

المملكة المغربية
البرلمان
مجلس المستشارين
مجموعة العمل التقدمي



بمناسبة مناقشة مشروع قانون رقم 60.17 يتعلق بتنظيم التكوين المستمر لفائدة إجراء القطاع الخاص

مداخلة في المناقشة العامة للمشروع

مجموعة العمل التقدمي

مارس 2018



" إذا كنت تريد سنة من الرخاء ، فازرع الأرز ،
وإذا كنت تريد عشر سنوات من الرخاء ، فازرع الأشجار.
إذا كنت تريد مائة عام من الرخاء ، فقم بتكوين الأفراد"

مثل صيني: كوانزي (حوالي 645 قبل الميلاد)

بمناسبة دراسة مشروع قانون رقم 60.17 يتعلق بتنظيم التكوين المستمر لفائدة أجراء القطاع الخاص وبعض فئات المستخدمين والأشخاص الآخرين غير الأجراء الذين يزاولون نشاطا خاصا، وأيضا مستخدمي المقاولات العمومية، لا بد من إبداء بعض الملاحظات العامة في الموضوع.

فمشروع قانون رقم 60.17 المتعلق بتنظيم التكوين المستمر لفائدة أجراء القطاع الخاص يهدف إلى إصلاح منظومة التكوين المستمر من خلال اعتماد مقاربة تشاركية مبنية على المساهمة الجماعية والحكامة في التدبير.

كما يتوخى، من منظور الحكومة، وضع نظام حكامة فعال وناجع ومرن لتدبير التكوين المستمر لجعله أكثر جاذبية قصد مواكبة المقاولات وتعزيز تنافسيتها من جهة وتيسير شروط الترقى الاجتماعي لفائدة الأجراء وملائمة تكوين جميع المستفيدين من التكوين المستمر مع متطلبات سوق الشغل من جهة أخرى.

ويرمي إلى تفعيل أحكام الفصل 31 من الدستور الذي أقر الاستفادة من الحق في التكوين المهني لجميع المواطنين والمواطنات، وكذا رفع عدد المقاولات المستفيدة، وتوسيع مجال التكوين المستمر ليشمل الأجراء في حالة تغيير أو فقدان أو تحويل العمل،

وكذلك المهنيين غير الأجراء غير المستفيدين حالياً من نظام التكوين (الحرفيين والمزارعين والصيادين ...) وغيرهم.

مشروع قانون رقم 60.17 المتعلق بتنظيم التكوين المستمر لفائدة أجراء القطاع الخاص الذي تقدمت به وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني والتعليم العالي والبحث العلمي يمكن اعتباره شبه قطيعة مع قانون 1996 الذي وضع الإطار القانوني للتمرس المهني وأنشأ آليتين متكاملتين: المجموعات ما بين المهن لدعم الاستشارة والعقود الخاصة بالتكوين، وتم إقبارهما في المشروع الحالي، بحكم أن مشروع قانون 60.17 قد استغنى عن الآليتين السابقتين، واستبدلتهما بآليات جديدة غير واضحة المعالم لحد الساعة.

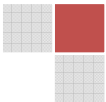
إخفاقات بالجملة

الأکید أننا اليوم أمام مرحلة جديدة وبنية جديدة للتكوين والتكوين المستمر.

فمشروع القانون 60.17 يعلن عن بنية إدارية جديدة تحت إشراف المجلس الإداري لمكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل.

لكن، هل يمكن لهذه الآليات والبنيات المقترحة أن تتجاوز إخفاقات التجربة السابقة؟ مع العلم أن مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل هو الذي كان أصلاً مكلفاً بتنزيل الآليات السابقة. أم أن هذا الوضع يسري عليه المثل "فاقد الشيء لا يعطيه!".

وربما كانت الفكرة المركزية هي وضع مكتب التكوين المهني في موقع الوسيط بين المؤسسات الجامعية والمقاولة الوطنية لدعم مسار التكوين وتدير العقود الخاصة بالتكوين وعقود الاستشارة.



وواقع الأمر، وفقا للمعطيات الرسمية، يؤكد أن 7 % فقط من الأجراء كانوا يستفيدون من التكوين المستمر، في حين لا تتعدى المقاولات المستفيدة من إجراءات التكوين المستمر نسبة 1.2 % برسم سنة 2015.

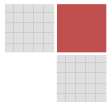
فالمقاولة المغربية لا تستفيد عموما من هذه الآليات المحدثة.

كما أن هناك مشاكل عديدة على مستوى تنزيل هذه الآليات إن على المستوى اللوجستيكي أو المؤسستي أو في تطبيق المساطر أو في تدير الزمن أو العمليات المرتبطة بالأداء مقابل التكوين.

مما دفع بالعديد من المقاولات إلى أن تعتمد أساسا على وضع برامج تكوينية خاصة بها وتمويلها تمويلا ذاتيا دون اللجوء إلى الآليات الرسمية.

كما أن التكوين المستمر في فضاء العمل يظل محدودا جدا كما وكيفا، كما أن هناك تفاوتات في الاستفادة منه بين الوسطين الحضري والقروي، وبين المقاولات الصغرى والكبرى، وبين القطاعين العام والخاص؛ إضافة إلى ذلك، فإن كلا من إطاره القانوني وتمويله يظلان غير ملائمين.

وحاجيات اليوم ليست هي حاجيات البارحة، فالشركات الكبرى العابرة للقارات لديها اليوم حاجيات ملحة وتتطلب تكوينات تقنية دقيقة جدا، ولا تكفيها التكوينات العامة والفضفاضة... فهي لا تفي بالغرض.



النجاعة والمردودية أساسيتان

قد تكون الآليتان السابقتان قد أبانتا عن محدوديتهما... والقانون جاء بفئات جديدة قد تستفيد من التكوين (الصناع التقليديون - الحرفيون - الفلاحون - الصيادون التقليديون -...)

كما جاء المشروع بتوسيع قاعدة المستفيدين من التكوين، فقد يأتي الطلب من الأجراء كذلك، وليس من المشغل فقط وفي حالة تغيير أو فقدان الشغل...

كما أضيفت فئات جديدة، غير الموظفين مثل الأطباء، والموثقين والمحامين، والسائقين... ويقترح المخطط المعتمد لتمويل دعم غير الموظفين من إيرادات ضريبة التدريب المهني (TFP) وهذا يمثل ما مجموعه أكثر من 1.6 مليون شخص.

وهذا عدد كبير من المستفيدين لا يمكن تمويله من عائدات الضريبة وحدها، والتي تصل إلى 8 مليار درهم على مدى خمس سنوات. مع العلم أن ثلث هذا المبلغ يتم تخصيصه للتدريب المستمر للأجراء.

وجدير بالذكر، أنه في سنة 2016، فمن مجموع مداخيل في حدود 2.3 مليار درهم، على حساب أرباب العمل، لم يتم إنفاق إلا 50 مليون درهم فقط في التكوين المستمر للشركات الصغرى والمتوسطة.

فهل في حالة توسيع الشريحة المستفيدة، ستكون الإمكانيات المرصودة للتكوين المستمر في مستوى حاجيات التمويل المتزايد؟



من جهة أخرى، فكل شريحة تتطلب تكوينات وآليات واضحة ومباشرة ومختلفة عن غيرها، حسب التخصصات وحاجيات السوق الدقيقة ... ولم تعد آليات التكوين تقتصر على آليات قياسية عامة *ouils standards*.

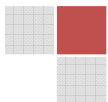
وهذا يطرح أيضا إشكالية تكوين المكونين، ويرفع تحدي إيجاد الأطر التقنية ذات الكفاءة العالية، والتي ستتولى التكوين ووضع البرامج. فهل آليات الإنجاز المتوقعة في المشروع ستفي بالغرض؟

كما أن على المؤسسات الوسيطة أن تكون قادرة على استيعاب الطلب وتنوعه. والمشروع قيد الدرس لا ينص على هذه المؤسسات الوسيطة ولا على أدوارها المستقبلية صراحة.

ويبدو أن مشروع قانون 60.17 تفادى الخوض في كل هذه الإشكاليات محيلا إياها إما على بنيات وآليات مجردة بعناوين وتعريفات عامة، تاركا أمر التدقيق فيها لنصوص تنظيمية قادمة أو لدلائل مسطرية آتية ... كأننا مطالبون بالتوقيع على شيك على بياض...!

وكان من اللازم قبل طرح مشروع القانون للنقاش، القيام بتقييم دقيق لمواطن الخلل في المنظومة السابقة : فهناك اختلالات ولا بد من البحث عن بدائل. ولكن، هناك اختلاف في الرؤى والتوجهات. ونادرا ما يتم تقييم البرامج ونجاحتها، والآثار السوسيو اقتصادية والثقافية الناجمة عنها وآليات التشجيع على التكوين.

فمن الرائج أن هناك توافقا حصل منذ سنة 2014 وقبلها في 2009 بين الفرقاء حول هيكل توجيهي يتولى قيادة المنظومة، إلا أن النسخة الجديدة تغاضت عنه، واستبدلته بصيغة ثلاثية تهيمن عليها الإدارة. ونخشى أن تعيد هذه التصورات القيادية الغير



المحسومة والغير المتوازنة إنتاج نفس النواقص التي أدت إلى فشل التجارب السابقة.

وقد سبق للمجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي من جهته أن أوصى بإنشاء هيئة وطنية مكلفة بتدبير التكوين المستمر ونظام الاعتراف بالكفاءات المكتسبة عن طريق الخبرة المهنية؛ واقترح أن تستند هذه الهيئة على مجلس إداري ثلاثي الأطراف،

ونحن نخشى أن يكون تقديم الحكومة للمشروع قد يغلب عليه التسرع والاستعجال، وهو ما قد يخدم الطموحات الحكومية لعدم خسارة ود المانحين الدوليين، لكنه لا يخدم إكراهات الزمن التشريعي، الذي يغلب عليه التريث والضبط.

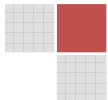
حكمة ضعيفة،

عند وضع قانون معين ووضع آليات مؤسساتية لتدبيره، يعتبر شق النجاعة والمردودية أساسيا من منظور فعالية وجودة التشريع.

وعلى مشروع القانون أن يستجيب لمتطلبات الحاضر والمستقبل ويدرج ضمن رهاناته التطبيقية والتفعيلية إكراهات اليوم والغد بوضوح.

وعدم وجود خطط وظيفية ورؤية واضحة، وضعف تطوير هندسة التكوين لا يخدم المنظومة.

واستقطاب الاستثمار يتطلب بالأساس رأسمال بشري مكون ومؤهل وعلى دراية تامة بفضاء المقاولة وإكراهاته وتحدياته الآنية والمستقبلية في جو من التنافسية والحركية العالية، وقدرة



المواكبة والاستجابة لحاجيات السوق من المؤشرات الأساسية لنجاعة المنظومة.

إن الحكامة و القيادة و الأخلاقيات و النمو المستدام و الإدارة المسؤولة و الكفاءة و الصرامة ... كلها عناصر وعناوين رئيسية يجب أن تكون هي الحامض النووي لبرامج التكوين المهني المستمر ولؤهلات الفاعلين التربويين والمؤسساتيتين المتدخلين في هذا المجال.

لكننا للأسف لم نلمس كل هذا في المشروع:

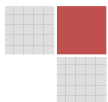
فهل في هيمنة مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل، الذي يلعب دورا مركزيا في منظومة التكوين المستمر ضمانا لحكامة جيدة؟

وهل مبادئ الإدارة المسؤولة متوفرة في عدم تكافئ وتوازن السلط والمسؤوليات والالتزامات بين المكونات الثلاثة المقترحة للمجلس الإداري المشرف على المنظومة التكوينية ككل؟

توحيد الجهود وتثمينها

إن مجموعة من مؤسسات الدولة لديها تكوين مستمر خاص بها موجه لمواردها البشرية، ويتعين توجيه جزء من هذا الرصيد المعرفي والتكويني للمؤسسات الاقتصادية من أجل خلق نوع من الالتقائية في التكوين المستمر وتحقيق وحدة التكوين في تشعباته وتنوعه.

30 % من مداخل التكوين موجهة من طرف قطاعات وزارية للتكوين المستمر، ويتعين توحيدة وتجميعه وتركيزه والاستفادة من العدالة في التكوين والتفكير بشكل جماعي.



فالقانون يحتاج إلى جرأة أكبر، مع التأكيد على تنافسية المقاولات التي لا بد لها من الأطر ذات الكفاءة. وكل إطار يحتاج إلى تحسين دائم ومستمر لمداركه ومعارفه.

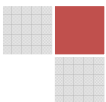
تجارب للاسترشاد

لقد سبق للمجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي، في إحالة ذاتية، أن أبدى رأيه خلال معالجة موضوع التربية والتكوين مدى الحياة من خلال دراسة تحت عنوان "التعلم مدى الحياة: طموح مغربي" في سنة 2013.

وقد أوصى المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي بالاسترشاد ببعض النماذج المقارنة، التي يستشف منها أنه يجب على المغرب أن يستلهم من تنظيم التكوين لفائدة البالغين الطريقة التي ينظم بها التكوين المستمر في مقاطعة كيبيك، وخصوصا في الجانب المتعلق بالاعتراف بمكتسبات الخبرة المهنية. كما أن المنظومة البريطانية للمصادقة على تلك المكتسبات وحكامتها تعد أيضا عناصر تستحق الاهتمام.

وقد أشارت منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية OCDE، بهذا الصدد إلى أن المنظومات الوطنية للتأهيل والمصادقة على المدارك غير النظامية، هي بمثابة آليات تستعملها العديد من الدول لتحفيز البالغين على التكوين وتفعيل أنظمة للتعلم مدى الحياة تكون أكثر فعالية وانفتاحا.

كما أن هناك سبيلا ممكنا آخر يتمثل في إضفاء صبغة مهنية على أصناف التعليم انطلاقا من سن مبكرة كما هو الحال في ألمانيا. وينتظم هذا التوجيه المبكر حول مبدئين رئيسيين، أولهما أن المجتمع الألماني يقبله اجتماعيا، وبهذا الصدد فقد تكون هناك



بالنسبة إلى مجتمعنا أوجه شبه مع نموذجنا التقليدي في التعلم بالممارسة، والثاني أن تكوين الشباب هذا، الذي يتم في المقاولات الكبرى في ألمانيا، يخضع كلياً في تسييره للنقابات العمالية، خصوصاً عبر نظام مبني على الرعاية؛

كما أن التركيز على المدرسة الابتدائية كان موضوعاً لعدة نقاشات خلال أشغال المجلس، وخصوصاً حول النموذج الفنلندي، الذي يمثل بدوره نموذجاً صائباً يمكن اعتماده. فنتائج الأبحاث والتحقيقات الدولية تبين بالفعل أن الأطفال في الدول الاسكندنافية، وخصوصاً منها فنلندا، يقضون وقتاً أقل في أنشطة تعلم المضامين، بالمعنى التقليدي، خلال سنوات الابتدائي، مع أنهم يعدون من بين أفضل التلاميذ في الاختبارات الدولية.

كما أن انفتاح الأطفال واجتيازهم لمسار دراسي لا فشل فيه، كما هو الحال في اليابان، يعتبر شرطاً أساسياً للحصول على يافعين وبالغين قادرين على تملك الأنشطة التعليمية، بما يؤهلهم بعد ذلك للقيام بتعلم ذاتي مدى الحياة. وبالتالي فإن الاحتفاظ بالتلاميذ في المدرسة يمثل الحل السريع العاجل الذي على بلادنا أن تفكر فيه، يضاف إلى ذلك ما ينبغي العمل عليه أيضاً من تحسين للمضامين التربوية ومناهج التعلم في السلك الابتدائي.

كما أن من السبل التي تستحق التأمل ما انتهجته تركيا من وضع نظام فاعل وفعال، يتيح تتبع أنشطة التعلم لكل طلبة وكل تلاميذ البلاد، ويتيح فوق ذلك القيام بتقييمات دورية صائبة لنتائج عمل المنظومة ككل؛

وتمثل الهندسة المؤسسية للتكوين مدى الحياة في إيطاليا بدورها سبيلاً نحو تصور منظومة جديدة للتكوين المهني في بلادنا.



كما لاحظ المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي أيضا سيادة شعور بالقلق في الأوساط المهنية مرده إلى ضعف ثقافة التحضير للخلف، الشيء الذي يؤدي إلى شبه انعدام آليات وقنوات انتقال التجارب والمهارات والثروات الإنتاجية بين الأجيال، كما لاحظ وجود أوجه قصور كبرى في التحضير لتقاعد نشيط وذي فائدة، مما يزيد في الحاجة إلى تكوينات خاصة تعبد الطريق أمام ولوج الأشخاص المتقاعدين إلى الأنشطة.

ولا نرى للأسف لجهد المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي أثرا في صياغة المشروع الجديد.

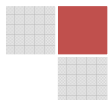
الجهة : مسؤوليات وتحديات جديدة

ينص القسم الثاني من القانون التنظيمي للجهة الخاص باختصاصات الجهة (المادة 80) على عمل الجهة على تحسين القدرات التديرية للموارد البشرية وتكوينها.

كما تشمل الاختصاصات الذاتية للجهة في مجال التنمية الجهوية على التكوين المهني والتكوين المستمر والشغل، كما تنص المادة 82 على إحداث مراكز جهوية للتكوين وكذا مراكز جهوية للتشغيل وتطوير الكفاءات من أجل الإدماج في سوق الشغل، بجانب التنصيب على إشراف الجهة على التكوين المستمر لفائدة أعضاء المجالس وموظفي الجماعات الترابية.

كما تمارس الجهة اختصاصات مشتركة بينها وبين الدولة في مجالات عديدة، وضمنها الشغل.

وأن الجهوية المتقدمة من شأنها أن تفسح المجال لتحسين مردود التكوين المهني الموجه إلى خريجينا المؤهلين.



لكن أي إحالة من هذا القبيل لم ترد في نص مشروع القانون الذي نحن بصددده: فما محل الجهوية المتقدمة من الإعراب في هذا المشروع؟

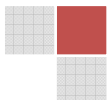
مجلس المستشارين، برلمان للجهات بامتياز. ومستقبلنا رهين بنجاح الجهوية المتقدمة، ونحن نتحدث اليوم عن جهات متكاملة اقتصاديا ومنسجمة مجاليا.. وكل جهة لديها مؤهلات، ومفروض أن تتوفر على خصوصيات اقتصادية. ومفروض كذلك أن تقوم الجهات على تنافسية لاستقطاب الموارد البشرية والكفاءات.

فما هو موقع الجهات الاقتصادية في هذا المشروع؟ خصوصا وأن بناء الجهوية المتقدمة يتأسس على توفر كل جهة على أقطاب جامعية قوية بمختلف تخصصاتها: فهي تشكل رافعة لتحفيز الاستثمار وتقوية قدرات الجذب الجهوية.

ولا إشارة كذلك إلى دور الأقطاب الجهوية الجامعية في هذا المشروع، مع العلم أن التكوين الأساسي وكذلك التكوين المستمر من الاختصاصات الموكولة للجامعة قانونا. كما أن الجامعة المغربية في طور تطوير وبلورة جيل جديد من الإجازات المهنية أو "الإجازات المهنية" في مختلف التخصصات.

وأن بلورة نجاعة المنظومة قد يقتضي وضع الجهوية المتقدمة في قلب المنظومة بجانب الجامعة كمحرك للفعالية والنجاعة والخلق والإبداع والابتكار.

ولم يشر المشروع للجهوية إلا في المادة 9 حول البنيات المنجزة للبرامج التكوينية، حيث تم الحديث عن تنظيم البنية الإدارية المحدثثة وعن تمثيلياتها الجهوية التي سيشار إليها في النظام الداخلي للمكتب.



وقد يبدو هذا شكليا، لكنه مؤشرا عن مركزية القرار بحكم أن انطلاق المشروع لا يجب أن يكون متركزا في العاصمة الاقتصادية، ففي ذلك تكريس للتوجه المركزي وتغذية للتفاوتات الجهوية وسير على عكس مسار التاريخ والجغرافيا...

بل يجب أن يكون منطلقه جهويا، من خلال تمكين الجهات 12 من مراكز جهوية قوية معززة بشبكة اختصاصات جامعية ذات مقاصد جهوية واضحة وطموحة قادرة على تحفيز التنافسية الجهوية في استقطاب الكفاءات وفقا للمؤهلات والخصوصيات الجهوية... كل ذلك في ظل التكامل والتضامن الجهوي البناء.

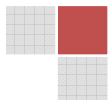
فمنطق الدولة الجهوية أعطى للجهات اختصاص التكوين المستمر ضمن اختصاصاتها الذاتية... ولا بد أن يترجم مشروع قانون 60.17 هذا المنطق.

القانون يحتاج إلى جراءة أكبر

◀ إن المقاولات اليوم ليست لها منافسات محلية داخل الحدود الوطنية فحسب، بل هي منافسة عابرة للحدود...

◀ مع بروز الذكاء الاصطناعي واكتساح الإبداعات والابتكارات والتكنولوجيات لكل مكونات المجتمع.

◀ واعتبارا أن تمثل المهارات الجديدة والتملك الفعال، بل والمبتكر للتكنولوجيات الأجنبية رهين بتوفر الكفايات التكنولوجية ومستوى جيد من التكوين، مسبقا لدى المواطنين؛



◀ واعتبارا أن تطوير المواهب أو الاستحقاق الفردي، مع توفير الوسائل للجميع بغية اكتساب المؤهلات المعترف، يشجع على الاستقلالية والحركية الاجتماعية؛

◀ ولأن الرأسمال الثقافي يظل بعد الانقطاع عن الدراسة غير متساو بين الجميع، بحيث يمكن تحسينه بآليات للتكوين مدى الحياة؛

◀ وانطلاقا من الوعي أيضا بالأهمية التي يكتسبها نشر المعارف والمهارات في المجتمع، قرر المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي معالجة هذا الموضوع جاعلا منه إحدى أولويات عمله

فيتعين الاتفاق المشترك حول الأهداف والآليات المرتبطة بمفهوم "التعلم مدى الحياة"، وعلى القائمين على برامج التكوين والمستفيدين منه على حد سواء ... تحيين المعلومات والمدارك والكفاءات باستمرار.

فالتكوين القوي لا بد أن يعطي مردودية.

وفي ارتباط مع إشكاليات "صعوبة المقاولات" وبخصوص جانب تفويت المقاولات... فالأكيد أن تقوية التكوين والتكوين المستمر سيساعد على تجاوز جزء كبير من صعوبة المقاولات بتسهيل تفويتها في ظروف جيدة وبموارد مالية وبشرية تحقق الديمومة والاستدامة.



رهانات مستقبلية

من خلال قراءة لتطور سوق الشغل تم التأكيد على الصلة الإيجابية بين التشغيل والتكنولوجيات الحديثة خلال العقود الثلاثة الماضية.

وأن الطبيعة غير المسبوقة لتأثير التقدم الرقمي والأتمتة *automatisation* ومداهما، وكذلك التباطؤ الأخير في الإنتاجية، يضعان الآن مسألة تطوير قدرات اليد العاملة في صميم النقاش العمومي.

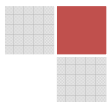
ومن هذا المنطلق يتعين:

◀ دعوة الحكومة إلى تحديد استراتيجيات متماسكة وتدابير عملية لجعل التعلم مدى الحياة في متناول الجميع،

وهو ما يؤكد الدور الرئيسي الذي يلعبه التعلم مدى الحياة في الاستراتيجيات التنموية، من أجل جعل اقتصادنا الودخي مستقبلا من الاقتصاديات القائمة على المعرفة والحيوية والابتكار.

◀ اتباع سياسة طوعية إرادية متواصلة لتحسيس المقاولات الصغيرة جدا والمقاولات الصغرى والمتوسطة بأهمية التكوين المستمر؛

◀ تفعيل الإجراءات المناسبة لبلوغ نسبة المستفيدين من التكوين المستمر التي حددها الميثاق الوطني للتربية والتكوين، المتمثلة في 20 بالمائة سنويا من الأجراء المصرح بهم لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي،



◀ إقرار حق الأجراء في التكوين المستمر والعطلة من أجل التكوين؛ (كما تنص على ذلك مدونة الشغل (الفصل 23)؛

◀ إقرار حق الأجراء في تأمين مسارهم الوظيفي ورفيهم الاجتماعي.

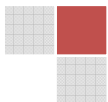
◀ تطوير برمجة مشتركة في مجال التكوين المستمر، موجهة إلى المقاولات الصغيرة جدا والمقاولات الصغرى والمتوسطة؛

◀ تشجيع الجامعات والمعاهد والمدارس العليا العمومية والخاصة على الانخراط بقوة في مجال التكوين المستمر، وعلى تنويع عرضها في هذا الصدد،

إن أهمية التكوين والتكوين المستمر داخل مجتمعنا تشدد على حجم التحديات المقبلة، المرتبطة بالتغيرات الاقتصادية والاجتماعية المتعلقة بالانتقال إلى مجتمع قائم على المعرفة،

وأنه، بانفتاحنا الاقتصادي والثقافي على حوض البحر الأبيض المتوسط وعلى القارة السمراء، وعلى الأسواق العربية... وغيرها، فنحن نجد أنفسنا، أكثر من أي وقت مضى، في مواجهة الفرص الجديدة: للاتصال والسفر والعمل والاستثمار والمخاطرة - وكذلك في مواجهة رهانات مجتمعية مرتبطة بالتأهيل وما يفرضه من اللامساواة والإقصاء الاجتماعي لشرائح هامة من المجتمع.

فناطق هذه التغيرات يتطلب مقاربات جذرية ومغايرة لما سبق. بالإضافة إلى ذلك، فالمناخ الاقتصادي والمالي الحالي المتميز بالتقلب والغموض يؤكد أهمية التعلم مدى الحياة، كوسيلة للتأقلم مع المتغيرات.



أما السياسات والمؤسسات التقليدية، فليست لديها اليوم القدرة الكافية على تمكين المواطنين من التصدي بشكل استباقي لتحديات العولمة والتغير الديموغرافي والتكنولوجيا الرقمية وتدهور البيئة.

ورغم ذلك كله، فمستقبل البلاد يعتمد في المقام الأول على المواطنين وعلى معارفهم ومهاراتهم وتطويرها مدى الحياة.

ومن الأهداف المثلى:

❖ تمكين المواطنين من التنقل بحرية من بيئة تعلم وتكوين إلى أخرى، أو من وظيفة إلى أخرى، أو مجاليا من جهة إلى أخرى، في أفق الاستفادة المثلى من معارفهم ومهاراتهم بشكل أمثل.

❖ تمكين بلادنا من تحقيق أهدافها بخصوص الرخاء والنماء والإدماج والتسامح والديمقراطية.

ويتم تسهيل هذه الدينامية في العديد من البلدان، من خلال إعادة تجميع سياسات التربية والتكوين كجزء من التعليم والتدريب مدى الحياة، فضلا عن العناصر الهامة للعمليات والاستراتيجيات والخطط التي وضعت على المستوى الوطني في مجالات التربية والتكوين والشباب والتشغيل والإدماج الاجتماعي والبحث العلمي.

عبد اللطيف أعمو

