



# مشروع نجاعة الأداء

وزارة الإدماج الاقتصادي و المقاولة الصغرى  
والتشغيل والكفاءات  
-قطاع التكوين المهني-

مشروع قانون  
المالية

2022





## فهرس

3	الجزء الأول : تقديم الوزارة أو المؤسسة.....
4	1. تقديم موجز للاستراتيجية.....
8	2. تقديم الاعتمادات المتوقعة برسم سنة 2022.....
10	3. ملخص الاعتمادات المتوقعة برسم سنة 2022 حسب البرامج.....
13	4. تقديم الاعتمادات حسب المشاريع أو العمليات.....
18	5. توزيع جهوي لاعتمادات البرامج.....
20	6. برمجة ميزانية لثلاث سنوات.....
25	7. البرمجة الميزانية لثلاث سنوات للمؤسسات العمومية.....
26	ملخص البرامج-الأهداف- المؤشرات و المؤشرات الفرعية.....
28	الجزء الثاني : تقديم البرامج.....
29	برنامج 905 :قيادة منظومة التكوين المهني.....
29	1. ملخص استراتيجية البرنامج وغاياتها العامة.....
30	2. مسؤول البرنامج.....
30	3. المتدخلين في القيادة.....
31	4. أهداف و مؤشرات قياس أداء البرنامج.....
50	برنامج 906 : تنمية ودعم تنفيذ عرض التكوين المهني.....
50	1. ملخص استراتيجية البرنامج وغاياتها العامة.....
50	2. مسؤول البرنامج.....
50	3. المتدخلين في القيادة.....
51	4. أهداف و مؤشرات قياس أداء البرنامج.....
53	برنامج 910 : حكامه منظومة التكوين المهني وتعبئة الفاعلين والشركاء.....

1. ملخص استراتيجية البرنامج و غاياتها العامة..... 53
2. مسؤول البرنامج..... 54
3. المتدخلين في القيادة..... 54
4. أهداف و مؤشرات قياس أداء البرنامج..... 55
- الجزء الثالث : محددات النفقات..... 58
1. محددات نفقات الموظفين و الأعوان..... 59
- أ. بنية أعداد الموظفين للسنة الجارية..... 59
- ب. تحليل بنية أعداد الموظفين من منظور النوع..... 61
- ج. توزيع نفقات الموظفين و الأعوان..... 62
2. محددات نفقات المعدات و النفقات المختلفة و الاستثمار حسب البرنامج و المشروع أو العملية..... 63





تقديم الوزارة أو  
المؤسسة

الجزء  
الأول



## 1. تقديم موجز للاستراتيجية

تعتبر الاستراتيجية الوطنية للتكوين المهني جزءا لا يتجزأ من الإجراءات 23 ذات الأولوية التي جاءت بها الرؤية الاستراتيجية لإصلاح منظومة التربية والتكوين 2015/2030. وقد تم إعدادها وفق منهجية أشركت مختلف المتدخلين والفاعلين العموميين والخواص المعنيين.

وتتمثل المنطلقات الأساسية لهذه الاستراتيجية، في:

- التوجيهات السامية لصاحب الجلالة الملك محمد السادس نصره الله وأيده، والذي ما فتئ يولي اهتماما خاصا لتكوين وتأهيل العنصر البشري، باعتباره الثروة الحقيقية التي تزخر بها بلادنا وعماد الاقتصاد الوطني؛
- مقتضيات دستور 2011 الذي كرس المكانة التي بات يحتلها التكوين المهني من خلال تنصيبه على ضرورة قيام الدولة والمؤسسات العمومية والجماعات الترابية بتعبئة كل الوسائل المتاحة لتيسير أسباب استفادة المواطنين والمواطنات على قدم المساواة من الحق في التكوين المهني؛
- توجهات ومرتكزات الرؤية الاستراتيجية لإصلاح منظومة التربية والتكوين 2015-2030 المعدة من طرف المجلس الأعلى للتربية والتكوين والبحث العلمي.

### أ. محاور الإستراتيجية الوطنية للتكوين المهني:

1. نظام مفتوح لجميع الفئات؛
2. ربط عرض التكوين بالحاجيات الاقتصادية والاجتماعية؛
3. وضع المقاوله في صلب نظام التكوين؛
4. نظام قائم على تحسين جودة التكوين؛
5. تمييز المسار المهني من خلال الانسجام والتكامل بين مكونات منظومة التربية والتكوين؛
6. حكامه مجددة و مندمجة لضمان النجاعة والفعالية.

### II. أهداف الإستراتيجية الوطنية للتكوين المهني:

1. حق التكوين للجميع وتيسير الاندماج الاجتماعي والتراخي؛
2. تحسين تنافسية المقاوله كفاعل وكفضاء متميز للتكوين واستفادة الأجراء من التكوين المستمر؛
3. الرفع من مستوى تشغيل الخريجين عبر تحسين جودة التكوين؛
4. دمج التكوين المهني والتعليم العام من أجل جاذبية أفضل للتكوين المهني وتمكين الشباب من إبراز ميولاتهم؛
5. تقوية حكامه السياسة العمومية للتكوين المهني من أجل الرفع من النجاعة والتناغم.

أ. على مستوى المساواة وتكافؤ الفرص، فإن الإستراتيجية الوطنية للتكوين المهني تتوخى ضمان التكوين للجميع وفي كل مكان، إذ تروم توسيع مجال نظام التكوين المهني من خلال تشجيع ولوج مختلف الفئات مع إيلاء أهمية خاصة للمنحدرين من الوسط القروي والأحياء المستهدفة ببرامج المبادرة الوطنية للتنمية البشرية وكذا المنحدرين من

الأسر ذات الدخل المحدود لولوج مؤسسات التكوين المهني العمومي بالإضافة إلى تحمل الدولة لمصاريف تكوينهم بمؤسسات التكوين المهني الخاصة المعتمدة.

ب. يهم فتح نظام التكوين المهني أيضا، التكوين المستمر الذي سيعرف توسعا ليشمل فئات جديدة من الأجراء، حيث تتضمن الإستراتيجية الوطنية للتكوين المهني حقوقا وآليات جديدة، تكريسا لمبدأ التكوين للجميع ومدى الحياة، لتحسين الكفاءات واثمين مكتسبات الأجراء. لاشيما في إطار تفعيل القانون رقم 17-60 المتعلق بتنظيم التكوين المستمر لفائدة أجراء القطاع الخاص وبعض الفئات من موظفي المؤسسات والمقاولات العمومية وبعض أصحاب المهن الحرة .

ت. في إطار اندماج التكوين المهني والتعليم العام فإن الإستراتيجية الوطنية للتكوين المهني 2021/2022 تتجه نحو إرساء ميكانيزمات لإبراز ميولات الشباب للتكوين المهني في التعليم الابتدائي وإحداث مسارات مهنية بالتعليم الثانوي الإعدادي وإرساء الباكالوريا المهنية وتنمية الإعلام والتوجيه المدرسي والمهني.

ث. على مستوى الحكامة، فإن الإستراتيجية الوطنية للتكوين المهني 2021/2022 تركز على تعزيز ومأسسة المقاربة التشاركية لحكامة نظام التكوين المهني. وتقوم هذه الحكامة على تقوية دور الشركاء الاقتصاديين والاجتماعيين، وإرساء حكامة متعددة المستويات تلعب فيها الجهة دورا مهما إلى جانب المهنيين كفاعلين رئيسيين في تحديد الحاجيات من التكوين على المستوى الجهوي وإعداد الخرائط التوقعية لعرض التكوين بالإضافة إلى تمويل برامج ومخططات التكوين على المستوى الجهوي.

ومن جانب آخر، تركز هذه الاستراتيجية أيضا على إرساء نظام عادل وشفاف لتخصيص الموارد المرصودة لتمويل التكوين المهني.

### III. خارطة الطريق لتطوير التكوين المهني

أضحى قطاع التكوين المهني، الذي يعتبر قطاعا واعدا، يتوفر على خارطة طريق جديدة تمكن القطاع من مواصلة الاضطلاع بدوره الكامل كرافعة أساسية للتنمية الاجتماعية ولاندماج اقتصادي أفضل للشباب، وكذا للنهوض بتنافسية المقاولات.

وتروم خارطة الطريق التي تستند إلى مكتسبات قطاع التكوين المهني، تأهيل عرض التكوين وإعادة هيكلة الشعب بناء على أهميتها في سوق الشغل، وكذا تحديث المناهج البيداغوجية وتحسين قابلية تشغيل الشباب عبر سلسلة من برامج التكوين وإعادة التأهيل قصيرة المدة.

وتهدف هذه الخطة إلى الرفع من مستوى التكوينات المقدمة إعادة هيكلة الشعب بما يتلاءم مع متطلبات سوق الشغل، إلى جانب تحديث المناهج البيداغوجية وتحسين قابلية تشغيل الشباب عبر مجموعة من البرامج والتكوينات التأهيلية قصيرة المدى، وإنشاء جيل جديد من مراكز التكوين المهني. ستشغل هذه الهياكل الجديدة وفق مبدأ التعاضد وتحسين استخدام الموارد المشتركة المتاحة، خاصة المتعلقة بالمنصات الرقمية، مراكز اللغات، المراكز المهنية، المكتبات، المكتبات الوسائطية، إلى جانب الداخليات والملاعب الرياضية.



ويتطلب برنامج إحداث مدن المهن والكفاءات إستثمارا ماليا قدره 3,6 مليار درهم، بإسهام من صندوق الحسن الثاني للتنمية الاقتصادية والاجتماعية، الميزانية العامة للدولة، مكتب التكوين المهني و إنعاش الشغل و الجهات. وقد تم الشروع في إنجاز الدراسات المعمارية و التقنية وكذا دراسات هندسة التكوين. وقد تم الشروع في أشغال البناء بداية سنة 2020، في أفق الافتتاح التدريجي لمدن المهن و الكفاءات انطلاقا من الدخول برسم سنة 2021/2022.

### ملخص حول تكريس بعد النوع في استراتيجية الوزارة أو المؤسسة

يعد التكوين المهني عنصرا أساسيا في دعم ونجاح الاستراتيجيات القطاعية التي ينفذها المغرب. وتتطلب هذه الاستراتيجيات نظام تكوين مهني مرن وسريع الاستجابة ومرتكز بشكل كافي في الوسط المهني، فضلا عن تعبئة مكونين متشبعين بثقافة المقاوله. ولذلك، يعتبر إدماج بعد النوع الاجتماعي في برامج عمل قطاع التكوين المهني ذو منفعة كبيرة لضمان ولوج متساوي للنساء والرجال للتكوين والشغل في جميع القطاعات النشطة. واستنادا إلى المرجع القائم على النوع الاجتماعي، فقد تم إجراء تشخيص قائم على النوع لفائدة مؤسسات التكوين المهني.

وتهدف استراتيجية العمل لقطاع التكوين المهني إلى ضمان المساواة والمناصفة فيما يخص الفرص المتاحة للولوج إلى التكوين المهني على الصعيد الوطني وفي جميع الجهات ولمختلف الشرائح السكانية. كما أن هذا الالتزام يتماشى مع مشاركة قطاع التكوين المهني في الخطة الحكومية الثانية للمساواة وفي برنامج "مغرب التمكين".

كما انخرط قطاع التكوين المهني في المجالات الثلاثة للنسخة الثانية من البرنامج الحكومي للمساواة فيما يتعلق بالأنشطة التالية:



1. تعزيز فرص عمل النساء واكتفائهن الاقتصادي؛
2. إنعاش مشاركة النساء في اتخاذ القرار؛
3. إشاعة مبادئ المساواة ومقومة التفرقة والصور النمطية المرتبطة بالنوع.

هذا، ولتقليص الفوارق بين الجنسين، يضطلع قطاع التكوين المهني بمهمة عرضانية لصياغة سياسة الحكومة فيما يخص التكوين المهني، وكذا تفعيل وتقييم الاستراتيجيات المنجزة لتطوير القطاع في جميع المجالات، وفي هذا الصدد، يعمل القطاع مع كل الفاعلين في التكوين العمومي والخاص من أجل الحد من التمييز بين الجنسين.

وعلاقة بمنهجية الأداء المستجيب للنوع تغطي سلسلة النتائج القائمة على النوع المعتمدة ضمن البرنامجين المتعلقين (1) بالحكامة وتعبئة الفاعلين والشركاء و(2) قيادة منظومة التكوين المهني أهداف:

1. برنامج حكمة منظومة التكوين المهني وتعبئة الفاعلين والشركاء

2. ضمان المساواة المهنية في القطاع (44%)؛
3. قيادة منظومة التكوين المهني
4. ضمان التقارب ما بين الحاجة إلى المهارات وعرض التكوين مع مراعاة بعد النوع الاجتماعي (43%)؛
5. توسيع إمكانية الولوج إلى القطاع للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة للنساء والرجال (6,5%)؛
6. تحسين جودة التكوين وأداء الفاعلين مع مراعاة النوع الاجتماعي (65,7%) .

ويعمل قطاع التكوين المهني على التطوير المتواصل والمستمر غايته في ذلك الرقي بجهاز ترسيخ النوع الاجتماعي بمنظومة التكوين المهني في إطار التعاون المثمر والبناء مع وحدة النجاعة ومركز الامتياز الخاص بميزانية النوع الاجتماعي.





## 2. تقديم الاعتمادات المتوقعة برسم سنة 2022

• جدول 1: ملخص اعتمادات الميزانية العامة المتوقعة حسب الفصول

الفصل	الميزانية العامة (قانون المالية لسنة 2021)	الميزانية العامة (مشروع قانون المالية لسنة 2022)	% مشروع قانون المالية لسنة 2022 / قانون المالية لسنة 2021
الموظفون	77 745 000	90 838 000	16,84
المعدات والنفقات المختلفة	125 444 000	274 444 000	118,78
الاستثمار	195 000 000	464 000 000	137,95
المجموع	398 189 000	829 282 000	108,26

## تعليق

مقارنة بالاعتمادات النهائية لقانون المالية برسم السنة المالية 2021، ستعرف اعتمادات الميزانية العامة المتوقعة برسم 2022 ارتفاعا ملحوظا بنسبة 108,26%، مرده إلى العوامل الإيجابية التي ميزت اعتمادات مشروع قانون المالية.

1. تطور نفقات الموظفين بنسبة +16,84%؛

2. تطور نفقات المعدات والنفقات المختلفة بنسبة مهمة بلغت +118,8% ترجع إلى:

- برمجة المنحة الدراسية لفائدة متدربي مؤسسات التكوين المهني بالقطاع العام برسم السنة المالية 2022 فيما قدره 125 مليون درهم؛
- رفع نفقات دراسات تحديد الحاجيات من التكوين المهني المرتبطة بخارطة الطريق لتطوير التكوين المهني بنسبة +9%؛

3. نفقات الاستثمار



- بناء وتجهيز المعاهد المتخصصة؛
- برامج التدرج المهني؛

- نظام المعلومات المندمج لقطاع التكوين المهني.



- جدول 2: ملخص اعتمادات الميزانية العامة و مرافق الدولة المسيرة بصورة مستقلة و الحسابات المرصدة لأموال خصوصية المتوقعة حسب الفصول

مجموع مشروع قانون المالية للسنة 2022	الحسابات المرصدة لأموال خصوصية		مرافق الدولة المسيرة بصورة مستقلة		الميزانية العامة	الفصل
	تحويلات أو دفعوات	مشروع قانون المالية للسنة 2022	تحويلات أو دفعوات	مشروع قانون المالية للسنة 2022	مشروع قانون المالية للسنة 2022	
					90 838 000	الموظفون
			-	-	274 444 000	المعدات و النفقات المختلفة
			-	-	464 000 000	الاستثمار
869 282 000	50 000 000	90 000 000	-	-	829 282 000	المجموع

■ إدراج أسماء مرافق الدولة المسيرة بصورة مستقلة و الحسابات المرصدة لأموال خصوصية

- الحسابات المرصدة لأموال خصوصية :

- صندوق النهوض بتشغيل الشباب

## 3. ملخص الاعتمادات المتوقعة برسم سنة 2022 حسب البرامج

• جدول 3: ملخص اعتمادات الميزانية العامة المتوقعة حسب البرامج

%	الميزانية العامة ( مشروع قانون المالية لسنة 2022 )			الميزانية العامة (قانون المالية لسنة 2021)	البرامج
	مشروع قانون المالية لسنة 2022 / قانون المالية لسنة 2021	فصل الاستثمار	فصل الموظفين والنفقات المختلفة		
265,54	187 000 000	214 300 000	-	109 781 500	قيادة منظومة التكوين المهني
58,41	243 000 000	16 950 000	-	164 096 200	تنمية ودعم تنفيذ عرض التكوين المهني
35,17	34 000 000	43 194 000	90 838 000	124 311 300	حكامة منظومة التكوين المهني وتعبئة الفاعلين والشركاء
108,26	464 000 000	274 444 000	90 838 000	398 189 000	المجموع

## تعليق

ينبني جهاز نجاعة الأداء الذي أعده قطاع التكوين المهني في إطار تنزيل مقتضيات القنون التنظيمي 130 - 13 لقانون المالية على 3 برامج:



1. قيادة منظومة التكوين المهني ؛
2. تنمية ودعم تنفيذ عرض التكوين المهني ؛
3. دعم وخدمات متعددة الاختصاص.

ملاحظات	النسبة	مجموع الاعتمادات	البرنامج
تمثل نفقات الموظفين 10,95 % من اعتمادات البرنامج	20,23%	167 732 000	حكامة منظومة التكوين المهني وتعبئة الفاعلين والشركاء
اعتمادات الاستثمار تمثل 46,6 % من اعتمادات البرنامج	48,39%	401 300 000	قيادة منظومة التكوين المهني
اعتمادات الاستثمار تمثل 93,37 % من اعتمادات البرنامج	31,38%	260 250 000	تنمية ودعم تنفيذ عرض التكوين المهني

• جدول 3 مكرر: توزيع على سبيل الإخبار لنفقات الموظفين حسب البرامج

نفقات الموظفين	البرامج
-	قيادة منظومة التكوين المهني
-	تنمية ودعم تنفيذ عرض التكوين المهني
90 838 000	حكامة منظومة التكوين المهني وتعبئة الفاعلين والشركاء

جدول 4: ملخص الاعتمادات المتوقعة حسب البرامج و المكونات الميزانية

مجموع مشروع قانون المالية لسنة 2022	الحسابات المرصدة لأموال خصوصية		مراقق الدولة المسيرة بصورة مستقلة		الميزانية العامة	البرامج
	تحويلات أو دفعات	مشروع قانون المالية لسنة 2022	تحويلات أو دفعات	مشروع قانون المالية لسنة 2022	مشروع قانون المالية لسنة 2022	
399 300 000	-	-	2 000 000	-	401 300 000	قيادة منظومة التكوين المهني
299 950 000	50 000 000	90 000 000	-	-	259 950 000	تنمية ودعم تنفيذ عرض التكوين المهني
168 032 000	-	-	-	-	168 032 000	حكامة منظومة التكوين المهني وتعبئة الفاعلين والشركاء
867 282 000	50 000 000	90 000 000	-	-	829 282 000	المجموع

تعليق



يبرز الجدول الوزن الإجمالي للبرامج الميزانية الثلاثة، حيث تمثل على التوالي مقارنة مع مجموع الميزانية العامة:

- قيادة منظومة التكوين المهني : 51,37%:
- تنمية ودعم تنفيذ عرض التكوين المهني : 27,05%:
- حكامه منظومة التكوين المهني وتعبئة الفاعلين والشركاء: 21,58%.



## 4. تقديم الاعتمادات حسب المشاريع أو العمليات

برنامج 905 : قيادة منظومة التكوين المهني

• جدول 5 : ملخص الاعتمادات المتوقعة للميزانية العامة لأهم المشاريع أو العمليات المتعلقة بالبرنامج

المجموع	الميزانية العامة		
	فصل الاستثمار	فصل المعدات والنفقات المختلفة	
8 500 000	-	8 500 000	التخطيط
9 600 000	-	9 600 000	التقييم
378 200 000	187 000 000	191 200 000	المساهمات
5 000 000	-	5 000 000	تقنين و إنعاش نظام التكوين المهني



تعليق

برنامج قيادة منظومة التكوين المهني، يشمل 4 مشاريع باعتمادات إجمالية قدرها 401.300.000 درهم. تمثل اعتمادات المعدات والنفقات المختلفة 53,4% من مجموع اعتمادات البرنامج. ويهم هذا البرنامج:

- إعانات التوازن للمعاهد المتخصصة للتكوين المفوض تدبيرها للمنظمات والهيئات المهنية؛
- مساهمة الدولة في نفقات التكوين لفائدة متدربي المؤسسات الخاصة للتكوين المهني المعتمدة وفق شروط الاستحقاق؛
- دراسات تخطيط، تقييم، تقنين و إنعاش منظومة التكوين المهني.

وتمثل المساهمات 94,24% من مجموع اعتمادات البرنامج وتهم:

1. إعانة التوازن للمعاهد ذات التدبير المفوض؛
2. إعانة لفائدة مكتب التكوين المهني و إنعاش الشغل برسم برنامج مدن المهن والكفاءات؛
3. المنحة الدراسية لفائدة متدربي مؤسسات التكوين المهني بالقطاع العام؛

4. مساهمة الدولة في نفقات التكوين لفائدة متدربي المؤسسات الخاصة للتكوين المهني المعتمدة؛
5. منحة الاستثمار لفائدة مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل لتنمية التكوين المهني في المؤسسات السجنية .



## برنامج 906 : تنمية ودعم تنفيذ عرض التكوين المهني

• جدول 6: ملخص الاعتمادات المتوقعة للميزانية العامة لأهم المشاريع أو العمليات المتعلقة بالبرنامج

المجموع	الميزانية العامة		
	فصل الاستثمار	فصل المعدات والنفقات المختلفة	
29 150 000	22 000 000	7 150 000	تكوين المكونين والأوصياء
123 000 000	123 000 000	-	تنمية التكوين بالتدرج المهني
101 800 000	98 000 000	3 800 000	مسايرة المخططات التنموية الاستراتيجية والبرامج متعددة السنوات
6 000 000	-	6 000 000	هندسة التكوين

## تعليق

برنامج تنمية ودعم تنفيذ عرض التكوين المهني يشمل 5 مشاريع أو عمليات بحجم اعتمادات التسيير والاستثمار يصل إلى 260,25 م. درهم.

ويمثل مشروع "تنمية التكوين بالتدرج المهني" و "مسايرة المخططات التنموية الاستراتيجية والبرامج متعددة السنوات" 86,55% من مجموع اعتمادات البرنامج.

في حين يمثل فصل الاستثمار 97,69% من هذه الاعتمادات؛ الشيء الذي يوضح الطابع الاستثماري بامتياز لهذا البرنامج الميزانياتي.





## برنامج 910 : حكمة منظومة التكوين المهني و تعبئة الفاعلين و الشركاء

• جدول 7: ملخص الاعتمادات المتوقعة للميزانية العامة لأهم المشاريع أو العمليات المتعلقة بالبرنامج

المجموع	الميزانية العامة		
	فصل الاستثمار	فصل المعدات و النفقات المختلفة	
30 000 000	30 000 000	-	إحداث نظم معلوماتية في إطار البرنامج المندمج للتكوين و التربية بالمغرب
26 444 000	-	26 444 000	قيادة و دعم المهام
10 178 000	-	10 178 000	الارتقاء بتدبير الموارد البشرية
3 900 000	-	3 900 000	تعزيز تعبئة الفاعلين و الشركاء
2 672 000	-	2 672 000	تقوية نظام المعلومات
4 000 000	4 000 000	-	محيط العمل و استقبال المرتفقين

## تعليق

حكمة منظومة التكوين المهني و تعبئة الفاعلين و الشركاء، يشمل 6 مشاريع باعتمادات إجمالية قدرها 76.894.000 درهم. تمثل اعتمادات المعدات و النفقات المختلفة 55,78% من مجموع اعتمادات البرنامج.

و يشمل المشاريع التالية:



• قيادة و دعم المهام؛

• أنظمة المعلومات؛

• الموارد البشرية و الكفاءات؛

• إحداث نظم معلوماتية في إطار البرنامج المندمج للتكوين و التربية بالمغرب؛



- محيط العمل واستقبال المرتفقين ؛
- تعزيز تعبئة الفاعلين والشركاء.

## 5. توزيع جهوي لاعتمادات البرامج

• جدول 8: ملخص الاعتمادات المتوقعة حسب الجهات

المجموع	الميزانية العامة		الجهات
	فصل الاستثمار	فصل المعدات والنفقات المختلفة	
738 444 000	464 000 000	274 444 000	المصالح المشتركة
-	-	-	جهة طنجة-تطوان-الحسيمة
-	-	-	جهة الشرق
-	-	-	جهة فاس - مكناس
-	-	-	جهة الرباط - سلا- القنيطرة
-	-	-	جهة بني ملال - خنيفرة
-	-	-	جهة الدار البيضاء- سطات
-	-	-	جهة مراكش - آسفي
-	-	-	جهة درعة - تافيلالت
-	-	-	جهة سوس - ماسة
-	-	-	جهة كلميم - واد نون
-	-	-	جهة العيون-الساقية الحمراء
-	-	-	جهة الداخلة - واد الذهب
738 444 000	464 000 000	274 444 000	المجموع



## تعليق

حاليا لا يتم توزيع الاعتمادات على الجهات لكون تفويض الاعتمادات يتم حسب حاجيات المصالح الخارجية لقطاع التكوين المهني، لاسيما فصل المعدات و النفقات المختلفة.

وس يتم، في إطار تفعيل التصميم المديرى المرجعى للاتمرکز الإدارى للقطاع العمل مستقبلا على توزيع اعتمادات للتسيير والاستثمار حسب الجهات.



6. برمجة ميزانية لثلاث سنوات

• جدول 9: البرمجة الميزانية لثلاث سنوات (2022, 2023, 2024) لاعتمادات الميزانية العامة حسب طبيعة النفقة

الإسقاطات 2024	الإسقاطات 2023	مشروع قانون المالية لسنة 2022	الإسقاطات الأولية 2022	قانون المالية للسنة 2021	
91 651 000	91 787 000	90 838 000	81 274 000	77 745 000	نفقات الموظفين
323 975 000	286 925 000	274 444 000	281 350 000	125 444 000	نفقات المعدات والنفقات المختلفة
378 000 000	528 000 000	464 000 000	200 000 000	195 000 000	نفقات الاستثمار
793 626 000	906 712 000	829 282 000	562 624 000	398 189 000	المجموع



## تعليق

في إطار تنزيل مقتضيات القانون التنظيمي 13.130 المتعلق بقانون المالية، لاسيما المادة 5 منه، أعد قطاع التكوين المهني برمجته الميزانية لثلاث سنوات 2024-2022 وقام بعرضها ومناقشتها أمام لجنة البرمجة ونجاعة الأداء لوزارة الاقتصاد والمالية وإصلاح الإدارة.

وبذلك، يكون قطاع التكوين المهني قد انخرط كليا في دينامية الإصلاح الميزانياتي الذي تقوده مديرية الميزانية بوزارة الاقتصاد والمالية وإصلاح الإدارة. ومن مزايا البرمجة الميزانية المتعدد السنوات تخويل القطاع رؤيا متوسطة المدى لتدبير الموارد المالية.

وتجدر الإشارة أن الانتقال من الإسقاطات الأولية لسنة 2022 إلى مشروع قانون المالية لسنة 2022 يثير الملاحظات التالية حسب فصول الميزانية العامة للدولة:

النسبة	مشروع قانون المالية لسنة 2022	الإسقاطات الأولية لسنة 2022	
+10,52	90 838 000	81 274 000	نفقات الموظفين
-2,45	274 444 000	281 350 000	نفقات المعدات والنفقات المختلفة
+132	464 000 000	200 000 000	نفقات الاستثمار

- جدول 10 : البرمجة الميزانية لثلاث سنوات ( 2024, 2023,2022 ) لاعتمادات مرافق الدولة المسيرة بصورة مستقلة و الحسابات المرصدة لأموال خصوصية

الإسقاطات 2024	الإسقاطات 2023	مشروع قانون المالية للسنة 2022	الإسقاطات الأولية 2022	قانون المالية للسنة 2021	
-	-	-	-	-	مرافق الدولة المسيرة بصورة مستقلة
60 000 000	90 000 000	90 000 000	79 000 000	65 000 000	الحسابات المرصدة لأموال خصوصية

### تعليق

تتعلق هذه البرمجة الميزانية لثلاث سنوات بالحساب المرصد لأموال خصوصية المسمى "صندوق النهوض بتشغيل الشباب" فيما يتعلق بتمويل برامج التكوين بالتدرج المهني، بالنسبة لقطاع التكوين المهني. وتعرض البرمجة لحصة القطاع على شكل دفعات في الحساب الخصوصي إلى جانب باقي الشركاء في منظومة التكوين بالتدرج المهني.



• جدول 11 : البرمجة الميزانية لثلاث سنوات ( 2024, 2023,2022 ) حسب البرامج

الإسقاطات 2024	الإسقاطات 2023	مشروع قانون المالية لسنة 2022	الإسقاطات الأولية 2022	قانون المالية للسنة 2021	
					قيادة منظومة التكوين المهني
412 975 000	468 975 000	401 300 000	249 400 000	109 781 500	الميزانية العامة
					تنمية ودعم تنفيذ عرض التكوين المهني
204 800 000	260 000 000	259 950 000	148 000 000	164 096 200	الميزانية العامة
60 000 000	90 000 000	90 000 000	-	-	الحسابات المرصدة لأموال خصوصية
					حكمة منظومة التكوين المهني وتعبئة الفاعلين والشركاء
175 851 000	177 737 000	168 032 000	165 224 000	124 311 300	الميزانية العامة



• جدول 12 : البرمجة الميزانية لثلاث سنوات ( 2024, 2023,2022 ) لأهم المشاريع أو العمليات الميزانية العامة

الإسقاطات 2024	الإسقاطات 2023	مشروع قانون المالية للسنة 2022	الإسقاطات الأولية 2022	قانون المالية للسنة 2021	
					<b>قيادة منظومة التكوين المهني</b>
8 000 000	10 000 000	8 500 000	6 000 000	4 681 000	التخطيط
10 000 000	12 000 000	9 600 000	10 000 000	9 313 500	التقييم
414 775 000	441 775 000	378 200 000	240 150 000	92 700 000	المساهمات
4 000 000	5 000 000	5 000 000	4 000 000	3 087 000	تقنين وانعاش نظام التكوين المهني
					<b>تنمية ودعم تنفيذ عرض التكوين المهني</b>
-	-	-	1 300 000	4 500 000	دعم الإدماج الإقتصادي للشباب في إطار التعاون مع البنك الدولي
47 800 000	49 000 000	29 150 000	-	-	تكوين المكونين والأوصياء
75 000 000	80 000 000	123 000 000	49 000 000	40 000 000	تنمية التكوين بالتدرج المهني
78 000 000	124 000 000	101 800 000	60 500 000	44 496 200	مسايرة المخططات التنموية الاستراتيجية والبرامج متعددة السنوات
6 000 000	7 000 000	6 000 000	6 000 000	7 600 000	هندسة التكوين
-	-	-	-	-	دفع لفائدة الحسابات الخصوصية للخزينة
					<b>حكامة منظومة التكوين المهني وتعبئة الفاعلين والشركاء</b>





18 000 000	21 000 000	30 000 000	-	15 000 000	إحداث نظم معلوماتية في إطار البرنامج المندمج للتكوين والتربية بالمغرب
134 633 443	125 455 040	117 282 000	-	-	قيادة ودعم المهام
14 600 000	9 000 000	10 178 000	-	-	الارتقاء بتدبير الموارد البشرية
3 900 000	4 900 000	3 900 000	-	-	تعزيز تعبئة الفاعلين والشركاء
2 700 000	2 700 000	2 672 000	-	-	تقوية نظام المعلومات
12 000 000	12 000 000	-	-	-	تقوية نظام المعلومات
8 000 000	8 000 000	4 000 000	7 000 000	2 000 000	محيط العمل واستقبال المرتفقين



**7. البرمجة الميزانية لثلاث سنوات للمؤسسات العمومية**

• جدول 13 : البرمجة الميزانية لثلاث سنوات ( 2024, 2023,2022 ) للمؤسسات العمومية

الإسقاطات 2024	الإسقاطات 2023	مشروع قانون المالية لسنة 2022	الإسقاطات الأولية 2022	قانون المالية لسنة 2021	
					مكتب التكوين المهني و إنعاش الشغل
3 075 361 754	3 052 100 000	2 951 006 300	2 990 260 000	2 890 065 000	المداحيل الإجمالية
					نفقات التسيير أو الاستغلال
2 172 361 754	2 129 766 426	2 088 006 300	2 080 904 040	2 047 065 000	• نفقات الموظفين
573 000 000	563 000 000	553 000 000	629 355 960	543 000 000	• نفقات التسيير أو الاستغلال الأخرى
330 000 000	320 000 000	310 000 000	280 000 000	300 000 000	نفقات الاستثمار أو التجهيز

**تعليق**

يتعلق الأمر بالبرمجة الميزانية لثلاث سنوات، للفترة 2024-2022، لمكتب التكوين المهني و إنعاش الشغل، خارج اعتمادات إنجاز برنامج مدن المهن والكفاءات. تتناول هذه البرمجة:

1. المداحيل الإجمالية؛
2. نفقات التسيير أو الاستغلال؛
3. نفقات الاستثمار أو التجهيز.



## ملخص البرامج-الأهداف- المؤشرات و المؤشرات الفرعية

المؤشرات الفرعية	المؤشرات	الأهداف	البرامج
نسبة المستفيدات من التكوين المهني	مؤشر : 1.000 نسبة نجاعة تدبير الموارد البشرية	ترسيخ التنظيم وعقلنة تدبير الموارد البشرية	حكمة منظومة التكوين المهني وتعبئة الفاعلين والشركاء
نسبة التكوين داخل المؤسسات	مؤشر : 2.000 معدل نجاعة تدبير المكتبيات	ضمان المساواة المهنية بقطاع التكوين المهني	مدير الشؤون الإدارية والموارد البشرية.
نسبة المستفيدات من التكوين المهني بالتمرس المهني	مؤشر : 3.000 أعداد المستفيدين من التكوين المهني - العدد الإجمالي	ضمان تقرب عرض التكوين من الحاجيات من الكفاءات مع اعتبار النوع	قيادة منظومة التكوين المهني
نسبة التكوين داخل المؤسسات	مؤشر : 4.000 أعداد المستفيدين من التكوين المهني بالتمرس	توسيع ولوج الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة إلى التكوين المهني مع مراعاة حاجيات النساء	مديرة والتقييم
نسبة المستفيدات من التكوين المهني بالتدرج المهني	مؤشر : 5.000 أعداد المستفيدين من التكوين بالتدرج المهني - العدد الإجمالي		غير أن التنفيذ العملي للبرنامج يقع على التوالي تحت مسؤولية المديرين ومسؤولي كل مديرية على حدة.
نسبة الفتيات ذوات الاحتياجات الخاصة المستفيدات من التكوين المهني	مؤشر : 6.000 أعداد الفئات ذات الاحتياجات الخاصة المستفيدة من التكوين المهني - العدد الإجمالي		



نسبة الفتيات ذوات الاحتياجات الخاصة المستفيدات من التكوين المهني - تكوين نزلاء المؤسسات المسجنية : 22.90%	أعداد الفئات ذات الاحتياجات الخاصة المستفيدة من التكوين المهني - تكوين نزلاء المؤسسات المسجنية - العدد الإجمالي : 22.90%	الرجال	
نسبة الفتيات ذوات الاحتياجات الخاصة المستفيدات من التكوين المهني - تكوين الأشخاص في وضعية إعاقة : 22.90%	أعداد الفئات ذات الاحتياجات الخاصة المستفيدة من التكوين المهني - تكوين الأشخاص في وضعية إعاقة - العدد الإجمالي : 22.90%		
نسبة المستفيدات (من الفئات المؤهلة) من المساهمة في نفقات متدربي المؤسسات الخاصة للتكوين المهني المعتمدة : 22.90%	أعداد المستفيدين (من الفئات المؤهلة) من المساهمة في نفقات متدربي المؤسسات الخاصة للتكوين المهني المعتمدة - العدد الإجمالي : 22.90%		
نسبة إدماج خريجات التكوين المهني بالنسيج الاقتصادي : 22.90%	النسبة الاجمالية لإدماج خريجي التكوين المهني بالنسيج الاقتصادي : 22.90%	تحسين جودة التكوين ونجاعة أداء الفاعلين مع اعتبار النوع	
	نسبة اعتماد المؤسسات الخاصة للتكوين المهني : 22.90%		
	عدد مؤسسات التكوين المهني العام والمعاهد المتخصصة ذات التدبير المفوض المحدثة : 22.90%	تنمية الطاقة الاستيعابية والإبوابية لمنظومة التكوين المهني	تنمية ودعم تنفيذ عرض التكوين المهني
	عدد الداخليات : 22.90%		مديرة التنسيق البيداغوجي و القطاع الخاص.





تقديم البرامج

الجزء  
الثاني

## برنامج 905 : قيادة منظومة التكوين المهني

### 1. ملخص استراتيجية البرنامج وغاياتها العامة

إن التكوين المهني مطالب بلعب دور أساسي في التنمية المستدامة ببلادنا، خاصة ما يتعلق بالتنافسية والتماسك الاجتماعي و الترابي. وتتمثل المهام المنوطة به في هذا المجال في دعم التنمية الاقتصادية والاستجابة لحاجيات المشغلين والأجراء من التكوين للحفاظ على تنمية الكفاءات والمؤهلات المهنية وتحسين تنافسية المقاولة. إضافة إلى تلبية الطلب الاجتماعي من التكوين بما يتناسب مع المحيط الاقتصادي.

ونظرا لتعدد الفاعلين والمتدخلين في منظومة التكوين المهني، فلا مناص من قيادة لهذه المنظومة تشرك مختلف المتدخلين في إعداد وإنجاز السياسة الوطنية للتكوين المهني.



#### أ. مختصر إستراتيجية البرنامج وغاياته العامة

إن قيادة منظومة التكوين المهني تتحقق أساسا من خلال:

- إعداد سياسة وطنية للتكوين المهني وتتبع تنفيذها؛
- تبني تخطيط منتظم للتكوين المهني من أجل ضمان التقارب المنشود بين الحاجيات وعرض التكوين، بناء على:
  - o الدراسات القطاعية للتعرف على الحاجيات الكمية والنوعية من التكوين المهني؛
  - o التقييم المنتظم للمنظومة (دراسات الجودة ودراسات ملائمة التكوين/التشغيل) الذي يمكن من ضبط، مطابقة وإعادة تأطير منظومة التكوين المهني؛
- القيام بالحملات الإعلامية والتحسيسية، إضافة إلى الإجراءات التشجيعية بغرض توسيع الولوج إلى المنظومة مع تقوية التماسك الاجتماعي والترابي
- السهر على تحسين جودة التكوين ونجاعة أداء الفاعلين من خلال إرساء معايير ومرجعيات ونظام للتقرير؛
- تحسين حكامه منظومة التكوين المهني التي تتسم بتعدد الفاعلين، الشيء الذي يتطلب مزيدا من توضيح أدوار وصلاحيات ومسؤوليات مختلف المتدخلين. ومن أجل ذلك، فعقود البرامج التي ستبرم بين الدولة والفاعلين العموميين والخواص والمهنيين تحدد الأهداف المنشودة، الإمكانيات المعبأة وكيفية التقييم وآليات الضبط.

#### ■ ملخص حول تكريس بعد النوع في استراتيجية البرنامج

فيما يتعلق بهدف تقريب عرض التكوين من حاجيات الأفراد والجماعات والمقاولات من الكفاءات، لا يميز عرض التكوين المهني المقدم بين الجنسين. بل في بعض المجالات التكوينية تستحود الفتيات بحصة الأسد من الطاقة الاستيعابية والإيوائية للجهاز.

ومن ناحية أخرى، ولجت الفتيات شعبا للتكوين المهني كانت بالأمس القريب حكرا على المتدربين الذكور. فأصبحن يلجن كل التخصصات التي يوفرها جهاز التكوين المهني.

أما بالنسبة لولوج الأشخاص ذوي الإحتياجات الخاصة إلى التكوين المهني، سواء تعلق الأمر بنزليات و نزلاء المؤسسات السجنية أو الأشخاص في وضعية إعاقة، فإن عرض التكوين المهني المقدم لهذه الفئة مفتوح دون تمييز مع مراعاة الحاجيات الخصوصية للنساء والرجال .

ويهدف دعم جهود الأسر في تحمل مصاريف التكوين المهني تم منذ الموسم الدراسي 2008/2007 إقرار منح مساهمة مالية من طرف الدولة في مصاريف تكوين المتدربين بمؤسسات التكوين المهني الخاصة المعتمدة بناء على معايير انتقاء تعتمدما للجان الجهوية واللجنة الوطنية.

وتدرس اللجان الجهوية الطلبات المقدمة بناء على المعايير المعتمدة والمطبقة على أسر المرشحات المرشحين للاستفادة من المساهمة على قدم المساواة.



## 2. مسؤول البرنامج

مديرة التخطيط والتقييم

غير أن التنفيذ العملي للبرنامج يقع على التوالي تحت مسؤولية المديرين ومسؤولي كل مديرية على حدة.

## 3. المتدخلين في القيادة

- الأقسام الثلاثة التابعة لمديرية التخطيط والتقييم؛

- قسم التكوين المهني الخاص (مديرية التنسيق البيداغوجي والقطاع الخاص)؛

- قسم التكوين أثناء العمل (مديرية التكوين في الوسط المهني)؛

- المندوبيات الجهوية للتكوين المهني.







- القطاعات المكونة؛
- المندوبيات الجهوية والمصالح الخارجية للتكوين المهني.

#### ■ حدود و نقاط ضعف المؤشر

- هذا المؤشر ذو طبيعة إحصائية ويتطلب توفر المعطيات بصفة دائمة ومحينة؛
- التأخر في التوصل بالمعطيات؛
- تحيين القطاعات المكونة للتوقعات بناء على نتائج السنة السابقة.

#### ■ تعليق

يعمل قطاع التكوين المهني بصفة دائمة على تحسين وضعية القطاع لتوفير اليد العاملة المؤهلة، وذلك بهدف الرفع من التنافسية وتحسين قابلية الولوج إلى سوق الشغل. ولبلوغ الأهداف المتوخاة يسعى القطاع إلى الرفع من أعداد المتدربين؛ وذلك بإحداث مؤسسات جديدة وتنويع عرض التكوين بخلق شعب تتلاءم مع متطلبات سوق الشغل ومع التطورات التي تعرفها بلادنا على المستويين الاقتصادي والاجتماعي.

وفي هذا الصدد من المتوقع زيادة عدد المستفيدين من التكوين المهني خلال الثلاث سنوات القادمة، وكذلك مقارنة النوع في ولوج التكوين المهني.

## المؤشر 2.1.905 : [أعداد المستفيدين من التكوين المهني : التكوين داخل المؤسسات [العدد الإجمالي

سنة القيمة المستهدفة	القيمة المستهدفة	التوقع 2024	التوقع 2023	مشروع قانون المالية 2022	قانون المالية 2021	إنجاز 2020	الوحدة	
2024	318 648	318 648	297 902	287 054	287 490	278 894	عدد	[أعداد المستفيدين من التكوين المهني : التكوين داخل المؤسسات [العدد الإجمالي
2024	44	44	43	43	43	44	%	نسبة المستفيدين من التكوين المهني : التكوين داخل المؤسسات

## توضيحات منهجية

يدقق هذا المؤشر أعداد المستفيدين من التكوين المهني في نمط التكوين داخل المؤسسات.

## إعداد خريطة التكوين المهني:

يتم إعدادها سنويا، وتعد آلية أساسية للتخطيط في مجال التكوين المهني، وتتضمن معطيات حول الإحصاء السنوي لأعداد المتدربين والخريجين، وكذا توقعات السنتين الموالتين وشعب التكوين ومراكز ومعاهد التكوين المهني وكذا المرودية الداخلية ونسبة الإقبال.

وتنطلق هذه العملية بشكل دوري ابتداء من شهر يناير.

وتتم هذه العمليات من خلال تجميع المعطيات ومعالجتها في قاعدة بيانات. وتعد اجتماعات مع ممثلي القطاعات المكونة للمصادقة عليها



## مصادر المعطيات

- الأقسام الثلاثة التابعة لمديرية التخطيط والتقييم؛

- قسم التكوين المهني الخاص (مديرية التنسيق البيداغوجي والقطاع الخاص)؛

- قسم التكوين أثناء العمل (مديرية التكوين في الوسط المهني)؛

- المندوبيات الجهوية للتكوين المهني.

#### ■ حدود و نقاط ضعف المؤشر

هذا المؤشر ذو طبيعة إحصائية محضة لا يتطرق للجانب الكيفي لمنظومة التكوين المهني.

#### ■ تعليق

التكوين المهني داخل المؤسسات يمثل نمط التكوين الغالب من حيث أعداد المستفيدين من عرض التكوين المهني.

ويمثل النسب التالية مقارنة بالأعداد الإجمالية للمستفيدين:

2024	2023	2022	2021	2020
44%	43%	43%	43%	44%

#### المؤشر 3.1.905 : أعداد المستفيدين من التكوين بالتمرس المهني- العدد الإجمالي

سنة القيمة المستهدفة	القيمة المستهدفة	التوقع 2024	التوقع 2023	مشروع قانون المالية 2022	قانون المالية 2021	إنجاز 2020	الوحدة	أعداد المستفيدين من التكوين بالتمرس المهني- العدد الإجمالي	نسبة المستفيدين من التكوين - التكوين بالتمرس المهني	المؤشر
2024	75 643	75 643	69 733	65 025	121 500	81 801	عدد			
2024	29	29	29	29	23	24	%			

#### ■ توضيحات منهجية

تشير الأرقام الإحصائية وكذا التوقعات أعلاه، الواردة من القطاعات المكونة، إلى الأعداد السنوية للمتمرسين والمتمرسات داخل المؤسسات التكوينية وكذا داخل المقاولات المستقبلية (بنسبة 50% من مدة التكوين والمصرح بها من طرف القطاعات المكونة المعنية: مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل، وزارة الفلاحة والصيد البحري والتنمية القروية والمياه والغابات/قطاع الفلاحة).



ولكي يتم التكوين بالتمرس بكيفية متوازنة على العموم بين المقاوله ومؤسسة التكوين المهني، وجب وضع آليات تنظيم هذا النمط. وذلك باعتماد المصادقة على خريطة التكوين بالتمرس قبل إنجازها من طرف المتدخلين في عملية التكوين.

#### ■ مصادر المعطيات

القطاعات المكونة المعنية بنمط التمرس المهني والتي تتم معالجتها على مستوى مصلحة التمرس المهني التابعة لمديرية التكوين في الوسط المهني.



#### ■ حدود ونقاط ضعف المؤشر

مؤشر تنقصه إحصائيات تفصيلية وتشخيصات تكميلية، على سبيل المثال وتيرة التدريب بين المؤسسة التكوينية والمقاوله المستقبلية، حسب القطاع المعني بحرف التكوين(قطاع الفلاحة والصيد البحري، قطاع الصناعة، قطاع الخدمات،..... إلخ)

وبعدما تمت بلورة نمط التكوين بالتمرس المهني كما جاء في القانون المنظم (50% بالمؤسسة و 50% بالمقاوله)، تم إغفال تكريس المقاوله كفضاء ضروري.

#### ■ تعليق

يجب العمل على:

- إحداث آلية للتواصل عن قرب بين مؤسسة التكوين المهني والمقاوله المستقبلية، قصد تتبع وتقييم التكوين بالتمرس على صعيد المؤسسة التكوينية والمقاوله.
- اعتماد مقارنة تشاركية لجعل المقاوله طرفا مباشرا في التكوين، من أجل فسخ المجال لاستقبال المتمرسين.
- إدماج مقارنة النوع الاجتماعي لضمان المساواة بين الجنسين، لثمين الموارد البشرية انطلاقا من التكوين كمحطة أولى.

## المؤشر 4.1.905 : أعداد المستفيدين من التكوين بالتدرج المهني - العدد الإجمالي

سنة القيمة المستهدفة	القيمة المستهدفة	التوقع 2024	التوقع 2023	مشروع قانون المالية 2022	قانون المالية 2021	إنجاز 2020	الوحدة	
2024	45 240	45 240	43 500	40 300	43 500	37 279	عدد	أعداد المستفيدين من التكوين بالتدرج المهني - العدد الإجمالي
2024	57	57	55	55	51	53	%	نسبة المستفيدين من التكوين المهني - التكوين بالتدرج المهني

## توضيحات منهجية

يدقق هذا المؤشر أعداد المستفيدين من التكوين في نمط التدرج المهني حيث يتلقى المتدرجون التكوين النظري بمراكز لتدرج المهني بنسبة 20% والتكوين بالمقاولات بالنسبة المتبقية 80%.

يمثل إلى جانب التمرس المهني نمط التكوين بالوسط المهني الأكثر ملائمة لبعض القطاعات الإنتاجية كالزراعة والصناعة التقليدية.

يتم تجميع المعطيات من خلال جدادات ترسل للقطاعات المكونة التي يتم تعبئتها والمصادقة عليها.

## مصادر المعطيات



- قسم التخطيط (مديرية التخطيط والتقييم)
- قسم التدرج المهني (مديرية التكوين في الوسط المهني).

## حدود و نقاط ضعف المؤشر

هذا المؤشر ذو طبيعة إحصائية محظرة لا يتطرق للجانب الكيفي لنمط التكوين بالتدرج المهني. تداخل الشركاء يحد من تحقيق الأهداف المتوخاة من برنامج التكوين بالتدرج المهني بحيث يجب الانخراط الفعال لجميع القطاعات المكونة والمقاولات المنخرطة في هذا النمط من التكوين.

## ■ تعليق

إن هذه المؤشرات تمكن من تتبع و تقييم التطور الذي يعرفه التكوين المهني ومدى استجابة عرض التكوين المهني لحاجيات الأفراد و المقاولات.

بلوغ الأهداف المسطرة في هذا البرنامج يجب تعبأ الموارد المالية و البشرية اللازمة لعملية التحسيس و التتبع و التقييم و مراقبة البرنامج مع ما يقتضيه ذلك من تنظيم حملات تحسيسية و تواصلية قصد انخراط جميع الشركاء في هذا النمط من التكوين.



## المؤشر 5.1.905 : تطور حاجيات المقاولات من التكوين المهني المستمر

الوحدة	إنجاز 2020	قانون المالية 2021	مشروع قانون المالية 2022	التوقع 2023	التوقع 2024	القيمة المستهدفة	سنة القيمة المستهدفة
عدد	590 612	585 500	714 642	786 106	786 106	786 106	2024

## ■ توضيحات منهجية

بالنسبة لسنوات 2022 و 2023 و 2024 اللواتي تعتبر سنوات الإقلاع بعد الجائحة المذكورة تم احتساب أعداد المستفيدين من عمليات التكوين المستمر بزيادة 10% من سنة إلى أخرى.

للإشارة فإن معطيات حصيلة المستفيدين من عمليات التكوين المستمر برسم سنة ما، لا تكون متوفرة لدى مكتب التكوين المهني و إنعاش الشغل إلا من بعد 31 دجنبر من السنة الموالية .

## ■ مصادر المعطيات

- قسم التكوين أثناء العمل (مديرية التكوين في الوسط المهني).

- مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل

## ■ حدود ونقاط ضعف المؤشر

يواجه مصدر المعطيات عراقيل في تجميع المعطيات الإحصائية والتوقعية. هذه من جهة ومن جهة ثانية، يفتقر المؤشر إلى الشمولية لأن الحاجيات من التكوين المستمر للمقاولات الصغيرة والمتوسطة أو الصناعة الصغيرة والمتوسطة غير معروفة أو غير معبر عنها.

## ■ تعليق

يعتمد المؤشر على جمع المعطيات الإحصائية والتوقعية ذات الصلة بالحاجيات من التكوين المهني المستمر بالقطاع الإنتاجي المنظم. تتمثل مصادر المعطيات في المنظمات والجمعيات المهنية، المقاولات، مرصد المهن والكفاءات للشعب المهنية ثم المجموعات ما بين المهن للقطاعات الاقتصادية، حيث تبقى هذه الأعداد، أعداد تقديرية.

المؤشر 6.1.905 : أعداد المستفيدين من التكوين المهني الأساسي في إطار الشراكة بين القطاعين العام والخاص

الوحدة	إنجاز 2020	قانون المالية 2021	مشروع قانون المالية 2022	التوقع 2023	التوقع 2024	القيمة المستهدفة	سنة القيمة المستهدفة
عدد	9 981	12 300	12 800	15 700	17 000	17 000	2024

## ■ توضيحات منهجية

يتعلق الأمر بالعدد السنوي للمستفيدين من التكوين بالمعاهد المتخصصة المحدثة في إطار الشراكة مع القطاع الخاص مراكز التدرج المهني داخل المقاولات. ويرمي إحداث هذه المراكز والمعاهد إلى:

- تأهيل الشباب وتيسير اندماجهم في الحياة العملية وتحسين تنافسية المقاولات؛
- تفويض تدبير التكوين للمقاولات والمنظمات المهنية.



## ■ مصادر المعطيات



- o قسم التخطيط ؛
- o قسم التدرج المهني؛
- o قسم التكوين أثناء العمل.

■ حدود ونقاط ضعف المؤشر

يتم تزويد قيم المؤشر من أعداد المستفيدين من التكوين الأساسي بالمعاهد المتخصصة مستوى التقني والتقني المتخصص وأعداد المتدرجين بمراكز التدرج المهني المحذنة داخل المقاولات. مايمثل نقطة ضعف المؤشر هو عدم التجانس بين المعطيين الإحصائيين لعرضين مختلفين للتكوين المهني.

■ تعليق

رغم النقص المسجل، يبقى المؤشر ذو أهمية وفعالية في قياس نجاعة الأداء فيما يتعلق بالتكوين المهني الأساسي في إطار الشراكة بين القطاعين العام والخاص.



الهدف 2.905: توسيع ولوج الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة إلى التكوين المهني مع مراعاة حاجيات النساء والرجال

المؤشر 1.2.905: أعداد الفئات ذات الاحتياجات الخاصة المستفيدة من التكوين المهني - العدد الاجمالي

سنة القيمة المستهدفة	القيمة المستهدفة	التوقع 2024	التوقع 2023	مشروع قانون المالية 2022	قانون المالية 2021	إنجاز 2020	الوحدة	
2024	11 400	11 400	10 850	10 300	12 768	8 929	عدد	أعداد الفئات ذات الاحتياجات الخاصة المستفيدة من التكوين المهني - العدد الاجمالي
2024	8,30	8,30	8,30	8,23	6,50		%	نسبة الفتيات ذوات الاحتياجات الخاصة المستفيدات من التكوين المهني

#### توضيحات منهجية

يتعلق الأمر بالعدد السنوي للمستفيدين من برامج التكوين المهني، سواء تعلق الأمر بنزلاء المؤسسات السجنية أو الأشخاص في وضعية إعاقة؛ وذلك في إطار الشراكة مع مختلف المتدخلين والشركاء المعنيين.

تهدف البرامج الموجهة لهذه الفئات إلى منحهم تكويناً من أجل اكتساب مهارات تيسر إدماجهم في الحياة الاجتماعية والمهنية.



#### مصادر المعطيات

- قسم تكوين السجناء؛
- قسم التخطيط؛
- الشركاء المعنيون بهذه الفئات الاجتماعية.

#### حدود و نقاط ضعف المؤشر

يتم تزويد المؤشر من أعداد المستفيدين من التكوين المهني من نزلاء المؤسسات السجنية وأعداد المستفيدين من التكوين المهني من الأشخاص في وضعية إعاقة.

غير أن هذا المؤشر ذو طبيعة إحصائية محضة ولا يتطرق إلى الجانب الكيفي لإنجاز برامج التكوين المهني لفائدة الأشخاص من ذوي الاحتياجات الخاصة. هذا بالإضافة إلى تعدد الشركاء والقطاعات المكونة المشاركة في إنجاز برامج التكوين المهني لفائدة الأشخاص ذات الاحتياجات الخاصة مما يحد من تحقيق الأهداف المتوخاة.

#### ■ تعليق

رغم نقاط الضعف المسجلة، يبقى هذا المؤشر ذو أهمية وفعالية في قياس نجاعة الأداء المتعلقة بتكوين الفئات ذات الاحتياجات الخاصة.

المؤشر 2.2.905 : أعداد الفئات ذات الاحتياجات الخاصة المستفيدة من التكوين المهني - تكوين نزلاء المؤسسات السجنية - العدد الإجمالي

سنة القيمة المستهدفة	القيمة المستهدفة	التوقع 2024	التوقع 2023	مشروع قانون المالية 2022	قانون المالية 2021	إنجاز 2020	الوحدة	أعداد الفئات ذات الاحتياجات الخاصة المستفيدة من التكوين المهني - تكوين نزلاء المؤسسات السجنية - العدد الإجمالي
2024	10 500	10 500	10 000	9 500	12 158	8 512	عدد	
2024	6	6	6	6	5	6	%	نسبة الفتيات ذوات الاحتياجات الخاصة المستفيدات من التكوين المهني - تكوين نزلاء المؤسسات السجنية

التوضيحات: منهجية

يتعلق الأمر بالعدد السنوي لنزلاء المؤسسات السجنية للمستفيدين من برامج التكوين المهني؛ وذلك في إطار الشراكة مع مختلف المتدخلين والشركاء المعنيون.

تهدف البرامج الموجهة لهذه الفئات إلى إعادة تأهيلهم منحهم تكويناً يبسر إدماجهم في الحياة الاجتماعية والمهنية.

#### ■ مصادر المعطيات



- قسم تكوين السجناء؛
- قسم التخطيط؛
- الشركاء المعنيون بهذه الفئات الاجتماعية.

#### ■ حدود و نقاط ضعف المؤشر

إن هذا المؤشر ذو طبيعة إحصائية محضة ولا يتطرق إلى الجانب الكيفي لإنجاز برامج التكوين المهني لفائدة الأشخاص من ذوي الاحتياجات الخاصة. هذا بالإضافة إلى تعدد الشركاء والقطاعات المكونة المشاركة في إنجاز برامج التكوين المهني لفائدة الأشخاص ذات الاحتياجات الخاصة مما يحد من تحقيق الأهداف المتوخاة.

كما أنه، رغم المجهودات المبذولة من طرف قطاع التكوين المهني والشركاء المعنيين لتوفير عدد مهم من المقاعد البيداغوجية، إلا أن معدل الإنجاز يظل متغيرا جدا، نظرا لبعض الصعوبات التي تظل عائقا في الوصول إلى الهدف المتوخاة والمتمثلة في عدم رغبة النزلاء من الاستفادة من التكوين المهني وكذا تفاوت في إقبال المتدربين على بعض الشعب.

#### ■ تعليق

الأعداد الإجمالية المستفيدة من التكوين المهني لهذه الفئات تسجل تطورا ملحوظا من سنة 2022 إلى سنة 2024 وذلك راجع إلى الاهتمام المتزايد للسلطات العمومية بهذه الفئات وإيلائها العناية اللازمة.

المؤشر 3.2.905: أعداد الفئات ذات الاحتياجات الخاصة المستفيدة من التكوين المهني -تكوين الأشخاص في وضعية إعاقة - العدد الإجمالي

سنة القيمة المستهدفة	القيمة المستهدفة	التوقع 2024	التوقع 2023	مشروع قانون المالية 2022	قانون المالية 2021	إنجاز 2020	الوحدة	
2024	900	900	850	800	610	417	عدد	أعداد الفئات ذات الاحتياجات الخاصة المستفيدة من التكوين المهني -تكوين الأشخاص في وضعية إعاقة - العدد الإجمالي
2024	35	35	35	35	36	30	%	نسبة الفتيات ذوات الاحتياجات الخاصة المستفيدات من التكوين المهني -تكوين الأشخاص في وضعية إعاقة

#### توضيحات منهجية

يتعلق الأمر بالعدد السنوي للأشخاص في وضعية إعاقة المستفيدين من برامج التكوين المهني؛ والمنجزة من طرف مختلف القطاعات المكونة.

يتم تنظيم عملية إحصاء الأشخاص في وضعية إعاقة المستفيدين من التكوين المهني سنويا، وتتم ماته العملية من خلال تجميع المعطيات الإحصائية الواردة من مختلف الفاعلين المكونين في هذا المجال. كما تتم مراعاة مقارنة النوع الاجتماعي خلال إنجاز ماته العملية.

وتهدف البرامج الموجهة إلى هذه الفئات إلى منحهم تكوينا من أجل اكتساب مهارات تيسر إدماجهم في الحياة الاجتماعية والمهنية.

#### مصادر المعطيات

- قسم تكوين السجناء؛
- قسم التخطيط؛
- الشركاء المعنيون بهذه الفئات الاجتماعية.



## ■ حدود و نقاط ضعف المؤشر

عملية إحصاء الأشخاص في وضعية إعاقة المستفيدين من برامج التكوين المهني تعرف بعض التعثر، وذلك نظرا لعدم استجابة بعض القطاعات الحكومية لعملية الإحصاء في الأجل المعقولة أو حسب النماذج المطلوبة.

إن هذا المؤشر ذو طبيعة إحصائية محضة ولا يتطرق إلى الجانب الكيفي لإنجاز برامج التكوين المهني لفائدة الأشخاص في وضعية إعاقة.

هذا بالإضافة إلى تعدد الشركاء والقطاعات المكونة المشاركة في إنجاز برامج التكوين المهني لفائدة هاته الفئة من الأشخاص مما يحد من تحقيق الأهداف المتوخاة.



## ■ تعليق

رغم نقاط الضعف المسجلة، يبقى هذا المؤشر ذو أهمية وفعالية في قياس نجاعة الأداء المتعلقة بتكوين الأشخاص في وضعية إعاقة.

الأعداد الإجمالية المستفيدة من التكوين المهني لهذه الفئات، رغم تواضعها، تسجل تطورا ملحوظا يرجع إلى الاهتمام المتزايد للسلطات العمومية بهذه الفئات وإيلائها العناية اللازمة.

المؤشر 4.2.905 : أعداد المستفيدين (من الفئات المؤهلة) من المساهمة في نفقات متدربي المؤسسات الخاصة للتكوين المهني المعتمدة - العدد الإجمالي

الوحدة	إنجاز 2020	قانون المالية 2021	مشروع قانون المالية 2022	التوقع 2023	التوقع 2024	القيمة المستهدفة	سنة القيمة المستهدفة
عدد	4 635	5 500	5 500	6 000	6 500	6 500	2024
%	52	58	52	55	55	55	2024

أعداد المستفيدين (من الفئات المؤهلة) من المساهمة في نفقات متدربي المؤسسات الخاصة للتكوين المهني المعتمدة - العدد الإجمالي

نسبة المستفيدات (من الفئات المؤهلة) من المساهمة في نفقات متدربي المؤسسات الخاصة للتكوين المهني المعتمدة

#### توضيحات منهجية

يهدف دعم جهود الأسر في تحمل مصاريف التكوين المهني تم منذ الموسم الدراسي 2007/2008 إقرار منح مساهمة مالية من طرف الدولة في مصاريف تكوين المتدربين بمؤسسات التكوين المهني الخاصة المعتمدة بناء على معايير انتقاء تعتمد على اللجان الجهوية واللجنة الوطنية.

يتم تجميع أعداد المتدربين المستفيدين من المساهمة من الملفات المصادق عليها من قبل اللجان الجهوية.

النتائج النهائية لأعداد المستفيدين من المساهمة التي تصادق عليها اللجنة الوطنية تشكل فيم المؤشر. أما التوقعات، فإلى أفق 2021 كان مصدرها الإستراتيجية الوطنية للتكوين المهني.

#### مصادر المعطيات

مديرية التنسيق البيداغوجي والقطاع الخاص:

● قسم التكوين المهني الخاص.



#### حدود و نقاط ضعف المؤشر

قدرة المؤشر على قياس فعالية المساهمة في نفقات المتدربين في دعم وتوسيع ولوج بنات وأبناء الأسر إلى التكوين المهني بالمؤسسات الخاصة المعتمدة بتخصصات مستوى التقني تبقى محدودة.

ومن أجل تجويد هذه الآلية وجب مراجعة دليل المساطر لمواكبة تطورات التي يعرفها هذا المجال.

#### ■ تعليق

تجب مساءلة قدرة المؤشر على تقييم قدرة الآلية المتمثلة في المساهمة في نفقات أسر المتدربين على دعم وتوسيع الولوج إلى التكوين المهني كهدف من أهداف البرنامج.



الهدف 3.905: تحسين جودة التكوين ونجاعة أداء الفاعلين مع اعتبار النوع

المؤشر 1.3.905: النسبة الاجمالية لإدماج خريجي التكوين المهني بالنسيج الاقتصادي

سنة القيمة المستهدفة	القيمة المستهدفة	التوقع 2024	التوقع 2023	مشروع قانون قانون المالية 2022	قانون المالية 2021	إنجاز 2020	الوحدة	
0	0	0	0	0	69	84	%	النسبة الاجمالية لإدماج خريجي التكوين المهني بالنسيج الاقتصادي
2024	0	0	0	0	65,70	81	%	نسبة إدماج خريجات التكوين المهني بالنسيج الاقتصادي

#### ■ توضيحات منهجية

ينجز قطاع التكوين المهني بصفة دورية (كل ثلاث سنوات) بحثا وطنيا لتتبع خريجي التكوين المهني لقياس مستوى إدماجهم في الحياة العملية.

وتمكن هذه البحوث الميدانية من معرفة مدى ملاءمة نظام التكوين لحاجيات النظام الإنتاجي على المديين القريب والمتوسط، وذلك من خلال تقييم مستوى إدماج الخريجين عبر برمجة جولتين متتابعين لمساءلة نفس العينة من الخريجين بعد 9 و 36 شهرا من التخرج Enquête panel.

ويتضح من خلال نتائج البحث الوطني لتتبع الإدماج المهني لخريجي التكوين المهني، فوج 2016، 9 أشهر بعد التخرج، أن النسبة الإجمالية للإدماج بلغت 67,1% كما يتبين من خلال تحليل الوضعية المهنية للخريجين حسب النوع أن الولوج لسوق الشغل يبدو أكثر سهولة لدى الخريجين مقارنة بالخريجات. حيث يلاحظ أن معدل الإدماج عند الخريجين (68%) يفوق المستوى المسجل لدى الخريجات (65,7%).

#### ■ مصادر المعطيات



مديرية التخطيط والتقييم (قسم التخطيط).

#### ■ حدود ونقاط ضعف المؤشر

لا يمكن التوفر على المؤشرات الخاصة بدراسات تتبع خريجي مؤسسات سنويا لأنها تنجز بصفة دورية كل ثلاث سنوات وتتضمن إنجاز بحث ميداني بمختلف أقاليم المملكة عبر إجراء مقابلات مباشرة مع عينة من الخريجين تفوق 30000 خريج بالنسبة لفوج 2016.

التأخر في التوصل بالإحصائيات المتعلقة بالخريجين يعرقل أنجاز الأبحاث في الآجال المحددة بالتالي النتائج المتبطة بتلك الأبحاث. تجدر الإشارة أنه يصعب التكهّن بقيم المؤشر لكون نسبة إدماج الخريجين تخضع لتقلبات سوق والحالة الاقتصادية للقطاعات الإنتاجية قبله الخريجين.

#### ■ تعليق

تجدر الإشارة إلى أن إدماج خريجي التكوين المهني في سوق الشغل لا تتحكم فيه فقط كفاءاتهم الذاتية ومستوياتهم التكوينية، بل يخضع لعوامل أخرى مؤثرة في وتيرة إحداث مناصب الشغل من قبل النظام الإنتاجي الوطني والظرفية الاقتصادية للبلد، لذا يصعب التكهّن بقيم المؤشر.



لقد تم إنجاز بحث وطني جديد خاص بفوج 2016 لمسائلة الخريجين حول وضعيتهم المهنية بعد 36 شهر بعد التخرج التي خلصت إلى نسبة 84% كنسبة إجمالية وتشكل نسبة الخريجات من هذه الدراسة 81%.

ومن المنتظر إتمام البحث الوطني لتتبع الإدماج المهني لخريجي التكوين المهني، فوج 2019 بعد 9 أشهر من التخرج قبل نهاية سنة 2021.

ومن المتوقع كذلك برسم سنة 2022 إنجاز بحث وطني خاص بفوج 2019 لمسائلة الخريجين حول وضعيتهم المهنية بعد 36 شهرا من التخرج.

### المؤشر 2.3.905 : نسبة اعتماد المؤسسات الخاصة للتكوين المهني

الوحدة	إنجاز 2020	قانون المالية 2021	مشروع قانون المالية 2022	التوقع 2023	التوقع 2024	القيمة المستهدفة	سنة القيمة المستهدفة
%	100	99	98	99	99	99	2024

#### ■ توضيحات منهجية

بالسط (عدد مؤسسات التكوين المهني الخاص المعتمدة بعد رأي اللجنة المختصة) وبالمقام (عدد مؤسسات التكوين المهني الخاص المرشحة). يقيس المؤشر مدى اعتماد مؤسسات التكوين المهني الخاصة أي استجابة ملفات ترشيح المؤسسات الراغبة في تأميل مجموع شعب التكوين المهني الملقنة بها وبالتالي حصولها على الاعتماد للضوابط القانونية والتنظيمية مما ينعكس إيجابا على جودة التكوين بالقطاع الخاص للتكوين المهني.

#### ■ مصادر المعطيات

مديرية التنسيق البيداغوجي والقطاع الخاص (قسم التكوين المهني الخاص).



### ■ حدود و نقاط ضعف المؤشر

تقديم طلب تأهيل الشعب أو اعتماد مؤسسات التكوين المهني الخاصة إجراء إرادي. ويمثل المؤشر عدد مؤسسات التكوين المهني الخاص المعتمدة - بعد رأي اللجنة المختصة - على عدد مؤسسات التكوين المهني الخاص المرشحة للحصول على الاعتماد.

تركيبة المؤشر ووضيفته تقتصران على قياس نسبة ملفات طلبات الاعتماد الحاصلة على الاعتماد إلى مجموع الملفات المرشحة و لاتنكبان على تغطية احتياطي المؤسسات القابلة لمسطرة التأهيل والاعتماد بالقطاع الخاص. وفي انتظار تبني هذه القاربة، يسمي المؤشر ذو طبيعة وصفية للإقبال على مساطر التأهيل والاعتماد.

### ■ تعليق

بالرغم من الطابع الحسائي للمؤشر إلا انه من خلال تطور نسبة اعتماد المؤسسات الخاصة يمكن من تتبع جودة التكوين ونجاعة أداء الفاعلين الخواص في ميدان التكوين المهني وحماية حقوق المتدربين بالمؤسسات الخاصة للتكوين المهني.



## برنامج 906 : تنمية ودعم تنفيذ عرض التكوين المهني

### 1. ملخص استراتيجية البرنامج وغاياتها العامة

تتجلى تنمية ودعم تنفيذ عرض التكوين بالخصوص من خلال:

- تطوير الطاقة الاستيعابية لمنظومة التكوين المهني من خلال إنشاء مؤسسات التكوين المهني؛
- تطوير الموارد البيداغوجية عبر المساهمة في وضع أو مراجعة البرامج البيداغوجية باعتبار المقاربة حسب الكفاءات وكذا تكوين المكونين؛
- تطوير التكوين في الوسط المهني و الشراكة بين القطاعين العام و الخاص. يتعلق الأمر بتنمية التكوين بالتدرج المهني و إنشاء معاهد متخصصة تعتمد نظام التدبير المفوض لمواكبة الاستراتيجيات القطاعية؛
- بالموازاة مع التكوين الأساسي، يسهر قطاع التكوين المهني على تطوير التكوين المستمر لخلق وإذكاء التنافسية بين المقاولات.

### ■ ملخص حول تكريس بعد النوع في استراتيجية البرنامج

تتم عملية تنمية الطاقة الاستيعابية والإيوائية لمنظومة التكوين المهني عبر إحداث وتوسيع مؤسسات التكوين المهني بعد تخطيط مسبق وعن طريق مساطر تأخذ بعين الاعتبار البعد النوعي من مبادئ المساواة بين الجنسين واحترام حقوق الفتيات و تشجيعهن من خلال إعطائهن الأسبقية في التسجيل في الداخلات وكذلك تخصيص نسبة معينة من عدد المقاعد المتوفرة.



### 2. مسؤول البرنامج

مديرة التنسيق البيداغوجي والقطاع الخاص.

### 3. المتدخلين في القيادة

- أقسام مديريةية التكوين في الوسط المهني؛
- أقسام مديريةية التنسيق البيداغوجي والقطاع الخاص؛
- قسم التكوين المهني الخاص؛
- مصلحة التكوين بالتمرس المهني؛
- المندوبات الجهوية للتكوين المهني.

## 4. أهداف و مؤشرات قياس أداء البرنامج

الهدف 1.906: تنمية الطاقة الاستيعابية والإيوائية لمنظومة التكوين المهني

المؤشر 1.1.906: عدد مؤسسات التكوين المهني العام والمعاهد المتخصصة ذات التدبير المفوض المحدثة

الوحدة	إنجاز 2020	قانون المالية 2021	مشروع قانون المالية 2022	التوقع 2023	التوقع 2024	القيمة المستهدفة	سنة القيمة المستهدفة
عدد	695	712	712	720	730	730	2024

## ■ توضيحات منهجية

يرصد المؤشر تطور البنيات التحتية لجهاز التكوين المهني بما يضمن توسيع عرض التكوين لتلبية الحاجيات.

لتزويد قيم المؤشر بالمعطيات اللازمة يتم تتبع برامج بناء وتجهيز مؤسسات التكوين المهني بالقطاع العام والمعاهد المتخصصة ذات التدبير المفوض المنجزة.

## ■ مصادر المعطيات



- قسم التخطيط؛
- قسم التدرج المهني؛
- قسم التكوين المهني الخاص؛
- قسم التكوين أثناء العمل.

## ■ حدود و نقاط ضعف المؤشر

يرصد المؤشر جزئيا تطور البنيات التحتية لجهاز الكوين المهني إلا أنه يبقى ضروريا لقياس تنمية الطاقة الإستيعابية لمنظومة التكوين المهني.

## ■ تعليق

المؤشر يحتاج إلى تطعيمه بمعطيات الطاقة الإستيعابية من حيث المقاعد البيداغوجية المحدثة.

المؤشر 2.1.906 : عدد الداخلات

الوحدة	إنجاز 2020	قانون المالية 2021	مشروع قانون المالية 2022	التوقع 2023	التوقع 2024	القيمة المستهدفة	سنة القيمة المستهدفة
عدد	128	136	142	150	160	160	2024

#### توضيحات منهجية

يتم إنشاء سكن داخلي بمؤسسات التكوين وفقا لإستراتيجية تنمية التكوين المهني حسب برنامج توقعي دقيق يهدف إلى تحسين القدرة الاستيعابية لنظام التكوين المهني. يساعد هذا المؤشر على قياس تطور الطاقة الإيوائية لجهاز التكوين المهني.



#### مصادر المعطيات

قسم التخطيط .

#### حدود و نقاط ضعف المؤشر

يرصد المؤشر جزئيا تطور البنات التحتية لجهاز الكوين المهني إلا أنه يبقى ضروريا لقياس تنمية الطاقة الإيوائية لمنظومة التكوين المهني.

#### تعليق

المؤشر يحتاج إلى تطعيمه بمعطيات الطاقة الإيوائية من حيث الأسرة المحدثة والطاقة الإيوائية الإجمالية للجهاز.

## برنامج 910 : حكامه منظومة التكوين المهني و تعبئة الفاعلين و الشركاء

### 1. ملخص استراتيجيه البرنامج و غاياتها العامة

يتوخى هذا البرنامج إعداد و تدبير موارد ميزانية قطاع التكوين المهني بناء على المقاربة باعتبار النتائج بصفة عامة، وإنجاز المشاريع أو العمليات الأفقية بصفة خاصة، والتي لا تدخل ضمن اختصاص قيادة و حكامه منظومة التكوين المهني أو ذات صلة بالبنيات التحتية الاستيعابية و الإيوائية و الموارد البيداغوجية و البشرية لدعم و تنفيذ عرض التكوين.

كما يهدف

يسعى هذا البرنامج الأفقي إلى تحقيق هدفين:

1. ترشيد التنظيم و عقلنة تدبير الموارد البشرية من خلال الفعالية في تدبير الموارد البشرية للقطاع من جهة، و الترشيد و عقلنة الموارد المعلوماتية كمقومات الإدارة العمومية المعاصرة؛

2. مأسسة مقاربة النوع بقطاع التكوين المهني نظرا للمجهودات التي تبذلها السلطات الحكومية للترقي بشأن المرأة في المجتمع و ميدان العمل. و تقاس المجهودات من خلال تيسير و لوج المرأة إلى الوظيفة العمومية و تحقيق المناصفة في مناصب المسؤولية.

يتعلق الأمر ببرنامج الدعم و الخدمات متعددة الإختصاص الذي يضم المشاريع أو العمليات من قبيل:

1. قيادة و دعم مهام المصالح المركزية و اللامركزية بما في ذلك نفقات الموظفين و نفقات المعدات و النفقات المختلفة؛

2. محيط العمل و استقبال المرتفقين بما في ذلك أشغال التهيئة للمباني الإدارية و التقنية، اقتناء العتاد التقني و عتاد التجهيز و اقتناء عتاد و أثاث المكتب؛

3. نظام المعلومات و الربط بمختلف الشبكات؛

4. التكوين و التكوين المستمر للموارد البشرية و الكفاءات؛

5. تحديث و إصلاح الإدارة؛

6. المخطط التشريعي؛

7. النهوض بالأعمال الاجتماعية للموظفين و الأعوان.



■ ملخص حول تكريس بعد النوع في استراتيجية البرنامج

في إطار برنامج تحدي الألفية الثاني خاصة في شقه المتعلق بدعم تفعيل إصلاح التكوين المهني، تم برسم سنة 2017، إنجاز تحليل مؤسستي لمنظومة التكوين المهني في مجال النوع الاجتماعي والاندماج الاجتماعي على الصعيد المركزي والجهوي. وقد افرزت هذه العملية تقريرا يتناول قدرة منظومة التكوين المهني على إعداد، إنجاز، تتبع وتقييم استراتيجيات تدرج الانشغالات الاجتماعية والنوع في ميدان التكوين المهني.

وقد مكن ذلك من اقتراح امداف واضحة وخطط عمل ترمي إلى إنعاش الادماج الاجتماعي والمساواة بين الجنسين داخل منظومة التكوين المهني.

كما انخرط قطاع التكوين المهني في المجالات الثلاثة للنسخة الثانية من البرنامج الحكومي للمساواة فيما يتعلق بالأنشطة التالية:

1. تعزيز فرص عمل النساء واكتفائهن الاقتصادي؛
2. إنعاش مشاركة النساء في اتخاذ القرار؛
3. إشاعة مبادئ المساواة ومقومة التفرقة والصور النمطية المرتبطة بالنوع.

ويعمل قطاع التكوين المهني على التطوير المتواصل والمستمر غايته في ذلك الرقي بجهاز ترسيخ النوع الاجتماعي بمنظومة التكوين المهني في إطار التعاون المثمر والبناء مع وحدة النجاعة ومركز الامتياز الخاص بميزانية النوع الاجتماعي.

كما يحظى بعد النوع باهتمام متزايد ضمن برنامج الدعم والخدمات متعددة الاختصاص سواء في توزيع وسائل العمل أو التوظيف أو الولوج لمناصب المسؤولية.

فنسبة النساء بالقطاع جد مهمة ومشرفة (45%) وتتجاوز المعدل الوطني بالوظيفة العمومية الذي يصل إلى حوالي 35%.

كما أن نسبة النساء في مناصب المسؤولية (39%) بالوظيفة العمومية المسجلة بالقطاع تفوق المعدل الوطني.

## 2. مسؤول البرنامج

مدير الشؤون الإدارية والموارد البشرية.

## 3. المتدخلين في القيادة

الأقسام التابعة لمديرية الشؤون الإدارية والموارد البشرية:

- قسم الوسائل العامة؛



- قسم الموارد البشرية:
- قسم الشؤون القانونية والعلاقة مع المواطن.

#### 4. أهداف و مؤشرات قياس أداء البرنامج

الهدف 1.910: ترشيد التنظيم وعقلنة تدبير الموارد البشرية

المؤشر 1.1.910: نسبة نجاعة تدبير الموارد البشرية

الوحدة	إنجاز 2020	قانون المالية 2021	مشروع قانون المالية 2022	التوقع 2023	التوقع 2024	القيمة المستهدفة	سنة القيمة المستهدفة
%	3	-	4	5	5	5	2024

#### ■ توضيحات منهجية

يرمي هذا المؤشر إلى ترشيد فعالية تدبير الموارد البشرية. ويمثل نسبة الموظفين المشرفين على تدبير الموارد البشرية إلى العدد الإجمالي لموظفي وأعوان قطاع التكوين المهني.



#### ■ مصادر المعطيات

قسم الموارد البشرية.

#### ■ حدود ونقاط ضعف المؤشر

بحكم طبيعته ونوعية المعطيات التي يركز عليها، فإن هذا المؤشر إحصائي ونوعا ما كمي، ويركز على جانب التأطير الإداري المحض للموارد البشرية. ومن ناحية ثانية، تتمثل نقاط ضعف المؤشر في كونه يستثني الجوانب المتعلقة بترشيد الموارد البشرية.

#### ■ تعليق

ستعمل مديرية الشؤون الإدارية والموارد البشرية مستقبلا على اختبار مدى جدوى هذا المؤشر من حيث قياس وتوفير المعلومات حول ترشيد التنظيم وعقلنة الموارد البشرية.



## المؤشر 2.1.910 : معدل نجاعة تدبير المكتبيات

الوحدة	إنجاز 2020	قانون المالية 2021	مشروع قانون المالية 2022	التوقع 2023	التوقع 2024	القيمة المستهدفة	سنة القيمة المستهدفة
درهم/مكتب	11 620	22 792	20 996	17 968	11 008	11 008	2024

## ■ توضيحات منهجية

يهدف هذا المؤشر إلى تحسين تدبير الموارد المعلوماتية. ويمثل الكلفة المتوسطة بالدرهم لكل قمبر معلوماتي داخل حظيرة من المناصب المعلوماتية.

## ■ مصادر المعطيات

o قسم الوسائل العامة (مصلحة المعلومات).



## ■ حدود ونقاط ضعف المؤشر

يوضح المؤشر الكلفة المتوسطة للعتاد المعلوماتي بالنظر لعدد الموظفين المزودين بحاسوب وطابعة والربط بالإنترنت. تمت التغطية الشاملة للموظفين وأعوان قطاع التكوين المهني.

## ■ تعليق

عرفت سنة 2021 ارتفاعا في قيمة المؤشر ويرجى هذا الارتفاع لاقتناء العتاد المعلوماتي خلال سنة 2021، وبحكم التطور التكنولوجي السريع وارتفاع أثمان العتاد ارتباطا بجودة الاقتناءات ارتفعت الكلفة.

وستعرف سنوات 2022 و 2023 و 2024 انخفاضا في قيمة المؤشر ويرجى هذا التراجع لنقص في عدد المشتريات للعتاد المعلوماتي.

## الهدف 2.910: ضمان المساواة المهنية بقطاع التكوين المهني

## المؤشر 1.2.910 : نسبة النساء في مناصب المسؤولية

سنة القيمة المستهدفة	القيمة المستهدفة	التوقع 2024	التوقع 2023	مشروع قانون المالية 2022	قانون المالية 2021	إنجاز 2020	الوحدة
2024	42	42	41	40	39	34	%

## ■ توضيحات منهجية

يندرج هذا المؤشر ضمن قائمة المؤشرات الأفقية الموحدة بين القطاعات الوزارية يرمي إلى قياس مقارنة النوع والمناصفة في الولوج على مناصب المسؤولية. و يحتسب كنسبة عدد النساء في مناصب المسؤولية إلى العدد الإجمالي لمناصب المسؤولية بالمصالح المركزية والمصالح اللامركزة لقطاع التكوين المهني.

## ■ مصادر المعطيات

قسم الموارد البشرية.



## ■ حدود و نقاط ضعف المؤشر

يقدم المؤشر قياسا كافيا لمدى تطبيق مقارنة النوع والمناصفة في الولوج لمناصب المسؤولية غير انه يقتصر على تسليط الضوء على مدى تطور المناصفة ويبقى تحديد الآليات الضرورية لبلوغ الهدف. يجب أن يدمج المؤشر الأطر الإدارية لجهاز التكوين المهني.

## ■ تعليق

نسبة النساء في مناصب المسؤولية بالوظيفة العمومية المسجلة بالقطاع تفوق المعدل الوطني، هذا راجع للكفاءة التي تتوفر عليها نساء القطاع.



## محددات النفقات

## الجزء الثالث

## 1. محددات نفقات الموظفين و الأعوان

## أ. بنية أعداد الموظفين للسنة الجارية

• جدول 14 : التوزيع حسب الدرجات /الرتب

%	الأعداد			الدرجات/الرتب
	المجموع	الاناث	الذكور	
8,91	35	12	23	موظفي التنفيذ ( السلاالم من 5 إلى 6 و السلاالم المطابقة)
14,76	58	28	30	موظفي الإشراف (السلاالم من 7 إلى 9 و السلاالم المطابقة)
76,34	300	136	164	الأطر والأطر العليا ( السلم 10 و ما فوق و السلاالم المطابقة)
100	393	176	217	المجموع

• جدول 15 : التوزيع حسب المصالح

%	الأعداد			المصالح
	المجموع	الاناث	الذكور	
54,71	215	111	104	المصالح المركزية
45,29	178	65	113	المصالح اللامركزية
100	393	176	217	المجموع



. جدول 16 : التوزيع حسب الجهات

المصالح	الأعداد			%
	الذكور	الاناث	المجموع	
جهة طنجة-تطوان-الحسيمة	16	6	22	5,6
جهة الشرق	7	7	14	3,56
جهة فاس - مكناس	18	8	26	6,62
جهة الرباط - سلا-القنيطرة	122	122	244	62,09
جهة بني ملال - خنيفرة	9	3	12	3,05
جهة الدار البيضاء- سطات	15	16	31	7,89
جهة مراكش - آسفي	11	7	18	4,58
جهة درعة- تافيلالت	0	0	0	0
جهة سوس - ماسة	9	1	10	2,54
جهة كلميم - واد نون	0	3	3	0,76
جهة العيون-الساقية الحمراء	7	6	13	3,31
جهة الداخلة - واد الذهب	0	0	0	0
المجموع	214	179	393	100

## تعليق

تتمثل الموارد البشرية لقطاع التكوين المهني فيما مجموعه 393 موظفة وموظف. ويمثل النساء 51,6 % على صعيد المصالح المركزية و 36,5% من موارد المصالح اللامركزية. ومقارنة مع إجمالي عدد الموظفين، تمثل النساء 44,8%.

لا يتوفر قطاع التكوين المهني على تمثيلية إدارية ترابية على مستوى جهتي درعة تافيلالت والداخلة - واد الذهب. كما أن عدد الموظفين محدود بجهات أخرى. أهم الجهات من ناحية توزيع الموظفين هي:



1. جهة الرباط - سلا- القنيطرة (بما فيها المصالح المركزية): 62% ؛
2. جهة الدار البيضاء- سطات: 7,9% ؛
3. جهة فاس - مكناس: 6,6% .

من حيث التوزيع بين المركز والمصالح الخارجية، فيوجد 54,7% بالمصالح المركزية و 25,3% بالمصالح اللامركزية. يعرف القطاع خصاصا في الموارد البشرية بمصالحه الخارجية، لاسيما بعد ارساء مقتضيات قانون اللاتمرکز الإداري

## ب. تحليل بنية أعداد الموظفين من منظور النوع

### التوزيع حسب الدرجات والرتب من منظور النوع:

تمثل النساء ضمن التوزيع حسب الدرجات والرتب:

- موظفي التنفيذ : 34%؛
- موظفي الإشراف : 48%؛
- الأطر والأطر العليا : 45%.

### التوزيع حسب المصالح من منظور النوع:

- تمثل النساء الموظفات 52% من أعداد الموظفين والأعوان بالمصالح المركزية؛
- تمثل النساء الموظفات 37% من أعداد الموظفين والأعوان بالمصالح اللامركزية.

### العدد الإجمالي للموظفين من منظور النوع:

إجمالا تمثل النساء 45% من مجموع أعداد الموظفين والأعوان بقطاع التكوين المهني.

### خلاصة :

قطاع التكوين المهني يولي عناية واهتماما متواصلين بالمناصفة ومأسسة مقارنة النوع داخل بنية أعداد الموظفين.



## ج. توزيع نفقات الموظفين و الأعوان

• جدول 17 : توقع نفقات الموظفين للسنة 2022 (مشروع قانون المالية)

العدد	النقطة	
356	77 967 000	النفقات الدائمة
11	1 079 000	المناصب المحذوفة
0	1 800 000	عمليات التوظيف ( تتضمن المستحقات الناجمة عن المتأخرات المتعلقة بها)
4	751 461	عمليات الإدماج
	698 539	مقتضيات أخرى تتعلق بمراجعات الأجور ( ت تضمن المستحقات الناجمة عن المتأخرات المتعلقة بها)
	10 700 000	الترقيات في الدرجة والرتبة ( ت تضمن المستحقات الناجمة عن المتأخرات المتعلقة بها )
90737000	90 838 000	نفقات الموظفين المؤداة من طرف مديرية نفقات الموظفين
	101 000	نفقات الموظفين الأخرى المؤداة من طرف محاسبي الخزينة العامة للمملكة
	90 939 000	نفقات الموظفين المتوقعة



## 2. محددات نفقات المعدات و النفقات المختلفة و الاستثمار حسب البرنامج و المشروع أو

### العملية

برنامج 910 : حكامه منظومه التكوين المهني وتعبئة الفاعلين والشركاء



محددات نفقات الاستثمار أو نفقات المعدات و النفقات المختلفة

#### ■ مشروع 1 : محيط العمل واستقبال المرتفقين

ميزانية الاستثمار للسنة المالية 2022:

اعتمادات الاستثمار المخصصة لهذا المشروع برسم قانون المالية 2022 تصل إلى 4م. درهم. ويهدف المشروع إلى تجويد ظروف عمل الموظفين والأعوان وإعداد فضاء استقبال المرتفقين على الوجه الأمثل من خلال :

- التهيئة للمباني الإدارية والتقنية؛
- توفير العتاد التقني وعتاد التجهيز؛
- اقتناء أثاث وعتاد المكتب.

#### ■ مشروع 2 : إحداث نظم معلوماتية في إطار البرنامج المندمج للتكوين والتربية بالمغرب

ميزانية الاستثمار للسنة المالية 2022:

1. برسم قانون المالية لسنة 2021، تم الشروع في إحداث البنية التحتية لنظام المعلومات المندمج لقطاع التكوين باعتمادات استثمار قدرها 15 مليون درهم، من خلال العمليات التالية:

- ملائمة النظام المعلوماتي لقطاع التكوين المهني مع توجهات المديرية العامة لأمن نظم المعلومات مع برنامج دعم الإتحاد الأوروبي لإصلاح منظومة التكوين المهني؛
- تحديث الشبكة المعلوماتية لقطاع التكوين المهني؛
- إحداث مركز البيانات الخاص بقطاع التكوين المهني.



2. برسم مشروع قانون المالية لسنة 2022:

رصد مشروع قانون المالية برسم 2022 اعتمادات تصل إلى 30 مليون درهم لاقتناء برنامج معلوماتي مندمج (ERP)، في كمرحلة الأخيرة لإحداث النظام المعلوماتي لقطاع التكوين المهني الذي يندرج في إطار البرنامج المندمج للتكوين والتربية بالمغرب.

### ■ مشروع 3: قيادة ودعم المهام

ميزانية التسيير-الموظفون و الأعوان للسنة المالية 2022:

خصص فصل نفقات الموظفين والأعوان لمشروع دعم المهام اعتمادات قدرها 80 838 000 درهم، منها 78 190 000 درهم برسم رواتب وأجور وتعويضات دائمة للموظفين الرسميين و 12 547 000 درهم برسم أنظمة الاحتياط الاجتماعي والتقاعد.

ميزانية التسيير-المعدات و النفقات المختلفة للسنة المالية 2022:

اعتمادات المعدات و النفقات المختلفة المرصودة لمشروع "قيادة ودعم المهام" تصل إلى 26 144 000 درهم. وتعلق بالمصاريف التالية:

- مصاريف النقل والتنقل؛
- التحملات العقارية؛
- مصاريف مختلفة؛

الاعتمادات المكرسة لمصاريف النقل والتنقل تصل إلى 11,3 م. درهم. أما الاعتمادات التي تتعلق بتدبير حظيرة السيارات فتبلغ 672 000 درهم. وبالنسبة لمصاريف التحملات العقارية فتبلغ 8,2 م. درهم.



### ■ مشروع 4: الارتقاء بتدبير الموارد البشرية

ميزانية التسيير-المعدات و النفقات المختلفة للسنة المالية 2022:

يتناول مشروع الارتقاء بتدبير الموارد البشرية التكوين المستمر ودعم كفاءات الموظفين في الميادين التي تهتم أنشطة منظومة التكوين المهني، بالإضافة إلى تنظيم الامتحانات الأهلية المهنية الرامية إلى الترقية المهنية لموظفي قطاع التكوين المهني، ومساهمات واشتراكات القطاع في الهيئات الدولية التي يوجد مقرها في المغرب والإعانة لفائدة الأعمال الاجتماعية. وتبلغ الاعتمادات المخصصة للمشروع برسم قانون المالية 2022، ما يناهز 10,6 درهم. بما فيها:

- الإعانة لفائدة الأعمال الاجتماعية 2,75 م. درهم؛
- دعم اللجنة الوطنية للتربية والعلوم والثقافة والمساهمات في الهيئات 5 م. درهم.

#### ■ مشروع 5: تعزيز تعبئة الفاعلين والشركاء

ميزانية التسيير-المعدات و النفقات المختلفة للسنة المالية 2022:

يتوخى المشروع تعبئة الفاعلين والشركاء حول منظومة التكوين المهني من خلال آليتين تتمثلان في الإطار الوطني للإشهاد والمبرة الوطنية للتكوين المهني التي يسعى قطاع التكوين المهني إلى إقرارها على نمط أولامبياد الحرف. وقد رصدت للمشروع اعتمادات قدرها 3,5 م. درهم.

#### ■ مشروع 6: تقوية نظام المعلومات

ميزانية التسيير-المعدات و النفقات المختلفة للسنة المالية 2022

يهم هذا المشروع تجديد العتاد المعلوماتي المتهالك وصيانة الحظيرة الحالية. رصد للمشروع اعتمادات بلغت 2,6 م. درهم وتهتم بالأساس:



- صيانة وإصلاح عتاد المعلومات؛
- انخراط الولوج لبنوك المعطيات؛
- صيانة البرامج والحلول المعلوماتية.

#### ■ مشروع 7: تقوية نظام المعلومات

ارتأى قطاع التكوين المهني منح الأولوية للبرنامج المندمج للتكوين والتربية بالمغرب نظرا للالتزام في إطار الشراكة مع الاتحاد الأوروبي فلم تبرمج برسم ميزانية الاستثمار لسنة 2022 اعتمادات لمشروع تقوية نظام المعلومات.

## برنامج 905 : قيادة منظومة التكوين المهني



◆ محددات نفقات الاستثمار أو نفقات المعدات والنفقات المختلفة

### ■ مشروع 1: التخطيط

ميزانية التسيير-المعدات و النفقات المختلفة برسم مشروع قانون المالية لسنة 2022:

يهم المشروع تخطيط التكوين المهني من خلال القيام بالدراسات القطاعية، دراسات تحديد الحاجيات الكمية والنوعية من التكوين لملائمته مع المتطلبات المتطورة لسوق الشغل وإعداد الدلائل المرجعية للمهن والكفاءات والدلائل المرجعية والحرف. وقد تمت تغطية عدد مهم من قطاعات التكوين المهني.

كما يضطلع قطاع التكوين المهني بمهمة التخطيط من خلال جمع المعطيات الإحصائية وتحليلها بغرض استنباط الخلاصات التي من شأنها توجيه وتنويع عرض التكوين المهني بما يتلاءم مع الحاجيات الكمية والنوعية لسوق الشغل والاقتصاد الوطني.

وتصل الاعتمادات المكرسة لهذا المشروع برسم قانون المالية 2022 ما قدره 8,5 مليون درهم.

### ■ مشروع 2: التقييم

ميزانية التسيير-المعدات و النفقات المختلفة للسنة المالية 2022:

يظطلع هذا المشروع بتحسين نظام التكوين المهني من خلال إنجاز دراسات تقييم نظام التكوين المهني والدراسات حول مطابقة التكوين المهني للحاجيات الكمية والنوعية لسوق الشغل. وسيتم خلال سنة 2021 إنجاز العمليات التالية:

- تتبع إدماج خريجي التكوين المهني إطار المقاربة الجديدة التي تتوخى تتبع نفس فوج خريجي التكوين المهني على مرحلتين: بعد 9 أشهر الموالية للتخرج، ثم بعد 36 شهرا لاستقاء المعلومات حول المسار المهني للخريجين. وتتوخى دراسة التتبع لسنة 2022 تتبع فوج خريجي التكوين المهني لسنة 2019 بعد 36 شهرا على التخرج باعتمادات قدرها 5,6م.درهم؛
- إرساء منظومة مندمجة للتقييم الذاتي الدوري بمؤسسات التكوين المهني بالقطاعات المكونة العمومية والخاصة. وقد رصد مشروع قانون المالية لسنة 2022 لهذه العملية 4 م. درهم؛

وتصل الاعتمادات المرصودة للمشروع برسم قانون المالية 2022 إلى 9,6 درهم.

### ■ مشروع 3: تقنين وانعاش نظام التكوين المهني

#### ميزانية التسيير-المعدات و النفقات المختلفة للسنة المالية 2022:

يلم هذا المشروع بالجوانب المتعلقة بتنظيم وانعاش منظومة التكوين المهني. ويشمل من جهة، التعميم والإعلام والتحسيس و التنظيم والتقنين من جهة ثانية. وتغطي الاعتمادات المخصصة للمشروع:

- الحملة السنوية لتأهيل الشعب واعتماد مؤسسات التكوين المهني الخاص؛
- إنجاز الدعائم متعددة الوسائط لاكتشاف مهن قطاعات التكوين المهني؛
- إنجاز الدعائم الإعلامية للحملات السنوية حول مؤسسات التكوين المهني ومسويات و شعب التكوين؛
- دعم فضاءات استقبال واطلاع وتوجيه الشباب حول عرض التكوين.

وقد تم برسم قانون المالية 2021، تخصيص اعتمادات قدرها 5 م. درهم لمشروع تقنين وإنعاش نظام التكوين المهني.

### ■ مشروع 4: المساهمات

#### أ.. ميزانية التسيير-المعدات و النفقات المختلفة للسنة المالية 2022:



- إعانة لفائدة المعاهد المتخصصة ذات التدبير المفوض

يتناول المشروع الإعانات التي تمنحها الدولة، برسم نفقات الاستغلال، للمعاهد المتخصصة الموضوعة رهن إشارة الهيئات والجمعيات المهنية من في إطار شركات للتدبير المفوض. وتمنح منحة التوازن لشركات تدبير معاهد التكوين المهني المتخصصة في إطار اتفاقيات التدبير المفوض المبرمة مع تلك الشركات. وتشمل الإعانات الممنوحة للمعاهد المتخصصة في قطاعات صناعة السيارات (3معاهد بالدار البيضاء، القنيطرة وطنجة)، الطيران (معهد واحد بمنطقة النواصر)، والطاقت المتجددة والنجاعة الطاقية (3معاهد بوجدة، طنجة وورزازات)، النسيج والالبسة (معهد واحد بالدار البيضاء) والتصميم والموضة (معهد واحد بالدار البيضاء)؛

- في إطار الدعم الاجتماعي لمنظومة التكوين المهني، خصص مشروع قانون المالية لسنة 2022 اعتمادات تصل إلى 125 م. درهم برسم المنح الدراسية لفائدة متدربي مؤسسات التكوين المهني من مستوى التقني المتخصص.

وتصل اعتمادات المشروع 191,2 مليون درهم .

#### ب. ميزانية الاستثمار للسنة المالية 2022:

- برنامج إدماج وتأهيل السجناء:

تتم منح الاستثمار حصة قطاع التكوين المهني في إطار اتفاقية الشراكة الثلاثية بين هذه الخيرة ومؤسسة محمد السادس لإعادة إدماج السجناء و المفوضية العامة لإدارة المؤسسات السجنية، الرامية إلى انجاز برنامج إعادة ادماج وتأهيل نزلاء المؤسسات السجنية. وتصل مساهمة قطاع التكوين المهني ما قدره 10 مليون درهم سنويا.

• مساهمة الدولة في نفقات تكوين متدربي المؤسسات الخاصة للتكوين المهني:

تقدم هذه المساهمة في نفقات تكوين بعض المتدربين بالمؤسسات الخاصة المعتمدة من الفئات المؤهلة. وقد خصص قانون المالية برسم سنة 2022، اعتمادات قدرها 25 مليون درهم.



## برنامج 906 : تنمية ودعم تنفيذ عرض التكوين المهني

محددات نفقات الاستثمار أو نفقات المعدات و النفقات المختلفة

### ■ مشروع 1 : تنمية التكوين بالتدرج المهني



#### ميزانية الاستثمار للسنة المالية 2022:

هذا المشروع يهتم برامج التكوين بالتدرج المهني التي ينجزها قطاع التكوين المهني في إطار اتفاقيات التكوين بالتدرج المهني المبرمة مع القطاعات المكونة، شركات القطاع الخاص والمنظمات الغير الحكومية. ويتم تمويل برامج التكوين المهني في إطار الصندوق المرصود لأموال خصوصية المسمى "صندوق إنعاش تشغيل الشباب".

وقد خصص قانون المالية لسنة 2022، 148 مليون درهم لإنجاز برامج التكوين بالتدرج المهني منها 123 مليون درهم برسم حصة قطاع التكوين المهني؛ بالإضافة إلى 25 مليون درهم في إطار مشروع دعم الادماج الاقتصادي للشباب بجهة مراكش. أسفي، بتعاون مع البنك الدولي.

### ■ مشروع 2: تنمية التكوين أثناء العمل

#### ميزانية التسيير-المعدات و النفقات المختلفة برسم مشروع قانون المالية لسنة 2022:

يضطلع مشروع تنمية التكوين أثناء العمل بالأنشطة ذات الصلة بمكتسبات التجربة المهنية والقيام بالدراسات والأبحاث الميدانية. وتصل الاعتمادات المرصودة للمشروع 1 م. درهم.

### ■ مشروع 3: مساندة المخططات التنموية الاستراتيجية والبرامج متعددة السنوات

يرمي هذا المشروع إلى مواكبة الاستراتيجيات القطاعية والبرامج متعددة السنوات من خلال تلبية الحاجيات من كفاءات التكوين المهني التي يتطلبها الاقتصاد الوطني. ويعمل قطاع التكوين المهني على بناء وتجهيز المعاهد المتخصصة في المهن العالمية وفي الميادين والمجالات الواعدة.

## أ- ميزانية الاستثمار للسنة المالية 2022:

يتميز مشروع قانون المالية لسنة 2022 برصد اعتمادات قدرها 150 م. درهم برسم برنامج بناء وتجهيز مدن المهن والكفاءات.

وبرسم ميزانية الاستثمار يعتمزم قطاع التكوين المهني وبغلاف مالي إجمالي يصل إلى 185 مليون درهم بين اعتمادات الأداء 120 مليون درهم برسم 2022، واعتمادات الالتزام 65 مليون درهم برسم سنة 2023 وما بعدها:



1. دعم بنيات إيواء المتدربات والمتربين

استكمال بنا داخلية معهد التكوين في مهن صناعة السيارات بطنجة: 8 م. درهم؛

2. تاهيل الموارد البشرية لمنظومة التكوين المهني:

- استكمال تجهير المعهد الوطني لتكوين المكونين والأوصياء بتامسنا: 10 م. درهم؛
- بناء المركز المحوري لمعهد تكوين المكونين والأوصياء في قطاع صناعة السيارات بالدار البيضاء: 12 م. درهم (15 م. درهم اعتمادات الالتزام).

3. دعم المبادرات الرامية إلى إنشاء المقاولات والتشغيل الذاتي:

- مواصلة بناء معهد التكوين في المقاولانية الكندي بالدار البيضاء: توطيد اعتمادات قدرها 15 مليون درهم وتخصيص اعتمادات الالتزام 5 مليون درهم برسم السنة المالية 2023 وما بعدها.

4. الشراكة بين القطاع العام والخاص

- بناء معهد التكوين في مهن الصناعة الصيدلانية بالنواصر: 50 م. درهم (45 م. درهم اعتمادات الالتزام).

5. الشراكة مع الجهات (جهة فاس - مكناس)

- بناء معهد التكوين في مهن التكوين في مهن الماء والتطهير بفاس: 25 م. درهم (مساهمة قطاع التكوين المهني).

## ب- ميزانية التسيير-المعدات و النفقات المختلفة للسنة المالية 2022:

يتعلق الأمر أساسا بالاعتمادات الخاصة بمصاريف صاحب المشروع المفوض ونفقات رخص البناء و التشوير ودعائم الإعلام. وقد خصص قانون المالية 2022 لهذه النفقات اعتمادات قدرها 1,3 مليون درهم.

كما تم رصد 5 مليون درهم برسم نفقات تسيير المعهد الوطني لتكوين المكونين والأوصياء بتامسنا و2,5 م. درهم لتعبئة مساعدة تقنية لمواكبة انطلاق التكوين بالمعهد.

#### ■ مشروع 4: هندسة التكوين

##### ميزانية التسيير-المعدات و النفقات المختلفة للسنة المالية 2022:

يتضمن هذا المشروع أساسا الدراسات ذات الصلة بإنجاز البرامج التقنية . البيداغوجية اللازمة لمختلف التكوينات الملقنة بمؤسسات التكوين المهني وإرسائها بفضاءات التكوين. وتفضي الدراسات القطاعية إلى نوعية برامج التكوين الخاصة بقطاعات التكوين.

وقد تم برسم قانون المالية 2021، تخصيص اعتمادات قدرها 6 مليون درهم بغية إعداد وإرساء 8 برامج تكوينية حسب المقاربة باعتبار الكفاءات في 3 قطاعات تكوينية.

#### ■ مشروع 5: دعم الإدماج الإقتصادي للشباب في إطار التعاون مع البنك الدولي

في إطار مشروع دعم الادماج الاقتصادي للشباب بجهة مراكش .آسفي، بتعاون مع البنك الدولي ، ستم برمجة 25 مليون درهم برسم 2022 كدفع لفائدة صندوق تنمية تشغيل الشباب لإنجاز برامج التدرج المهني لفائدة الجهة .

#### ■ مشروع 6: تكوين المكونين والأوصياء

