتماد على وضعيات مهنية

تُستخدم وضعيات تقييم مستوحاة من بيئة العمل الحقيقية، حيث يُطلب من المكون إنجاز منتج أو تقديم خدمة وفق معايير دقيقة للأداء.

معايير وأدلة تقييم واضحة

يتم التقييم وفق شبكات معيارية تحدد: مؤشرات الإنجاز، شروط النجاح، ومدى إتقان الكفاءة.

الاختبارات العملية

تشمل تقييم نهاية الوحدة (EFM) الذي يشمل إنجاز مهمات عملية مرتبطة بكل وحدة تكوينية، وتقييم نهاية التكوين (EFF) الذي يقيس مدى اكتساب الكفاءات المهنية الأساسية لمزاولة المهنة.

يهدف هذا التقييم إلى التأكد من مدى استعداد المتدرب للانخراط في سوق الشغل، والتأكد من إتقان المهارات التطبيعية، وليس فقط المعارف النظرية، وتعزيز ثقافة الجودة والأداء المهني لدى المتدربين.

هل لدى المكتب نظام لضمان الجودة ومراقبة الأداء البيداغوجي والإداري؟



مهام مديرة التكوين

تسهر مديرة التكوين على تتبع وضمان جودة التكوين بمختلف مؤسسات التكوين، بما في ذلك المؤسسات الشريكة. تشمل أهم مهامها في توفير برامج التكوين بمختلف أصنافها، وتوفير المعدات والبنيات الضرورية التي تساهم في جودة الأشغال التطبيقية، وتوفير الموارد البشرية الكافية.

خطة التقييم والمعالجة

يتم إدراج خطة تقييمية لتتبع ومعالجة الاختلالات المرصودة خلال مهام التقييم، والتي تنحصرها الإدارة العامة ممثلة في مديرية التكوين، وذلك بهدف الرفع من جودة خدمات التكوين.

هيكلية ضمان الجودة

يحرص مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل على ضمان جودة التكوين من خلال إدماج هذا الهدف ضمن هيكلته الإدارية. تتوفر الإدارة العامة، وتحديداً مديرية التكوين، على مصلحة متخصصة في مراقبة الجودة، تعمل بالتنسيق مستمر مع المصالح الجوهرية التي تضم بدورها مصالح مماثلة.

متابعة الأداء والتدقيق

تقوم المديرية المختصة بإعداد خريطة عمل تركز على مبادئ الحكامة الجيدة، ومتابعة سيرورة التكوين داخل المؤسسات التكوينية ومن السجون والكفاءات، مع تتبع مؤشرات الجودة وتقديم تنفيذ البرامج، كما تحيط بانتظام لمهام تنفيذ جودة خدمات التكوين بمختلف المراكز.



ما هو معدل التكوين بالتأويب؟

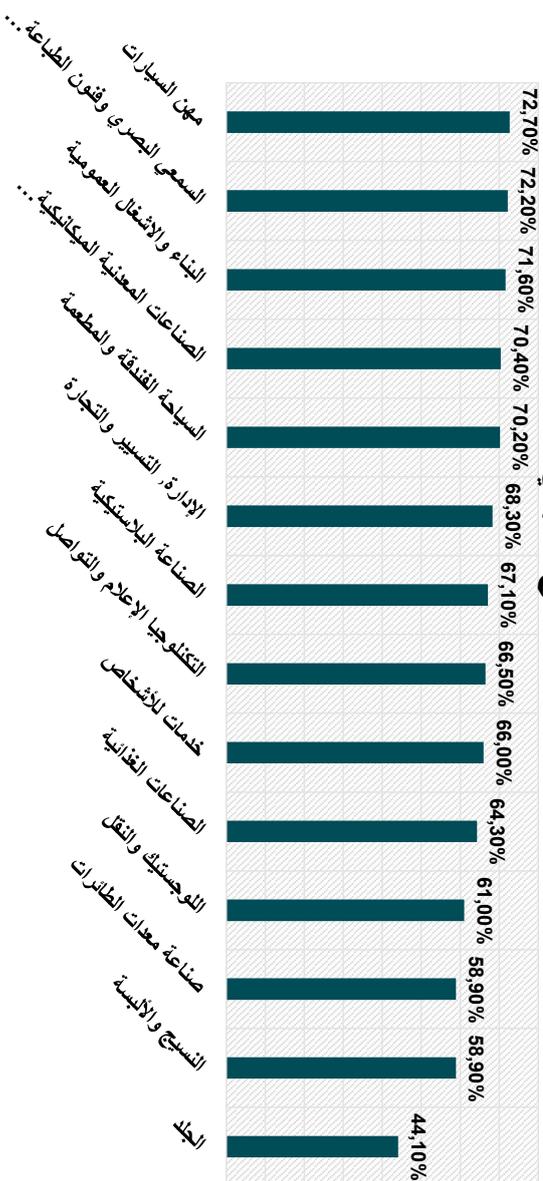


يعتبر المكتب المقابلة جزءاً لا يتجزأ من برنامج التكوين من خلال التدريب داخل المقابلة في جميع الأنماط التكوينية، وبالمخصوص في نمط التمرس المهني التكوين بالتأويب، حيث تعتبر المقابلة شريكاً مهماً لتطوير الكفاءات المهنية للمتدربين. يتم تحقيق ذلك من خلال دورات تحسيسية مع الشركاء المهنيين والفرديات المهنية، وتوقيع اتفاقيات مع شركات وطنية ودولية، مع العمل على توقيع اتفاقيات شراكة مع شركات أخرى.



ما هو معدل الإدماج المهني السنوي لخريجي المكتب حسب القطاعات والمجالات الترابية؟

نسبة الإدماج المهني



يتم إجراء دراسات تتبع الإدماج المهني للخريجين على مستوى قطاع التكوين المهني وبمشاركة مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل كل 3 سنوات وفق منهجية جديدة. تتعلق الدراساتتان الأخيرتان بخريجي دفعة 2019 بعد 9 أشهر من مغادرة المؤسسة التكوينية وخريجي دفعة 2016 بعد 36 شهراً من المغادرة.

شملت الدراسة 17 فاعلاً في مجال التكوين المهني، واستجفت 20 قطاعاً تكوينياً من بينها 14 قطاعاً تابعاً للتكوين المهني بجميع جهات المملكة. ويمثل المكتب كفاًل رئيسي، 66,2% من إجمالي عدد الخريجين الذين شملهم الاستطلاع، يليه القطاع الخاص بنسبة 19,7%، و 14% بالنسبة لباقي الفاعلين في مجال التكوين وزارة الفلاحة، ووزارة السياحة، ووزارة الشباب، ووزارة الصناعة التقليدية، معهد الإدارة الموضحة، إلخ.

علاقة المكتب بدينامية الاستثمار والمقاولات





علاقة المكتب بدينامية الاستثمار والمقاولات

ما هو الدور الذي يلعبه المكتب في مواكبة الاستثمارات الكبرى وطنيا وجهويا عبر التكوينات المؤهلة؟

تُعد العلاقة بين مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل ودينامية الاستثمار والمقاولات محورية في تعزيز التنمية الاقتصادية وتوفير فرص العمل. تتناول هذه الأسئلة الدور الذي يلعبه المكتب في مواكبة الاستثمارات الكبرى، وشرائكه المؤسسية مع الفاعلين الاقتصاديين، وآليات تمويل التكوين المستمر، وتطوير عروض تكوينية خاصة بالمقاولات الصغيرة والمتوسطة.



ما هو الدور الذي يلعبه المكتب في مواكبة الاستثمارات الكبرى وطنياً وجوياً عبر التكوينات المؤهلة؟

دور المكتب في مواكبة الاستثمارات الكبرى

دعم المقاولات الصغيرة والمتوسطة وتوفير فرص العمل

يقوم المكتب بramerج تدريبية للعمل في المقاولات الصغيرة والمتوسطة، مما يساعدهم على تحسين مهاراتهم وزيادة إنتاجيتهم. كما يساهم في توفير فرص العمل، مما يساعد على تخفيف البطالة وتوفير دخل مستقر للأسر.

تطوير القدرات المهنية وتعزيز التنمية الاقتصادية

يساهم المكتب في تطوير القدرات المهنية للشباب، مما يزيد من فرص تشغيلهم. كما يعزز التنمية الاقتصادية من خلال تأهيل الشباب وتوفير الكفاءات اللازمة، مما يساهم في تحقيق التوازن بين العرض والطلب على اليد العاملة.

توفير عروض تكوينية مؤهلة

يلعب مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل دوراً محورياً في مواكبة الاستثمارات الكبرى الوطنية والجهوية، من خلال توفير التكوينات المؤهلة التي تُعزز قابلية التشغيل وتستجيب لمتطلبات المشاريع الكبرى، سواء في البنية التحتية أو الصناعة أو الطاقات المتجددة وغيرها.



هل توجد شركات مؤسسية دائمة مع الفاعلين الاقتصاديين والقطاع الخاص لتكثيف البرامج مع حاجياتهم؟

تقوية الشراكة مع المهنيين

اتفاقيات الشراكة والتعاون

إشراك المهنيين في
تسيير المعاهد

دعم جهوية الشراكة

لقاءات منتظمة مع الفيدراليات
والجمعيات المهنية

مواكبة المكتب لبرنامج التسريع الصناعي

التقريب بين الحاجيات والعرض التكويني

يتعلق الأمر بمجموعة من اللقاءات بين المكتب والمهنيين من أجل التقريب بين حاجيات المهنيين والعرض التكويني للمكتب فيما يتعلق بشعب التكوين وخلق أو إعادة هيكلة بعض هذه الشعب. وتجدر الإشارة إلى أنه خلال هذه اللقاءات يوجه إلى المكتب تكوين ما يفوق 60% من حاجيات هذه الجمعيات من الموارد البشرية.

اتفاقيات Contrats de performances

نشير في هذا الصدد إلى مواكبة المكتب، في إطار برنامج التسريع الصناعي 2014-2020، للهيئ العالمية للمغرب عبر التوقيع مع وزارة الصناعة والتجارة والاقتصاد الرقمي والفر البات والجمعيات المعنية، على اتفاقيات Contrats de performances وهذه المنطومات الصناعية.



ما هي الآليات المعتمدة لتمويل التكوين المستمر داخل المقاولات؟ وما هو وقعها على الإنتاجية؟

تحديث الوحدات الجهوية ونظام العقود الخاصة

سوق التكوين المستمر ونظام العقود الخاصة

يبقى سوق التكوين المستمر في المغرب محدوداً، ويرجع ذلك إلى طبيعة النسيج الاقتصادي الذي يغلب عليه وجود المقاولات الصغرى جداً والصغرى والمتوسطة بنسبة 93% وفق إحصائيات المدروية السامية للتخطيط لسنة 2019، بينما تشكل المقاولات الكبرى 7% فقط وهي الأكثر طلباً لخدمات التكوين المستمر. ويُعد نظام العقود الخاصة لتمويل التكوين المستمر داخل المقالة آلية هامة لتعزيز تنافسيتها من خلال تطوير مهارات الموارد البشرية وتسهيل الترقى المهني والاجتماعي للأجراء.

تحديث وتجهيز الوحدات الجهوية

سيقوم المكتب من خلال نتائج هذه الدراسة، على تحديث وتجهيز الوحدات الجهوية المكلفة بالتكوين المستمر بمعدات وآليات وموارد بشرية للرفع من مردودية والقدرة التنافسية للمقاولات، تتماشى مع متطلبات النسيج الاقتصادي لكل جهة، وذلك تماشياً مع مضامين القانون الجديد رقم 17-60 الخاص بالتكوين المستمر.



هل هناك توجه استراتيجي نحو تعميم التكوين في الوسط المهني؟

تشجيع المقاولات الشريكة

الترح المصنف ضرورة تشجيع المقاولات الشريكة في تطوير هذا النمط من خلال منح تحفيزات خصوصاً للأرصيما (Tuteurs) الذين يساهرون على متابعيه وناطريه المتدربين داخل المقولة، علاوة على منح هذه الشركات علامة "المسؤولية الاجتماعية". Label RSE

عصرية المناهج البيداغوجية

يمكن رصد دعم دور المقولة في مجال التكوين ضمن المشروع الثالث لخارطة الطريق الذي يدعو إلى عصرية المناهج البيداغوجية وتحسين جودة التكوين عبر مقارنة الكفاءات وكذا تعزيز التكوين بالوسط المهني.

المقولة مكون رئيسي

تعد المقولة مكوناً رئيسياً لمنظومة التكوين المهني، حيث أن دعمها و مواكبتها والاستجابة لحاجياتها من الموارد البشرية المؤهلة ودعم تأقيستها، يعتبر من الاهداف الأساسية للخارطة، والتي تم التأكيد عليها ضمن خارطة الطريق الجديدة لتطوير التكوين المهني.

دعم وتوسيع نطاق التكوين بالتناوب

دعا النموذج التنموي الجديد إلى دعم وتوسيع نطاق التكوين بالتناوب أو بواسطة الترح المهني وسط المقولة، وهي الإطبا التكوينية التي تسجل أعلى معدلات الإماح. الأمر الذي يستدعي تعزيز قدرات الاستقبال في الوسط المهني، من خلال وضع إطار تحفيزي يشجع المقاولات على استقبال المتدربين المستفيدين.

رفع نسبة التكوين بالتناوب

يسعى مكتب التكوين المهني وانخس الشغل إلى رفع نسبة نمط التكوين بالتناوب تدريجياً ليلغ 50%، باعتباره مقاربة فعالة لربط التكوين بسوق الشغل وتعزيز قابلية الإماح المهني. يتم التركيز على تحسين جودة التكوين داخل المقاولات، واعداد وتأهل الفاعلين المهنيين، ومواكبة المؤسسات التكوينية في تنظيم وتبوير التكوين بالتناوب.



ما مدى إدماج المقاربات الحديثة في التكوين؟ التعلم مدى الحياة، التكوين عن بعد؟

التعلم مدى الحياة

توفر فرص متعددة لإعادة التأهيل المهني والتكوين المستمر، لقيادة الأجراء والباحثين عن العمل من خلال التكوين المسائي والتكوين التأهيلي، وكذا المنظمين عن الدراسة. تم تطوير مسارات تكوينية مرنة تسمح لكل فئة مستهدفة بتعزيز كفاءاتها أو تغيير مسارها المهني. المكتب عضو نشيط في المؤسسة الإفريقية للتعليم مدى الحياة.

المقاربة بالكفاءات

تعتمد مؤسسات التكوين على المقاربة بالكفاءات كأساس بيداغوجي، وهي منهجية تركز على تزويد المتكئين بالمهارات التطبيقية التي يحتاجونها لإنجاز مهام مهنية واقعية. يتم تصميم البرامج التكوينية بالتعاون مع الفاعلين الاقتصاديين لتلائم حاجيات سوق الشغل، ويعقد التكوين على ورشات تطبيقية وتساير تحاكي بيئة العمل الفعلية.

التكوين عن بعد

بإطلاق منصات رقمية حديثة مثل "OPFPT Language" و"OPFPT" و"ACADEMY"، مزودة بموارد تكوينية رقمية، عن طريق حصص مسجلة، وتسايرين تطبيقية، وأدوات تفاعلية تمكن المتدربين من متابعة دراستهم عن بعد بكل مرونة. كما شرع المكتب في رقمنة محتويات عدد من الشعب، وتخصيص حصص من الغلاف الزمني للتعليم عن بعد، وتكوين الأطر التكوينية في مجال التكوين الرقمي.

دينامية متجددة

استطاع المكتب أن يُرسخ دينامية متجددة في التكوين المهني، قادرة على مواكبة التحولات التكنولوجية والاقتصادية، وعلى تمكين المتدربين من تطوير مهاراتهم باستمرار، سواء داخل المؤسسة التكوينية أو خارجها، مما يعكس التزام المكتب الراسخ بتجويد العرض التكويني وتحديث آلياته بما يخدم التنمية المستدامة وروية المغرب في مجال الرأسمال البشري.

البعث الجهوي والمعالجة المجتمعية



البيد الجهوي والعدالة المجالية

ما مدى توفر المكتب على خارطة طريق وطنية عادلة ومتوازنة لمؤسسات التكوين المهني حسب الجهات؟

يهدف هذا العرض إلى الإجابة على الأسئلة المتعلقة بالبعد الجهوي والعدالة المجالية في سياق التكوين المهني، مع التركيز على جهود المكتب في توفير عرض تكويني متنوع ومتوازن يلبي احتياجات سوق الشغل على المستويين الوطني والجهوي.



ما مدى توفر المكتب على خارطة طريق وطنية عادلة ومتوازنة لمؤسسات التكوين المهني حسب الجهات؟

يحمل المكتب اعتمادا على مبدأ العدالة المجالية وتكافؤ الفرص على سد حاجيات الشباب من التكوين وتسهيل ولوجهم لسوق الشغل من خلال تعزيز جهازه التكويني عبر افتتاح 8 مؤسسات تكوينية جديدة بـ 5 جهات.

فيما يتعلق ببرنامج مدن المهن والكفاءات، وبعد الانطلاقة الرسمية لـ 4ممن للمهن والكفاءات على مستوى جهات سوس-طاسية، العيون-الساقية الحمراء، الشرق، وجهة الرباط-سلا-القنيطرة، تفتتح 3مدن جديدة للمهن والكفاءات أبوابها لاستقبال أول أفرانها برسم سنة 2024/2025 من جهة طنجة-تطوان-الحسيمة وجهة بني ملال-خنيفرة وجهة الدار البيضاء-سطات.

تؤمن هذه المؤسسات طاقة استيعابية سنوية تصل إلى 6150 مقعدا يبدأ غوجيا وتوفر عرضا تكوينيا تمت بلورته وفق مقارنة للتكاه الجماعي، بشكل يتوافق مع خصوصيات كل جهة وبالتركيز بشكل خاص على حاجيات المهنيين من الكفاءات المؤهلة، حيث تم تحديد الخريطة التكوينية الخاصة بهذه المؤسسات عقب سلسلة من ورشات عمل، مكنت من تحديد القطاعات الواحدة بالجهة فضلا عن الكفاءات التي تتطلبها المهن الجديدة وأيضا تلك المتعلقة بالمهن التقليدية.

يبلغ عدد المؤسسات التكوينية التابعة للمكتب 934موسسة، برسم السنة التكوينية 2024/2025، توفر طاقة استيعابية تصل إلى 15800 مقعدا يبدأ غوجيا. يتوزع هذا العرض على مختلف جهات المملكة وبضم أكثر من 726شعبة في كل من مستويات التكوين كالتفكي المتخصص والتفكي والتأهيل والتخصص بالنسبة للتكوين الأساسي المتوج بديبلوم، والمسارات المهنية والتي تشمل البكالوريا المهنية والمسار الإعدادي، زيادة على التكوين التأهيلي 26شعبة مرتبطة بالتكوين المتوج بشهادة.

هل هناك برامج خصوصية لدعم العرض التكويني في المناطق القروية والمهشمة، والمجالات الصناعية الناشئة؟

دعم ساكنة العالم القروي

انسجاماً مع السياسة الحكومية الرامية إلى دعم ساكنة العالم القروي لاسيما في مجال التعليم والتكوين، يبذل المكتب جهودات كبيرة من أجل تمكين هذه الشريحة من الاستفادة من التكوين.

تطوير التكوين بالمناطق النائية

لضمان عدالة مجالية أكبر من حيث توزيع العرض التكويني، وتنفيذاً لسياسة القرب التي يتبناها منذ سنوات، يعمل المكتب على تطوير عرض التكوين المهني بالمناطق النائية، سواء عبر إحداث معاهد تكوينية جديدة للقرب، عند استيفاء الشروط الموضوعية لذلك، أو عبر بناء داخليات أو اقتناء وحدات متفانية للتكوين.



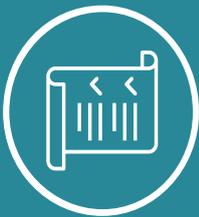


هل هناك برامج خصوصية لدعم العرض التكويني في المناطق القروية والمهمشة، المجالات الصناعية الناشئة؟

تعزيز وتحديث عرض التكوين

التزامات المديرية الجهوية

تتضمن هذه الالتزامات فيما يتعلق بالمديرية الجهوية للمكتب، تأمين انتقال وحدة التكوين إلى الجماعة المعنية وتوفير التكوين وبرامج التكوين والمعدات اللازمة له.



ربط التكوين بحاجيات المنطقة

يتكبد المكتب على تعزيز وتحيين وإعادة هيكلة عرض التكوين المقدم من طرفها عن طريق ربطه أكثر بحاجيات المنطقة المعنية مع وضع كافة الموارد البشرية والمادية رهن إشارتها، واتخاذ كافة التدابير التي من شأنها الرفع من أدائها ونجاعة نتائجها.

التزامات الجماعة المستفيدة

تلتزم الجماعة المستفيدة بإعداد لائحة المستفيدين من التكوين وتخصيص مساحة حسب الشروط المطلوبة لعمل الوحدة وتوفير الحراسة لها وتزويدها بالكهرباء وتأمين إيراء التكوين العاملين بها.



جدول زمني مرن

تشتغل هذه الوحدات وفق جدول زمني يتم صياغته بناء على الطلبات المقدمة من طرف الجماعات القروية المعنية والاتفاقيات المبرمة بينها وبين المديريات الجهوية للمكتب.



ما هو دور الجهات في التخطيط الترابي للتكوين؟ وهل يتم إشراك الفاعلين المحليين في تحديد الحاجيات؟

الفاعل الرئيسي

بفضل خبرة 50 سنة في خدمة أهداف التنمية بالبلاد، يعد المكتب الفاعل الرئيسي للتكوين المهني في بلادنا وبالتالي نتمثل مهمته في دعم ومراقبة الأوراش الاقتصادية الكبرى والمشاريع القطاعية التي أطلقتها المملكة؛ ويشكل هذا التطور أحد المحاور ذات أولوية في خارطة الطريق التي تم تقييدها أمام أنظار صاحب الجلالة الملك محمد السادس نصره الله بتاريخ 4 أبريل 2019.

آليات الشراكة

- وضع وتوفير أسلاك للتكوين التأهيلي تضم شعباً من مختلف القطاعات المهمة بالبلاد بهدف تلبية احتياجات المهنيين وتعزيز تقسيمية مهاراتهم.
- إرساء مجلس تدبير المؤسسات داخل المعاهد التابعة لجهة المكتب الذي يترأسه أحد المهنيين.
- المساهمة في إعادة هندسة العرض التكويني انسجاماً مع متطلبات سوق الشغل ومطالبات الشباب من التكوين.
- إشراك المهنيين في تحقيق الأهداف المسطرة للتكوين بالتناوب وذلك باستقبال المترشحين أثناء فترات التدريب وضمان استفادتهم من الوحدات التكوينية داخل المقارلة.
- تنظيم معارض للتشغيل تهدف إلى تسهيل تآزر الخريجين والمترشحين مع أرباب العمل في إطار لقاءات ومقدمات بإشراف ممثلي الجهات.
- إشراك كل الفاعلين سواء المؤسساتيين منهم أو الاقتصاديين أو الاجتماعيين في بلورة العرض التكويني الجديد للمكتب، بهدف ملائمة أمثل بين التكوينات وحاجيات سوق الشغل.
- إحصاء خرائط جهوية للتكوين تركز بورتاتها على معطيات وخصوصيات كل جهة، وتسيقها مع المصالح المركزية للمكتب خلال الاجتماعات السنوية لضمان جودة التكوين، ترشيدها وترقية الموارد البشرية واللوجيستية وتوازن العرض على المستوى الوطني.

تعزيز الشراكة

في هذا الإطار يعمل المكتب على توقع العديد من الاتفاقيات الرامية إلى تعزيز الشراكة مع جميع الفاعلين الجهويين، وممثلين الجهات والقيود البيات وكذا مهني القطاع الخاص في مجال التكوين المهني والعمل على توحيد جهود جميع الأطراف من أجل مواكبة وتطوير الكفاءات وتعزيز قدراتهم المهنية وذلك اعتماداً على تبادل الخبرات والممارسات الناجحة في شتى المجالات مع كبار الفاعلين في جل القطاعات.

ما هي أبرز الإكراهات التي تواجه المكتب في تعميم البنات التكوينية خارج المحاور الكبرى للتنمية ؟



البنية السوسيو اقتصادية

يضع المكتب ضمن أولوياته توفير عدالة مجالية فيما يخص إحداث مؤسسات تكوينية جديدة، لكن تبقى أبرز الإكراهات التي تواجه المكتب زيادة على البنية السوسيو الاقتصادية:

عدد المؤسسات التعليمية

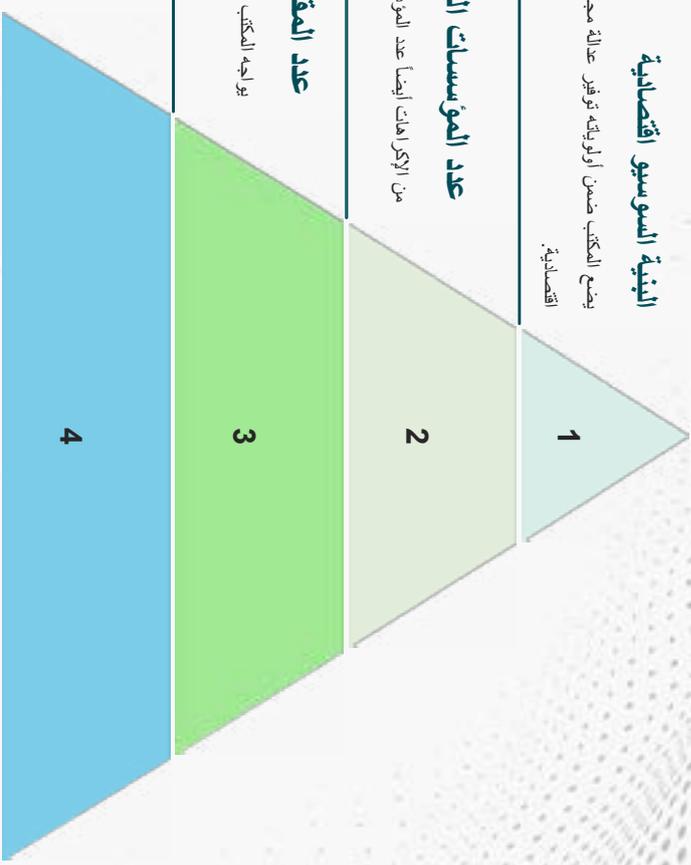
من الإكراهات أيضاً عدد المؤسسات التعليمية المتاحة في المناطق المستهدفة

عدد المقاولات

يواجه المكتب تحدياً في عدد المقاولات التي من الممكن أن توفر فترات تدريبية للتدربين أو أن توفر فرص شغل للتخرجين.

جدوى المشروع (la rentabilité du projet)

تعتبر جدوى المشروع (la rentabilité du projet) من الإكراهات الرئيسية التي تؤثر على تعميم البنات التكوينية خارج المحاور الكبرى للتنمية.



إدماج الفئات الهشة وتعزيز قابلية التشغيل





ما هي البرامج المعتمدة من طرف المكتب لإدماج الفئات الهشة: الشباب غير المتمدرسين، النساء، ذوي الاحتياجات الخاصة؟

الشباب غير المتمدرسين والنساء

يتخذ مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل عدة تدابير لتأهيل الفئة العاملة التي لا تتوفر على أي شهادة. من بين هذه التدابير:

- تكوينات التأهيل المهني: إحداث شعب تأهيلية قصيرة ومتوسطة المدة تستهدف أكبر فئة ممكنة من المستفيدين، وتروج بشواهد تشكل اعتراضاً بالتجربة المهنية.
- الشراكات مع المهنيين: التعاون مع الشركات والمؤسسات الاقتصادية لتحديد احتياجاتها من الكفاءات وتطوير برامج تدريبية مخصصة.
- مواكبة وارشاد: توفير خدمات الإرشاد والتوجيه المهني لمساعدة العاملين على اختيار التكوينات المناسبة وتخطيط مسارهم المهني.

من خلال هذه التدابير، يسعى المكتب إلى تحسين كفاءة الفئة العاملة غير المؤهلة، وتمكينهم من الاندماج بشكل أفضل في سوق العمل.



ما هي البرامج المعتمدة من طرف المكتب لإدماج الفئات الهشة: الشباب غير المتدربين، النساء، ذوي الاحتياجات الخاصة؟

إدماج ذوي الاحتياجات الخاصة



الصح

تجمع المكتب شراكات أخرى مع التعاون الوطني والمبادرة الوطنية للتنمية البشرية في مجال تطوير التكوين لفائدة الأشخاص في وضعية إعاقة، كمؤسسة لالة أسماء للأطفال والشباب الصح. تتخطى هاته الاتفاقية في إحداث مركز لتكوين هاته الفئة بمدينة طنجة يوفر 60 مقعداً يبدأ فوراً برسم السنة التكوينية الجارية.



الإعاقة الذهنية

في إطار الشراكة مع مؤسسة محمد الخامس للتضامن، يساهم المكتب في التكوين بالمراكز الخاصة بهاته الفئة وصددها تسعة، مثل المركز الوطني محمد السادس للمعاقين بسلال وملحقاته. يبلغ المرض التكويني بها 600 مقعد يبدأ فوراً برسم سنة 2024-2025، وتوفر 6 شعب للتكوين التأهيلي. تبلغ مدة التكوين سنتين لفائدة عدد من المستفيدين لا يتجاوز عددهم 10 أشخاص في المجموعة الواحدة ووفق تأطير معزز. بلغ عدد المستفيدين 587 متدرب



الإعاقة الحركية

يضطلع المكتب بمهمة تكوين الأشخاص ذوي إعاقة حركية داخل 10 مؤسسات تكوينية مختلطة تم إحداثها في إطار شراكة مع مؤسسة محمد الخامس للتضامن، وتوفر ما يزيد عن 8900 مقعد يبدأ فوراً.



ما هي البرامج المعتمدة من طرف المكتب لإدماج الفئات الهشة: الشباب غير المتدربين، النساء، ذوي الاحتياجات الخاصة؟

إدماج ذوي الاحتياجات الخاصة



تسهيلات التسجيل

تتص مساطر التسجيل المعمول بها بالمؤسسات التابعة للمكتب على إعطاء الأشخاص في وضعية إعاقة من أداء مصاريف معالجة ملفات التسجيل كما تم تخصيص فضاءات الاستقبال رهن إشارة هذه الفئة إلى غاية صياغة اختيار نهائي للشعب التي تستجيب لسيرلاتهم بفضل مواكبة قلبية وبعيدة من طرف مستشاري التوجيه طيلة مدة التكوين استعداداً بالتقنيات المكتسبة خلال حصص التكوين التي تم تنظيمها بتعاون مع مؤسسة "Handicap International" الفائزة بجميع المنح في عملية التوجيه.



دعائم التكوينات التأهيلية

- برنامج تكوين مهني يتلأم مع الفترات الفكرية للأشخاص ذوي الإعاقة ومستويات إعاقاتهم.
- أنشطة للدعم الطبي والنفسي والاجتماعي.
- الأنشطة الثقافية.
- الأنشطة الرياضية.
- برنامج للتأطير والدعم للاندماج الاجتماعي والمهني.



أهداف برامج التكوين

تهدف برامج التكوين المخصصة لهاته الفئة إلى تطوير مهاراتهم وقدراتهم لضمان تسهيل إدماجهم اجتماعياً واقتصادياً.



ما هي البرامج المعتمدة من طرف المكتب لإدماج الفئات الهشة: الشباب غير المتدربين، النساء، ذوي الاحتياجات الخاصة؟

تكوينات النساء

مجالات التكوين

الخياطة، الطبخ، وريادة الأعمال...



مراكز متخصصة

يتوفر المكتب على 22 مركزاً على الصعيد الوطني خاصاً بتعزيز قدرات وكفاءات النساء.



التمكين والدعم

مع دعم خاص لتمكين النساء في وضعيات هشة من ولوج سوق الشغل وإنشاء مشاريع مدرة للدخل.

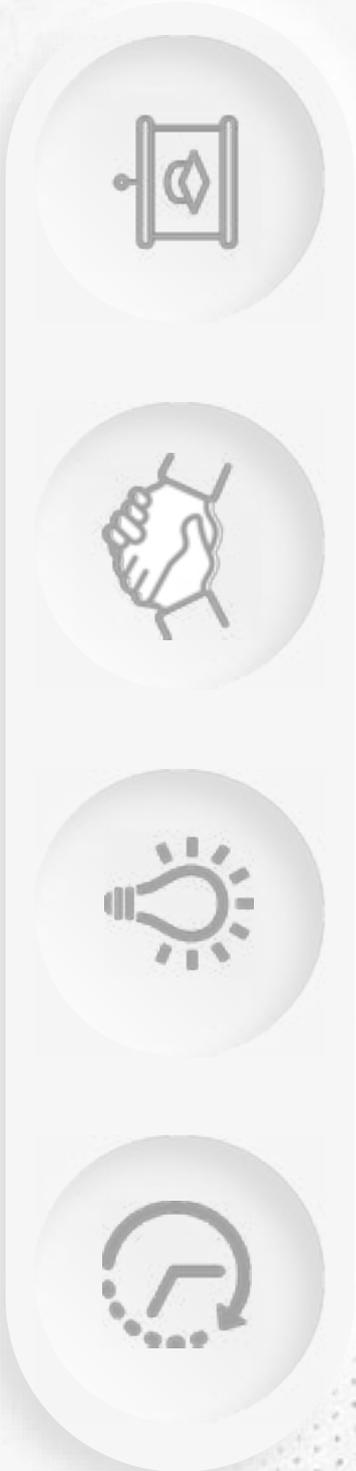


الطاقة الاستيعابية

بطاقة استيعابية تفوق 2700 مقعد بياناغوجي للسنة التكوينية 2024-2025.



هل تم تطوير تكوينات قصيرة المدى أو مرنة موجهة للفئات المعرضة للإقصاء الاجتماعي؟



تكوينات التأهيل المهني

إحداث شعب تأهيلية قصيرة ومتوسطة المدة تستهدف أكبر فئة ممكنة من المستفيدين، وتتوجه لشرائح متباينة من حيث المستويات، مع مراعاة مبدأ الإدماج. تتوج بشواهد تشكل اعترافاً بالتجربة المهنية.

الشراكات مع المهنيين

التعاون مع الشركات والمؤسسات الاقتصادية لتحديد احتياجاتها من الكفاءات وتطوير برامج تدريبية متخصصة تلبيها هذه الاحتياجات.

مواكبة وإرشاد

توفير خدمات الإرشاد والتوجيه المهني للعاملين، لمساعدتهم على اختيار التكوينات المناسبة وتخطيط مسارهم المهني بشكل أفضل.

تكوينات قصيرة المدى

وضع مجموعة من التكوينات التأهيلية قصيرة المدى، تمتد مدتها ما بين 10 ساعات وشهورين، تستهدف شرائح متباينة من حيث المستويات، يضم العرض التكويني المستهدف ما يصل إلى 287 مسار تكويني قصير المدى، تتم برمجتها في إطار الدروس التجريبية والمسائية لمنح الشباب المرونة الزمنية الكافية.



ما مدى استعداد برامج المكتب لمجالات التشغيل الذاتي والمبادرات المقاولانية لدى الشباب؟

التوعية والتثقيف

تغيير عقلية المترب للتشجيعه على المبادرة والتفكير النقدي وإدارة المخاطر 72 ساعة في السنة الأولى.

تعميق الأساسيات والأدوات

مواكبة أصحاب الأفكار الريادية من أجل التحصيل على مجموع الأدوات الأساسية لتحويل الفكرة إلى مشروع تشغيلي 80 ساعة في السنة الثانية.

استوديو التجارب

تقديم تجارب عملية من خلال عمليات المحاكاة أو دراسات الحالة أو المشاريع الواقعية.

من أجل تقوية الحس الماؤلائي لدى المتربين بالتكوين المهني، تم إدراج مادة ريادة الأعمال لجميع المتربين. كما تم تطوير برنامج جديد مبتكر لريادة الأعمال بالشراكة مع جامعة محمد السادس التقنية بتكبير، يهدف إلى تعزيز العملية التي تشجع الإبداع والمخاطرة وحل المشكلات على ثلاث مراحل. يمتد برنامج الابتكار الريادي على مدار سنتين بمجموع 152 ساعة تكوين. لقد تم تعميم برنامج الابتكار الريادي في 9 جهات واستفاد أزيد من 170500 مترتب ومترربة من هذا البرنامج.

ما هو تقييمكم لنجاح برنامج "مبادرة" أو البرامج الأخرى ذات الطابع الإدماج المباشر؟

برنامج مبادرة أو البرامج الأخرى ذات الطابع الإدماج المباشر ليست من اختصاصات المكتب لأننا نقوم بعملية تقييمها.

التبعية، التقييم، الحكامة، والتمويل





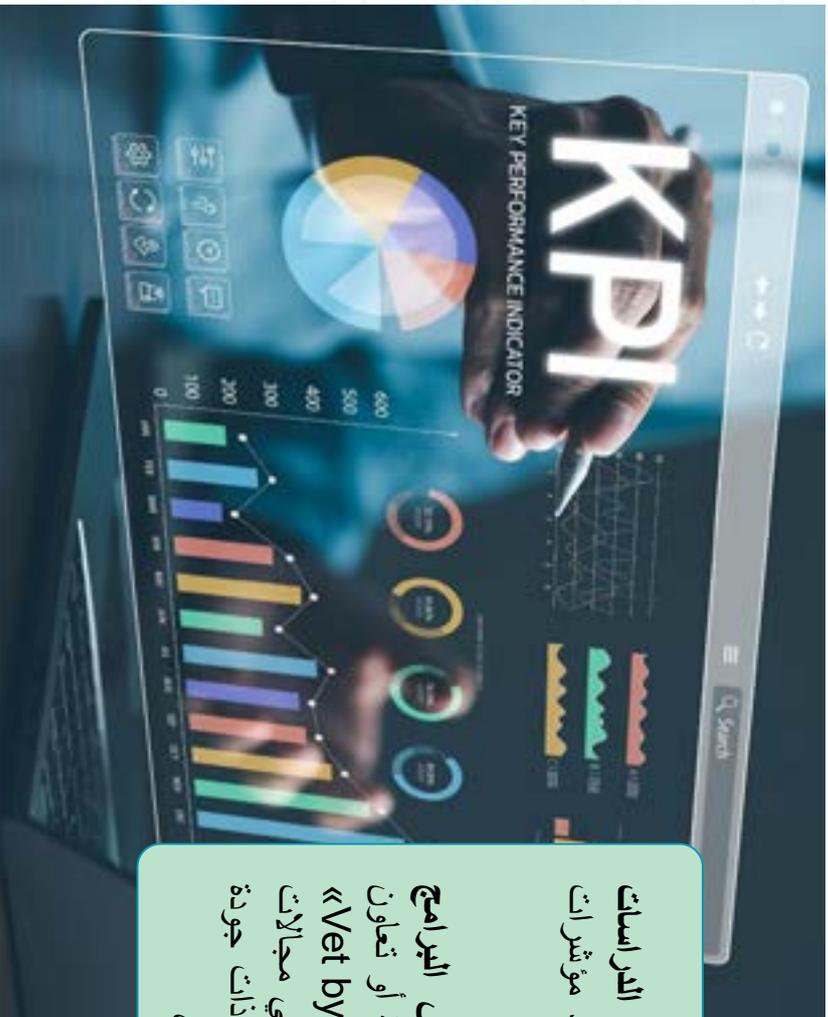
التبوع، التقييم، الحكامة، والتمويل

هل لدى المكتب منظومة تقييم مؤسسية لرصد أثر تدخلاته على التشغيل والاستثمار؟ وما طبيعة مؤشرات الأداء المعتمدة؟

يحرص المكتب على تتبع وتقييم أثر تدخلاته على مستوى التشغيل والاستثمار، وذلك من خلال اعتماد مقارنة مبنية على الاستناد إلى نتائج دراسات تتبّع الإدماج المهني لخريجي منظومة التكوين المهني، وهي الدراسات التي يشرف عليها قطاع التكوين المهني بشراكة مع المكتب، وتشكل أداة محورية لقياس مدى نجاعة التكوين في الاستجابة لمتطلبات سوق الشغل.



هل لدى المكتب منظومة تقييم مؤسسية لرصد أثر تدخلاته على التشغيل والاستثمار؟ وما طبيعة مؤشرات الأداء المعتمدة؟



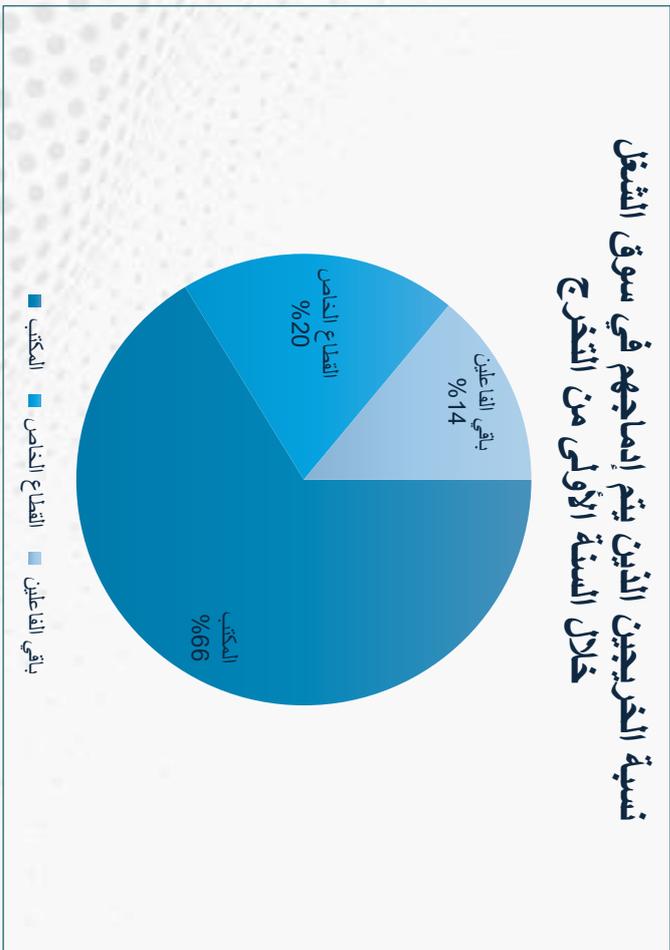
يستند المكتب، في إطار منهجية التقييم المستمر، إلى معطيات الدراسات القطاعية والجهوية التي يُنجزها بصفة دورية، بهدف رصد مؤشرات الأداء وتحليل أثر برامجها على النسيج الاقتصادي والاجتماعي.

وتشكل هذه الدراسات أداة استراتيجيّة لتقييم فعالية بعض البرامج التكوينية الخاصة، التي تم إطلاقها في إطار شراكات وطنية أو تعاون دولي، من بينها على وجه الخصوص برنامجا «Luban» و «Vet by EHL»، اللذان يهدفان إلى نقل الخبرات وتعزيز الكفاءات في مجالات نوعية ومبتكرة، مما يسهم في تأهيل الشباب لفرص إدماج ذات جودة عالية داخل سوق الشغل، سواء على المستوى الوطني أو الدولي



ما نسبة الخريجين الذين يتم إدماجهم في سوق التخرج؟

نسبة الخريجين الذين يتم إدماجهم في سوق التخرج خلال السنة الأولى من التخرج



ما مدى نجاعة الحكامة الداخلية للمكتب على مستوى التدبير المالي، والموارد البشرية، والتنسيق الجهوي؟



يحرص المكتب على تتبع وتقييم أثر تدخلاته على مستوى التشغيل والاستثمار، وذلك من خلال اعتماد مقاربة مبنية على الاستناد إلى نتائج دراسات تتبع الإدماج المهني لخرجي منظومة التكوين المهني، وهي الدراسات التي يشرف عليها قطاع التكوين المهني بشراكة مع المكتب

يتم إجراء دراسات تتبع الإدماج المهني للخريجين كل 3 سنوات وفق منهجية جديدة، وقد شملت الدراسة 17 فاعلاً في مجال التكوين المهني، واستهدفت 20 قطاعاً تكوينياً. يمثل المكتب كفاعل رئيسي 66.2% من إجمالي عدد الخريجين الذين شملهم الاستطلاع، يليه القطاع الخاص بنسبة 19.7% و 14% بالنسبة لباقي الفاعلين.

الحكامة الداخلية للمكتب

لجنة التدقيق

تضمن الشفافية والمساءلة المالية.

4

لجنة الاستراتيجية والاستثمار

يترأسها ممثل المشغلين، وتلعب دوراً في بلورة وتنفيذ الخطط.

3

المجلس الإداري

ذو التركيبة الثلاثية: تمثيلية الدولة 14 عضواً، الأجراء 7 أعضاء، المشغلين 7 أعضاء

2

لجنة التسيير

تساهم في الإدارة الفعالة للمكتب.

1



كيف يتم تمويل التكوينات؟ وهل توجد شركات تمويلية مبتكرة PPP، الصناديق الموجهة، رسوم التكوين.....؟

التكوينات الأساسية التي يقدمها المكتب يتم تمويلها بواسطة ميزانية المكتب، والتي تشمل 1.6% من كتلة الأجور، ومن المداخل المحصلة من التكوين المستمر ومن رسومات التسجيل ومن مساهمة الدولة.

أما فيما يخص الشراكة بين القطاع العام والقطاع الخاص فيتم تمويل التكوينات بكيفيات مختلفة: إما عن طريق انخراط الفاعلين المستفيدين في تطوير البرامج التكوينية أو عن طريق تكوين المكونين أو تأطير وحدات التكوين أو وضع رهن إشارة المكتب الموارد الأولية.

أما فيما يخص التكوينات المستمرة لفائدة المقاولات والعاملين بها فتمويلها يتم عن طريق العقود الخاصة للتكوين.

استراتيجية ورهانات مستقبلية





كيف يستعد المكتب لوكالة التحولات المستقبلية في سوق الشغل المرتبطة بالذكاء الاصطناعي، والطاقة المتجددة، والاقتصاد الرقمي؟

يعمل المكتب باستمرار على مواكبة واستشراف حاجيات سوق الشغل، وتوزيع القانون الإطار رقم 57.17 وكذا للمقتضيات التي جاءت بها خارطة الطريق لإصلاح منظومة التكوين المهني فقد تم اتخاذ مجموعة من المبادرات التي تم إطلاق تفعيلها منذ سنة 2019، ونذكر من بينها:

بلورة البرامج والوحدات وفقا لمقاربة الكفايات وذلك بالتشاور مع المهنيين بهدف تحديد المهارات التي يجب على التفتيين اكتسابها لمزاولة المهنة، ومن ثم استنباط الوحدات التكوينية الواجب إدراجها

تنمية الكفاءات الرقمية لدى المتكوتين من خلال إدماج وحدات تقنية في هذا المجال في جميع برامج التكوين.

تأهيل المترربين في اللغات الأجنبية وفي القدرات الحياتية.

تبني هندسة جديدة في برامج التكوين من خلال اعتماد جوارح مشتركة بين التخصصات تحول للمتخرجين اكتساب كفاءات تضمن لهم إمكانية مسابرة تحولات سوق الشغل.

مراجعة العرض التكويني عبر إعادة النظر بشكل شامل في الشعب التكوينية مع الحرص على الأخذ بعين الاعتبار المعطيات المنتقاة عن الدراسات المنجزة من طرف مختلف القطاعات الحكومية وكذلك على الانفتاح على مهن جديدة منتجة لفرص الشغل وذلك بالتنسيق وثيق مع التسيج الاقتصادي من أجل استشراف حاجات المقاولات من الكفاءات.



ما هي الاستراتيجيات المعتمدة لتقوية الجاذبية الاجتماعية للتكوين المهني وتحسين صورته؟

إجراءات مواكبة لرفع جاذبية التكوين المهني



إحداث مراكز التوجيه الوظيفية

إحداث مراكز التوجيه الوظيفية بمدن المهن والكفاءات، تعنى من خلالها بثلاث مهام أساسية وهي التوجيه والبحث عن التدريب والبحث عن الشغل والمساعدة في الإدماج.



إرساء نظام جديد للتوجيه

إرساء نظام جديد للتوجيه لمواكبة وتمكين المتدربين من اختيار مدروس وواع لمشوارهم التكويني مع إرساء العمل بالمشروع المهني للمتدرب، وإمماج واستعمال وسائل جديدة، خصوصا منصة رقمية خاصة. ويستند هذا النظام الجديد على "تجربة المستعمل Experience Utilisateur" مع تعطينة عملية التوجيه بكاملها. الباحث عن التكوين - المرشح - المتدرب - الخريج.



توظيف مستشارين في التوجيه

توظيف ما يفوق 178 مستشار في التوجيه والشغل



ما هي الاستراتيجيات المعتمدة لتقوية الجاذبية الاجتماعية للتكوين المهني وتحسين صورته؟

استراتيجية تواصلية شاملة ومبتكرة

تكتيف الحضور في وسائل التواصل الاجتماعي

تكتيف الحضور في مختلف وسائل التواصل الاجتماعيين فإيسبوك وتويتر واليوتيوب ولينكدين وإنستغرام، بهدف تعريف الشباب بمختلف العروض التكوينية التي يوفرها والإجابة عن تساؤلاتهم عبر خاصية التعليقات والمحادثات الفورية، مع الحرص على تنوع المحتوى الذي يتم تناوله ليشمل الـبورناتج والـبث المباشر والمسابقات...

إنتاج كرسولات تحفيزية

إنتاج كرسولات تحفيزية يتم بثها عبر منصات فإيسبوك واليوتيوب ترصد قصص تفوق خريجي المؤسسات التكوينية التابعة للمكتب الذين استطاعوا شق مسارهم بنجاح في مجالات مهنية مختلفة. بالإضافة إلى كرسولات Motion Design محتوية ديداكتيكي وبيداغوجي والتي تهدف إلى التعرف بالشعب التكوينية المتوفرة وتسلط الضوء على آفاقها المستقبلية وفرص التشغيل التي تمنحها.

بث حملات إعلامية

بث حملات إعلامية عبر مختلف القنوات التلفزية والإذاعية والرقمية، والتي جاءت لتجسد لروية إعلانية جديدة تروم تحسين صورة التكوين المهني وتبسيط الضوء على الأفاق الواسعة التي يتبناها، باعتباره الطريق الأنسب نحو التميز.



ما هي الاستراتيجيات المعتمدة لتقوية الجاذبية الاجتماعية للتكوين المهني وتحسين صورته؟

تعزيز الجاذبية من خلال التظاهرات والمنح

المنح والتغطية الصحية

استفادة متدربي المستوى التقني المتخصص من المنحة والتغطية الصحية، على غرار زملاءهم بالتعليم العالي ساهم بدوره في تحسين جاذبية التكوين المهني.

تعزيز الجسور الداخلية

تعزيز الجسور الداخلية بين مستويات التكوين عبر دعم وتحفيز المتدربين للتنافس على الاستفادة من نظام المراتب بين المستويات التي يوفر المكتب التكوين بها.

تنظيم التظاهرات التواصلية

الافتتاح على شكل جديد من التظاهرات والأنشطة التواصلية يتم تنظيمها بصيغة رقمية. وهكذا تم تنظيم النسخة الثالثة من الأيام المهنية Pro'days بصيغة 100% رقمية بهدف تقرب متدربي مؤسسات التكوين المهني من العالم المهني منذ بداية مسارهم التكويني، كما شجعت فضاء النقاش وتبادل الأفكار بين المتدربين والفاعلين المهنيين من مختلف القطاعات. فضلا عن ذلك، يحرص المكتب على الحضور بشكل قوي في المعارض والمنتديات التي تنظم بشكل حضوري أو افتراضي.



مدن المهين والكفاءات



12



شعبة تكوينية

176



شعب جديدة

68%

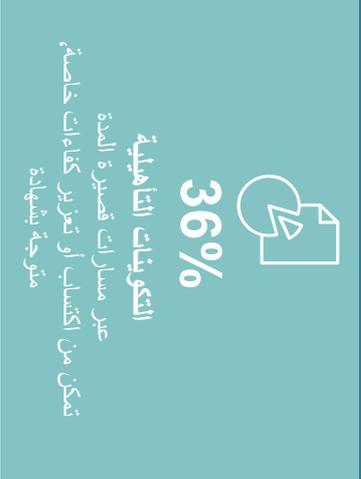
شعب محينة

32%



التكوينات المتوجهة بطلوم
من العرض الإجمالي

64%



التكوينات التأهيلية
عبر مسارات قصيرة المدة
تتمكن من اكتساب أو تعزيز كفاءات خاصة،
مترجمة بشهادة

36%



مقعد بيداغوجي

34 000



سرير ووجبة

5500



هل هناك توجه لإحداث معاهد متميزة أو تخصصات عالية في التكوين المهني، وما موقع التكوين المهني العالي في رؤية المكتب؟

تقدم أشغال مدن المهن والكفاءات

1- الموسم التكويني 2022-2023

ثلاث (03) مدن للمهن والكفاءات انطلق بها التكوين بداية الموسم التكويني 2022-2023، وتتم جهات سوس ماسة، الشرق والشوون-الساقية الحمراء، كما تم تنشيط مدينة المين والكفاءات لجهة الرباط-سلا-القنيطرة من طرف صاحب الجلالة نصره الله يوم 30-نولي 2023، انطلاق التكوين بها برسم نفس الموسم التكويني، وقد عمل المكتب على توفير برامج تكوينية جديدة ومتوازنة وملائمة للقطاعات المستهدفة. توفّر مدن المهن والكفاءات للجهات الأربع، طاقة استيعابية إجمالية تصل إلى 12880 مقعدا يبدأ توجيها من ضمنها 6250 بالسنة الأولى.

2- الموسم التكويني 2024-2025

ثلاث مدن للمهن والكفاءات انطلق التكوين بها خلال الموسم التكويني 2024-2025، وتتم جهات طنجة-تطوان الحسيمة ويني ملال-جنيوة، ودار البيضاء-سطات.

3- مدينتان انتهت الأشغال بهما

(02) مدينتي انتهت الأشغال بها، وتتم جهة الداخلة وادي الذهب و جهة مراكش السفي.

4- استئناف أشغال البناء

ثلاث (03) مدن بلغت نسبة أشغال البناء بها على التوالي 93%، 95% و 92%، بعضها تم توقيفها بطلب من المقاولات التي تم التعاقد معها، وتتم جهات كلميم-وادي تون، فاس-مكناس، ودرعة-تافيلالت.



هل هناك توجه لإحداث معاهد متميزة أو تخصصات عالية في التكوين المهني، وما موقع التكوين المهني العالي في رؤية المكتب ؟

هيكلة وفضاءات مدن المهن والكفاءات

تمت هيكلة هذه المؤسسات التي تنتمي إلى الجيل الجديد من المؤسسات التكوينية، والتي تعد بنيات متعددة الأقطب والتخصصات، بحيث تم تجهيزها بجبل جديد من المعاهد البيداغوجية من خلال منصات تطبيقية بالحجم الحقيقي، من أجل محاكاة ظروف الممارسة المهنية، وتعزيز مدارك المتدربين في مجالات تخصصهم وتدريبهم من واقع المقولة:

ويتعلق الأمر أساساً بـ:



قطب السياحة والفندقة والمطعمة مع فندق بيداغوجي

يتوفر على عدة فضاءات تمكن من محاكاة عالم الفندقة: قاعة استقبال، مطبخ، مطعم، غرف وأجنحة؛



قطب التجارة والتسيير مع مقولة افتراضية



قطب الصناعة مع مصنع بيداغوجي

يعمل كوحدة للإنتاج، من خلال هيكلة تحاكي واقع المقولة، وتشتمل على أنظمة الاستغلال والصيانة والتسويق... ما سيقدم للمتدربين منصة للتطبيق والتدريب داخل المؤسسة



هل هناك توجه لإحداث معاهد متميزة أو تخصصات عالية في التكوين المهني، وما موقع التكوين المهني العالي في رؤية المكتب ؟ هيكلة وفضاءات مدن المهن والكفاءات

تمت هيكلة هذه المؤسسات التي تنتمي إلى الجيل الجديد من المؤسسات التكوينية، والتي تعد بنيات متعددة الأقطاب والتخصصات، بحيث تم تجهيزها بجيل جديد من المعدات البيداغوجية من خلال منصات تطبيقية بالحجم الحقيقي، من أجل محاكاة ظروف الممارسة المهنية، وتعزيز مدارك المتدربين في مجالات تخصصهم وتدريبهم من واقع المقابلة. ويتعلق الأمر أساساً بـ:



قطب خدمات الأشخاص

مع حضارة وثقافة بيداغوجية



قطب الصحة مع وحدة بيداغوجية للعلاج

تضم سيارة إسعاف ومحاكي لسيرة الإسعاف



قطب البناء والأشغال العمومية مع منزل ذكي

يمكن المتدربين من التفاعل مع أحدث التكنولوجيات المرتبطة بأمنية المنازل والنجاعة الطاقية، والجيل الجديد من معدات إلخ... الترصيص الصحي والتكيف



قطب الفلاحة مع مزرعة بيداغوجية



هل هناك توجه لإحداث معاهد متميزة أو تخصصات عالية في التكوين المهني، وما موقع التكوين المهني

العالي في رؤية المكتب ؟

هيكلية وفضاءات مدن المهن والكفاءات

- بلورة برامج تكوينية متوازنة، قوامها تطوير الكفاءات المهنية لدى المتدربين من جهة وكذا الكفاءات الحياتية والمقاو لائنية واللغوية والرقمية من جهة أخرى، وذلك من خلال نموذج بيداغوجي جديد يعتمد على 10 دعائم أساسية
- استعمال طرق بيداغوجية تفاعلية وتقنيات ديداكتيكية محررة للطاقت تفوي استقلالية المتدربين وتشجع الكفاء الجماعي
- يتميز هذا النموذج ببحوثيات محببة، فضلا عن اعتماد التعلم المرح Ludique الذي يمزج بين التعلم بالممارسة doing by Learning والأدوات الرقمية
- اعتماد نمط التكوين المختلط الذي يزاوج بين التكوين الحضورى وعن بعد .
- يتطلب هذا النموذج البيداغوجي الجديد من المكون لعب دور الميسر facilitateur والمرافق والمحفز على العمل الجماعي، ومن ضمن الآليات التي اتخذها المكتب من أجل تنزيل أهداف إحداث مدن المهن والكفاءات، ننكر على سبيل المثال

توفير فضاءات حديثة للمتدربين

على شكل بنيات مشتركة تقدم خدمات مختلفة لاقناة المتدربين من مختلف القطاعات والمهن مراكز اللغات والمكتبات الوسائطية ومراكز التوجيه الوظيفي...؛ وأقطاب قطاعية خاصة بالمهن؛

تطوير نمط التكوين بالتناوب

يسمح للمتدربين باقحام عالم المقاولة والتعرف عن قرب على خصوصيات سير العمل داخلها، وبالتالي تيسير اندماجهم المهني؛

تدعيم التكوين في مجال الرقمية

تم اعتماد "ثقافة وتقنيات الرقمية" كوحدة تكوينية في جميع برامج التكوين الأساسي، تتضمن محتوى يتلاءم مع الشعب التكوينية؛

تحسين جودة التأطير

من خلال تعميم اعتماد مجموعات صغيرة لا تتعدى 20 متدربا في كل مجموعة، وذلك بهدف ضمان تأطير وثيق طيلة مدة التكوين

اعتماد مناهج بيداغوجية جديدة

اعتماد مناهج بيداغوجية جديدة قوامها الابتكار والإبداع البيداغوجية الشبكية والمعكوسة والتعلم من خلال المشاريع والعمل التعاوني والتصميم الإبداعي

إطلاق برنامج الابتكار المقاولاتي

من أجل تمكن المتدربين من ابراز إمكانياتهم المقاولاتية وتشجيعهم على التعلم بالمسيرات الذاتية، تبني نظام جديد للحكامة يضع الفاعلين الاقتصاديين والمؤسساتيين في قلب هذا النظام من أجل ملائمة أكبر بين العروض التكوينية.

تدعيم المناهج التكوينية

توفير الموارد البشرية اللازمة المؤهلة

تعزيز الممرات الداخلية

- تطوير نمط التكوين بالتناوب، والذي يسمح للمتدربين باقتحام عالم المقاولات والتعرف عن قرب على خصوصيات سير الشغل داخلها وتنمية مهاراتهم التطبيقية مما ييسر اندماجهم المهني فيما بعد.

2- مصاحبة المتدربين والخريجين:

- إرساء نظام جديد للتوجيه من أجل تمكين المترشحين من اختيار مدروس وواع لمشوارهم التكويني، مع إدماج واستعمال وسائل جديدة عبر منصة للإرشاد والتوجيه المهني، وتعزيز هيئة المستشارين في التوجيه، وكذا إحداث مراكز للتوجيه المهني التي تعمل على مواكبة الشباب لاختيار الشعبة التي تتماشى وميولاتهم وكذا خلال فترة التكوين عبر بناء المشروع المهني للمتدرب وأيضا من خلال خدمات توجيه ومواكبة المتدربين/الخريجين من أجل الاندماج في سوق الشغل. وينكب المكتب على تعزيز شبكة هاته المراكز التابعة له.

- تتبع الإدماج من خلال تكييف العرض مع احتياجات سوق الشغل، حيث يساهم المكتب بجانب قطاع التكوين المهني ومكاتب دراسات مختصة في هذا المجال في إنجاز دراسات حول تتبع اندماج خريجي التكوين المهني في سوق الشغل. هذا بالإضافة إلى دراسات يقوم بها المكتب لتقييم اندماج الخريجين في قطاعات ومجالات محددة.

2- كيف يترجم المكتب مقتضيات النموذج التنموي الجديد ضمن عرضه التكويني وبرامجه التشغيلية؟

يضطلع مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل بدور محوري في ترجمة مقتضيات النموذج التنموي الجديد إلى برامج عملية ضمن عرضه التكويني ومبادراته التشغيلية. ويتجلى هذا التفعيل في عدة مستويات استراتيجية:

- 1- تطوير عرض تكويني جديد يتماشى مع القطاعات ذات الأولوية
 - إطلاق "الحيل الجديد من مؤسسات التكوين المهني"، "مدن المهن والكفاءات (Cités des Métiers et des Compétences)"، وهي مشاريع مهيكلت للنهوض بالتكوين حسب خصوصيات كل جهة
 - تعزيز العرض التكويني للمهن المرتبطة بالتحول الصناعي، الاقتصاد الأخضر، الرقمنة، والابتكار
- 2- تحديث المناهج واعتماد البيداغوجيا القائمة على الكفاءات
 - تعزيز التعلم التطبيقي والميداني لتقليص الفجوة بين التكوين ومتطلبات سوق الشغل
 - إدراج المهارات الناعمة Soft Skills، المقاولاتية، والتحول الرقمي ضمن المضامين التكوينية
- 3- مقارنة جهودية للتكوين والتشغيل
 - تفعيل الجهودية المتقدمة من خلال ملاءمة التكوين مع الحاجيات الخاصة بكل جهة، عبر التشاور مع الفاعلين المحليين والقطاع الخاص.
 - إشراك الجهات في التخطيط للتكوين وتحديد الأولويات حسب الإمكانيات والفرص المحلية
- 4- تشجيع ريادة الأعمال والمبادرة الذاتية
 - مواكبة الشباب حاملي المشاريع بتكوينات في مجال إنشاء وتدبير المقاولات.
 - إدراج وحدات خاصة بريادة الأعمال في مختلف المسالك التكوينية
- 5- تعزيز الشراكة مع القطاع الخاص
 - إشراك المهنيين في بلورة البرامج والمضامين البيداغوجية.
 - تطوير التكوين بالتناوب بمساهمة المقاولات
 - توسيع شبكة المؤسسات التكوينية المعنية بالتدبير بمشاركة المهنيين
- 6- الرقمنة والتحول التكنولوجي
 - رقمنة العرض التكويني وتطوير منصات التعليم عن بعد (E-learning).

الاستراتيجية الحالية تُعتبر متقدمة من حيث التوجهات الكبرى، وهي ملائمة بدرجة عالية لأهداف النمو الشامل والاستثمار المنتج، وضماناً للفعالية الميدانية خاصة في تتبع مخرجات التكوين ودمج الخريجين في سوق الشغل بشكل فعلي

4- كيف ينسق المكتب تدخله مع وزارة الإدماج الاقتصادي والتشغيل، ووزارة التربية الوطنية، ووزارة التعليم العالي؟

في إطار الحملات الإعلامية والتوجيهية التي ينظمها مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل، يقوم هذا الأخير باتخاذ مجموعة من الإجراءات الهادفة إلى الترويج لعرضه التكويني بتنسيق مع ممثلي قطاعي التربية الوطنية والتعليم العالي داخل المؤسسات التعليمية (الإعدادية، الثانوية، الجامعات، وغيرها). تهدف هذه الحملات إلى تعريف الشباب الباحثين عن تكوين متخصص ومتوافق مع طموحاتهم الشخصية والمهنية.

كما تسعى هذه المبادرات إلى تعزيز عدد الطلبات المقدمة لمؤسسات التكوين، عبر التفاعل المباشر مع الفئات المستهدفة وفقاً للمتطلبات الكمية والنوعية المحددة في خريطة التكوين على الصعيد الوطني.

ويشارك المكتب أيضاً في لقاءات ومنتديات إعلامية وتوجيهية على المستويين الجهوي والوطني، تُعدّ منصات حيوية للتواصل المباشر مع الشباب. حيث تتيح إمكانية التوجيه والإجابة على استفساراتهم بشكل مباشر. توفر هذه الفعاليات فرصاً لتعريفهم بأحدث البرامج والفرص التكوينية، ما يساعدهم في اختيار المسارات التكوينية التي تتناسب مع طموحاتهم المستقبلية وتعزيز جاهزيتهم للاندماج في سوق الشغل.

وفي إطار شراكة مع الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات، يقدم المكتب قائمة من التكوينات التأهيلية التي تعرضها الوكالة على الباحثين عن العمل بهدف تغيير مساراتهم المهنية (reconversion) وتزويدهم بالكفاءات اللازمة من أجل تأهيلهم للاندماج الفعال في سوق الشغل.

وفيما يخص معطيات السنة التكوينية 2024-2025، بلغ عدد المستفيدين من الحملات الإعلامية والتوجيهية داخل المؤسسات التعليمية على الصعيد الوطني 2.465.183 مستفيداً. كما شارك المكتب في 264 منتدى إعلامي وتواصل على المستويين الجهوي والوطني.

ومن بين اليات التنسيق، نذكر المسارات المهنية التي تدخل في إطار تطبيق مقتضيات الرؤية الاستراتيجية الداعية إلى تقوية الممرات والجسور بين التكوين العام والتكوين المهني، ووضع اليات التوجيه المبكر في إطار الانصاف وتكافؤ الفرص وفي إطار الارساء التدريجي لنظام مندمج للتوجيه المدرسي والمهني. كما تهدف هذه المسارات إلى تنويع العرض المدرسي والتكويني بالتعليم الثانوي الإعدادي والتأهيلي وملاءمتها مع متطلبات الحياة العملية.

ويستفيد من عملية التوجيه إلى المسالك المهنية التلاميذ الراغبين في ولوجها والتي خصص لها المكتب 33421 مقعداً بيداغوجياً برسم سنة 2024-2025.

2- أسئلة حول العرض التكويني والتخصصات والملاءمة مع سوق الشغل:

1- ما هو حجم العرض التكويني الحالي حسب الشعب، والمستويات، والجهات؟ وكيف يتم تحديد حاجيات السوق من التكوينات؟

يسهر مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل على توفير عرض تكويني متنوع يستجيب للحاجيات من الموارد البشرية المؤهلة والكفيلة بمواكبة المشاريع الاقتصادية سواء على المستوى الوطني أو الجهوي، كما ونوعاً، مع السهر على

التوزيع حسب الجهة

المديرية الجهوية	العرض
بني ملال خنيفرة	27 490
الدار البيضاء سطات	103 005
درعة تافيلالت	11 250
فاس مكناس	42 100
مراكش آسفي	34 340
الشرق	36 765
الأقاليم الجنوبية	22 082
الرباط سلا القنيطرة	71 905
سوس ماسة	33 192
طنجة تطوان الحسيمة	33 671
المجموع	415 800

وللتذكير، فالمقاربة التي يعتمدها المكتب من أجل إحداث مؤسسات تكوينية جديدة تركز على مبدأ العدالة المجالية وتكافؤ الفرص من سد حاجيات الشباب من التكوين وتسهيل ولوجهم لسوق الشغل، وذلك من خلال الاستجابة ل:

- الحاجيات من الموارد البشرية المرتبطة بتنزيل السياسات العمومية القطاعية؛
- الحاجيات الضرورية لمواكبة المقاولات التي تشكل النسيج الاقتصادي من أجل تنميتها المرتقبة؛
- حاجيات الجهات من الكفاءات والمنبثقة عن توصيات برامج التنمية الجهوية.

وتمنح هاته المؤسسات لمتدربيها عرضا تكوينيا محينا يعزز المكتب من خلاله جهازه التكويني بالجهات المذكورة، لاسيما من خلال الانفتاح على قطاعات جديدة، على غرار الصحة وخدمات الأشخاص والفلاحة والصناعة التقليدية والذكاء الاصطناعي، بالإضافة إلى شعب جديدة وأخرى محينة تهتم قطاعات تقليدية على غرار الصناعة والبناء والأشغال العمومية والرقمية والتسيير والتجارة والفندقة والسياحة وفنون وصناعات الطباعة والصناعة الغذائية والاقتصاد الأخضر

أما فيما يتعلق ببرنامج مدن المهن والكفاءات، وبعد الانطلاقة الرسمية ل 4 مدن للمهن والكفاءات على مستوى جهات سوس-ماسة، العيون-الساقية الحمراء، الشرق، وجهة الرباط-سلا-القنيطرة، 3 مدن جديدة للمهن والكفاءات استقبلت لهذا الموسم أول أفواجها برسم سنة 2024/2025 هي: جهة طنجة-تطوان-الحسيمة وجهة بني ملال-خنيفرة وجهة الدار البيضاء-سطات. تؤمن هذه المؤسسات طاقة استيعابية سنوية تصل إلى 6150 مقعدا بيداغوجيا وتوفر عرضا تكوينيا تمت بلورته وفق مقاربة للذكاء الجماعي، بشكل يتوافق مع خصوصيات كل جهة وبالتركيز بشكل خاص على حاجيات المهنيين من الكفاءات المؤهلة، حيث تم تحديد الخريطة التكوينية الخاصة بهذه المؤسسات عقب سلسلة من الورشات للتبادل والتفكير، مكنت من تحديد القطاعات الواعدة بالجهة فضلا عن الكفاءات التي تتطلبها المهن الجديدة وأيضا تلك المتعلقة بالمهن التقليدية.

- جانب الملاءمة الكمية والعديدية الإجمالية
- جانب الملاءمة أو الالتقائية النوعية.

فيما يخص الجانب الأول، وكما نعلم جميعا، فإن عدد الخريجين الذين يلجون سوق الشغل سنويا، يفوق عدة مرات عدد المناصب المتاحة بنفس المدة. ولقد أصبح هذا الواقع يفرض نفسه منذ عدة سنوات كما أن تغييره يستوجب إعادة النظر في مجموعة من الأمور من بينها:

✓ توجيه الاستثمارات العمومية نحو القطاعات التي تمكن من خلق فرص الشغل للشباب وكذا القطاعات الجديدة من أجل تعزيز وتنويع منتوجات السوق المغربية، على غرار التجربة التي قامت بها وزارة الصناعة والتجارة والاقتصاد الأخضر والرقمي خلال السنوات الأخيرة فيما يخص المجال الصناعي مع ملاءمتها لمختلف القطاعات والميزانيات؛

✓ تحفيز استثمارات القطاع الخاص ومواكبة تنمية المقاولات الصغرى. فإذا ما علمنا أن 90% من مقاولات القطاع الخاص بالمغرب (أي ما مجموعه 190.000 مقاولة تقريبا) تشغل في المتوسط شخصين فقط، نستوعب حجم الفرص التي يمكن استغلالها لصالح الشباب بمواكبة كل من هاته المقاولات الصغرى لتنمية أعمالها وتشغيل شخص أو شخصين إضافيين؛

✓ تشجيع المبادرة المقاولاتية وتوعية الشباب بأهمية خلق المقاولات أو خلق فرصتهم بنفسهم، مع تعزيز تحسيس ومواكبة حاملي المشاريع بآليات التوجيه. ويعد مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل فاعلا في هذا الورش من خلال تنزيل برامج خاصة بمواكبة حاملي المشاريع، إذ يكون المكتب سنويا ما يقارب 1500 شابة وشاب في مجال المبادرة المقاولاتية ويواكب خلق 400 مقاولة (70% من بينها محدثة من طرف خريجي المكتب) بالإضافة إلى توفير المواكبة البعدية لفائدة 350 مقاولة حديثة.

فيما يتعلق بالجانب الثاني الخاص بالملاءمة أو الالتقائية النوعية بين خريجي التكوين المهني بمختلف التخصصات، والحاجيات الحقيقية لسوق الشغل، فتجب الإشارة إلى أن الأمر يتعلق بمعادلة معقدة متعددة المتغيرات (A plusieurs variables)، لا يمكن حلها بمحض الصدفة، بل يستوجب التعامل معها عبر سلسلة من الدراسات القبلية والتدابير الاستباقية والتواصل المستمر بين مختلف المتدخلين من سلطات عمومية وقطاع خاص وفاعلين في التكوين المهني وهيئات مختصة (المنذوبية السامية للتخطيط والمجلس الأعلى للتربية والتكوين والبحث العلمي والمجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي،...) إذا ما أردنا فعلا تحقيق الالتقائية بين الحاجيات الحقيقية من الكفاءات وما تقدمه المؤسسات التكوينية من عروض تكوينية.

وهنا، وجب التركيز على أنه ليس من اختصاصات المكتب تحديد الحاجيات بل الاستجابة لها، كما لا يفترض منه أن يقوم بعملية تقييم التكوينات بل التفاعل مع نتائجها لاسيما في ظل عدم توفره على الإمكانيات المادية اللازمة لذلك.

فمكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل يتموقع في منتصف السلسلة (Au milieu de la chaine de valeur) بين الهيئات التي يفترض أن تمدد بالحاجيات المستقبلية من الكفاءات ليستتير بها في وضع خرائطه وبرامجه التكوينية وطنيا وجهويا ومحليا من جهة، والهيئات التي يفترض أن تقوم بالتقييم البعدي للتكوين مقارنة مع التوقعات القبلية للحاجيات وكذا نسب ادماج الخريجين في سوق الشغل، بما من شأنه استنباط الدروس وتحديد نقاط القوة والضعف لتحسين الأداء بشكل مستمر.

غير أنه من الواضح أن هاته السلسلة لا تعمل اليوم بشكل سلس، باستثناء بعض التجارب التي يمكن أن نعتبرها ناجحة كمخطط التسريع الصناعي 2014-2020 مثلا، والذي كان أول تجربة قطاعية تم خلالها التحديد المسبق للحاجيات من الموارد البشرية والكفاءات، والتي تم توفيرها نوعا وكما بتنسيق مع مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل، فيما يخص الحاجيات المرتبطة بالتكوين المهني.

أما على المستوى العام، فبالرغم من قيام الوزارة الوصية بالدراسات القطاعية، إلا أن هاته الأخيرة تبقى غير كافية، إذ لا تشمل جميع القطاعات ولا يتم إنجازها بشكل دوري ولا استباقي.

نفس الملاحظة بالنسبة لتقييم جهاز التكوين المهني والذي يقتصر على تتبع نسب ولوج سوق الشغل بالنسبة لبعض الأفواج، إلا أن هاته العملية لا تنجز كل سنة والتأخر في الإعلان عن نتائجها يجعل الاعتماد عليها غير فعالا. هذا، إضافة إلى أنها لا تنكب على تقييم مسألة التحديد المسبق للحاجيات.

3-أسئلة علاقة المكتب بدينامية الاستثمار والمقاولات

1- ما هو الدور الذي يلعبه المكتب في مواكبة الاستثمارات الكبرى وطنياً وجهوياً عبر التكوينات المؤهلة؟

يلعب مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل دوراً محورياً في مواكبة الاستثمارات الكبرى الوطنية والجهوية، من خلال توفير التكوينات المؤهلة التي تُعزز قابلية التشغيل وتستجيب لمتطلبات المشاريع الكبرى، سواء في البنية التحتية أو الصناعة أو الطاقات المتجددة وغيرها. ويتجسد هذا الدور من خلال:

- توفير عروض تكوينية مؤهلة: تلبية احتياجات الاستثمارات الكبرى، مع التركيز على المهارات المطلوبة؛
- تطوير القدرات المهنية: من خلال تطوير القدرات المهنية للشباب، مما يزيد من فرص تشغيلهم؛
- تعزيز التنمية الاقتصادية: من خلال تأهيل الشباب وتوفير الكفاءات اللازمة، مما يساهم في تحقيق التوازن بين العرض والطلب على اليد العاملة؛
- دعم المقاولات الصغيرة والمتوسطة: من خلال توفير برامج تدريبية للعمال، مما يساعدهم على تحسين مهاراتهم وزيادة إنتاجيتهم.
- توفير فرص العمل: مما يساعد على تخفيف البطالة وتوفير دخل مستقر للأسر.

بشكل عام، يلعب مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل دوراً أساسياً في مواكبة الاستثمارات الكبرى من خلال توفير تكوينات مهنية مؤهلة تلبية احتياجات السوق، وتعزيز التنمية الاقتصادية، وتساهم في توفير فرص العمل للشباب.

2- هل توجد شراكات مؤسسية دائمة مع الفاعلين الاقتصاديين والقطاع الخاص لتكييف البرامج مع حاجياتهم؟

يحظى مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل بتسيير ثلاثي على مستوى مجلسه الإداري ولجنة التسيير، تشمل ممثلين عن كل من الدولة وأرباب العمل والمأجورين.

وارتباطاً بهذه التركيبة، فإن المكتب مدعو لتوثيق الشراكة مع أحد أضلاعه وهو القطاع الخاص، من أجل رسم خريطة تطوير التكوين المهني وجعله يستجيب لمتطلبات هذا القطاع.

وهكذا، فقد عمل المكتب على توفير كل الوسائل الكفيلة لتعزيز هياكل وبنيات التكوين المهني وتطوير مناهجه لتتلاءم مع الحاجيات المتجددة للفاعلين الاقتصاديين، وذلك من أجل تكوين الشباب وإعداده وفق المستجدات التقنية الحديثة ومتطلبات تأهيل المقاول ومواكبة الاقتصاد الوطني، فالمكتب يوفر اليوم 90 في المائة من منظومة التكوين المهني على المستوى الوطني.

ولهذه الغاية، يعمل المكتب على تقوية الشراكة مع المهنيين عبر لقاءات منتظمة مع الفيدراليات والجمعيات المهنية في إطار اجتماعات اللجان المديرية القطاعية يتم خلالها وضع مخطط للعمل بين المكتب وهاته الفدراليات والجمعيات، تهم إشراكهم في إحداث المعاهد التكوينية والعمل على صياغة الهندسة البيداغوجية، فيما يخص اختيار الشعب وتحديد وإعداد البرامج واختيار الفضاءات والمعدات ومتابعة وتقييم التكوين والإشراف على الامتحانات الانتقالية والنهائية.

كما يعمل المكتب على دعم جهودية الشراكة مع المهنيين من خلال المديرية الجهوية للمكتب، وذلك عبر استشارتهم والتشاور معهم أثناء إنجاز خريطة للتكوين سنوياً، علاوة على الشركاء المؤسساتيين على مستوى الجهة، بهدف الإحاطة بالحاجيات الحقيقية من الموارد البشرية ومسايرة نمو وتنوع النسيج الاقتصادي والاجتماعي للجهات.

ومن مظاهر هذه الشراكة كذلك، الاشراف الفعلي للمهنيين في تسيير معاهد التكوين القطاعية عبر خلق لجان للتسيير بهذه المعاهد. ومن بين أهم المهام المنوطة بهذه اللجان اختيار شعب التكوين ونمط التكوين وتحديد الخريطة التكوينية وإشراف المهنيين في تنشيط التكوين وغيرها....

ويبقى التوقيع على اتفاقيات الشراكة والتعاون مع الفدراليات والجمعيات المهنية أو مع الشركات الخاصة، من النقاط القوية لدعم الشراكة بين القطاعين العام والخاص والتي تدور عامة حول تنمية التكوين المهني ودعم إعداد اليد العاملة المؤهلة والتكوينات التأهيلية والتكوين المستمر.

كما نشير في هذا الصدد إلى مواكبة المكتب، في إطار برنامج التسريع الصناعي 2014-2020، للمهنة العالمية للمغرب عبر التوقيع مع وزارة الصناعة والتجارة والاقتصاد الرقمي والفدراليات والجمعيات المعنية، على اتفاقيات Contrats de performances. تهتم هذه المنظومات الصناعية. ويتعلق الأمر بمجموعة من اللقاءات بين المكتب والمهنيين من أجل التقريب بين حاجيات المهنيين والعرض التكويني للمكتب فيما يتعلق بشعب التكوين وخلق أو إعادة هيكلة بعض هذه الشعب. وتجد الإشارة إلى أنه خلال هذه اللقاءات يعهد إلى المكتب تكوين ما يفوق 90% من حاجيات هذه الجمعيات من الموارد البشرية.

و أيضا الاتفاقيات المبرمة مع وزارة السياحة و مهنيي القطاع

3- ما هي الآليات المعتمدة لتمويل التكوين المستمر داخل المقاولات؟ وما هو وقعها على الإنتاجية؟

يعد مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل الفاعل العمومي الأول في مجال التكوين المهني وقاطرة للتطور الاقتصادي والاجتماعي، كما يعمل على مواكبة النسيج الاقتصادي الوطني والاستجابة لحاجياته الأنية والمستقبلية من الموارد البشرية المؤهلة. ومن بين المهام الأساسية التي يضطلع بها المكتب، تلبية حاجيات الفاعلين الاقتصاديين من التكوينات ودعم تنافسية المقاولات عبر الرفع من قدرات المأجورين وتعزيز كفاءاتهم. لهذا الغرض، يضع المكتب رهنا إشارة المقاولات مجموعة متنوعة من الخدمات، تغطي كل القطاعات الاقتصادية وتلبي احتياجاتها المختلفة كخدمات الاستشارة في التوظيف وهندسة التكوين والتكوين ما بين المقاولات وتكوينات حسب الطلب. كما يتم عرض دليل يحتوي على مجموعة من عروض التكوين المستمر المبرمجة سنويا وجهويا من طرف المعاهد التابعة لمكتب التكوين المهني.

كما يوفر المكتب نظام "الدروس المسائية" لفائدة المستخدمين الخاضعين لرسم التكوين المهني الذين يتطلعون إلى تقوية مهاراتهم وتحسين وضعيتهم المهنية والبحث عن آفاق جديدة. هذا بالإضافة إلى التكوينات التأهيلية التي تساهم في الرفع من تأهيل اليد العاملة المغربية من الشباب والمستخدمين.

وفي إطار تنفيذ خارطة الطريق الجديدة لتطوير قطاع التكوين المهني، سيعتمد المكتب استراتيجية تحول له تبوء المرتبة الأولى كفاعل في التكوين المستمر. وفي هذا الإطار سيتم إطلاق دراسة لسوق التكوين المستمر سيتم على ضوءها الاستجابة الفعلية لحاجيات المقاولات مع تحديد التوقع الاستراتيجي للمكتب كأحد الفاعلين الأساسيين في مجال التكوين المستمر.

هذا وسيقوم المكتب من خلال نتائج هاته الدراسة، على تحديث وتجهيز الوحدات الجهوية المكلفة بالتكوين المستمر بمعدات وآليات وموارد بشرية للرفع من المردودية والقدرة التنافسية للمقاولات، تتماشى مع متطلبات النسيج الاقتصادي لكل جهة، وذلك تماشيا مع مضامين القانون الجديد رقم 17-60 الخاص بالتكوين المستمر والذي يشمل مجموعة من التدابير التي تشجع المقاولات والأجراء على اللجوء إلى التكوين المستمر وكذا انفتاحه على فئات مستهدفة جديدة.

وجدير بالذكر أن سوق التكوين المستمر بالمغرب يبقى جد محتشم، وذلك راجع لطبيعة النسيج الاقتصادي المغربي والذي حسب آخر احصائيات المندوبية السامية للتخطيط لسنة 2019، تغلب عليه المقاولات الصغرى جدا والمقاولات الصغرى والمتوسطة بنسبة 93%، بينما لا تتعدى نسبة المقاولات الكبرى 7%، وهي الفئة الأكثر طلبا على خدمات التكوين المستمر.

يعتبر نظام العقود الخاصة لتمويل التكوين المستمر داخل المقولة، إحدى الآليات التي تهدف إلى تعزيز تنافسية المقولة وذلك عبر تطوير كفاءات مواردها البشرية، وتيسير شروط الترقى المهني والاجتماعي للإجراء. ويمكن لكل مقولة تؤدي بصفة منتظمة رسم التكوين المعني للاستفادة من مساهمة مالية في مصاريف التكوين المستمر لأجرائها، بعد الإدلاء بما يثبت إيجاز عملية التكوين .

وتجدر الإشارة إلى أن نظام العقود الخاصة للتكوين مؤطر بمقتضيات دليل المساطر الذي ينص عليه المرسوم رقم 22-73-633، كما تم تعديله وتتميمه والمتعلق بفرض أداء رسم التكوين المهني .

ويمثل كذلك قانون 60. 17 المتعلق بالتكوين المستمر لفائدة إجراء القطاع الخاص وبعض فئات مستخدمي المؤسسات والمقاولات العمومية، والأشخاص الآخرين الغير الأجراء الذين يزاولون نشاطا خاصا من بين التدابير التي سوف تساعد على نهج سياسة التكوين المستمر في كل من القطاع الخاص والعام، حيث أنه يمنح امتيازات عديدة تحفز على التكوين والتعلم من بينها :

- ضمان التكوين المستمر لحق الأجراء، يلتزم به المشغل لفائدتهم كما يستفيد منه الأشخاص الآخرون من غير الأجراء الذين يزاولون نشاطا خاصا وكذلك الأجراء الذين فقدوا عملهم .
- ضمان رصيد زمني للتكوين المستمر لا تقل مدته عن ثلاثة أيام في السنة قابلة للتجميع خلال خمس سنوات .
- التصديق على مكتسبات التجربة المهنية للأجراء الرامية إلى الاعتراف بكفاءاتهم .
- اعتماد حصيلة الكفاءات (Bilan des compétences) لتحديد الكفاءات التي اكتسبها الأجير بناء على تجربته المهنية، حصر حاجياته من التكوين في إطار مشروعه أو مساره المهني .
- تمويل دراسة الإنتاجية بخصوص التكوينات المنجزة من طرف المقولة.

4- هل تم تطوير عروض تكوينية خاصة بالمقاولات الصغيرة جدا والصغرى والمتوسطة؟ وما مدى الإقبال عليها؟

يقوم المكتب بتطوير عروض تكوينية خاصة بالمقاولات الصغيرة جداً، والصغرى، والمتوسطة التي تشكل أكثر من 95% من النسيج الاقتصادي، هذه الفئة من المقاولات تحتاج إلى دعم مستمر في التكوين لمواجهة التحديات وتطوير قدراتها التنافسية. ولأجل ذلك يعمل المكتب على:

تحليل الحاجيات

- إجراء تشخيص ميداني لفهم احتياجات كل فئة من المقاولات.
- تحديد المهارات التي تنقص أصحاب المقاولات أو فرق العمل (مثلاً: التسويق الرقمي، التدبير المالي، التسيير الإداري، إلخ).

تصميم العروض التكوينية ووضع إصدارات سنوية للتكوين المستمر

- محتوى عملي وتطبيقي: يركز على أمثلة حقيقية وأدوات قابلة للتطبيق مباشرة.
- مرونة الصيغ: حضوري، عن بُعد، أو مزيج من الاثنين.
- مدة قصيرة ومركزة: مثلاً ورشات من يوم إلى ثلاثة أيام.

المجالات ذات الأولوية

- إدارة وتسيير المقولة
- التسويق والمبيعات، خصوصاً التسويق الرقمي
- المحاسبة والمالية للمبتدئين
- الموارد البشرية
- الابتكار والتحول الرقمي
- التصدير والتجارة الدولية (للمقاولات المؤهلة)

- كفاءة الأطر التكوينية والإدارية
- جودة البنيات التحتية والمعدات
- تنظيم التقييم والتقويم
- نظام ضمان الجودة الداخلي
- إشراك الفاعلين والشركاء

دائماً بخصوص مراقبة جودة التكوين المهني، عمل المكتب بغية تجويد وتتبع تنزيل برامج التكوين وحسن تنفيذ الحصص المبرمجة لفائدة المتدربين، منذ موسم 2020-2021 على اعتماد آلية رقمية تمكن من التتبع الآني والفوري لعملية التكوين، تتيح بذلك اتخاذ الإجراءات الضرورية لمعالجة وتصحيح الاختلالات في وقتها.

كما قام المكتب بتعزيز جهاز مدقي التكوين على المستويين المركزي والجهوي، للسهر على احترام المعايير البيداغوجية المتعلقة بعملية التكوين. ويتم سنوياً إجراء عمليات للتدقيق الداخلي لمجموعة من المؤسسات التكوينية من طرف المديرية المركزية للتدقيق تهم مختلف جوانب التسيير سواء تلك المتعلقة بصيرورة وتقديم العملية التكوينية أو الجوانب المالية واللوجيستكية وغيرها، علاوة على تأطير المؤسسات التكوينية ومواكبتها من طرف المديرية الجهوية التابعة لها.

2. هل يتم تقييم الكفاءات العملية للمتكوينين؟

فيما يخص عملية تقييم الكفاءات العملية للمتكوينين في مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل فإنها تتم بشكل منهجي ودوري، وفقاً لمنهجية المقارنة بالكفاءات التي يعتمدها المكتب في برامج التكوينية والتي تركز أساساً على:

- التقييم المستمر أثناء التكوين: يتم تقييم الكفاءات في سياق ورشات تطبيقية أو مواقف مهنية تحاكي الواقع، ويشمل ذلك إنجاز مهام مرتبطة مباشرة بالمهنة.
- الاعتماد على وضعيات مهنية: تُستخدم وضعيات تقييم مستوحاة من بيئة العمل الحقيقية، حيث يُطلب من المتكون إنجاز منتج أو تقديم خدمة وفق معايير دقيقة للأداء.
- معايير وأدلة تقييم واضحة: يتم التقييم وفق شبكات تقييم معيارية تحدد:
 - مؤشرات الإنجاز؛
 - شروط النجاح؛
 - مدى إتقان الكفاءة.
 - الاختبارات العملية عبر:

- تقييم نهاية الوحدة EFM: يشمل إنجاز مهمات عملية مرتبطة بكل وحدة تكوينية.
- تقييم نهاية التكوين EFF: يقيس مدى اكتساب الكفاءات المهنية الأساسية لمزاولة المهنة.

ويهدف هذا التقييم إلى:

- التأكد من مدى استعداد المتكون للاندماج في سوق الشغل.
- التأكد من إتقان المهارات التطبيقية، وليس فقط المعارف النظرية.
- تعزيز ثقافة الجودة والأداء المهني لدى المتدربين.

3. هل لدى المكتب نظام داخلي لضمان الجودة ومراقبة الأداء البيداغوجي والإداري؟

يحرص مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل على ضمان جودة التكوين داخل مؤسساته التكوينية ومدن المهن والكفاءات، من خلال إدماج هذا الهدف ضمن هيكلته الإدارية. إذ تتوفر الإدارة العامة، وتحديداً مديرية التكوين، على مصلحة متخصصة في مراقبة الجودة، تعمل بالتنسيق مستمر مع المصالح الجهوية التي تضم بدورها مصالح مماثلة. وبذلك، تسهر مديرية التكوين على تتبع وضمان جودة التكوين بمختلف مؤسسات التكوين، بما في ذلك المؤسسات الشريكة في إطار الاتفاقيات المبرمة مع إدارات أخرى. وتتمثل أهم مهام هذه المديرية فيما يلي:

ومن أجل تطوير التكوين بالوسط المهني وملاءمته مع حاجيات سوق الشغل، انخرط المكتب في برنامج "تمهين 2018-2020"، الذي تشرف عليه الوزارة الوصية في إطار التعاون الدولي وبإشراك الاتحاد العام لمقاولات المغرب. ويرنو هذا البرنامج، الذي هم بداية قطاعي اللوجستيك وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، تحسين جودة التكوين بالوسط المهني وتنمية قدرات القطاع الخاص في تطوير هذا النمط.

والجدير بالذكر كذلك، وزيادة على ضرورة مراجعة القانون المنظم للتكوين بالتناوب، فإن المكتب اقترح في مناسبات عدة ضرورة تشجيع المقاولات الشريكة في تطوير هذا النمط من خلال منح تحفيزات خصوصاً للأوصياء (Tuteurs) الذين يسهرون على متابعة وتأطير المتدربين داخل المقولة. هذا، علاوة على منح هاته الشركات علامة "المسؤولية الاجتماعية" Label RSE من أجل تشجيعها.

وفي المقابل، فإن المقولة مدعوة إلى مزيد من الوعي بدورها في مجال تكوين الشباب، وعلى وجه الخصوص تكريس فضائها كمجال خصب للتكوين، خصوصاً في ظل التحولات السريعة للمهن والطلبات المتزايدة على الكفاءات الدقيقة، علاوة على ضرورة مواكبة التطور التكنولوجي ومتطلبات الأسواق.

يسعى مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل إلى رفع نسبة نمط التكوين بالتناوب تدريجياً ليلعب 50%، باعتباره مقارنة فعالة لربط التكوين بسوق الشغل وتعزيز قابلية الإدماج المهني. ويهدف المكتب إلى تعميم هذا النمط من التكوين بشكل تدريجي، مما يجعله النموذج الغالب داخل المنظومة التكوينية. ولتحقيق هذا الهدف، يتم التركيز على:

- تحسين جودة التكوين داخل المقاولات من خلال تأطير أفضل، وتعزيز الشراكات مع الفاعلين الاقتصاديين.
- إعداد وتأهيل الفاعلين المهنيين للمساهمة الفعالة في المسار التكويني للمتدربين.
- مواكبة المؤسسات التكوينية في تنظيم وتدبير التكوين بالتناوب بما يضمن نجاعة أكبر وتناسقاً بين الجانب النظري والتطبيقي.

6. ما مدى إدماج المقاربات الحديثة في التكوين؟ التعلم مدى الحياة، التكوين عن بعد؟

يعمل مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل على إدماج المقاربات البيداغوجية الحديثة بشكل متواصل في منظومته التكوينية، وذلك بهدف الرفع من جودة التكوين وضمان ملاءمته مع متطلبات سوق الشغل. ومن أبرز هذه المقاربات المعتمدة: المقاربة بالكفاءات، والتكوين عن بعد. وقد ساهم هذا التوجه في إحداث نقلة نوعية في طرق التكوين والنقويم، حيث أصبح المتدرب محور العملية التكوينية، لا مجرد متلق للمعلومة.

تعتمد مؤسسات التكوين على المقاربة بالكفاءات كأساس بيداغوجي، وهي منهجية تركز على تزويد المتكويين بالمهارات التطبيقية التي يحتاجونها لإنجاز مهام مهنية واقعية. يتم تصميم البرامج التكوينية بالتعاون مع الفاعلين الاقتصاديين لتلائم حاجيات سوق الشغل، ويعتمد التكوين على ورشات تطبيقية، وتمارين تحاكي بيئة العمل الفعلية، مما يعزز من فعالية التكوين ويُمكن المتدربين من اكتساب كفاءات عملية قابلة للتوظيف الفوري.

وفيما يخص التعلم مدى الحياة، يحرص المكتب على توفير فرص متعددة لإعادة التأهيل المهني والتكوين المستمر، لفائدة الأجراء والباحثين عن العمل من خلال التكوين المسائي والتكوين التأهيلي، وكذا المنقطع عن الدراسة. وقد تم تطوير مسارات تكوينية مرنة تسمح لكل فئة مستهدفة بتعزيز كفاءاتها أو تغيير مسارها المهني، وذلك في إطار دعم التكوين مدى الحياة كخيار استراتيجي لمواجهة التغيرات المتسارعة في سوق الشغل. وتجدر الإشارة إلى أن المكتب يُعتبر عضواً نشيطاً في المؤسسة الإفريقية للتعلم مدى الحياة، وهو ما يعكس التزامه وانفتاحه على استراتيجيات هادفة لتنمية برامج التعلم مدى الحياة لفائدة المواطنين المغاربة والأجانب من الدول الصديقة.

أما على مستوى التكوين عن بعد، فقد شهدت السنوات الأخيرة تطوراً ملحوظاً في هذا المجال، حيث قام المكتب بإطلاق منصات رقمية حديثة مثل "OFPPPT Langue" و"OFPPPT ACADEMY"، مزودة بموارد تكوينية رقمية، عن طريق حصص مسجلة، وتمارين تطبيقية، وأدوات تفاعلية تمكّن المتدربين من متابعة دراستهم عن بعد

المهني بالمناطق النائية، سواء عبر إحداث معاهد تكوينية جديدة للقرب، عند استيفاء الشروط الموضوعية لذلك (توفر البنيات التعليمية اللازمة والكفيلة بتوفير المتدربين من جهة ووجود نسيج اقتصادي وصناعي قادر على توفير التدریب للمتدربين خلال التكوين واستيعاب المتخرجين من جهة أخرى) بشراكة مع السلطات المحلية، خصوصا في إطار المبادرة الوطنية للتنمية البشرية، أو بشراكة مع مؤسسة محمد الخامس للتضامن، أو عبر بناء داخلية أو اقتناء وحدات متنقلة للتكوين.

ويبلغ عدد الوحدات المتنقلة للتكوين حاليا 26 وحدة توفر هاته الوحدات تكوينات تأهيلية في 9 شعب تشمل صيانة السيارات والهندسة الكهربائية والنسيج والملابس الجاهزة والرقمنة والبناء والأشغال العمومية والهندسة الميكانيكية. هاته الوحدات مهيأة ومجهزة لاستقبال المتدربين بطاقة استيعابية إجمالية تناهز 1425 مقعد، تشتغل وفق جدول زمني يتم صياغته وفق الطلبات المقدمة من طرف الجماعات المعنية عبر ربوع المملكة.

ولسد الحاجيات المتطورة من التكوين لسكان المناطق التي لا تتوفر على مراكز للتكوين المهني، يرمح المكتب اقتناء وحدات متنقلة جديدة، من أجل المساهمة في توفير تكوينات في شعب جديدة كالطاقات المتجددة وتثمين المنتوجات المجالية....

ومن جهة أخرى، عمل المكتب على تأهيل وصيانة الوحدات الحالية، مع وضع برنامج صيانة استباقي لضمان استمرارية عملها: كما يعمل المكتب على تجهيز هاته الوحدات بالمعدات اللازمة حسب الإمكانيات المتوفرة. كما ينكب على تعزيز وتحسين وإعادة هيكلة عرض التكوين المقدم من طرفها عن طريق ربطه أكثر بحاجيات المنطقة المعنية مع وضع كافة الموارد البشرية والمادية رهن إشارتها، واتخاذ كافة التدابير التي من شأنها الرفع من أدائها ونجاعة تدخلها. وسوف تعرف السنة التكوينية المقبلة البدء بمشروع قافلة التكوين عبر تعبئة 7 وحدات متنقلة.

وتشتغل هاته الوحدات وفق جدول زمني يتم صياغته بناء على الطلبات المقدمة من طرف الجماعات القروية المعنية والاتفاقيات المبرمة بينها وبين المديرية الجهوية للمكتب. وتهم هذه الالتزامات فيما يتعلق بالمديرية الجهوية للمكتب، تأمين انتقال وحدة التكوين إلى الجماعة المعنية وتوفير المكونين وبرامج التكوين والمعدات اللازمة له، فيما تلتزم الجماعة المستفيدة بإعداد لائحة المستفيدين من التكوين وتخصيص مساحة حسب الشروط المطلوبة لعمل الوحدة وتوفير الحراسة لها وتزويدها بالكهرباء وتأمين إيواء المكونين العاملين بها. ومن أجل تشجيع الشباب المنحدرين من المناطق النائية والهشة على الالتحاق بالمعاهد التكوينية، يوفر المكتب حاليا ما مجموعه 72 داخلية موزعة على مجموع جهات المملكة توفر الإيواء لفائدة هؤلاء الشباب بطاقة استيعابية تعادل 10704 سريرا منها 3784 مخصصة للإناث و6920 مخصصة للذكور.

2. ما هو دور الجهات في التخطيط الترابي للتكوين؟ وهل يتم إشراك الفاعلين المحليين في تحديد الحاجيات؟

بفضل خبرة 50 سنة في خدمة أهداف التنمية بأبعادها الاقتصادية والاجتماعية، يعد المكتب الفاعل الرئيسي للتكوين المهني في بلادنا وبالتالي تتمثل مهمته في دعم ومواكبة الأوراش الاقتصادية الكبرى والمشاريع القطاعية التي أطلقتها المملكة؛ ويشكل هذا التطور أحد المحاور ذات أولوية في خارطة الطريق التي تم تقديمها أمام أنظار صاحب الجلالة الملك محمد السادس نصره الله بتاريخ 4 أبريل 2019.

وفي هذا الإطار يعمل المكتب على توقيع العديد من الاتفاقيات الرامية إلى تعزيز الشراكة مع جميع الفاعلين الجهويين، وممثلين الجهات والفيديرات وكذا مهنيي القطاع الخاص في مجال التكوين المهني والعمل على توحيد جهود جميع الأطراف من أجل مواكبة وتطوير الكفاءات وتعزيز قدراتهم المهنية وذلك اعتمادا على تبادل الخبرات والممارسات الناجحة في شتى المجالات مع كبار الفاعلين في جل القطاعات وتتجلى اليات هاته الشراكة في مجموعة من المحاور نحصر أهدافها فيما يلي:

- وضع وتوفير أسلاك للتكوين التأهيلي تضم شعبا من مختلف القطاعات المهمة بالبلاد بهدف تلبية احتياجات المهنيين وتعزيز تنافسية مقاولتهم ;
- إرساء مجلس تدبير المؤسسات داخل المعاهد التابعة لجهاز المكتب الذي يترأسه أحد المهنيين ;

كما يضطلع المكتب بمهمة تكوين الأشخاص ذوي إعاقة حركية داخل 10 مؤسسات تكوينية مختلطة تم إحداثها في إطار شراكة مع مؤسسة محمد الخامس للتضامن والتي توفر ما يزيد عن 8900 مقعدا بيداغوجيا.

بالنسبة للإعاقة الذهنية وفي إطار الشراكة مع هاته المؤسسة، يساهم المكتب في التكوين بالمراكز الخاصة بهاته الفئة من ذوي الاحتياجات الخاصة وعددها تسعة كالمركز الوطني محمد السادس للمعاقين بسلا وملحقاته بكل من الدار البيضاء وفاس وبني ملال ومراكش وطنجة وأكادير ووجدة وكلميم. يبلغ العرض التكويني بها ما مجموعه 600 مقعدا بيداغوجيا برسم سنة 2024-2025 وتوفر 6 شعب للتكوين التأهيلي: مساعد البستاني ومساعد الخزاف ومساعد في الخبازة وإعداد الحلويات ومساعد في المطبخ ومساعد عامل الطوابق ومساعد في المطعنة.

تبلغ مدة التكوين بها سنتين لفائدة عدد من المستفيدين لا يتجاوز عددهم 10 أشخاص في المجموعة الواحدة ووفق تأطير معزز.

برسم سنة 2024-2025، بلغ عدد المستفيدين 587 من ذوي الاحتياجات الخاصة متدرب.

وتجمع المكتب كذلك شراكات أخرى مع التعاون الوطني والمبادرة الوطنية للتنمية البشرية في مجال تطوير التكوين لفائدة الأشخاص في وضعية إعاقة، كمؤسسة لالة أسماء للأطفال والشباب الصم. تتجلى هاته الاتفاقية في إحداث مركز لتكوين هاته الفئة بمدينة طنجة يوفر 60 مقعدا بيداغوجيا برسم السنة التكوينية الجارية.

وجدير بالذكر أن برامج التكوين المخصصة لهاته الفئة، تهدف إلى تطوير مهاراتهم وقدراتهم لضمان تسهيل إدماجهم اجتماعيا واقتصاديا، كما وترتكز التكوينات التأهيلية المتوفرة بهذه المؤسسات على الدعائم التالية:

- برنامج تكوين مهني يتلاءم مع القدرات الفكرية للأشخاص ذوي الإعاقة ومستويات إعاقاتهم.
- أنشطة للدعم الطبي والنفسي والاجتماعي.
- الأنشطة الثقافية.
- الأنشطة الرياضية.
- برنامج للتأطير والدعم للاندماج الاجتماعي والمهني.

تنص مساطر التسجيل المعمول بها بالمؤسسات التابعة للمكتب على إعفاء الأشخاص في وضعية إعاقة من أداء مصاريف معالجة ملفات التسجيل كما تم تخصيص فضاءات الاستقبال رهن إشارة هاته الفئة إلى غاية صياغة اختيار نهائي للشعب التي تستجيب لميولاتهم بفضل مواكبة قبلية وبعديّة من طرف مستشاري التوجيه طيلة مدة التكوين استعانة بالتقنيات المكتسبة خلال حصص التكوين التي تم تنظيمها بتعاون مع مؤسسة "Handicap International" لفائدة جميع المتدخلين في عملية التوجيه.

وفيما يتعلق بالنساء يتوفر المكتب على 22 مركزاً على الصعيد الوطني خاصاً بتعزيز قدرات وكفاءات النساء، بطاقة استيعابية تفوق 2700 مقعد بيداغوجي للسنة التكوينية 2024-2025، تقدم تكوينات في مجالات مثل الخياطة، الطبخ، وريادة الأعمال، مع دعم خاص لتمكين النساء في وضعيات هشاشة من ولوج سوق الشغل وإنشاء مشاريع مدرة للدخل

3- هل تم تطوير تكوينات قصيرة المدى أو مرنة موجهة للفئات المعرضة للإقصاء الاجتماعي؟

يتخذ مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل عدة تدابير لتأهيل الفئة العاملة التي لا تتوفر على أي شهادة. من بين هذه التدابير:

- تكوينات التأهيل المهني:

إحداث شعب تأهيلية قصيرة ومتوسطة المدة تستهدف أكبر فئة ممكنة من المستفيدين، حيث تتوجه هاته التكوينات لشرائح متباينة من حيث المستويات، كما روعي في الشروط اللازمة لولوجها مبدأ الإدماج الذي انخرط فيه المكتب في السنوات الأخيرة. وتتوج هاته التكوينات بشواهد، تشكل اعترافاً للمستفيدين بالتجربة المهنية التي اكتسبوها من خلال الممارسة المهنية.

- الشراكات مع المهنيين:

- جهة بني ملال خنيفرة
- جهة مراكش آسفي- بنكرير
- جهة سوس ماسة
- جهة العيون الساقية الحمراء

كما استفاد أزيد من 170000 متدرب ومتدربة من هذا البرنامج

5- ما هو تقييمكم لنجاعة برنامج "مبادرة" أو البرامج الأخرى ذات الطابع الإدماج المباشر؟؟

برنامج مبادرة أو البرامج الأخرى ذات الطابع الإدماج المباشر ليست من اختصاصات المكتب لذلك لا يمكننا القيام بعملية تقييمها

7-أسئلة حول التتبع، التقييم، الحكامة، والتمويل

6- هل لدى المكتب منظومة تقييم مؤسساتية لرصد أثر تدخلاته على التشغيل والاستثمار؟ وما طبيعة مؤشرات الأداء المعتمدة؟

يحرص المكتب على تتبع وتقييم أثر تدخلاته على مستوى التشغيل والاستثمار، وذلك من خلال اعتماد مقارنة مبنية على الاستناد إلى نتائج دراسات تتبع الإدماج المهني لخريجي منظومة التكوين المهني، وهي الدراسات التي يشرف عليها قطاع التكوين المهني بشراكة مع المكتب، وتشكل أداة محورية لقياس مدى نجاعة التكوين في الاستجابة لمتطلبات سوق الشغل.

كما يستند المكتب، في إطار منهجية التقييم المستمر، إلى معطيات الدراسات القطاعية والجهوية التي يُجزها بصفة دورية، بهدف رصد مؤشرات الأداء وتحليل أثر برامج على النسيج الاقتصادي والاجتماعي. وتشكل هذه الدراسات أداة استراتيجية لتقييم فعالية بعض البرامج التكوينية الخاصة، التي تم إطلاقها في إطار شراكات وطنية أو تعاون دولي، من بينها على وجه الخصوص برنامجا «Luban» و«Vet by EHL»، اللذان يهدفان إلى نقل الخبرات وتعزيز الكفاءات في مجالات نوعية ومبتكرة، مما يسهم في تأهيل الشباب لفرص إدماج ذات جودة عالية داخل سوق الشغل، سواء على المستوى الوطني أو الدولي.

ومن خلال هذه الآليات التقييمية المتعددة الأبعاد، يسعى المكتب إلى تعزيز ثقافة التقييم المبني على النتائج، وضمان ملاءمة التكوينات مع التحولات الاقتصادية ومتطلبات التنمية، في أفق دعم السياسات العمومية الرامية إلى رفع نسب الإدماج وتحفيز الاستثمار المنتج.

1. ما نسبة الخريجين الذين يتم إدماجهم في سوق الشغل خلال السنة الأولى من التخرج؟

يتم إجراء دراسات تتبع الإدماج المهني للخريجين على مستوى قطاع التكوين المهني وبمشاركة مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل كل 3 سنوات وفق منهجية جديدة. تتعلق الدراسات الأخيرتان بخريجي دفعة 2019 بعد 9 أشهر من مغادرة المؤسسة التكوينية وخريجي دفعة 2016 بعد 36 شهراً من المغادرة. وقد شملت الدراسة 17 فاعلا في مجال التكوين المهني، واستهدفت 20 قطاعا تكوينيا من بينها 14 قطاعا تابعا للتكوين المهني بجميع جهات المملكة. ويمثل المكتب كفاعل رئيسي، 66.2% من إجمالي عدد الخريجين الذين شملهم الاستطلاع، يليه القطاع الخاص بنسبة 19.7%، و14% بالنسبة لباقي الفاعلين في مجال التكوين (وزارة الفلاحة، وزارة السياحة، وزارة الشباب، وزارة الصناعة التقليدية، معهد الإدارة المفوضة، إلخ).

2. ما مدى نجاعة الحكامة الداخلية للمكتب على مستوى التدبير المالي، والموارد البشرية، والتنسيق الجهوي؟

يعد مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل مؤسسة عمومية تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، تحت وصاية وزارة الإدماج الاقتصادي والمقاولة الصغرى والتشغيل والكفاءات ويقوم بدورين أساسيين:

أما فيما يخص التكوينات المستمرة لفائدة المقاولات والعاملين بها فتمويلها يتم عن طريق العقود الخاصة للتكوين

8- أسئلة استراتيجية ورهانات مستقبلية

2. كيف يستعد المكتب لمواكبة التحولات المستقبلية في سوق الشغل المرتبطة بالذكاء الاصطناعي، والطاقة المتجددة، والاقتصاد الرقمي؟

يعمل المكتب باستمرار على مواكبة واستشراف حاجيات سوق الشغل، وتنزيلا للقانون الإطار رقم 57.17 وكذا للمقتضيات التي جاءت بها خارطة الطريق لإصلاح منظومة التكوين المهني فقد تم اتخاذ مجموعة من المبادرات التي تم إطلاق تفعيلها منذ سنة 2019، ونذكر من بينها:

- مراجعة العرض التكويني عبر إعادة النظر بشكل شامل في الشعب التكوينية مع الحرص على الأخذ بعين الاعتبار المعطيات المنبثقة عن الدراسات المنجزة من طرف مختلف القطاعات الحكومية وكذلك على الانفتاح على مهن جديدة منتجة لفرص الشغل وذلك بتنسيق وثيق مع النسيج الاقتصادي من أجل استشراف حاجات المقاولات من الكفاءات،
- تبني هندسة جديدة في برامج التكوين من خلال اعتماد جذوع مشتركة بين التخصصات تخول للمتخرجين اكتساب كفاءات تضمن لهم إمكانية مساهمة تحولات سوق الشغل،
- تأهيل المتدربين في اللغات الأجنبية وفي القدرات الحياتية،
- تنمية الكفاءات الرقمية لدى المتكويين من خلال إدماج وحدات تقنية في هذا المجال في جميع برامج التكوين،
- بلورة البرامج والوحدات وفقا لمقاربة الكفايات وذلك بالتشاور مع المهنيين بهدف تحديد المهارات التي يجب على التقنيين اكتسابها لمزاولة المهنة، ومن ثم استنباط الوحدات التكوينية الواجب إدراجها.

3. ما هي الاستراتيجيات المعتمدة لتقوية الجاذبية الاجتماعية للتكوين المهني وتحسين صورته؟

من بين الأوراش المهمة التي حظيت بأهمية بالغة من طرف المكتب، تحسين جاذبية التكوين لدى الشباب، حيث انكب المكتب على جعل جهازه التكويني يستجيب للمعايير المطلوبة على المستوى الدولي من خلال تحديث بنياته وتحسين خريطته التكوينية وتثمين رأسماله البشري.

ومن أجل تثمين التكوين المهني كخيار لدى الشباب إسوة بباقي المسارات التعليمية، يقوم مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل كذلك، بتنسيق مع قطاع التربية الوطنية، بزيارة لمختلف المؤسسات التعليمية، ويعتمد في ذلك على أطر متخصصة ودعائم إعلامية لتقديم العرض التكويني بمختلف الشعب وشرح الآفاق التي يقترحها. كما تم عقد عدد من الاجتماعات مع مسؤولي قطاع التربية الوطنية للتخضير للموسم التكويني الحالي.

كما يعمل المكتب على إشراك السلطات المحلية وفعاليات المجتمع المدني في سياسته التواصلية الموجهة للشباب الراغب بالالتحاق بمؤسساته التكوينية.

ومن الإجراءات المواكبة التي اتخذها المكتب كذلك للرفع من جاذبية التكوين المهني، في إطار تنزيل المشروع 5 لخارطة الطريق لتطوير قطاع التكوين المهني، نخص بالذكر منها:

- توظيف ما يفوق 178 مستشار في التوجيه والشغل لحد الساعة؛
- إرساء نظام جديد للتوجيه لمواكبة وتمكين المتدربين من اختيار مدروس وواع لمشوارهم التكويني مع إرساء العمل بالمشروع المهني للمتدرب، وإدماج واستعمال وسائل جديدة، خصوصا منصة رقمية خاصة. ويستند هذا النظام الجديد على "تجربة المستعمل" "Expérience Utilisateur" مع تغطية عملية التوجيه بكاملها: الباحث عن التكوين - المرشح - المتدرب - الخريج؛
- إحداث مراكز التوجيه الوظيفية بمدن المهن والكفاءات، تعنى من خلالها بثلاث مهام أساسية وهي التوجيه والبحث عن التدريب والبحث عن الشغل والمساعدة في الإدماج.

وفي نفس السياق، وسعيا منه دائما إلى ضمان مزيد من الجاذبية لجهازه التكويني بين صفوف الشباب، اعتمد المكتب استراتيجية تواصلية شاملة ومبتكرة، وذلك من خلال تبني مقاربة تواصلية شاملة تهدف أساسا إلى تعريف هؤلاء

ولقد عمل المكتب على الانفتاح على الخبرة الدولية لتطوير البرامج التكوينية الجديدة من خلال إطلاق 15 مساعدات تقنية (Assistances Techniques)، علاوة على تعبئة الخبرة الداخلية من خلال مراكز تنمية الكفاءات التابعة للمكتب.

ومن المرتقب أن تستقبل مدن المهن والكفاءات 34.000 متدرب سنويا، وذلك في 12 جهات المملكة.

وفيما يخص مواصلة تنزيل هذا البرنامج، تجدر الإشارة بأن وتيرة الأشغال تتقدم على الشكل التالي :

1. ثلاث (03) مدن للمهن والكفاءات انطلق بها التكوين بداية الموسم التكويني 2022-2023، وتهم جهات سوس ماسة، الشرق والعيون-الساقية الحمراء. كما تم تدشين مدينة المهن والكفاءات لجهة الرباط-سلا-الطنجة من طرف صاحب الجلالة نصره الله يوم 30 ماي 2023. وانطلاق التكوين بها برسم نفس الموسم التكويني. وقد عمل المكتب على توفير برامج تكوينية جديدة ومتوازنة وملائمة للفئات المستهدفة. توفر مدن المهن والكفاءات للجهات الأربع، طاقة استيعابية إجمالية تصل إلى 12880 مقعدا بيداغوجيا من ضمنها 6250 بالسنة الأولى.
2. ثلاث (03) مدن للمهن والكفاءات انطلق التكوين بها خلال الموسم التكويني 2024-2025، وتهم جهات طنجة-تطوان الحسيمة وبني ملال-خنيفرة، والدار البيضاء-سطات؛
3. (02) مدينتان انتهت الأشغال بها، وتهم جهة الداخلة وادي الذهب ومراكش-أسفي؛
4. ثلاث (03) مدن بلغت نسبة أشغال البناء بها على التوالي 93%، 95% و 92%، بعدما تم توقيفها بطلب من المقاولات التي تم التعاقد معها، وتهم جهات كلميم-واد نون، فاس-مكناس، ودرعة-تافيلالت.

وقد تمت هيكلة هذه المؤسسات التي تنتمي إلى الجيل الجديد من المؤسسات التكوينية، والتي تعد بنيات متعددة الأقطاب والتخصصات، بحيث تم تجهيزها بجيل جديد من المعدات البيداغوجية من خلال منصات تطبيقية بالحجم الحقيقي، من أجل محاكاة ظروف الممارسة المهنية، وتعزيز مدارك المتدربين في مجالات تخصصهم وتقريبهم من واقع المقولة.

ويتعلق الأمر أساسا بـ:

- قطب الصناعة مع مصنع بيداغوجي يعمل كوحدة للإنتاج، من خلال هيكلة تحاكي واقع المقولة، وتشتمل على أنظمة الاستغلال والصيانة والتسويق... ما سيوفر للمتدربين منصة للتطبيق والتدريب داخل المؤسسة، وسيعطيهم فرصة إنجاز مشاريع متعددة التخصصات، تجمع المتدربين من مختلف الشعب، قصد تقوية روح الفريق وتعزيز التكامل بين مختلف التخصصات؛
- قطب التجارة والتسيير مع مقولة افتراضية؛
- قطب السياحة والفندقة والمطعمة مع فندق بيداغوجي، يتوفر على عدة فضاءات تمكن من محاكاة عالم الفندق: قاعة استقبال، مطبخ، مطعم، غرف وأجنحة...؛
- قطب الفلاحة مع مزرعة بيداغوجية؛
- قطب الصحة مع وحدة بيداغوجية للعلاج، تضم سيارة إسعاف ومحاكي لسيارة الإسعاف؛
- قطب البناء والأشغال العمومية مع منزل ذكي، يمكن المتدربين من التأقلم مع أحدث التكنولوجيات المرتبطة بأئمنة المنازل (domotique) والنجاعة الطاقية، والجيل الجديد من معدات الترخيص الصحي والتكييف... إلخ
- قطب خدمات الأشخاص مع حضانة وشقة بيداغوجية؛

وترتكز المقاربة التي اعتمدها المكتب على بلورة برامج تكوينية متوازنة، قوامها تطوير الكفاءات المهنية لدى المتدربين من جهة وكذا الكفاءات الحياتية والمقاولاتية واللغوية والرقمية من جهة أخرى، وذلك من خلال نموذج

صور اللقاء









