

إملاح المنظومة الوطنية للتكوين المهني

الوثيقة التوجيهية والمخطط التنفيذي

2018- 2014

نوفمبر

2013

إصلاح المنظومة الوطنية للتكوين المهني
الوثيقة التوجيهية والمخطط التنفيذي
2014 - 2018

الفهرس

2013

■ كلمة الوزير

■ فريق العمل

■ الأطراف المشاركة

8	السياق العام	1
9	منهجية العمل المعتمدة	2
9	المنظومة الوطنية الحالية للتكوين المهني	3
	1.3 مكونات المنظومة	
	2.3 الواقع الحالي للمنظومة	
	1.2.3 الإشكال الأول: غياب رؤية شاملة وموحدة لمنظومة تنمية الموارد البشرية تحدد أهداف ودور التكوين المهني وموقعه صلب هذه المنظومة.	
	2.2.3 الإشكال الثاني: ضعف قدرة منظومة التكوين المهني على الاستجابة والتأقلم مع حاجيات المؤسسات الاقتصادية والنفرد والمجتمع والجهة.	
	3.2.3 الإشكال الثالث: قيادة وتسيير منظومة التكوين المهني لا ترقى إلى مستوى حوكمة تضمن الاستجابة للمتطلبات الاقتصادية والاجتماعية على المستوى الوطني والجهوي	
15	التوجهات والخطوط العريضة للإصلاح المنظومة الوطنية للتكوين المهني	4
	1.4 المبادئ الأساسية لمشروع الإصلاح	
	2.4 أهداف مشروع الإصلاح	
	الهدف الخصوصي 1: منظومة وطنية للتكوين المهني مدمجة ضمن المنظومة الوطنية لتنمية الموارد البشرية.	
	الهدف الخصوصي 2: النجاعة والمردودية في مختلف مراحل سيرورة التكوين مضمونة.	
	الهدف الخصوصي 3: حوكمة للمنظومة الوطنية للتكوين المهني تستجيب لتطلعات النفرد والمؤسسات والجهة والمجتمع ومتلائمة مع العقد الإجتماعي مفعلة.	
	الهدف الخصوصي 4: منظومة تمويل التكوين المهني للاستجابة لحاجيات النفرد والمؤسسات والجهة والمجتمع تركز مبدأ التعلم مدى الحياة مطورة.	
20	النهج والنتائج المرتقبة والإجراءات والنشطة	5
28	التنشي المعتمد لتنفيذ مشروع الإصلاح	6
29	أهم الرسائل	7
	ملحق عدد 1: المخطط التنفيذي لإصلاح المنظومة الوطنية للتكوين المهني	
30	2014 - 2018	
	ملحق عدد 2: أهم المحطات لإعداد الوثيقة التوجيهية والمخطط التنفيذي للإصلاح	
45	المنظومة الوطنية للتكوين المهني	
48	ملحق عدد 3: التوصيات والمقترحات المنبثقة عن المؤتمر الوطني للتكوين المهني	

كلمة الوزير

الخصوص الأطراف الاجتماعية والمجتمع
الهدني مما سيساهم حتما في الرفع
من قدرة الإنجاز وضمان ديمومة
المكتسبات.

اعتهد مشروع الإصلاح تمشيا تشاركيا
في مختلف مراحل إنجاز الوثيقة
التوجيهية والمخطط التنفيذي بمشاركة
ممثلين عن الوزارات المعنية والمتدخلين
في التكوين المهني والأطراف
الاجتماعية والمجتمع الهدني.

وبهذه المناسبة أتوجه بالشكر الجزيل
إلى جميع الهياكل بوزارة التكوين
المهني والتشغيل ووزارة التعليم
العالى والبحث العلمي ووزارة التربية
ووزارة الدفاع الوطني ووكالة الإرشاد
والتكوين الفلاحي والديوان الوطني
التونسي للسياسة والديوان الوطني
للصناعات التقليدية والإتحاد التونسي
للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية
والإتحاد العام التونسي للشغل والإتحاد
التونسي للفلاحة والصيد البحري على
المساهمة الفعالة والقيمة في إعداد
الوثيقة التوجيهية والمخطط التنفيذي
لمشروع إصلاح المنظومة الوطنية
للتكوين المهني.

كما أتوجه بالشكر إلى جميع الأطراف
الأجنبية التي ساهمت في إنجاز هذا
العمل وهي على التوالي : المنظمة
الدولية للفرنكوفونية (OIF)
والوكالة الفرنسية للتنمية (AFD)
ومنظمة العمل الدولية (OIT)
والوكالة الفرنسية لتكوين الكهول
(AFPA) وغرفة التجارة الألمانية
والتعاون السويسري .

مثل التكوين المهني منذ بداية سبتمبر
2012 محور تشاور واسع النطاق مع
جميع الأطراف المتدخلة بهدف وضع
خطة عملية متكاملة العناصر للإصلاح
حتى يتمكن من لعب دوره الريادي في
توفير الكفاءات والاستجابة لحاجيات
وتطلعات الأفراد والمؤسسات والجهة
والمجتمع من المهارات ضمن رؤية
شاملة وموحدة لمنظومة وطنية للتنمية
الموارد البشرية.

تتدرج عملية إصلاح المنظومة الوطنية
للتكوين المهني في إطار السياسة
العامّة للحكومة للنهوض به وتطويره
باعتباره أحد الركائز الأساسية
للتشغيل والحد من ظاهرة البطالة.

وتهدف عملية الإصلاح إلى إرساء
منظومة تونسية تتبع من الخصوصيات
الاقتصادية والاجتماعية للبلاد وتتمثل
الفرد وتنتج النجاح في تكامل وتواصل
مع منظومتي التربية والتعليم العالى
وقادرة على إنتاج كفاءات ومهارات
حسب المعايير الدولية لتتمكن من
الاستجابة لسوق الشغل الوطني
وكذلك لانسواق الشغل العالمية.

يرتكز مشروع الإصلاح على تكريس
مبادئ الحوكمة الرشيدة بالمنظومة
الوطنية للتكوين المهني وذلك من
خلال اعتماد مجموعة من القواعد
والنليات والهيكليات التي تضمن
التوزيع المتوازن لمراكز أخذ القرار وطرق
اتخاذهم مع ضمان الاستغلال الأمثل
للموارد المتاحة وترسيخ مبادئ تفويض
المسؤوليات والتقييم والإلزامية النتائج
والشفافية على جميع المستويات
وتشريك كل الفاعلين وعلى وجه

وزير التكوين المهني والتشغيل
نوفل الجهالي

فريق العمل

التسييق

السيد الهادي التريكي
ديوان السيد وزير التكوين المهني والتشغيل

الفريق التقني

السيدة عائشة الزمهي
المركز الوطني لتكوين المهنيين وهندسة التكوين

السيد هنير الدخلي
وزارة التكوين المهني والتشغيل

السيد فاخر الزعبي
المركز الوطني للتشغيل والمهارات

السيد هنير القزاهي
المركز الوطني لتكوين المهنيين وهندسة التكوين

السيد مصطفى لكل
الوكالة التونسية للتكوين المهني

السيد سامي الرضائي
المركز الوطني للتكوين المهني والتشغيل

السيد لطفي الوسلاطي
الوكالة التونسية للتكوين المهني

السيد رياض الحاجي
الوكالة التونسية للتكوين المهني

السيد محمود التركي
وزارة التكوين المهني والتشغيل

السيد مصطفى منصوري
الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل

الأطراف المشاركة

وزارة التكوين المهني والتشغيل
وزارة التربية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
وزارة الدفاع الوطني
الإدارات الجهوية للتكوين المهني والتشغيل
الاتحاد العام التونسي للشغل
الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية
الاتحاد التونسي للفلاحة والصيد البحري
المركز الوطني لتكوين المهنيين وهندسة التكوين
المركز الوطني للتكوين المهني والتربية المهنية
الوكالة الوطنية للتشغيل والعامل المستقل
المركز الوطني للتشغيل والمهارات
الوكالة التونسية للتكوين المهني
الديوان الوطني التونسي للسياحة
وكالة الإرشاد والتكوين الفلاحي
الديوان الوطني للصناعات التقليدية

السياق العام

أبرزت التغييرات التي عرفت البلاد التونسية بعد ثورة 2011 والتي شملت جميع المجالات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية انتقالا تدريجيا نحو الديمقراطية وبناء مجتمع تركز فيه مبادئ الحرية والعدالة الاجتماعية والحوكمة الرشيدة ويكون فيه الفرد عنصرا محوريا في رسم ملامحه. وتفرض هذه التغييرات تحديات جديدة على منظومة تنمية الموارد البشرية بصفة عامة وعلى المنظومة الوطنية للتكوين المهني بصفة خاصة لإعداد هذا الفرد والراقي به ليلعب أدوارا جديدة كعنصر نمو وإنتاج وكضامن لإنجاح وتطوير الانتقال نحو الديمقراطية والمجتمع الجديد.

هذا إضافة إلى إشكاليات هيكلية من أبرزها معضلة البطالة المتفشية في صفوف الشباب وخاصة خريجي التعليم العالي وارتفاع عدد المنقطعين عن الدراسة في سن مبكرة والتي تفرض إعادة النظر في السياسات المعتمدة في تنمية الموارد البشرية بصفة عامة واعتماد تصور جديد للتكوين المهني بصفة خاصة لإنتاج المهارات الوسطى بهدف تعديل هرم المهارات وتطوير التكوين المستمر والحد من البطالة.

كما تفرض التنافسية الدولية والمستجدات التكنولوجية وتنظيمات العمل الحديثة والأزمات الاقتصادية التي غدت أقل توقعا وأكثر تعقيدا، تحديات إضافية على المنظومة الوطنية للتكوين المهني للاضطلاع بدورها على الوجه الأكمل.

ولئن حققت المنظومة الوطنية للتكوين المهني عدة مكاسب إلا أنها ظلت تعاني إشكالات ونقائص حالت دون الاضطلاع بدورها بالنجاعة والجودة المطلوبتين.

ووعيا بهذه التحديات وبناء على النقائص والإشكالات العميقة التي تعانيها المنظومة الوطنية للتكوين المهني، بات اليوم من الضروري إدخال إصلاحات جذرية على هذه المنظومة وذلك في إطار رؤية شاملة تأخذ بعين الاعتبار الخيارات الاقتصادية والاجتماعية وترتقي بالتكوين المهني إلى مستويات عليا من الجودة والفاعلية في إعداد رأس مال بشري يتميز بالمهارة والقدرة على مواكبة التطورات بما يمكن من الرفع من مردودية المؤسسات الاقتصادية واستقطاب الاستثمارات الوطنية والأجنبية ومن ضمان الرقي للأفراد والمجتمع.

وفي هذا السياق تم تنظيم مؤتمر وطني أيام 23 و 24 و 25 نوفمبر 2012 حول إصلاح المنظومة الوطنية للتكوين المهني¹ بمشاركة جل الأطراف. وقد تم الإعداد لهذا المؤتمر بتكوين فريق تقني وتنظيم ورشات تحضيرية ساهم فيها كافة المتدخلين في التكوين المهني والإتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية والإتحاد التونسي للفلاحة والصيد البحري خصصت لتشخيص واقع منظومة التكوين وتقديم مقترحات في الغرض، بالإضافة إلى تنظيم لقاءات مع مؤسسات اقتصادية ومتكويين.

وقد توج المؤتمر بجملة من التوصيات والمقترحات تم اعتمادها كمرجع لصياغة الوثيقة التوجيهية والمخطط التنفيذي لإصلاح المنظومة الوطنية للتكوين المهني.

¹ تضم المنظومة الوطنية للتكوين المهني الهياكل العمومية والمؤسسات الخاصة وتشمل التكوين المهني الأساسي والمستمر

2 منهجية العمل المصتهدة

تم تكوين لجنة قيادة للإشراف على مختلف مراحل إعداد الوثيقة التوجيهية لإصلاح المنظومة الوطنية للتكوين المهني. وقد قامت هذه اللجنة بتحديد محاور الإصلاح في إطار سلسلة من ورشات عمل تحضيرية اعتمدت تمشياً تشاركياً من خلال تشريك ممثلين عن وزارة التكوين المهني والتشغيل والهيكل الراجعة لها بالنظر ووزارة التعليم العالي والبحث العلمي ووزارة التربية ووزارة الدفاع الوطني ووكالة الإرشاد والتكوين الفلاحي والديوان الوطني التونسي للسياسة والديوان الوطني للصناعات التقليدية والإتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية والإتحاد العام التونسي للشغل والإتحاد التونسي للفلاحة والصيد البحري وممثلين عن المجتمع المدني وعدد من المؤسسات الاقتصادية.

كما تم في الغرض تنظيم استشارات جهوية تحت إشراف الإدارات الجهوية للتكوين المهني والتشغيل لتقديم مقترحات بخصوص مشروع إصلاح المنظومة الوطنية للتكوين المهني ودور الجهة في تسييرها بمشاركة ممثلين عن مراكز التكوين المهني وإطارات بيداغوجية وتسيير وعن عدد من الفعاليات الجهوية. ومن ناحية أخرى تم رصد صورة التكوين المهني لدى المجتمع من خلال القيام باستبيان لدى مجموعة من المتكويين داخل بعض مراكز التكوين المهني وإعداد سبر آراء وقع إدراجه بالصفحة الرئيسية بالموقع الرسمي لوزارة التكوين المهني والتشغيل علاوة على منتدى حوار خصص للتكوين المهني.

وقد تولى الفريق التقني إنجاز الأعمال التأليفية وبلورة نتائج المؤتمر ضمن وثيقة توجيهية لإصلاح المنظومة الوطنية للتكوين المهني تتضمن الهدف العام والأهداف الخصوصية والنتائج المرتقبة والأنشطة المبوبة حول أربعة محاور كبرى في نطاق مخطط تنفيذي كامل. وتجدر الإشارة إلى أن هذه الأعمال التأليفية تمت بنفس التمشي التشاركي مع مختلف الأطراف المتدخلة.

3 المنظومة الوطنية الحالية للتكوين المهني

1.3 مكونات المنظومة

يمثل التكوين المهني، بالرجوع للقانون عدد 10 لسنة 2008، مكوناً أساسياً من مكونات المنظومة الوطنية لإعداد الموارد البشرية ورافداً من روافد التنمية، في تكامل وتفاعل مع قطاعات التربية والتعليم العالي والتشغيل، لتأهيل طالبي التكوين مهنيًا وثقافياً واجتماعياً، ولتنمية القدرات المهنية للشغالين، ولتمكين المؤسسات الاقتصادية من تحسين أسباب إنتاجيتها والرفع من قدرتها التنافسية.

يتكون مسار التكوين المهني من ثلاث مراحل:

- مرحلة أولى تختتم بشهادة الكفاءة المهنية وتفتح للذين واصلوا الدراسة إلى نهاية السنة التاسعة من التعليم الأساسي،
 - مرحلة ثانية تختتم بمؤهل التقني المهني وتفتح للذين واصلوا الدراسة إلى نهاية السنة الثانية من التعليم الثانوي وكذلك لحاملي شهادة الكفاءة المهنية،
 - مرحلة ثالثة تختتم بمؤهل التقني السامي وتفتح لحاملي شهادة البكالوريا وكذلك لحاملي مؤهل التقني المهني الناجحين في مناظرة الانتقاء وفقا لشروط محددة.
- هذا، ويمكن تنظيم حلقة تكوين تتوج بشهادة مهارة لطالبي التكوين الذين لا تتوفر فيهم شروط الالتحاق بالمرحلة الأولى من مسار التكوين المهني، غير أن هذه الشهادة لا تمكن الالتحاق بالمرحلة الأولى.

وتؤمن وزارة التكوين المهني والتشغيل الإشراف البيداغوجي على المنظومة الوطنية للتكوين المهني والتي تضم عديد المتدخلين :

■ الوكالة التونسية للتكوين المهني، التابعة لوزارة التكوين المهني والتشغيل، تشرف حاليا على 136 مركز تكوين مهني تؤمن التكوين في 13 قطاع على غرار الصناعات، البناء والأشغال العامة، الخدمات والوظائف الإدارية، الصناعات التقليدية، ...

■ الديوان الوطني التونسي للسياحة، التابع لوزارة السياحة، يشرف حاليا على 8 مراكز تكوين مهني تؤمن التكوين في قطاع السياحة والفندقة،

■ وكالة الإرشاد والتكوين الفلاحي، التابعة لوزارة الفلاحة، تشرف حاليا على 39 مركز تكوين مهني تؤمن التكوين في قطاع الفلاحة والصيد البحري،

■ وزارة الدفاع الوطني تشرف حاليا على 12 مركز تكوين مهني تؤمن التكوين في عديد القطاعات على غرار الصناعات والبناء والأشغال العامة، ...

■ وزارة الصحة العمومية تشرف حاليا على 18 مركز تكوين مهني تؤمن التكوين في قطاع الصحة والخدمات الشبه طبية،

■ التكوين المهني الخاص الأساسي والذي يضم حوالي 930 مؤسسة تكوين تؤمن التكوين في عديد القطاعات وخاصة في مجال الخدمات.

■ التكوين المهني الخاص المستمر والذي يضم حوالي 2700 مؤسسة تكوين تؤمن التكوين المستمر في عديد مجالات التكوين.

إضافة لذلك تضم المنظومة الوطنية للتكوين المهني الهياكل المختصة التالية :

■ المركز الوطني لتكوين المكونين وهندسة التكوين، التابع لوزارة التكوين المهني والتشغيل، يؤمن على المستوى الوطني، إنجاز دراسات تحديد حاجيات قطاع الإنتاج من المهارات وإعداد وتحيين برامج التكوين وتكوين المكونين ببيداغوجيا وتقنيا والسهر على تطوير هندسة التكوين.

■ المعهد الوطني البيداغوجي والتكوين المستمر الفلاحي ، التابع لوكالة الإرشاد والتكوين الفلاحي ، يؤمن تطوير هندسة التكوين وتكوين المكونين في قطاع الفلاحة والصيد البحري بالتعاون مع المركز الوطني لتكوين المكونين وهندسة التكوين.

■ المركز الوطني للتكوين المستمر والترقية المهنية ، التابع لوزارة التكوين المهني والتشغيل ، من مهامه التصرف في برامج وآليات تمويل التكوين المستمر ومساندة المؤسسات الاقتصادية والشركاء وتأهيل المتدخلين في مجال التكوين المستمر والتصرف في معاهد الترقية المهنية للشغل.

◀ 2.3 الواقع الحالي للمنظومة

تعاقبت على المنظومة الوطنية للتكوين المهني سلسلة من الإصلاحات منذ بداية تسعينيات القرن الماضي تمثلت بالخصوص في تأسيس هياكل التكوين المهني ووضع إطار قانوني منظم للقطاع وفي تنفيذ برنامج تأهيل بداية من سنة 1996 ارتكز على قيادة منظومة التكوين المهني وفقا للطلب الاقتصادي.

وقد عملت هذه الإصلاحات بالخصوص على:

■ الرفع من طاقة التكوين من خلال إحداث وإعادة هيكلة وتنظيم مراكز التكوين المهني في عديد القطاعات والاختصاصات.

■ تطوير هندسة التكوين واعتماد المقاربة بالكفايات في تحديد حاجيات قطاع الإنتاج وإعداد برامج التكوين وتنفيذها وتركيز أنماط التكوين مع المؤسسة لدعم المهارات المهنية للمكونين.

■ تأهيل المكونين بيداغوجيا وتقنيا في العديد من المجالات.

■ العمل على ربط جسور التواصل والشراكة مع قطاع الإنتاج من خلال إبرام اتفاقيات مع المنظمات المهنية وتشريكها خاصة في مشاريع إحداث وإعادة هيكلة مراكز التكوين المهني.

■ وضع الآليات والإجراءات لتطوير التكوين المستمر لفائدة الأفراد والمؤسسات.

ويتعين الإقرار بأن الإصلاحات المتعاقبة على منظومة التكوين المهني لم تمكن من بلوغ الأهداف المرجوة وتحقيق النتائج المنتظرة ولم تكن هذه الإصلاحات محكومة بمنطق واضح وكانت منخرطة في تمشي طغى عليه الطابع السياسي على حساب الأهداف الاقتصادية والاجتماعية ، فكانت الرؤية الإصلاحية المنتهجة تترنح بين عديد الرهانات والأهداف والتجارب الدولية المختلفة والغير متجانسة والتي لم يقع تجميعها مع غياب إرادة حقيقية للحسم في اتجاه أو آخر.

ونتيجة لذلك ظلت المنظومة الوطنية للتكوين المهني تشكو إشكالات عميقة وقفت وراء إخفاقها في لعب الدور الريادي المحمول عليها والتي يمكن تلخيصها في ثلاثة إشكالات كبرى:

■ غياب رؤية شاملة وموحدة لمنظومة تنمية الموارد البشرية تحدد أهداف ودور التكوين المهني وموقعه صلب هذه المنظومة ،

■ ضعف قدرة منظومة التكوين المهني على الاستجابة والتأقلم السريع مع حاجيات المؤسسات الاقتصادية والأفراد والمجتمع والجهة،

■ قيادة وتسيير منظومة التكوين المهني لا ترقى إلى مستوى حوكمة تضمن الاستجابة للمتطلبات الاقتصادية والاجتماعية على المستوى الوطني والجهوي.

1.2.3 الإشكال النول: غياب رؤية شاملة وموحدة لمنظومة تنمية الموارد البشرية تحدد أهداف ودور التكوين المهني وموقعه صلب هذه المنظومة.

لقد اتسمت منظومة تنمية الموارد البشرية بغياب رؤية شاملة ومشتركة، تحدد أهداف ودور التكوين المهني وتوضح موقعه صلب هذه المنظومة، في ظل سياسات غير متناسقة اتصفت بعدم التكامل والتواصل وبغياب آليات تنظم العبور بين مكوناتها. وقد ساهمت هذه السياسات في تراكم أعداد خريجي التعليم العالي وعزوف الشباب عن التكوين المهني بما لا يتلاءم مع حاجيات وخصوصيات الاقتصاد الوطني وأنتجت بذلك هرما معكوسا للمهارات على عكس البلدان المتطورة اقتصاديا.

وبرزت على السطح مفاهيم وتوجهات وممارسات ساهمت بقدر كبير في الانزلاق بالتكوين المهني نحو منطقة تماهي تام مع منظومة التربية ومنظومة التعليم العالي خاصة إثر إلحاق التكوين المهني بوزارة التربية، حيث طغى على التكوين "الطابع المدرسي"، والحال أنه أبعد ما يكون عن ذلك، مما أدى إلى تدني جودة التكوين وأثر سلبا على مردودية المنظومة ومدى استجابتها لحاجيات الاقتصاد من المهارات.

كما ارتبطت نظرة المجتمع إزاء التكوين المهني الأساسي بصورة سلبية ونمطية وذلك في غياب ثقافة المهن والبعد القيمي للعمل. فالتكوين المهني، وبالرغم مما يفتحه من آفاق أوسع على مستوى التشغيل، يبقى مهمشا والتصقت به نظرة دونية كوسيلة للتبارك والانتشال من الانقطاع المدرسي وليس خيارا للنجاح. وقد ظل هذا الأخير يشهد عزوفا ازداد تعمقا بغياب آليات التوجيه نحو التكوين المهني، مما يفرض اليوم التفكير بصفة جذرية في استنباط السبل التي من خلالها يمكن إخراج التكوين من إطاره الحالي كوسيلة لمأسسة الفشل إلى سبيل لبناء مشروع للمستقبل.

2.2.3 - الإشكال الثاني : ضعف قدرة منظومة التكوين المهني على الاستجابة والتأقلم مع حاجيات المؤسسات الاقتصادية والأفراد والمجتمع والجهة.

ارتكزت الإصلاحات التي تعاقبت على المنظومة الوطنية للتكوين المهني منذ بداية التسعينات على مبدأ الاستجابة للطلب الاقتصادي في حين لم تولي الأهمية اللازمة للاستجابة لحاجيات وتطلعات المجتمع والأفراد والجهة ولم تبلور رؤية واضحة في هذا الاتجاه.

بخصوص تلبية الطلب الاقتصادي، تبرز الوضعية الحالية عدم قدرة المنظومة الوطنية للتكوين المهني على الاستجابة والتأقلم السريع مع حاجيات المؤسسات الاقتصادية بالكمية والنوعية المطلوبتين حيث أظهرت بعض المعطيات أن قطاعات اقتصادية تشهد نقصا في اليد العاملة المؤهلة على غرار البناء والأشغال العمومية والنسيج والفلاحة وصناعة الأثاث والموبيليا والبناء المعدني واللحام في حين تشكو هذه القطاعات

عزوفاً من طرف الشباب... كما أن نسبة هامة من المخرجات الحالية للمنظومة غير قادرة على الانخراط المباشر في مواقع العمل لقلة الكفايات والمهارات اللازمة.

وفيما يتعلق بالتكوين في قطاع الصناعات التقليدية وحسب معطيات الديوان الوطني للصناعات التقليدية فإن 2% فقط من خريجي مراكز التكوين في القطاع يقع تسجيلهم كحرفيين إضافة إلى غياب التنسيق والتشاور بين مراكز التكوين المهني الراجعة بالنظر للوكالة التونسية للتكوين المهني والديوان الوطني للصناعات التقليدية في هذا القطاع الذي يعتبر قطاعاً هاماً في مجال التشغيل والاستثمار وإحداث المؤسسات والتصدير والتنمية الجهوية والمحلية.

إن قدرة التكوين المهني على الاستجابة والتأقلم مع حاجيات المؤسسات والأفراد تعوقها عدة عراقيل من أبرزها :

- غياب منظومة تحديد الحاجيات من المهارات والتكوين، فباستثناء بعض الدراسات التي تنجز بمناسبة بعث مراكز تكوين أو إعداد وتحيين برامج التكوين والتي لا تمثل في حقيقة الأمر عمليات لتحديد الحاجيات، لا توجد آليات ومنهجيات موضوعية لتحديد الحاجيات من المهارات على المدى القريب والمتوسط في مجال التكوين الأساسي. وبالنسبة للتكوين المستمر، فباستثناء بعض دراسات تحديد الحاجيات من التكوين في بعض القطاعات، فإنه لا توجد سيروية واضحة لتحديد الحاجيات في هذا المجال.

من المعلوم أن المقاربة بالكفايات المعتمدة بمنظومة التكوين المهني تستوجب البدء بتحديد الحاجيات من المهارات والتكوين في إطار رؤية شاملة لقطاعات التكوين غير أن التمشي الذي تم توحيه اعتمد في أغلب الأحيان منطق تغطية الاختصاصات الموجودة بمراكز التكوين المهني ببرامج تكوين دون التثبت من الحاجة الحقيقية لها في سوق الشغل.

أما بخصوص برامج التكوين المتعلقة بالاختصاصات الجديدة والتي تصاغ عادة بمناسبة إحداث أو هيكلة مركز تكوين، فإنها تعتمد "دراسة الجدوى لبعث مركز تكوين على أنها دراسة لحاجيات القطاع والحال أنه لا يمكن اعتبارها كذلك.

يضاف إلى ذلك، غياب التنسيق بين الأطراف المعنية في مجال تحديد الحاجيات وعدم تحديد الطرف المسؤول للاضطلاع بهذه الوظيفة بالرغم من وجود هياكل محدثة للغرض على غرار الخارطة الوطنية للتكوين الغير مفعلة والمرصد الوطني للتشغيل والمهارات الذي لا يوفر المعطيات الضرورية لتحديد الحاجيات.

- بالرغم مما تتسم به المقاربات والتنظيمات البيداغوجية المعتمدة بالمنظومة الوطنية للتكوين المهني من مرونة على المستوى النظري فإن تنفيذها وتطبيقها على أرض الواقع شكل إخلالات تعود أساساً: (أ) لعدم توفر الظروف المادية والتنظيمية الملائمة للتطبيق الفعلي لها سواء داخل مراكز التكوين أو داخل المؤسسات الاقتصادية، (ب) عدم تطابق مؤهلات المكونين المنظمة أساساً حسب مجالات معرفية مع متطلبات تطبيق البرامج والتي تتمحور حول إنجاز نشاطات مهنية، (ج) غياب تكوين بيداغوجي للمكونين حسب بيداغوجيا الكفايات.

- ولعل غياب وظيفة الاستشراف في مجال التكوين المهني عامة حالت دون تمكين المنظومة من استكشاف "مجالات الممكن" وتحديد سيناريوهات للتطورات الممكنة وتمكينها من استباق الأحداث والتمعن في رسم السياسات المستوجبة الشيء الذي جعل أغلبية الإجراءات تتصف بالتسرع من أجل إيجاد حلول للإشكاليات المطروحة حينها.

- باستثناء بعض المحاولات المحتشمة وبالرغم مما يمثله التقييم من ضمان لجودة مخرجات التكوين، فإنه يكاد يكون شبه غائب على جميع المستويات انطلاقاً من تقييم مكتسبات المتكويين وصولاً إلى تقييم سير التكوين ومروراً بتقييم أداء المتكويين.

- أما على مستوى التكوين المهني المستمر فقد اتسم هذا الأخير بالضعف النسبي لانخراط المؤسسات الاقتصادية والأفراد لأسباب مختلفة منها عدم اقتناع المشغلين بدور التكوين في الرفع من إنتاجية المؤسسة وغياب ثقافة التكوين لدى المؤسسات والأفراد، إضافة إلى عدم استجابة التكوين لتطلعات الأفراد والمؤسسات نتيجة ضعف جودة التكوين وتعقيد الإجراءات والتراتب الإدارية والمالية وضعف منظومة الإعلام والاتصال.

3.2.3 - الإشكال الثالث: قيادة وتسيير منظومة التكوين المهني لا ترقى إلى مستوى حوكمة تضمن الاستجابة للمتطلبات الاقتصادية والاجتماعية على المستوى الوطني والجهوي.

لا تقتصر الصعوبات التي تشهدها المنظومة الوطنية للتكوين المهني على ما ذكر آنفا وإنما تنبع أساساً من السياسات المتبعة في قيادتها وتسييرها على مختلف المستويات ومدى مشاركة كل الأطراف المعنية على المستويين المركزي والجهوي في تحديد الأهداف ومتابعة تنفيذها وفي التصرف وتسيير الهياكل والمؤسسات التكوينية.

ويمكن الإشكال الأساسي في عدم قدرة جهاز القيادة والتصرف على ترجمة الإطار المفاهيمي (cadre conceptuel) المنظم للمنظومة الوطنية للتكوين المهني من استراتيجيات وتوجهات وأهداف إلى مخططات عملية واضحة المعالم قابلة للتنفيذ وترجمتها إلى واقع ملموس. ومما يعمق هذه الوضعية اعتماد تصورات دون التثبيت من قدرتها على الانصهار ضمن صيرورة التطور الطبيعي للمنظومة كاستيراد بعض التمشيات والتجارب الناجحة في البلدان المتطورة في المجال دون إدراك حقيقي لقدرة المنظومة الوطنية على التأقلم معها وضمان أوفر حظوظ النجاح لها بالنظر للمكتسبات الفعلية لها.

كما أن القرارات الفوقية التي اتسم بها تسيير المنظومة الوطنية للتكوين المهني وعدم ضبط القواعد في تفويض المسؤوليات أدى إلى استحالة إرساء مبدأ إلزامية النتائج على جميع المستويات. هذا علاوة على أن تشتت الوظائف وعدم وضوح المهام وتداخلها جعل هياكل التكوين المهني في كثير من الأحيان غير قادرة على الإيفاء بما هو محمول عليها من مسؤوليات.

ومن ناحية أخرى ضلت المنظومة الوطنية للتكوين المهني تعمل في غياب متابعة وتقييم فعلي ودوري لآدائها. حيث أن المجهودات التي بذلت في هذا المجال على غرار مشروع "نظام التحكم" Controlling ومشروع "نظام المعلومات والتصرف"

"SIMFORM" بمراكز التكوين و"إطار النفقات على المدى المتوسط "CDMT" و"التصرف في الميزانية حسب الأهداف GBO" ضلت تجارب معزولة وغير متجانسة وغير مفعلة بالكيفية اللازمة، هذا بالإضافة إلى غياب دراسات لتقييم دوري لإدماج خريجي المنظومة في سوق الشغل. كل هذه العوامل لم تمكن من قيادة حكيمة للمنظومة ومن تحسين آدائها.

إضافة إلى ذلك، لم يتم تشريك الجهة كطرف فاعل في قطاع التكوين المهني باعتبار أن نموذج التسيير الذي تم توحيه اتسم بالمركزية والقرارات الفوقية. وقد اقتصر مهام الإدارات الجهوية على تجميع المعطيات أو كممثل للوزارة في الجهة.

أما فيما يخص الشراكة مع الأطراف الاجتماعية فقد اقتصر على الطرف المشغل وانحصرت في بعض المنظمات المهنية ولم تشمل الطرف النقابي. وفي ظل غياب مقاربة متكاملة العناصر للشراكة بين المستويين الاستراتيجي والعملي الميداني من جهة والقطاعي والجهوي من جهة أخرى، لم ترتق هذه الشراكة إلى مستوى تفعيلها في مختلف مراحل إنجاز عمليات التكوين لاعتمادها على مبدأ العلاقة التطوعية وهو في حد ذاته يمثل إشكالا من حيث تحديد المسؤوليات وتحقيق الأهداف المرسومة. وباعتبار أن الأطراف المعنية غير ملزمة لم تمكن هذه الشراكة من حسن توجيه المنظومة.

وبخصوص منظومة تمويل التكوين المهني فإن مواردها تركزت أساسا على الأداء على التكوين المهني والاعتمادات الوطنية وكذلك على القروض والهبات في إطار التعاون الدولي والمداخل المحدودة المتعلقة بالخدمات التي تقدمها مؤسسات التكوين المهني لفائدة الأفراد والمؤسسات الاقتصادية. وبالرغم من توفر الموارد الموجهة للاستثمار، فقد ضلت هذه المنظومة تعاني من غياب رؤية واضحة ومتكاملة لتمويل التكوين بنمطيه الأساسي والمستمر تكون فيها الأدوار محددة لكل طرف ومؤشرات تمويل مبنية على النتائج فحال ذلك دون دعم الاستجابة لمتطلبات المؤسسات وتطلعات الأفراد للتعليم مدى الحياة. فضلا عن ذلك يشكو تمويل التكوين المستمر عديد التعقيدات على مستوى التشريعات وثقل الترايب والإجراءات مما حال دون تحسين مردوبيته.

4 التوجهات والخطوط العريضة لإصلاح المنظومة الوطنية للتكوين المهني

يستمد إصلاح المنظومة الوطنية للتكوين المهني مبرراته من عمق الإشكاليات والنقائص التي أفرزتها عملية التشخيص ومن التحديات الداخلية والخارجية في أبعادها الاقتصادية والاجتماعية والمجتمعية. ويأخذ هذا المشروع بعين الاعتبار العناصر التالية:

■ لضمان ملائمة فعلية بين حاجيات سوق الشغل وعروض الكفاءات يستوجب على منظومة التكوين المهني أن تمتلك القدرة على التفاعل مع محيطها وترجمة التوجهات إلى سياسات تكوين،

- التوجهات نحو تطوير اقتصاد مبني على أنشطة ذات قيمة مضافة عالية وما يتطلبه من تطوير مهارات في المجال وإحداث اختصاصات تكوين ملائمة،
- التوجهات العالمية نحو إرساء مجتمع واقتصاد مبني على المعرفة وترسيخ مبدأ التعلم مدى الحياة، تتطلب تمكين منظومة التكوين المهني من محتويات وتنظيمات وآليات تمويل ملائمة،
- التحول الديمقراطي الذي تشهده البلاد وما يمليه من ضرورة اعتماد منوال تنظيم وتصرف أكثر شفافية مبني على إلزامية النتائج على جميع المستويات،
- التحول الديمقراطي الذي تشهده البلاد والذي يلعب فيه المواطن الدور المحوري في التنمية الاقتصادية والاجتماعية وما يتطلبه ذلك من ضرورة تأقلم المنظومة مع هذه التغيرات لتلعب دورا في تطوير الأفراد وتكوين "المواطن" القادر على المساهمة في بناء المجتمع علاوة على إنتاج المهارات،
- التحولات الديمغرافية للبلاد التي تتجه نحو التهرم السكاني عموما وتهرم فئة السكان النشيطين بصفة خاصة وما تفرضه من ضرورة العمل على الاستجابة لحاجيات هذه الفئة من التكوين المستمر بهدف تعديل انخفاض الإنتاجية داخل المؤسسات.

4-1 المبادئ الأساسية لمشروع الإصلاح

يرتكز مشروع الإصلاح على المبادئ الأساسية التالية:

- إدراج مشروع إصلاح التكوين المهني في إطار رؤية شاملة لتنمية الموارد البشرية،
- إرساء منظومة وطنية تستجيب لمتطلبات المؤسسات والأفراد والمجتمع والجهة،
- إعداد موارد بشرية مؤهلة للمساهمة الفاعلة في بناء المجتمع،
- تثمين مكتسبات المنظومة من الإصلاحات والتجارب السابقة،
- الاعتماد على شراكة فاعلة متوازنة ومتعددة الأطراف،
- ترسيخ مبدأ التقييم وإلزامية النتائج في جميع المراحل،
- الأخذ بعين الاعتبار للبعد الجهوي،
- ترسيخ مبدأ التعلم مدى الحياة.

4-2 أهداف مشروع الإصلاح

يهدف برنامج الإصلاح إلى إرساء منظومة وطنية للتكوين المهني تستجيب لمتطلبات التنمية في مختلف أبعادها وخاصة منها المتعلقة بالنمو الاقتصادي وبالرقي الاجتماعي وبناء مجتمع يثمن مكتسبات التحول الديمقراطي ويندمج في محيطه الإقليمي والدولي.

الهدف العام : منظومة وطنية للتكوين المهني تستجيب لحاجيات الأفراد والمؤسسات والجهة والمجتمع في إطار رؤية شاملة وموحدة لمنظومة وطنية لتنمية الموارد البشرية مطورة.

ويتمحور مشروع إصلاح المنظومة الوطنية للتكوين المهني حول الأهداف الخصوصية التالية :

- منظومة وطنية للتكوين المهني مدمجة ضمن المنظومة الوطنية لتنمية الموارد البشرية.
- النجاعة والمردودية في مختلف مراحل سيرورة التكوين مضمونة.
- حوكمة للمنظومة الوطنية للتكوين المهني تستجيب لتطلعات الأفراد والمؤسسات والمجتمع والجهة ومتلائمة مع العقد الاجتماعي مفعلة.
- منظومة تمويل التكوين المهني للاستجابة لحاجيات الأفراد والمؤسسات والمجتمع والجهة تكرس مبدأ التعلم مدى الحياة مطورة.

الهدف الخاصي 1: منظومة وطنية للتكوين المهني مدمجة ضمن المنظومة الوطنية لتنمية الموارد البشرية.

إن عملية إصلاح المنظومة الوطنية للتكوين المهني الأساسي والمستمر لا يمكن أن تصاغ بمعزل عن رؤية شاملة لمنظومة وطنية موحدة لتنمية الموارد البشرية ونعني بذلك منظومتَي التربية والتعليم العالي وذلك عبر صياغة رؤية إستراتيجية لإعداد وتأهيل الموارد البشرية تأخذ بعين الاعتبار الحاجيات الحقيقية للمؤسسات لتنمية الاقتصاد الوطني ومتطلبات الأفراد للمساهمة في بناء المجتمع وتفتح الآفاق للتعلم مدى الحياة.

وتهدف هذه العملية الإصلاحية إلى تحويل التكوين المهني من مجرد آلة منعزلة عن منظومة تنمية الموارد البشرية والمنظومة الاقتصادية ومن مجرد وسيلة من وسائل تغطية الفشل الدراسي إلى قاطرة حقيقية تقلع بالكفاءات الوطنية والاقتصاد الوطني نحو آفاق أرحب.

ويتطلب تحقيق هذا الهدف توافقا وعملا تشاركيا لتوحيد توجهات وسياسات تنمية الموارد البشرية بالبلاد لذلك يعتزم قطاع التكوين المهني أخذ المبادرة وإقناع كافة المتدخلين في هذا المجال والتي يمكن تجسيمها عبر إحداث هيئة وطنية لتنمية الموارد البشرية ممثلة من منظومات التربية والتكوين المهني والتعليم العالي والأطراف الاجتماعية والمجتمع المدني تعنى بوضع السياسات والإستراتيجيات لإعداد وتأهيل

الموارد البشرية في إطار رؤية شاملة وموحدة تضمن الترابط والانسجام بين المنظومات وتسهر على ضمان التناغم بين كافة مستويات التعلم وضمان استغلال موحد للموارد المتاحة.

إن تكريس مبدأ التعلم مدى الحياة وتفعيله يمر عبر فتح المعابر داخل المنظومة الوطنية للتكوين المهني وبين مختلف مسالكه وبين مكونات المنظومة الوطنية لتنمية الموارد البشرية وتضافر الجهود لمعالجة ظاهرة الإنقطاع المبكر عن الدراسة وتفعيل الإشهاد بمكتسبات الخبرة وتثمين مسارات التكوين المستمر بالإضافة إلى إرساء وتشجيع وتكريس نمط التكوين عن بعد. وفي هذا المجال فإن اعتماد وتركيز "السلم الوطني للمهارات" كإطار وطني موحد للتأهيلات يمكن أن يعزز حركة العبور داخل وبين المنظومات.

وستساهم جملة الإجراءات المذكورة أعلاه، إضافة إلى إعداد ووضع إستراتيجية متكاملة للاتصال حول التكوين المهني وإحداث هيكل وطني للإعلام والتوجيه يضم كافة المتدخلين وجعل مركز التكوين المهني مصدر إشعاع في الجهة، في تحفيز الشباب لاختيار التكوين المهني كمسلك للنجاح وبناء المستقبل وتحسين نظرة المجتمع للتكوين المهني.

الهدف الخصوصي 2: النجاعة والمردودية في مختلف مراحل سيرورة التكوين مضمونة.

إن تحسين نجاعة ومردودية المنظومة الوطنية للتكوين المهني لتستجيب بالجودة المطلوبة لحاجيات المؤسسات الاقتصادية والأفراد والمجتمع والجهة من المهارات والتكوين تعتبر العنصر الجوهري في عملية الإصلاح.

ولضمان المردودية الخارجية للمنظومة الوطنية للتكوين المهني وعملا على الإستجابة للحاجيات الحقيقية للمؤسسات والأفراد والمجتمع والجهة من المهارات والتكوين فإن إحداث وحدات مختصة في اليقظة والاستشراف والتجديد بهيكل التكوين المهني ستساهم من جهة في تطوير قدرات المنظومة على ترجمة معطيات استشراف المهارات إلى سياسات تكوين على المدى المتوسط والبعيد، ومن جهة أخرى في تطوير الوسائل البيداغوجية واعتماد التكنولوجيات الحديثة والرائدة في عملية التكوين التي من شأنها تحسين الأداء.

ومن ناحية أخرى، لا يمكن لعملية الإصلاح أن تكتمل إلا إذا ركزت على تحسين المردودية الداخلية للمنظومة الوطنية للتكوين المهني، و يمر ذلك حتما عبر دعم البعد البيداغوجي خاصة فيما يتعلق باعتماد مقاربات وتنظيمات بيداغوجية جديدة وتوفير الظروف المادية والتنظيمية الملائمة للتطبيق الفعلي لها ودعم المكونين ومستشاري التدريب وذلك بتطوير كفاءاتهم التقنية والبيداغوجية بصفة مستمرة مع اعتماد طرق تمكن من استغلال أفضل لفضاءات التكوين وترشيد عمليات اقتناء واستغلال التجهيزات بمراكز التكوين المهني.

واعتبارا للدور المحوري للمكون ومستشار التدريب بمنظومة التكوين المهني ومدى تأثير ذلك في العملية التكوينية فإن تحديد مهنة "مكون" و "مستشار التدريب" ومراجعة المسار المهني للمكونين ومستشاري التدريب وإحداث وظيفة التقييم والتفقد البيداغوجي تعد من الإجراءات ذات الأولوية في مشروع الإصلاح.

كما يتطلع مشروع الإصلاح إلى تثمين التجارب الناجحة للمنظومة في مجال التكوين وتطوير خدماتها للإشعاع والانفتاح على المستوى الإقليمي والدولي عبر إرساء شراكة إستراتيجية لتصدير خبرتها في مجال التكوين المهني من جهة والعمل على تلبية حاجيات أسواق الشغل الخارجية من الكفاءات من جهة أخرى في إطار اتفاقيات تبرم للغرض.

الهدف الخصوصي 3: حوكمة للمنظومة الوطنية للتكوين المهني تستجيب لتطلعات الأفراد والمؤسسات والجهة والمجتمع ومثلثية مع العقد الإجتماعي مفعلة.

يتطلب الارتقاء بمنظومة التكوين المهني نحو تحقيق المردودية والنجاعة وبلوغ الأهداف اعتماد مجموعة من القواعد والآليات والهيكلية التي تضمن التوزيع المتوازن لمراكز أخذ القرار وطرق اتخاذها بدون إعاقه المنظومة مع ضمان الاستغلال الأمثل للموارد المتاحة وترسيخ مبادئ تفويض المسؤوليات والتقييم وإلزامية النتائج والشفافية على جميع المستويات.

ويستوجب ذلك اعتماد منوال تسيير يضبط القواعد في تفويض المسؤوليات والمهام وما يتطلبه ذلك من إعادة النظر في التنظيم المؤسسي لقطاع التكوين المهني وتحديد دور وعلاقة الهياكل المتدخلة على المستويين المركزي والجهوي.

علاوة على ذلك ونظرا لتعدد المتدخلين في عملية التكوين المهني، فإن الحوكمة الرشيدة تتطلب تشريك كل الفاعلين وعلى وجه الخصوص الأطراف الاجتماعية والمجتمع المدني. ولعل من أبرز شروط نجاح الشراكة هو الإعتماد على مقاربة مبنية على التوازن والالتزام واحترام ما ورد بالعقد الإجتماعي.

وفي نفس السياق، ولضمان التحسين المستمر للمنظومة الوطنية للتكوين المهني يستوجب إضافة لما سبق وضع منظومة لمتابعة وتقييم مردودية ونجاعة التكوين المهني بصفة دورية ومنظمة مبنية على قياس الأداء.

الهدف الخصوصي 4: منظومة تهويل التكوين المهني للاستجابة لحاجيات الأفراد والمؤسسات والجهة والمجتمع تركز مبدأ التعلم مدى الحياة مطورة.

ما من شك أن التمويل هو عنصر محوري في إنجاح أنشطة التكوين المهني ويعتبر بذلك أحد المكونات الأساسية للمنظومة، وبالتالي يجب لمشروع الإصلاح أن يولي لهذا العنصر الأهمية الكاملة.

إن تطوير منظومة تمويل التكوين المهني يستوجب اعتماد منوال جديد للتمويل ينسجم مع متطلبات منظومة الحوكمة ويتميز بتنوع المصادر ويمكن من الإستجابة لحاجيات الأفراد والمؤسسات والمجتمع والجهة ويكرس مبدأ التعلم مدى الحياة.

ويتطلب تفعيل منوال التمويل مراجعة القوانين الحالية وإعداد تصور جديد للتصرف لضمان ربط التمويل مع مقاييس ومؤشرات تتماشى مع التوجهات العامة للدولة في مجال التكوين المهني. وعملا على توفير كل شروط النجاح وضمان تبني هذا المنوال الجديد من كافة المتدخلين يستوجب ذلك إعداد إستراتيجية تواصل ووضع برامج تكوين ومرافقة كافة المتدخلين المعنيين حول منظومة التمويل الجديدة.

الأهداف والنتائج المرتقبة والإجراءات والأنشطة

5

الهدف الخصوصي 1

منظومة وطنية للتكوين المهني مدمجة ضمن المنظومة الوطنية لتنمية الموارد البشرية.

20

إصلاح المنظومة الوطنية للتكوين المهني

الاهداف الفرعية	النتائج المرتقبة	الإجراءات / الأنشطة
الهدف الفرعي 1.1 : التعلم مدى الحياة ضمن المنظومة الوطنية لتنمية الموارد البشرية مكرس.	1.1.1 رؤية شاملة وموحدة لمنظومة وطنية لتنمية الموارد البشرية مصاغة ومتفق عليها.	1.1.1.1 إحداث هيئة وطنية لتنمية الموارد البشرية مهيئة من منظومات تنمية الموارد البشرية في القطاع العام والخاص والأطراف الاجتماعية والمجتمع المدني وضبط المهام الموكولة لها. 2.1.1.1 صياغة رؤية شاملة وموحدة لمنظومة وطنية لتنمية الموارد البشرية من قبل الهيئة المحدث.
	2.1.1 إطار قانوني موحد يجسم الرؤية الجديدة للمنظومة الوطنية لتنمية الموارد البشرية مصاغ ومنشور بالمراد الرسمي.	3.1.1.1 مراجعة السلم الوطني للمهارات ليتلاءم مع الرؤية الجديدة للمنظومة الوطنية لتنمية الموارد البشرية.
	3.1.1.1 منظور وطنية للتكوين المهني مترابطة مع التربية والتعليم العالي تفتح المجال للتعلم مدى الحياة.	1.2.1.1 إعداد مشروع لإطار قانوني موحد لتنمية الموارد البشرية من قبل الهيئة المحدث. 2.2.1.1 عرض مشروع الإطار القانوني على أنظار السلطات التنفيذية والتشريعية للمصادقة عليه. 3.2.1.1 نشر الإطار القانوني المصادق عليه بالمراد الرسمي.
		1.3.1.1 ضبط الترتيب الخاصة بفتح المعابر بين التكوين المهني والتربية من جهة والتكوين المهني والتعليم العالي من جهة أخرى. 2.3.1.1 إحداث نظام الائتمان للتعليم والتكوين المهني "Transfert d'unité de crédits" يسهل المرور من منظومة إلى أخرى. 3.3.1.1 إدراج مرحلة تهييضية مقيسة لفائدة المنقطعين المبكرين عن الدراسة بمراكز التكوين المهني لإعدادهم لمواصلة تكوين مقيس. 4.3.1.1 اعتماد أنماط تدريب تتلاءم مع خصوصيات الفئات المستهدفة (المنقطعين المبكرين عن الدراسة...)
		1.4.1.1 تفعيل النصوص القانونية المتعلقة بالإقرار بمكتسبات الخبرة بالمنظومة الوطنية للتكوين المهني. 2.4.1.1 مرافقة المتدخلين المعنيين لتركيبة منظومة الإقرار بمكتسبات الخبرة في قطاع التكوين المهني.
		4.1.1 مسارات التكوين المستمر والخبرة المهنية والحياتية مهيأة ومعترف بها بالمنظومة الوطنية للتكوين المهني.

الاهداف الفرعية	النتائج المرتقبة	الإجراءات / الأنشطة
	5.1.1. منظومة وطنية موحدة للإعلام والتوجيه لفائدة الأفراد والعائلات والمؤسسات مصاعة ومفعلة.	1.5.1.1. إحداث هيكل وطني / هيكل جهوية تؤمن الإعلام والتوجيه المهني لفائدة الأفراد والعائلات. 2.5.1.1. توفير المستلزمات المادية والبشرية الضرورية لتطوير النشاط في مجال الإعلام والتوجيه المهني. 3.5.1.1. صياغة مقارنة إعلام وتوجيه مهني موجهة للأفراد والعائلات. 4.5.1.1. وضع مقارنة الإعلام والتوجيه المهني حيز التنفيذ.
الهدف الفرعي 2.1: نظرة المجتمع تجاه التكوين المهني محسنة.	1.2.1. المعابر داخل المنظومة الوطنية للتكوين المهني منظمة ومفعلة.	1.1.2.1. ضبط وتفعيل المعابر بين مسالك التكوين داخل المنظومة الوطنية للتكوين المهني. 2.1.2.1. إحداث نظام الائتمان للتعليم والتكوين المهني " Transfert d'unité de crédits " يسهل المرور داخل المنظومة.
	2.2.1. نهط التكوين عن بعد معتمد ومفعل ومعهم بالمنظومة الوطنية للتكوين المهني.	1.2.2.1. وضع خطة لتطوير التكوين عن بعد بالمنظومة الوطنية للتكوين المهني. 2.2.2.1. إنتاج محتويات التكوين الرقمية المتعلقة بالتكوين عن بعد. 3.2.2.1. تكوين المكونين والمؤطرين في مجال التكوين عن بعد. 4.2.2.1. وضع آليات تحفيز مؤسسات وهيكل التكوين لاعتناء نهط التكوين عن بعد.
	3.2.1. المهارات الأساسية للتعليم مدى الحياة مرسخة ومعهم لدى المكونين والمتدربين بالمنظومة الوطنية للتكوين المهني.	1.3.2.1. إدماج المهارات الخاصة باللغات ببرامج التكوين وتكوين المكونين. 2.3.2.1. إدماج المهارات الخاصة بتكنولوجيات الإعلام والاتصال ببرامج التكوين وتكوين المكونين. 3.3.2.1. إدماج المهارات الخاصة بتطوير الفكر النقدي وترسيخ روح المواطنة لدى المتكونين.
	4.2.1. مؤسسات التكوين المهني مصدر إشعاء وجاذبية في محيطها .	1.4.2.1. تهيئة مؤسسات التكوين المهني وتجهيزها وتعصيرها وجعلها مصدر إشعاء في الجهة. 2.4.2.1. تطوير الحياة الجماعية داخل مؤسسات التكوين المهني للإبراز الفرد. 3.4.2.1. إحداث "مسابقات محلية و جهوية ووطنية للمهن" للمتكونين ترشح للمسابقة العالمية للمهن olympiade des métiers
	5.2.1. استراتيجية للإتصال حول التكوين المهني مصاعة ومفعلة.	1.5.2.1. صياغة خطة للاتصال متكاملة حول التكوين المهني تركز على تثمين اختصاصات التكوين المهني. 2.5.2.1. توفير المستلزمات المادية والبشرية لتنفيذ خطة الإتصال. 3.5.2.1. إعتناء قنوات جديدة للإتصال تتماشى مع خصوصيات الشباب (الواب، الشبكات الإجتماعية....)

الأهداف والنتائج المرتقبة والإجراءات والأنشطة

5

الهدف الخصوصي2

النجاعة والمردودية في مختلف مراحل سيرورة
التكوين مضمونة.

الاهداف الفرعية	النتائج المرتقبة	الإجراءات / الأنشطة
الهدف الفرعي 1.2 : وظيفة اليقظة والاستشراف والتجديد في مجال التكوين المهني مركزة.	1.1.2. وظيفة اليقظة والاستشراف والتجديد محدثة ومفعلة بهيكل التكوين المهني كل في مجال تخصصه.	1.1.1.2. إحداث وحدات مختصة في اليقظة والاستشراف والتجديد بهيكل التكوين المهني وضبط مهامها. 2.1.1.2. وضع آلية تهويل المشاريع والبرامج المدرجة في مجال اليقظة والاستشراف والتجديد . 3.1.1.2. تشبيك المؤسسات في مجال اليقظة والاستشراف والتجديد على الصعيد الوطني وربطها بهيئاتها على الصعيد الاقليمي والعالمي.
	2.1.2. قدرات منظومة التكوين المهني على ترجمة معطيات استشراف المهارات إلى سياسات تكوين مطورة.	1.2.1.2. تكوين موارد بشرية مختصة في مجال الإستشراف وترجمة النتائج إلى سياسات تكوين. 2.2.1.2. تصور وصياغة سياسات تكوين على المدى البعيد على ضوء معطيات الإستشراف.
	3.1.2. هندسة التكوين والمقاربات البيداغوجية حسب التوجهات الرائدة في المجال مطورة.	1.3.1.2. اعتماد الوسائل البيداغوجية والتكنولوجيات الحديثة والرائدة في عملية التكوين. 2.3.1.2. وضع آليات لتحفيز المتدخلين لتطوير المقاربات والمنهجيات البيداغوجية وإنتاج الوسائل التعليمية. 3.3.1.2. نشر المعطيات والوثائق والتطبيقات وتبادل الخبرات باعتماد التكنولوجيات الحديثة
الهدف الفرعي 2.2 : حاجيات المؤسسات والأفراد والمجتمع والجهات من المهارات والتكوين مرصودة بصفة دورية ومنظمة	1.2.2. حاجيات الجهات من المهارات والتكوين على المدى القريب والمتوسط محددة ومنشورة.	1.1.2.2. ضبط المنهجيات والذليات لتحديد حاجيات الجهات في مجال التكوين المهني. 2.1.2.2. رصد حاجيات الجهات من المهارات والتكوين.
	2.2.2. حاجيات المؤسسات والأفراد والمجتمع من المهارات والتكوين على المدى القريب والمتوسط محددة ومنشورة.	1.2.2.2. ضبط المنهجيات والذليات لرصد حاجيات المؤسسات والأفراد والمجتمع من المهارات والتكوين. 2.2.2.2. رصد حاجيات الأفراد والمجتمع من المهارات والتكوين باعتماد المنهجيات والذليات المحددة. 3.2.2.2. نشر المعطيات حول الحاجيات التي يتم رصدها بصفة أنية.

الاهداف الفرعية	النتائج المرتقبة	الإجراءات / الأنشطة
الهدف الفرعي 3.2: المنظومة الوطنية للتكوين المهني أكثر إشعاعا وانفتاحا على المحيط الدولي.	1.3.2.1. شراكة إستراتيجية في مجال التكوين المهني على المستوى الدولي مفعلة.	1.1.3.2. إعادة هيكلة وظيفة التعاون الدولي في اتجاه رصد حاجيات الأسواق الخارجية في مجال التكوين المهني وبحث فرص لتصدير الخبرة التونسية.
		2.1.3.2. إحداث مجمع يعنى بتصدير الخبرة التونسية بالخارج في مجال التكوين المهني وبتطوير شبكة على المستوى الدولي في المجال.
		3.1.3.2. إعداد استراتيجيات لتسويق الخبرة التونسية في مجال التكوين المهني على المستوى الدولي باستغلال قنوات التواصل الحديثة.
		4.1.3.2. تطوير آليات عمل حسب السياقات في مجال النشاط الدولي.
الهدف الفرعي 4.2: المقاربات والتنظيمات البيداغوجية الهلانية لضمان جودة التكوين الأساسي والمستمر معتمدة.	2.3.2.2. الحركة الدولية لخبرتي مراكز التكوين المهني مضمونة.	1.2.3.2. اعتماد الإشهاد المزدوج والمعايير والمواصفات الدولية في التكوين.
		2.2.3.2. إدراج كفايات التأقلم الثقافي والاجتماعي في سيرورة التكوين المهني.
الهدف الفرعي 4.2: المقاربات والتنظيمات البيداغوجية الهلانية لضمان جودة التكوين الأساسي والمستمر معتمدة.	1.4.2. برامج التكوين المنجزة تستجيب لحاجيات المؤسسات والأفراد والمجتمع والجهة من المهارات ومن التكوين وتضمن تفعيل منظومة انتهاز التعلم "Transfert d'unité de crédits"	1.1.4.2. تحسين سيرورة ومنهجية إعداد وتقييم برامج التكوين وتركيزها بمراكز التكوين في اتجاه الاستجابة للحاجيات الحقيقية للمؤسسات والأفراد والمجتمع.
		2.1.4.2. إعداد وتقييم برامج التكوين المهني الأساسي باعتقاد المنهجية التي تهت مراجعتها.
		3.1.4.2. إنتاج وسائل التدريب والمعينات البيداغوجية والتعليمية.
		4.1.4.2. اعتماد بيداغوجيات ومناهج تكوين ونشاطات خاصة من شأنها نشر روح المبادرة لدى المتكويين.
الهدف الفرعي 4.2: المقاربات والتنظيمات البيداغوجية الهلانية لضمان جودة التكوين الأساسي والمستمر معتمدة.	2.4.2. أنماط التكوين الأساسي مع المؤسسة تأخذ بعين الاعتبار خصوصيات الجهات والمؤسسات والقطاعات والاختصاصات والفئات المستهدفة.	1.2.4.2. تطوير المنهجية والمعايير المعتمدة لتطبيق نهج التكوين مع المؤسسة (تكوين بالتداول والتدريب المهني) في اتجاه الأخذ بعين الاعتبار لخصوصيات الجهات والمؤسسات والقطاعات والاختصاصات والفئات المستهدفة.
		2.2.4.2. مراجعة الإطار القانوني المنظم لنهج التكوين مع المؤسسة.
	3.4.2. أنماط التكوين المستمر تستجيب لحاجيات الأفراد والمؤسسات.	1.3.4.2. مراجعة الإطار القانوني والإجراءات الترتيبية المتعلقة بأنماط التكوين في اتجاه تحسين الجانب البيداغوجي للتكوين المستمر.

الاهداف الفرعية	النتائج المرتقبة	الإجراءات / الأنشطة
	4.4.2. الهكونون ومستشارو التدريب بالمنظومة الوطنية للتكوين المهني مواكبون للمستجدات البيداغوجية والتقنية.	1.4.4.2. وضع قاعدة بيانات حول الهكونين ومستشاري التدريب تكون من متابعة مساراتهم المهنية والتكوينية. 2.4.4.2. تحديد مهنة "الهكون" و"مستشار التدريب" ومراجعة المسار المهني للهكونين ومستشاري التدريب بمنظومة التكوين المهني. 3.4.4.2. وضع منظومة تكوين بيداغوجي للهكونين ومستشاري التدريب تفضي لشهادة كفاءة بيداغوجية معترف بها. 4.4.4.2. وضع منظومة التكوين التقني للهكونين ومستشاري التدريب
	5.4.2. مراكز التكوين المهني مهيأة ومجهزة بمعدات التكوين حسب المهارات المستهدفة ببرامج التكوين.	1.5.4.2. تشخيص الوضعية الحالية لمراكز التكوين المهني بالنسبة للتجهيزات ولفضاءات التكوين. 2.5.4.2. إعداد خطة تنفيذية لتهيئة وتجهيز مراكز التكوين في اتجاه ترشيد عروض التكوين والاستجابة للحاجيات بالجهات. 3.5.4.2. تهيئة وتجهيز مراكز التكوين.
	1.5.2. نظام الاعتماد والتأهيل "habilitation" بالنسبة لمكاتب ومهاكل ومؤسسات التكوين النساسي والمستمر محدث ومفعّل.	1.1.5.2. مراجعة وتفعيل منهجية إعتداد وتأهيل habilitation هياكل ومؤسسات التكوين بالمنظومة الوطنية للتكوين المهني النساسي ووضع الإطار القانوني والترتيبي لذلك. 2.1.5.2. صياغة وتفعيل منهجية إعتداد وتأهيل "habilitation" هياكل التكوين المستمر ووضع الإطار القانوني والترتيبي لذلك.
الهدف الفرعي 5.2: منظومة متكاملة وناجعة للتقييم والإشهاد والتفقد البيداغوجي مركزة .	2.5.2. منظومة تقييم مكتسبات الهكونين موحدة ومفعلة.	1.2.5.2. مراجعة منظومة تقييم مكتسبات الهكونين بالمنظومة الوطنية للتكوين المهني (قانون 2008) ووضع الإطار القانوني والترتيبي لتفعيلها. 2.2.5.2. تركيز منظومة تقييم مكتسبات الهكونين بالمنظومة الوطنية للتكوين المهني.
	3.5.2. منظومة وطنية للتقييم والتفقد البيداغوجي بالتكوين المهني النساسي محدثة ومفعلة.	1.3.5.2. ضبط وظيفة التقييم والتفقد البيداغوجي ووضع الإطار القانوني والترتيبي لتفعيلها. 2.3.5.2. إرساء منهجيات للتقييم والتفقد البيداغوجي بالمنظومة الوطنية للتكوين المهني. 3.3.5.2. إحداث سلك وطني موحد للتقييم والتفقد البيداغوجي وتفعيله بالمنظومة الوطنية للتكوين المهني.
4.5.2. أساليب متابعة وتقييم أنشطة التكوين المستمر مفعلة وناجعة.	1.4.5.2. إحداث وظيفة المتابعة والتقييم في مجال التكوين المستمر وضبط مهامها وصلوبياتها. 2.4.5.2. إعداد دليل إجراءات ينظم أساليب متابعة وتقييم أنشطة التكوين المستمر في اتجاه تحسين جودة التكوين وترشيد الإستثمار في التكوين.	

الأهداف والنتائج المرتقبة والإجراءات والأنشطة

5

الهدف الخاصوي3

حوكمة للمنظومة الوطنية للتكوين المهني
تستجيب لتطلعات الأفراد والمؤسسات والمجتمع
والجهة ومثلانمة مع العقد الإجتماعي مفعلة.

25

إصلاح المنظومة الوطنية للتكوين المهني

الاهداف الفرعية	النتائج المرتقبة	الإجراءات / الأنشطة
الهدف الفرعي 1.3: دور وعلاقة الهياكل المتدخلة في قطاع التكوين المهني على المستويين المركزي والجهوي يرتكز على التصور الجديد لمفهوم ودور التكوين المهني ضمن منظومة وطنية لتهيئة الموارد البشرية مضبوطة ومحددة.	1.1.3.1. منوال تسيير يحدد القواعد المعتبرة في تفويض المسؤوليات والمهام على أساس التوازن والتكامل والإزامية النتائج redevabilité والشفافية مصاغ ومفعل.	1.1.1.3. صياغة منوال تسيير للمنظومة الوطنية للتكوين المهني يحدد المسؤوليات ويضبط المهام والعلاقة بين المتدخلين على المستوى المركزي والجهوي. 2.1.1.3. ضبط النليات والإجراءات والمؤشرات لتفعيل مبدأ الإزامية النتائج على جميع المستويات. 3.1.1.3. ضبط الإطار القانوني والترتيبي لتفعيل منوال التسيير. 4.1.1.3. مرافقة إعادة هيكلة منظومة التكوين المهني بالاعتناء على منوال التسيير الجديد. 5.1.1.3. تكوين كافة المتدخلين في منظومة التكوين للاضطلاع بالمهام الموكولة لها ولتسيير عملية التواصل والتنسيق والتكامل بين الأطراف المعنية. 6.1.1.3. إيجاد آليات لتحفيز الهياكل والمؤسسات بالمنظومة الوطنية للتكوين المهني لخلق ديناميكية من شأنها تطوير قطاع التكوين المهني في اتجاه التحسين المستمر للنداء.
2.1.3. التصرف حسب الاهداف بالمنظومة الوطنية للتكوين المهني مركز ومفعل.	1.2.1.3. إرساء سبرورة إعداد برنامج التكوين المهني في إطار "مشروع القدرة على النداء" خاصة في اتجاه تشريك الأطراف المعنية على المستوى المركزي والجهوي في تحديد مؤشرات النداء وترشيد التصرف في الموارد. 2.2.1.3. تفعيل المتابعة والتقييم لتنفيذ البرامج وعقود الاهداف. 3.2.1.3. تكوين جميع المتدخلين في قطاع التكوين المهني في مجال التصرف حسب الاهداف.	1.2.1.3. إرساء سبرورة إعداد برنامج التكوين المهني في إطار "مشروع القدرة على النداء" خاصة في اتجاه تشريك الأطراف المعنية على المستوى المركزي والجهوي في تحديد مؤشرات النداء وترشيد التصرف في الموارد. 2.2.1.3. تفعيل المتابعة والتقييم لتنفيذ البرامج وعقود الاهداف. 3.2.1.3. تكوين جميع المتدخلين في قطاع التكوين المهني في مجال التصرف حسب الاهداف.
3.1.3. نموذج تنظيم لمراكز التكوين المهني مصاغ ومفعل.	1.3.1.3. مراجعة نموذج التنظيم بمراكز التكوين المهني في اتجاه تفعيل استقلاليتها وتفاعلها مع محيطها وترسيخ مبدأ الحوكمة المعتبرة بالمنظومة. 2.3.1.3. إعداد الإطار القانوني لتفعيل نموذج التنظيم بمراكز التكوين المهني.	1.3.1.3. مراجعة نموذج التنظيم بمراكز التكوين المهني في اتجاه تفعيل استقلاليتها وتفاعلها مع محيطها وترسيخ مبدأ الحوكمة المعتبرة بالمنظومة. 2.3.1.3. إعداد الإطار القانوني لتفعيل نموذج التنظيم بمراكز التكوين المهني.

الاهداف الفرعية	النتائج المرتقبة	الإجراءات / الأنشطة
الهدف الفرعي 2.3: مقاربة للشراكة بين كافة المتدخلين مبنية على التوازن والالتزام مصاغة ومعتقدة.	1.2.3. مقاربة جديدة للشراكة تضم كافة المتدخلين تؤسس للبعد الجهوي ويكون فيها للدولة دور الراعي والمنشط محددة ومتفق عليها.	1.1.2.3. تكوين لجنة تضم كافة المتدخلين لصياغة مقاربة الشراكة. 2.1.2.3. صياغة ميثاق وطني يحدد الهياكل الأساسية للشراكة ويمثل التزامها لكافة المتدخلين. 3.1.2.3. مؤسسة الشراكة.
	2.2.3. آليات تنفيذ المقاربة الجديدة معدة ومفعلة والشراكة مقيمة بصفة دورية.	1.2.2.3. صياغة آليات تنفيذ وقياس تطور الشراكة بين المنظومة الوطنية للتكوين المهني والأطراف المعنية. 2.2.2.3. مساندة الشركاء على بلورة استراتيجيات في مجال تطوير مهارات مواردها البشرية المكلفة بالتكوين المهني. 3.2.2.3. مساندة الشركاء للإنجاز وتحيين مدونات المهن.
الهدف الفرعي 3.3: منظومة وطنية لمتابعة وتقييم مردودية ونجاعة المنظومة الوطنية للتكوين المهني معتقدة ومفعلة.	1.3.3. نظام مندمج للمعلومات خاص بالمنظومة الوطنية للتكوين المهني مفعّل ومحين بانتظام.	1.1.3.3. صياغة نموذج لنظام مندمج للمعلومات بالمنظومة الوطنية للتكوين المهني يوفر جميع المعطيات الضرورية لمتابعة وتقييم أداء ومردودية التكوين المهني. 2.1.3.3. تركيز نظام المعلومات بالمنظومة الوطنية للتكوين المهني.
	2.3.3. منظومة تقييم مردودية ونجاعة المنظومة الوطنية للتكوين المهني محدثة ومفعلة.	1.2.3.3. صياغة وتركيز لوحات قيادة بالمنظومة على كل المستويات مبنية على مؤشرات ومفاتيح للنداء. 2.2.3.3. صياغة النهجيات والتليات لتقييم مردودية ونجاعة المنظومة الوطنية للتكوين المهني. 3.2.3.3. القيام بعمليات تقييم بصفة دورية لمردودية المنظومة الوطنية للتكوين المهني.

الأهداف والنتائج المرتقبة والإجراءات والأنشطة

5

الهدف الخاصوي4

منظومة تمويل التكوين المهني للاستجابة
لحاجيات الأفراد والمؤسسات والجهة والمجتمع
تكرس مبدأ التعلم مدى الحياة مطورة.

الاهداف الفرعية	النتائج المرتقبة	الإجراءات / الأنشطة
الهدف الفرعي 1.4 : منوال جديد لتمويل التكوين المهني منسجم مع منوال الحكومة ويضمن مبدأ التعلم مدى الحياة مصاغ مفعّل	1.1.4. منوال جديد لتمويل التكوين المهني من شأنه تنويع مصادر التمويل وتحديد قواعده بالاعتماد على تشخيص الوضعية الحالية لمنظومة التمويل مفعّل.	1.1.1.4. إنجاز تشخيص لمنظومة تمويل التكوين المهني الحالية.
		2.1.1.4. صياغة منوال جديد لتمويل التكوين المهني بالاعتماد على تشخيص الوضع الحالي.
		3.1.1.4. مراجعة القوانين المتعلقة بتمويل التكوين المهني في تجانس مع منوال التمويل المصاغ.
		4.1.1.4. تطوير آليات تمويل تضمن التعلم مدى الحياة. 5.1.1.4. إعداد إطار مرجعي يحدد المواصفات والقواعد المتعلقة بعمليات تمويل التكوين المهني.
الهدف الفرعي 2.4 : المتدخلون في المنظومة الوطنية للتكوين المهني مؤهلون في مجال الحكومة ومنظومة التمويل الجديدة	2.1.4. شفافية التصرف في آليات التمويل مضمونة.	1.2.1.4. صياغة إجراءات التصرف في آليات تمويل التكوين المهني تضمن الشفافية.
		1.2.1.4. ضبط القواعد لتوفير المعطيات الخاصة بعمليات التمويل.
		1.1.2.4. إعداد برامج تكوين لفائدة كافة المتدخلين. 2.1.2.4. تنفيذ مخطط التكوين.
		1.2.2.4. صياغة مخططات التواصل حول منظومة التمويل 2.2.2.4. إعداد وسائل ودعائم التواصل حول منظومة التمويل. 2.2.2.4. إنجاز عمليات التواصل حول منظومة التمويل وفقاً للمخططات.

6 التمهيد المهني لتنفيذ مشروع الإصلاح

28

إصلاح المنظومة الوطنية للتكوين المهني

علاوة على تنفيذ الأنشطة المدرجة في المخطط التنفيذي لمشروع الإصلاح بات من الضروري العمل على بعدين اثنين لإنجاح عملية الإصلاح : (أ) تقوية العنصر البشري و(ب) تعزيز قدرات الهياكل.

أما فيما يخص العنصر البشري، فيتميز مشروع الإصلاح بتشريك حقيقي لكافة المتدخلين والشركاء في جميع مراحل صياغته وتنفيذه وباعتماده على الموارد البشرية للمنظومة الوطنية للتكوين كعنصر تغيير محوري وكريزة أساسية لضمان الجودة. إن التطوير المستمر للكفاءات المهنية لهذه الموارد البشرية بهدف تمكينها من تطوير مهارات جديدة، يشكل حجر الزاوية لتنفيذ المشروع في الآجال وبالجودة المطلوبة من جهة ولضمان ديمومة الإصلاح وتطوير المنظومة من جهة أخرى.

وفي باب تعزيز قدرات الهياكل، يتطلب تنفيذ مشروع إصلاح المنظومة الوطنية للتكوين المهني اتخاذ إجراءات واعتماد منهجيات للغرض. لذلك يسعى هذا المشروع إلى ترسيخ الإصلاحات عبر بلورة تطلعات ورؤى لكافة الهياكل وتطوير القدرة على رسم الإستراتيجيات وعلى إدارة الموارد التكنولوجية والمعرفية والمالية وكذلك تطوير القدرة على التنسيق بين كافة الوظائف المتواجدة في الهياكل علاوة على نشر ثقافة "الآداء" على جميع المستويات.

وتمتصّل مبادئ تسيير مشروع إصلاح المنظومة الوطنية للتكوين المهني حول النقاط التالية:

• التأثير على السيرورات وتنظيمات العمل

إن عملية الإصلاح ليست مجرد إنجاز مجموعة أنشطة وإجراءات ومشاريع منفصلة ومجزأة وإنما تتجاوز ذلك لتكون عملية شاملة وعميقة تمكن من تحقيق تغييرات جذرية على مستوى السيرورات وتنظيمات العمل ومن ضمان ديمومتها.

• التأثير على الآداء

يتطلب تنفيذ مشروع الإصلاح وضع الآليات والتنظيمات اللازمة للرفع من نجاعة ومردودية المنظومة الوطنية للتكوين المهني عبر اعتماد "الآداء" كمعيار أساسي في عملية التقييم.

• ضمان الجودة وديمومتها

يتطلع مشروع الإصلاح إلى ضمان قفزة نوعية تمكن المنظومة من خلق ديناميكية تحول دون الرجوع إلى الوراء وتضمن إرساء القواعد للتحسين المتواصل وضمان ديمومة مكتسبات الإصلاحات المتعاقبة.

لذلك يجب إيلاء أهمية قصوى إلى طريقة هيكلة وتسيير مشروع الإصلاح إذ أن في ذلك شروط للنجاح.

• هيكلية المشروع

لا يمكن إنجاز أي إصلاح بالإعتماد فقط على إنجاز الأنشطة المدرجة في المخطط التنفيذي إذ تمثل طريقة الإدارة والتسيير للشأن الإصلاحي آلية هامة في منظومة الإصلاح لذلك تم اعتماد هيكلية للمشروع تتمثل أساسا في :

■ إحداث هيئة تسيير لمتابعة تنفيذ مشروع الإصلاح وللسهر على ديمومة المكتسبات.

وستكون هذه الهيئة مزودة بإستراتيجية تواصل خاصة بالمشروع من شأنها ضمان فهم مشترك لعناصر المشروع وتسهيل عملية تنفيذه.

كما تسهر على مرافقة التغيير بإدراج أنشطة ضمن مشروع الإصلاح تمكن من تخطي العقبات وحل الإشكالات وتثمين المكاسب.

■ إحداث هيئة تحكيم لمعالجة الإشكالات التي تطرأ والتي تعرقل عملية التنفيذ على المستوى الإداري والتنظيمي.

أهم الرسائل

■ منظومة تونسية تنبع من الخصوصيات الاقتصادية والاجتماعية للبلاد ومنفتحة على التجارب الدولية الناجحة والملائمة.

■ منظومة قادرة على إنتاج كفاءات حسب المعايير الدولية وبإمكانها الاستجابة لأسواق الشغل العالمية والتأقلم مع المجتمعات الأخرى.

■ منظومة تضمن الفرد وتنتج النجاح في تكامل وتواصل مع المنظومات التربوية الأخرى.

■ منظومة تمتاز بتفعيل مبدأ الشفافية والزامية النتائج.

■ منظومة قادرة على الانجاز وضمان ديمومة مكتسباتها.



ملحق عدد 1

المخطط التنفيذي
لإصلاح المنظومة الوطنية
للتكوين المهني

2018-2014

إملاحة المتعلمة الوطنية للتكوين المهني

المهدف العام

منظومة وطنية للتكوين المهني تستجيب لحاجيات الأفراد والمؤسسات والجهة والمجتمع في إطار رؤية شاملة وموحدة لمنظومة وطنية لتنمية الموارد البشرية مطورة.

منظومة وطنية للتكوين المهني مدمجة ضمن المنظومة الوطنية للتنمية الموارد البشرية.

المهدف التخصصي 1

30% من الشبان الذين أنهوا التعليم الأساسي يلتحقون بالمنظومة الوطنية للتكوين المهني قبل سبتمبر 2018.

المؤشر

المخطط التنفيذي لإصلاح المنظومة الوطنية للتكوين المهني

المياكل المستويات	2018	2017	2016	2015	2014	مصدر التثبت من المؤشر	مؤشر الإنجاز	الأهداف الفرعية / النتائج	الرمز
هيئة وطنية للتنمية الموارد البشرية	4 ث 3	1 ث 2	4 ث 3	1 ث 2	4 ث 3	1 ث 2	تصور عام للمنظومة الوطنية للتكوين المهني محدد ومصادق عليه وممنشور بالرائد الرسمي ومفعّل قبل موفى جوان 2018.	التعليم مدى الحياة ضمن المنظومة الوطنية لتنمية الموارد البشرية مكرس.	ه ف 1.1
هيئة وطنية للتنمية الموارد البشرية							إطار مرجعي موحّد يترجم الرؤية الجديدة للمنظومة الوطنية للتنمية الموارد البشرية مصاغ وممنشور بالرائد الرسمي ومفعّل قبل موفى جوان 2016.	رؤية شاملة وموحدة لمنظومة وطنية لتنمية الموارد البشرية مصاغة ومتفق عليها.	ن 1.1.1
هيئة وطنية للتنمية الموارد البشرية							قانون متعلق بالمنظومة الوطنية للتنمية الموارد البشرية ممنشور بالرائد الرسمي قبل موفى جوان 2016.	إطار قانوني موحّد يحسم الرؤية الجديدة للمنظومة الوطنية للتنمية الموارد البشرية مصاغ وممنشور بالرائد الرسمي.	ن 2.1.1
هيئة وطنية للتنمية الموارد البشرية							النصوص القانونية المتعلقة بالمعابر بين مكونات المنظومة الوطنية للتنمية الموارد البشرية ممنشورة بالرائد الرسمي قبل موفى جوان 2018.	منظومة وطنية للتكوين المهني مترابطة مع التربية والتعليم العالي تفتح المجال للتعليم مدى الحياة.	ن 3.1.1

إصلاح المنظومة الوطنية للتكوين المهني

منظومة وطنية للتكوين المهني تستجيب لحاجيات الأفراد والمؤسسات والجهة والمجتمع في إطار رؤية شاملة وموحدة لمنظومة وطنية لتنمية الموارد البشرية مطورة.

منظومة وطنية للتكوين المهني مدمجة ضمن المنظومة الوطنية لتنمية الموارد البشرية.

30 % من الشباب الذين أنهوا التعليم الأساسي يلتحقون بالمنظومة الوطنية للتكوين المهني قبل سبتمبر 2018 .

المؤشر

المهدف الخصوصي 1

المهدف العام

المرخبط التنفيذي لإصلاح المنظومة الوطنية للتكوين المهني

المياكل المسؤولة	2018	2017	2016	2015	2014	مصدر التثبت من المؤشر	مؤشر الإنجاز	الأهداف الفرعية / النتائج	الرمز
الوزارة المكلفة بالتكوين المهني						الرائد الرسمي	تأهيل لتتظيم عمليات الإقرار بمكتسبات الخبرة على الأقل لمؤسسة تكوين واحدة على مستوى كل جهة أو كل قطاع قبل موفى ماي 2018 .	مسارات التكوين المستمر والخبرة المهنية والحسائية مشتمة ومعترف بها بالمنظومة الوطنية للتكوين المهني.	4.1.1 ن
هيئة وطنية لتنمية الموارد البشرية						إحصائيات محاضر جلسات تقارير	عدد المختصين في الإعلام والتوجيه يرتفع بنسبة 50% قبل موفى 2016 . خلية للتنسيق في مجال الإعلام والتوجيه بكل جهة مفعلة قبل موفى 2018 .	منظومة وطنية موحدة للإعلام والتوجيه لفائدة الأفراد والعائلات والمؤسسات مصانعة ومفعلة.	5.1.1 ن
الوزارة المكلفة بالتكوين المهني						تقارير إحصائيات	80% من مؤسسات التكوين تعمل على الأقل ب 90 % من طاقة استيعابها قبل موفى جوان 2018.	نظرة المجتمع تجاه التكوين المهني محسنة.	ه ف 2.1
الوزارة المكلفة بالتكوين المهني						ملفات ترسيم المترشحين إحصائيات المترشحين في التكوين	نسبة من 5 % إلى 10 % من المترشحين (شهادة مهارة ، شهادة الكفاءة المهنية ومؤهل التقني المهني) ترتقي إلى مستوى أعلى ابتداء من سنة 2016.	المعابر داخل المنظومة الوطنية للتكوين المهني منظمة ومفعلة.	ن 1.2.1

إصلاح المنظومة الوطنية للتكوين المهني

منظومة وطنية للتكوين المهني تستجيب لحاجيات الأفراد والمؤسسات والجهة والمجتمع في إطار رؤية شاملة وموحدة لمنظومة وطنية للتنمية الموارد البشرية مطورة.

منظومة وطنية للتكوين المهني مدمجة ضمن المنظومة الوطنية للتنمية الموارد البشرية.

30 % من الشبان الذين أنهوا التعليم الأساسي يلتحقون بالمنظومة الوطنية للتكوين المهني قبل سبتمبر 2018 .

المؤشر

المهدف الخصوصي 1

المهدف العام

الخطط التنفيذية لإصلاح المنظومة الوطنية للتكوين المهني

المبداكل المسؤولية	2018	2017	2016	2015	2014	المصدر الثابت من المؤشر	مؤشر الانجاز	الاهداف الفرعية / النتائج	الرمز
الوزارة المهني بالتكوين المهني						نظام المعلومات للوزارة المكلفة بالتكوين المهني ملفات ترسيم المترشحين	على الأقل 10 اختصاصات تكوين جديدة مفعلة قبل موفي 2017	ضغط التكوين عن بعد معتقد ومفعل ومعمم بالمنظومة الوطنية للتكوين المهني .	2.2.1 ن
الوزارة المهني بالتكوين المهني						وثائق برامج مخططات تكوين استقصاءات ميدانية	برامج التكوين مركزة قبل موفي 2016 . المكونون مؤهلون قبل موفي 2016 .	المهارات الأساسية للتعليم مدى الحياة مرسخة ومععمة لدى المكونين والمتمسكين بالمنظومة الوطنية للتكوين المهني .	3.2.1 ن
الوزارة المهني بالتكوين المهني						اتفاقيات محاضر جلسات تقارير	عند الاتفاقيات المبرمة مع الشركاء ، يرتفع بنسبة 20 % سنويا . على الأقل تظاهرة فئات بعد اجتماعي ثقافي على المستوى الجهوي يقع تنظيمها سنويا من طرف كل مؤسسة تكوين قبل موفي 2016 .	مؤسسات التكوين المهني مصدر إشعاع وجاذبية في محيطها .	4.2.1 ن
الوزارة المهني بالتكوين المهني						إعلام شبكات إجتماعية	تنظيم على الأقل حملة إعلام واحدة في كل جهة ابتداء من 2015 .	استراتيجية للاتصال حول التكوين المهني مصاغة ومفعلة .	5.2.1 ن

إملاء المنقومة الوطنية للتكوين المهني

- الهدف العام
 - منقومة وطنية للتكوين المهني تستجيب لحاجيات الأفراد والمؤسسات والجهة والمجتمع في إطار رؤية شاملة وموحدة لمنقومة وطنية لتنمية الموارد البشرية مطورة.
- الهدف التخصصي 2
 - النجاعة والمردودية في مختلف مراحل سيرورة التكوين مضمونة
- الهدف المؤشر
 - "نسبة إدماج خريجي التكوين المهني ترتفع سنويا ب 5 % ابتداء من سنة 2015
 - نسبة الإنقطاع عن التكوين تنخفض من 35 إلى 15 % قبل موفي 2018"

المخطط التنفيذي لإصلاح المنظومة الوطنية للتكوين المهني

المياكل المسؤولة	2018	2017	2016	2015	2014	مصدر التثبت من المؤشر	مؤشر الإنجاز	الاهداف الفرعية / النتائج	الرمز
الوزارة المكلفة بالتكوين المهني	4 ث 1	4 ث 1	4 ث 1	4 ث 1	4 ث 1	دراسات تقارير	التوجهات الجديدة لسوق الشغل (مهن ، مهارات ، كفاءات) تؤخذ بعين الاعتبار بالمنقومة الوطنية للتكوين المهني قبل موفي 2017.	وظيفة المخطط والاستشراف والتجديد في مجال التكوين المهني مركزية.	هـ 2.1
الوزارة المكلفة بالتكوين المهني	4 ث 1	4 ث 1	4 ث 1	4 ث 1	4 ث 1	التنظيمات الهيكلية المعتمدة	وحات المخطط والاستشراف والتجديد مفعلة بكافة الهياكل قبل موفي 2016.	وظيفة المخطط والاستشراف والتجديد محدثة ومفعلة بهياكل التكوين المهني كل في مجال تخصصه.	ن 1.1.2
الوزارة المكلفة بالتكوين المهني	4 ث 1	4 ث 1	4 ث 1	4 ث 1	4 ث 1	تقارير عمليات التكوين والمرافقة	30 إطار على الأقل بالمنقومة الوطنية للتكوين المهني مفعلون من سبرورات ومنهجيات المخطط والاستشراف والتجديد قبل موفي 2015.	قررات منقومة التكوين المهني على ترجمة معطيات استشراف المهارات إلى سياسات تكوين مطورة.	ن 2.1.2
الوزارة المكلفة بالتكوين المهني	4 ث 1	4 ث 1	4 ث 1	4 ث 1	4 ث 1	تقارير الوثائق المنجزة	تظاهرة مولية على الأقل حول التوجهات الجديدة في مجال تنمية التكوين والبياناغوجيا تنظم مرة كل سنتين ابتداء من سنة 2015.	هيئة التكوين والمقررات البياناغوجية حسب التوجهات الرائدة في المجال مطورة.	ن 3.1.2

إمالة المتلومة الوطنية للتكوين المهني

منظومة وطنية للتكوين المهني تستجيب لحاجيات الأفراد والمؤسسات والجهة والمجتمع في إطار رؤية شاملة وموحدة لمنظومة وطنية لتنمية الموارد البشرية مطورة.

النجاعة والمردودية في مختلف مراحل سيرورة التكوين مضمونة

نسبة إدماج خريجي التكوين المهني ترتفع سنوياً ب 5% ابتداءً من سنة 2015

نسبة الإنقطاع عن التكوين تنخفض من 35 إلى 15% قبل موفى 2018

المهدف العام

المهدف التخصصي 2

المؤشر

المخطط التنفيذي للإصلاح المنظومة الوطنية للتكوين المهني

المياكل المسؤولية	2018	2017	2016	2015	2014	مصدر التثبت من المؤشر	مؤشر الإنجاز	الأهداف الفرعية / النتائج	الرمز
الوزارة المكلفة بالتكوين المهني الشركاء الاجتماعيين	4ث3	1ث2	1ث4	1ث3	1ث4	إحصائيات المتدخلين في التكوين المهني وسوق الشغل استقصاءات ميدانية دراسات قطاعية للتكوين	برمجة وتخطيط الإستجابة للحاجيات المحددة على مستوى التكوين : 20% في السنة الأولى و 30% في السنة الثانية و 50% في السنة الثالثة .	حاجيات المؤسسات والأفراد والمجتمع والجهات من المهارات والتكوين مرصودة بصفة دورية ومنظمة.	هف 2.2
الوزارة المكلفة بالتكوين المهني الشركاء الاجتماعيين						إحصائيات المتدخلين في التكوين المهني وسوق الشغل استقصاءات ميدانية دراسات قطاعية للتكوين	نسبة تغطية الجهات على مستوى تحديد حاجياتها من الكفايات والتكوين تصل إلى : 20% في السنة الأولى و 30% في السنة الثانية و 50% في السنة الثالثة	حاجيات الجهات من المهارات والتكوين على المدى القريب والمتوسط محددة ومشورة.	ن 1.2.2
الوزارة المكلفة بالتكوين المهني الشركاء الاجتماعيين						إحصائيات المتدخلين في التكوين المهني وسوق الشغل استقصاءات ميدانية دراسات قطاعية للتكوين	نسبة تغطية القطاعات على مستوى تحديد حاجياتها من الكفايات والتكوين تصل إلى : 20% في السنة الأولى و 30% في السنة الثانية و 50% في السنة الثالثة.	حاجيات المؤسسات والأفراد والمجتمع من المهارات والتكوين على المدى القريب والمتوسط محددة ومشورة.	ن 2.2.2

إملاء المنظومة الوطنية للتكوين المهني

المخطط التنفيذي لإصلاح المنظومة الوطنية للتكوين المهني

المهدف العام

منظومة وطنية للتكوين المهني تستجيب لحاجيات الأفراد والمؤسسات والجهة والمجتمع في إطار رؤية شاملة وموحدة لمنظومة وطنية لتنمية الموارد البشرية مطورة.

المهدف التخصصي 2

النجاعة والمردودية في مختلف مراحل سيرورة التكوين مضمونة
نسبة إدماج خريجي التكوين المهني ترتفع سنوياً ب 5% ابتداءً من سنة 2015
المؤشر: نسبة الإنقطاع عن التكوين تنخفض من 35 إلى 15% قبل موفي 2018

المياكل المسؤولية	2018 ث4 ث3 ث2 ث1	2017 ث4 ث3 ث2 ث1	2016 ث4 ث3 ث2 ث1	2015 ث4 ث3 ث2 ث1	2014 ث4 ث3 ث2 ث1	مصدر التثبت من المؤشر	مؤشر الإنجاز	الأهداف الفرعية / النتائج	الرمز
الوزارة المكلفة بالتكوين المهني الوزارات والهيئات المعنية						اتفاقيات عقود	عدد المخاضات لفائدة المتقنين الأجانب في مجال التكوين المهني في ارتفاع (خبرة ، مساندة فنية) قبل موفي 2016 . ملتقى دولي على الأقل ينظم كل سنتين ابتداءً من سنة 2015.	المنظومة الوطنية للتكوين المهني أكثر إشعاعاً و انفتاحاً على المحيط الدولي .	هـ ف 3.2
الوزارة المكلفة بالتكوين المهني الوزارات والهيئات المعنية						اتفاقيات عقود	عدد اتفاقيات الشراكة في مجال التكوين المهني على المستوى الدولي في ارتفاع ابتداءً من سنة 2015	شراكة إستراتيجية في مجال التكوين المهني على المستوى الدولي مفعلة.	ن 1.3.2
الوزارة المكلفة بالتكوين المهني الوزارات والهيئات المعنية						اتفاقيات عقود	الاستجابة الكلية للحاجيات من الكفاءات المطلوبة على المستوى الدولي والموجهة للمنظومة الوطنية للتكوين المهني ابتداءً من جوان 2016.	الحركة الدولية لخريجي مراكز التكوين المهني مضمونة.	ن 2.3.2

إصلاح المنظومة الوطنية للتكوين المهني

المذنب العار

منظومة وطنية للتكوين المهني تستجيب لاحتياجات الأفراد والمؤسسات والجهة والمجتمع في إطار رؤية شاملة وموحدة لمنظومة وطنية لتنمية الموارد البشرية مطورة.

الهدف التخصصي 2

النجاعة و المردودية في مختلف مراحل سيرة التكوين مضمونة

అమ్మ

نسبة الإقطاع عن التكوين تنخفض من 35 إلى 15 % قبل موفي 2018

المخطط التنفيذي لصلاح المهني

الميكال	المسؤولية	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	مصدر التثبيت من الوثائق	مؤشر الإجازة	الأهداف الفرعية / النتائج	الرمز
الوزارة المكلفة بالتكوين المهني	المركز الوطني للتكوين المهني	4 ث	4 ث	4 ث	4 ث	4 ث	4 ث	4 ث	4 ث	الرائد الرسمي استقصاءات ميدانية إطار مرجعي للتعليمات والمقرارات البيداغوجية للتكوين المستمر	100 ٪ من اختصاصات التكوين المعقدة بمراكز التكوين المهني مفتوحة بمواصفات كورس مصداق عليها ومتوفرة بالرائد الرسمي قبل موفى 2018	المقرارات والتنظيمات البيداغوجية الملائمة لضمان جودة التكوين الأساسي والمستمر معقدة.	هـ 4.2
المركز الوطني للتكوين المستمر والترقية المهنية	المركز الوطني للتكوين المستمر والترقية المهنية	4 ث	4 ث	4 ث	4 ث	4 ث	4 ث	4 ث	4 ث	الإستشارية لمؤسسات التكوين على المقرارات والتنظيمات البيداغوجية تتجاوز 50 ٪ من مجموع مراكز التكوين المهني قبل موفى 2018	إطار مرجعي (الكتاب الأبيض) يحدد التعليمات والمقرارات البيداغوجية للتكوين المستمر مصاغ ومشور قبل موفى 2016	برامج التكوين المنجزة تستجيب لحاجيات المؤسسات والأفراد والمجتمع والجهة من الممارات ومن التكوين وتضمن تفعيل منظومة التتبع للتعليم	ن 1.4.2
المركز الوطني للتكوين المهني	المركز الوطني للتكوين المهني	4 ث	4 ث	4 ث	4 ث	4 ث	4 ث	4 ث	4 ث	معلومات حول البرامج المهنية	15 ٪ على الأقل سنويا من برامج التكوين مراجعة ومحينة وفقا للحاجيات المحددة وتضمن تفعيل نظام الإمتحان	Transfert d'unité de crédits	
المركز الوطني للتكوين المهني	المركز الوطني للتكوين المهني	4 ث	4 ث	4 ث	4 ث	4 ث	4 ث	4 ث	4 ث	معلومات حول البرامج المهنية	15 ٪ على الأقل سنويا من برامج التكوين مراجعة ومحينة وفقا للحاجيات المحددة وتضمن تفعيل نظام الإمتحان	Transfert d'unité de crédits	

إمالة المنظمة المالية للتكوين المهني

منظومة وطنية للتكوين المهني تستجيب لحاجيات الأفراد والمؤسسات والجهة والمجتمع في إطار رؤية شاملة وموحدة لمنظومة وطنية لتتمية الموارد البشرية مطورة.

النجاعة والمردودية في مختلف مراحل سيرورة التكوين مضمونة

نسبة إدماج خريجي التكوين المهني ترتفع سنويا ب 5 % ابتداء من سنة 2015

نسبة الإنقطاع عن التكوين تنخفض من 35 إلى 15 % قبل موفي 2018

المؤشر

المهدف الخصوصي 2

المهدف العام

المخطط التنفيذي لإصلاح المنظومة الوطنية للتكوين المهني

المباكل	المسؤولاة	2018	2017	2016	2015	2014	مصدر التثبت من المؤشر	مؤشر الإنجاز	الاهداف الفرعية / النتائج	الرمز
الوزارة المكافاة بالتكوين المهني		ث4 ث3 ث2 ث1	ث4 ث3 ث2 ث1	ث4 ث3 ث2 ث1	ث4 ث3 ث2 ث1	ث4 ث3 ث2 ث1	إحصائيات تقارير نشاطات مراكز التكوين المهني	10 % على الأقل من المترشحين المنتحقين بالتكوين وفق نمط التكوين بالتناول والتدريب المهني يتم بطلب من المؤسسات الاقتصادية ابتداء من 2016 .	أنماط التكوين الأساسي مع المؤسسة تأخذ بعين الاعتبار خصوصيات الجهات والمؤسسات والقطاعات والاختصاصات والأفقاء المستهدفة.	2.4.2 ن
المركز الوطني للتكوين المستمر والترقية المهنية							إحصائيات	ارتفاع بنسبة 20 % من عدد الأفراد المرسمين بالتكوين في نطاق الترقية المهنية.	أنماط التكوين المستمر تستجيب لحاجيات الأفراد والمؤسسات.	3.4.2 ن
المركز الوطني للتكوين المتوئين وبنسبة التكوين							مخططات تأهيل المتوئين	على الأقل وحدتي تكوين جديد.	المتوئين وبنسبة التكوين المستمر	4.4.2 ن
المعهد الوطني للتكوين المتوئين الفلاحي بسبدي ثابت							تقارير نشاطات الهيكل المعنية	التدريب محصة سنويا	البيانات فريدة للمتوئين	
								30 % من المتوئين ومستشاري التدريب يتابعون تكوينا حسب الوحدتين المحدتين سنويا	البيانات فريدة للمتوئين	

إصلاح المنظومة الوطنية للتكوين المهني

منظومة وطنية للتكوين المهني تستجيب لحاجيات الأفراد والمؤسسات والجهة والمجتمع في إطار رؤية شاملة وموحدة لمنظومة وطنية لتنمية الموارد البشرية مطورة.

النجاعة والمردودية في مختلف مراحل سيرورة التكوين مضمونة

نسبة إدماج خريجي التكوين المهني ترتفع سنوياً ب 5% ابتداءً من سنة 2015

نسبة الإنقطاع عن التكوين تنخفض من 35 إلى 15% قبل موفي 2018

- المهدف العام
- المهدف التخصصي 2
- المؤشر

المخطط التنفيذي لإصلاح المنظومة الوطنية للتكوين المهني

المياكل	المسؤولية	2018	2017	2016	2015	2014	مصدر التثبت من المؤشر	مؤشر الإنجاز	الأهداف الفرعية / النتائج	الرمز
الوزارة المكلفة بالتكوين المهني							مخطط تحديث مراكز التكوين المهني تقارير تركيز برامج التكوين	الاستثمار في مجال المعات البيداغوجية حسب متطلبات برامج التكوين ترتفع بنسبة 20% سنوياً	مراكز التكوين المهني مهيأة ومجهزة بمعات التكوين حسب المهارات المستهدفة ببرامج التكوين.	5.4.2.ن
الوزارة المكلفة بالتكوين المهني							الرأبد الرسمي تقارير التثقف البيداغوجي	منظومة تقييم مقسمة ومفعلة ومععمة قبل موفي 2018 20% على الأقل من المكونين تمتعوا بمساندة تقنية بيداغوجية قبل موفي 2018	منظومة متكاملة وناجعة للتقديم والإشهاد والتثقف البيداغوجي مركزة.	5.2.ف.هـ
الوزارات المعنية							تقارير الوزارة المكلفة بالتكوين المهني	ارتفاع عدد مؤسسات التكوين المؤهلة (سنة أشهر كآقصى تقير من تاريخ صدور مواصفات التكوين) من30% سنة 2014 إلى 100% سنة 2016 .	نظام الاعتماد والتأهيل habilitation بالنسبة لمكاتب وهاياك ومؤسسات التكوين الأساسي والمستمر محدث ومفعل.	1.5.2.ن
الوزارات المعنية							الوحدات المكلفة بالتقديم على مستوى هياكل ومؤسسات التكوين	نظام تقييم موحّد ومفعّل على مستوى مؤسسات التكوين المؤهلة قبل موفي 2016	منظومة تقييم مكتسبات المتكونين موحدة ومفعلة.	2.5.2.ن

إملاء المنظمة الوطنية للتكوين المهني

منظومة وطنية للتكوين المهني تستجيب لحاجيات الأفراد والمؤسسات والجهة والمجتمع في إطار رؤية شاملة وموحدة لمنظومة وطنية لتنمية الموارد البشرية مطورة.

النجاعة والمردودية في مختلف مراحل سيرورة التكوين مضمونة

نسبة إدماج خريجي التكوين المهني ترتفع سنوياً بـ 5% ابتداءً من سنة 2015
نسبة الإنقطاع عن التكوين تنخفض من 35 إلى 15% قبل موفى 2018

المهدف العام

المهدف التخصصي 2

المؤشر

المخطط التنفيذي للإصلاح المنظومته الوطنية للتكوين المهني

المبداك المسؤولية	2018	2017	2016	2015	2014	المصدر التثبت من المؤشر	مؤشر الإنجاز	الاهداف الفرعية / النتائج	الرمز
الوزارات المعنية						قرارات التعيين تقارير التفتقد البياناغوجي	عدد المتفقدن البياناغوجين يرتفع بـ 5% سنوياً ابتداءً من سنة 2014. عدد التفتقدات البياناغوجية يرتفع بـ 10% ابتداءً من سنة 2014	منظومة وطنية للتقديم والتفتقد البياناغوجي بالتكوين المهني الأساسي محدثة ومفعلة.	3.5.2 ن
المركز الوطني للتكوين المستمر والترقية المهنية						إحصائيات الهياكل المعنية تقارير المؤسسات الاقتصادية	5% من المؤسسات المنخرطة في آليات التمويل تقيم مساءمتها 10% من البرامج الحاصعية للتكوين المولة من الدولة يقيم تقيمها مع ارتفاع سنوي ببرنامجين إثنين.	أنشطة التكوين أساليب متابعة وتقييم المستمر مفعلة وناجعة.	4.5.2 ن

إصلاح المنظومة الوطنية للتكوين المهني

منظومة وطنية للتكوين المهني تستجيب لحاجيات الأفراد والمؤسسات والجهة والمجتمع في إطار رؤية شاملة وموحدة لمنظومة وطنية لتنمية الموارد البشرية مطورة

حوكمة للمنظومة الوطنية للتكوين المهني تستجيب لتطلعات الأفراد والمؤسسات والمجتمع والجهة وملائمة مع العقد الاجتماعي مفعلة.

إطار مرجعي يحدد قواعد الحوكمة معتمد من قبل اللادطراف الفاعلة بالمنظومة الوطنية للتكوين المهني قبل موفى 2014.
حوكمة المنظومة الوطنية للتكوين المهني تستجيب لمؤشرات برنامج الأمم المتحدة للتنمية في مجال الحوكمة (PNUD).

المؤشر

الهدف الخاصوي 3

الهدف العام

الخطط التنفيذية لإصلاح المنظومة الوطنية للتكوين المهني

المياكل المسؤوله	2018	2017	2016	2015	2014	المصدر التثبت من المؤشر	مؤشر الاجاز	الاهداف الفرعية / النتائج	الرمز
	4ث 3ث 1ث	4ث 3ث 1ث	4ث 3ث 1ث	4ث 3ث 1ث	4ث 3ث 1ث				



الوزارة المكافئة
بالتكوين المهني

الرائد الرسمي

نور وعلاقة الهياكل المتخللة في قطاع التكوين المهني على المستويين المركزي والجهوي يرتكز على التصور الجديد لمفهوم ودور التكوين المهني ضمن منظومة وطنية لتنمية الموارد البشرية مقلوبة ومحددة.
1.3.ف.هـ

الإطار المرجعي للتتخيم الهيكلي
مفعل قبل موفى 2016.

الوزارة المكافئة
بالتكوين المهني

الرائد الرسمي
التقارير السنوية
للتدقيق

مؤال تدبير يحدد القواعد المعتمدة في تفويض المسؤوليات والمهام على أساس التوازن والتكامل وإلزامية النتائج والشفافية مصاغ ومفعل
ن.1.3.1
مؤال التدبير مفعل ابتداء من 2015.
مؤال التدبير مفعل ابتداء من 2016.

الوزارة المكافئة
بالتكوين المهني

تقرير "المشروع
السنوي للفترة على
الأداء"

لوحات قيادة مبنية على
المؤشرات "المفاتيح" للفترة
على الأداء، مفعلة قبل موفى 2016.
النصرف حسب الأهداف بالمنظومة الوطنية
للتكوين المهني مركز ومفعل.
ن.2.1.3

إملاء المنظومة الوطنية للتكوين المهني

المهدف العام

منظومة وطنية للتكوين المهني تستجيب لحاجيات الأفراد والمؤسسات والجهة والمجتمع في إطار رؤية شاملة وموحدة لمنظومة وطنية لتنمية الموارد البشرية مطورة

المهدف الخاص 3

حوكمة المنظومة الوطنية للتكوين المهني تستجيب لتطلعات الأفراد والمؤسسات والمجتمع والجهة وملائمة مع العقد الاجتماعي مفعلة.

إطار مرجعي يحدد قواعد الحوكمة معتمد من قبل المأطراف الفاعلة

بالمنظومة الوطنية للتكوين المهني قبل موفي 2014.

حوكمة المنظومة الوطنية للتكوين المهني تستجيب لمؤشرات برنامج الأمم المتحدة للتنمية في مجال الحوكمة (PNUD).

المؤشر

الخطط التنفيذية لإصلاح المنظومة

الوطنية للتكوين المهني

المياكل المسؤولة	2018	2017	2016	2015	2014	المؤشر
	4 ث	1 ث 2 3 4	1 ث 2 3 4	1 ث 2 3 4	1 ث 2 3 4	1 ث 2 3 4

الوزارة المكلفة
بالتكوين المهني



الوزارة المكلفة
بالتكوين المهني



الوزارة المكلفة
بالتكوين المهني



مصدر التثبت من المؤشر	مؤشر الإجراء	الاهداف الفرعية / النتائج	الرمز
--------------------------	--------------	---------------------------	-------

الرائد الرسمي
تقارير

مرجع لقواعد التصرف
لومؤسسات التكوين المهني
يضمن الأخذبرماد المبادرة
والتألفد مع مختلف الوضعات
مصاغ قبل موفي 2015.
نموذج للتتعليم لمراكز التكوين
المهني مفعّل ابتداء من 2016.

مصاغ
نموذج تنظيم لمراكز التكوين المهني
ومفعّل.
ن3.1.3

الميثاق الوطني للمشاركة

ميثاق وطني للمشاركة يحدد
قواعد التوازن والإلتزام مصالقي
عليه ومفعّل قبل موفي 2018.

مقاربة للمشاركة بين كافة المتدخلين
على التوازن والالتزام مصاغة ومعتمدة.
مف2.3

الرائد الرسمي
مخططات الأنشطة

هيئة جهوية لتطوير التكوين
المهني مركز قبل موفي
2015
عملية نموذجية على الأقل
للمشاركة في كل جهة يتم
الإحطاق في تنفيذها في كل
قطاع قبل موفي 2015.

مقاربة جديدة للمشاركة تضم كافة المتدخلين
تؤسس للبعد الجهوي ويكون فيها للدولة دور
الراعي والمتمشط محددة ومتفق عليها.
ن1.2.3

إصلاح المنظومة الوطنية للتكوين المهني

منظومة وطنية للتكوين المهني تستجيب لحاجيات الأفراد والمؤسسات والجهة والمجتمع في إطار رؤية شاملة وموحدة لمنظومة وطنية لتنمية الموارد البشرية مطورة

حوكمة المنظومة الوطنية للتكوين المهني تستجيب لتطلعات الأفراد والمؤسسات والمجتمع والجهة وملائمة مع العقد الاجتماعي مفعلة.

إطار مرجعي يحدد قواعد الحوكمة معتمد من قبل اللادطراف الفاعلة بالمنظومة الوطنية للتكوين المهني قبل موفي 2014.
حوكمة المنظومة الوطنية للتكوين المهني تستجيب لمؤشرات برنامج الأمم المتحدة للتنمية في مجال الحوكمة (PNUD).

المهدف العام

المهدف التخصصي 3

المؤشر:

المخطط التنفيذي لإصلاح المنظومة الوطنية للتكوين المهني

المياكل المسؤولية	2018	2017	2016	2015	2014	المصدر التثبت من المؤشر	مؤشر الإجراء	الامهداف الفرعية / النتائج	الرمز
----------------------	------	------	------	------	------	----------------------------	--------------	----------------------------	-------

الوزارة
المهني

تقارير سنوية لتقييم
الشراكة

ثلاثة آليات على الأقل لتنفيذ
المقاربة الجديدة للشراكة مصاحبة
ومصادق عليها من قبل الشركاء قبل
موفي 2015
تقييم سنوي ودوري على الأقل
للشراكة منجز.

آليات تنفيذ المقاربة الجديدة مفعلة
والشراكة مقيمة بصفة دورية.
ن.2.3.2

الوزارة
المهني

التقرير حول الفترة
على الأداء
التقرير التألفي
تقارير المتابعة

تقديم للفترة على الأداء للمنظومة
الوطنية للتكوين المهني مجز كل
ثلاث سنوات.

منظومة وطنية لمتابعة وتقييم مربية
ونجاعة المنظومة الوطنية للتكوين المهني
معتمدة ومفعلة.
هف.3.3

الوزارة
المهني

نظام المعلومات
لوحات القيادة

بوابة وب "transactonmel"
للمنظومة الوطنية للتكوين المهني
مفعل قبل موفي 2018.
رسم حيكلي للبيانات معتمد قبل
موفي 2016
نظام مساعدة على إخذان القرار
معتمد قبل موفي 2018.

نظام منمذج للمعلومات خاص بالمنظومة
الوطنية للتكوين المهني مفعل ومحين
بانتظام.
ن.1.3.3

الوزارة
المهني

الإطار القانوني
والترتيبي
تقارير التقييم

وظيفة التقييم مركزية بكافة هيكل
المنظومة الوطنية للتكوين المهني
قبل موفي 2016.

منظومة تقييم مربية ونجاعة المنظومة
الوطنية للتكوين المهني محدثة ومفعلة.
ن.2.3.3

إصلاح المنظومة المالية للتكوين المهني

منظومة وطنية للتكوين المهني تستجيب لحاجيات الأفراد والمؤسسات والجهة والمجتمع في إطار رؤية شاملة وموحدة لمنظومة وطنية لتنمية الموارد البشرية مطورة

منظومة تمويل التكوين المهني للاستجابة لحاجيات الأفراد والمؤسسات والجهة والمجتمع تكرس مبدأ التعلم مدى الحياة مطورة.

ثلاثة آليات جديدة للتمويل على الأقل يقع تحديدها واعتمادها قبل موفي 2016

تقرير سنوي حول تمويل المنظومة الوطنية للتكوين المهني يتم إعداده وتوزيعه على مختلف الأطراف المعنية

المبائل المسؤولية	2018	2017	2016	2015	2014
الوزارة المهني بالتكوين المهني	4 ث	1 ث 2 ث 3 ث 4 ث	1 ث 2 ث 3 ث 4 ث	1 ث 2 ث 3 ث 4 ث	1 ث 2 ث 3 ث 4 ث
الوزارة المهني بالتكوين المهني					
الوزارة المهني بالتكوين المهني					
الوزارة المهني بالتكوين المهني					
الوزارة المهني بالتكوين المهني					
الوزارة المهني بالتكوين المهني					
الوزارة المهني بالتكوين المهني					

مصدر التثبت من المؤشر	مؤشر الانجاز	الاهداف الفرعية / النتائج	الرمز
الإطار القانوني	آليات تمويل التعلم مدى الحياة مصاغة ومصادق عليها ويتم اعتمادها قبل موفي 2016.	مؤال جديد لتمويل التكوين المهني مستخدم مع مؤال الحكومة ويضمن مبدأ التعلم مدى الحياة مصاغ ومفعّل.	هف.1.4
تقرير التشخيص الرائد الرسمي	تشخيص منظومة التمويل يتم إنجازها قبل موفي 2014. أصل قانونية وترتيبية وتنظيمية يتم تحميمها قبل موفي أفريل 2015	مؤال جديد لتمويل التكوين المهني من شأنه تنويع مصادر التمويل وتحديد قواعد بالاعتماد على تشخيص الوضعية الحالية لمنظومة التمويل مفعّل.	ن.1.1.4
تقارير حول الشفافية	نظام البيانات المفتوحة open data مركز قبل موفي 2016.	شفافية التصرف في آليات التمويل مضمونة.	ن.2.1.4
مخططات التكوين حول الحوكمة والتحويل تقارير تقييم عمليات التكوين	20% على الأقل من إطارات المنظومة الوطنية للتكوين المهني المعنية بالحوكمة والتمويل مؤهلة قبل موفي 2016.	المتدخلون في المنظومة الوطنية للتكوين المهني مؤهلون في مجال الحوكمة ومنظومة التمويل الجديدة.	هف.2.4
مخططات التكوين حول الحوكمة تقارير تقييم عمليات التكوين	دورتين تكوينيتين على الأقل يتم تنظيمها سنويا لفائدة كل متدفع ابتداء من 2014.	الموارد البشرية المعنية مؤهلة.	ن.1.2.4
خطط التواصل	خطط تواصل داخلي وخارجي ومؤسساني مصاغة ومنجزة قبل نهاية 2016.	استراتيجية تواصل حول منظومة التمويل الجديدة معدة ومفعلة.	ن.2.2.4



ملحق عدد 2

أهم المحطات لإعداد الوثيقة
التوجيهية والمخطط التنفيذي
لإصلاح المنظومة الوطنية
للتكوين المهني

2018-2014

أهم المحطات لإعداد الوثيقة التوجيهية والمخطط التنفيذي لإصلاح المنظومة الوطنية للتكوين المهني

سبتمبر 2012

- ▶ إنطلاق التشغيل،
- ▶ تكوين فريق تقني متكون من ممثلين عن مختلف الهياكل والإدارات المركزية بوزارة التكوين المهني والتشغيل،
- ▶ تجميع المعطيات والدراسات التقييمية المتوفرة حول المنظومة الوطنية للتكوين المهني،
- ▶ تحديد محاور المؤتمر الوطني لإصلاح المنظومة الوطنية للتكوين المهني بمشاركة ممثلين عن الوزارات المعنية والمتدخلين في قطاع التكوين المهني العام والخاص والشركاء الاجتماعيين،

أكتوبر 2012

- ▶ إعداد تشخيص أولي للمنظومة الوطنية للتكوين المهني حسب المحاور التي تم تحديدها،
- ▶ تنظيم ورشات عمل تحضيرية بمشاركة جميع الأطراف المعنية لتشخيص وضعية المنظومة الوطنية للتكوين المهني وتقديم مقترحات لإصلاحها.
- ▶ تنظيم لقاءات مع المؤسسات الاقتصادية والمهنيين لمناقشة الوضعية الحالية للتكوين المهني.

نوفمبر 2012

- ▶ تنظيم المؤتمر الوطني حول إصلاح المنظومة الوطنية للتكوين المهني أيام 23 و 24 و 25 نوفمبر 2012 حضره ممثلون عن المتدخلين في التكوين المهني (القطاع العام والقطاع الخاص) والوزارات المعنية والشركاء الاجتماعيين. وقد تهيّأت ورشات المؤتمر حول المحاور التالية :

المحور الأول : من أجل فهم مشترك للتكوين المهني وموقعه صلب المنظومة الوطنية لتنمية الموارد البشرية :

- أيّ مفهوم للتكوين المهني؟
- أيّة علاقة للتكوين المهني صلب المنظومة الوطنية لتنمية الموارد البشرية؟
- أيّة صورة للتكوين المهني؟

المحور الثاني: من أجل تكوين مهني يستجيب لحاجيات سوق الشغل الداخلية والخارجية :

- أيّة قدرة تفاعلية للتكوين المهني مع محيطه الاقتصادي؟
- أيّة منظومة إستشرافية لتحديد الحاجيات الداخلية والخارجية لسوق الشغل؟

المحور الثالث: نحو حوكمة جديدة للتكوين المهني:

- أيّ تصور للشراكة؟
- أيّ دور للجهة؟
- أيّة منظومة تسيير وتقييم ومتابعة؟

المحور الرابع: من أجل منظومة تمويل متطورة وناجحة:

- أيّة مصادر لتمويل التكوين المهني؟
- أيّ فئات يستهدفها تمويل التكوين المهني؟
- أيّة منظومة متابعة ومراقبة للتمويل؟

أهم المخططات لإعداد الوثيقة التوجيهية والمخطط التنفيذي لإصلاح المنظومة الوطنية للتكوين المهني

▶ إعداد الوثيقة التوجيهية لإصلاح المنظومة الوطنية للتكوين المهني.

ديسمبر 2012
مارس 2013

▶ تنظيم ورشات عمل مع كافة الأطراف المعنية لدراسة محتوى الوثيقة التوجيهية وإثرائها بمقترحات المشاركين.

أفريل 2013

▶ تنظيم ورشة عمل مع المهولين الأجانب تم خلالها عرض التوجهات الجديدة وأهداف إصلاح المنظومة الوطنية للتكوين المهني ومناقشتها.

ماي 2013

▶ مراجعة الوثيقة التوجيهية وإدراج التعديلات المقترحة خلال مختلف الورشات.

جوان 2013

▶ هد الشركاء الإجتهاعيين بالوثيقة التوجيهية لإبداء الرأي وتقديم الملاحظات

جويلية 2013

▶ تنظيم ورشات عمل لإعداد المخطط التنفيذي لإصلاح المنظومة الوطنية للتكوين المهني.

أوت 2013

▶ إعداد النسخة النهائية للوثيقة التوجيهية والمخطط التنفيذي لإصلاح المنظومة الوطنية للتكوين المهني.

سبتمبر - أكتوبر 2013

▶ تنظيم حملة إعلامية حول إصلاح المنظومة الوطنية للتكوين المهني لفائدة جميع الأطراف المعنية.

نوفمبر 2013



ملحق عدد 3

التوصيات والمقترحات المنبثقة
عن المؤتمر الوطني
لإصلاح المنظومة الوطنية
للتكوين المهني

23 - 24 - 25 نوفمبر 2012

المؤتمر الوطني للإصلاح منظومة التكوين المهني 23-24-25 نوفمبر 2012

نتائج الورشات



الورشة الأولى

من أجل فهم مشترك للتكوين
المهني وموقعه صلب المنظومة
الوطنية لتنمية الموارد البشرية





إقرار مبدأ التعلم والتكوين مدى الحياة

» اعتماد مبدأ التعلم والتكوين مدى الحياة كأرضية لتغيير المسارات

» إيلاء اهتمام المنظومة الوطنية لتنمية الموارد البشرية للشغاليين
أيضا قصد تطوير الكفاءات المهنية وبالتالي تحسين إنتاجية المؤسسة
وتنافسيتها وضمان التطوير الذاتي لقدرات الأفراد

» تقنين وتفعيل الحق الشخصي في التكوين

» إبداع منظومة للوحدات التقييمية Transfert de crédits
بها يسهل المرور من منظومة إلى أخرى



فتح الآفاق أمام خريجي التكوين المهني

» فتح الآفاق أمام خريجي التكوين المهني (إمكانية الوصول إلى
شهادة مهندس مهني).

» اعتماد تجارب نهوجية للمرور عبر مختلف المنظومات في بعض
المراكز

» اعتماد البكالوريا المهنية





تطوير المناهج والمحتويات البيداغوجية والهرجيات

- » ضرورة مراجعة المناهج والمحتويات البيداغوجية لإنجاح آليات المرور من منظومة إلى أخرى بالشراكة مع قطاع الإنتاج والنخذ بعين الاعتبار التحولات التكنولوجية.
- » معالجة إشكالية تباين محتويات التكوين والبرامج واختلاف الشهاد في نفس الاختصاص.
- » مهنة جميع المسارات في التكوين المهني أو التعليم العالي
- » اقتراح خاص بحاملي الإعاق : إدراج محتويات خصوصية
- » إدراج كفايات من نوع *compétences de vie – entrepreneuriat* ...
- » اعتماد مصنفات المهن كهرجيات للتكوين في مختلف المسارات بها يساهم في نجاعة وفعالية تطوير الموارد البشرية.
- » إنجاز تصور جديد للتكوين المهني في مختلف مراحله باعتماد المواصفات والبرامج التكوينية الموحدة وربطها بالإطار الوطني للمهارات



وضع إستراتيجية للإعلام والتوجيه

- » إستراتيجية إعلام وتوجيه مشتركة بين أجهزة التربية والتكوين المهني والتعليم العالي.
- » هيكل وطني مستقل بعلمية الإعلام والتوجيه.
- » التوجيه نحو إحدى المسارات منذ سن مبكرة.
- » إعادة النظر في عملية التوجيه نحو الاختصاصات في مراكز التكوين المهني.
- » إيجاد آلية للاستقطاب المغادرين لمنظومة التربية صلب جهاز التكوين المهني.
- » تفعيل دور المرصد في تحديد الاختصاصات ذات التشغيلية العالية.
- » ضبط وتحديد مقاييس الالتحاق بالمراكز.
- » إرساء مقاربة تسمح بتقييم قبلي لمستويات الذكاء – الاتجاهات – الميول بها يسود بتوجيه المتعلم والمتكون لمختلف المسالك الفضية إلى اكتساب معارف ومهارات تسهل الإدماج في سوق الشغل وتقطع مع الفشل المدرسي التكويني أو الجامعي.
- » تكوين سلك للمختصين في الإعلام والتوجيه المدرسي والمهني والجامعي.
- » المرور من التوجيه الجماعي إلى التكوين الشخصي





تصحيح النظرة تجاه التكوين المهني

- » اعتماد منظومة إعلام ناجعة حول المهن للتشجيع على الاقبال على مراكز التكوين المهني
- » إدراج أنشطة بيداغوجية للتعريف بالمهن صلب البرامج الدراسية
- » دراسة حول تقبل مفهوم التكوين المهني لدى الشبان - الأولياء - المهنيين ...
- » إحداث هيكل يعنى بتنفيذ إستراتيجية اتصال وتوجيه وإعلام شاملة .
- » تحديد أهداف ورسائل إستراتيجية الاتصال حول التكوين المهني (خطة زمنية - محددة - مع توفير الميزانية اللازمة) واتخاذ التدابير لتغيير العقليات والسلوك تجاه منظومة التكوين المهني.
- » تغيير النظرة الذاتية لقطاع التكوين المهني.
- » الترويج للتجارب الناجحة في ميدان التكوين المهني.
- » إصلاح منظومة التكوين المهني بمكوناته (بنية تحتية للمراكز - مكوّنين - برامج....)
- » إصلاح نظام تقييم جهاز التكوين المهني باعتماد سيرورات مرتكزة على توشي الجودة وأخذة بعين الاعتبار الإقرار بهكتسيات الخبرة.
- » إنجاز حملات تحسيسية وإعلامية داخل المنظومة لتغيير الثقافة السائدة.



تصحيح النظرة تجاه التكوين المهني

تغيير تسمية "التكوين المهني" بأخرى أكثر مواكبة للتحويلات وللعصر على غرار :

- » التكوين التقني التطبيقي
- » التكوين التقني المهني
- » التكوين التكنولوجي
- » التكوين المختص
- » التكوين المهني
- » ...





الورشة الثانية

"من أجل تكوين مهني يستجيب لحاجيات سوق الشغل الداخلية والخارجية"



53

الورشة الثانية



وضع إستراتيجية للإعلام والتوجيه

» إرساء منظومة مهيكلة لدعم القطاعات المهنية من أجل تحديد حاجياتها

» إحداث مرصد وطني قطاعي للمهن

» تطوير وتفعيل آليات وطرق تنفيذية من أجل التعرف على الحاجيات بالأخذ بعين الاعتبار لخصوصيات كل قطاع مهني وذلك حسب تصور يزاوج بين كل من البعد الوطني والقطاعي والجهوي

» إعداد برامج التكوين على ضوء المعايير الدولية

» إرساء منظومة مراقبة

» إرساء منظومة جديدة لتسيير مراكز التكوين المهني



الورشة الثانية



- » إعادة التكوين المهني في قطاع الصناعات التقليدية إلى الديوان الوطني للصناعات التقليدية
- » إدراج مواد جديدة متعلقة بالتكوين المهني في جميع مستويات التعليم الأساسي والثانوي
- » إعداد الإطار المؤسسي والقيام بعملية نموذجية لإنشاء المشترك لمراكز تكوين مهني بمبادرة من مؤسسات اقتصادية
- » فتح الاتفاق لبلوغ مستوى مهندس مهني
- » أحداث اختصاصات جديدة في المراكز التي تعاني من قلة استقطاب المتكويين
- » تفعيل مجلس المؤسسة أو المجالس الاستشارية
- » مزيد تشريك المؤسسات الاقتصادية في عملية التكوين عبر مختلف النليات على غرار التوأمة...



الورشة الثانية



- » تعميم وحدات المساندة للتكوين صلب المنظمات المهنية ودعمها
- » تفعيل دور المجتمع المدني في التكوين المهني
- » إعطاء الجهة الصلاحيات الكاملة في تشخيص حاجياتها حسب متطلبات الجهة
- » مراجعة الإطار القانوني والترتيبي لتكوين الجهة من إعداد مخططها الهديري الجهوي للتكوين وتطوير تفاعلها مع النسيج الإقتصادي بها
- » أحداث إطار للشراكة أو التوأمة مع الخارج
- » أحداث خطة ملحق للتوظيف بالخارج للكفاءات التونسية صلب التمثيليات الديبلوماسية
- » إرساء منظومة معلوماتية ناجعة ومشاركة بين منظومتي التكوين المهني والتعليم والعالى من جهة والمهنيين من جهة أخرى



الورشة الثانية



- » إحداث مدونة أو بوابة للمهن
- » تحسيس المؤسسات الاقتصادية بضرورة تحديد حاجياتها الانية والمستقبلية من يد العاملة
- » تحسين صورة المهن وتثمينها من خلال التعريف بالانفاق التي يفتحتها التكوين المهني أمام خريجي المنظومة
- » تفعيل وتعمير مصلحة متابعة المتربين على مستوى مراكز التكوين المهني
- » إحداث هيكل مختص يعنى بالإشراف على إجراء إمتحان وطني بالنسبة للشهاند المنظرة سواء في القطاع العام أو الخاص تحت إشراف جهاز مستقل
- » توحيد مهام خطة مستشار تدريب مع خطة مكُون
- » إحداث خطة تقني مؤطر بالمؤسسات



الورشة الثالثة



"نحو حوكمة جديدة للتكوين المهني"





1 - أي تصور للشراكة ؟

- » إرساء شراكة تؤسس لعلاقات مبنية على الثقة والالتزام بين قطاع الانتاج و قطاع التكوين،
- » تطويع الشراكة للاستجابة لحاجيات الجهة،
- » إحداث هيكل يعنى بالتنسيق بين الاطراف المهنية بإعداد وتنمية الموارد البشرية،
- » تعميم وحدات دعم التكوين والعلاقة مع جهاز التكوين المهني،
- » إيجاد صيغة لتشريك المؤسسة الاقتصادية في التصرف في التكوين



2 - أي دور للجهة ؟

- » تحديد مفهوم موحد للجهة،
- » اعتبار الجهة نقطة مركزية للتنمية،
- » وضع مقاربة جديدة لتطوير جهاز التكوين المهني على المستوى الجهوي بها يساعد على الاستجابة الدقيقة للحاجيات الجهوية من الكفاءات ويتناسب معها ونوعيا مع متطلبات التنمية للجهة،
- » تشريك الجهة في تخطيط ومتابعة وتقييم التكوين،
- » تحديد العلاقة بين الجهة والإدارة المركزية.





3 - أية منظومة للتسيير والمتابعة والتقييم؟

- » إعادة هيكلة الوزارة والميائل الراجعة لها بالنظر وتحديد المهام وتوضيح العلاقة بين كل الأطراف وإعداد دليل إجراءات لجميع الميائل المعنية بالتكوين.
- » إحداث هيكل تسيير يضم كل الأطراف المتدخلة في التكوين بما في ذلك الجهة والمهنيين والأطراف الاجتماعية والمجتمع المدني يساهم في رسم التوجهات وتحديد الحاجيات وتطوير عملية التكوين.
- » مراجعة منوال التصرف في مراكز التكوين المهني مع مراعاة خصوصيات الجهات والقطاعات.
- » إحداث نظام للتأطير والمساندة والتقييم يضمن جودة التكوين ويرفع من مردوبيته.
- » إنشاء نظام موحد للتصرف في المعلومات خاص بجهاز التكوين المهني.
- » تأهيل المتدخلين في منظومة التكوين لتيسير عملية التواصل والتنسيق والتكامل.
- » إرساء الحوكمة وترشيد استغلال الاعتمادات في منظومة التكوين المهني وترسيخ ثقافة المساءلة



الورشة الرابعة



"من أجل منظومة تمويل متطورة
وناجحة للتكوين المستثمر"





1- كيفية إرساء الجودة في التكوين المستمر

- » تدعيم مهام المركز الوطني للتكوين المستمر والترقية المهنية فيما يتعلق بالنهوض بجودة التكوين.
- » إرساء منظومة وطنية لتكوين المتدخلين في التكوين المستمر.
- » تركيز نظام الاعتراف والتأهيل بالنسبة لهكاتب وهياكل ومؤسسات التكوين.
- » اعتماد الإشهاد بالكفاءة بالنسبة للمكونين.
- » مراجعة آليات تمويل التكوين المستمر وربطها بجودة التكوين.
- » تطوير هندسة التكوين المستمر في مختلف المستويات (المركز- المؤسسة والشركاء المهنيين-هياكل التكوين) بما يستجيب لمقتضيات جودة التكوين
- » إحداث مجلس وطني يضم الإدارة والأنطراف الاجتماعية والقطاع الخاص يعنى بالنهوض بالتكوين المستمر.
- » إرساء مبدأ التصرف المشترك في التمويل المستمر.
- » تبسيط ورقمنة الإجراءات وتقنين الإمضاء الإلكتروني .



2. أي دور للجهة في التكوين المستمر؟

- » دعم الجهات في اعتماد سياسات تعتمد الخصوصيات الجهوية
- » إعطاء الجهة أكثر مسؤولية في تنمية التكوين المستمر
- » تدعيم لامركزية التصرف في آليات تمويل التكوين المستمر
- » إقرار حوافز لمؤسسات التكوين الخاصة للانتصاب والنشاط في الجهات الداخلية
- » توسيع مجالات الشراكة لتشمل كل الأنطراف المتدخلة في ضبط وتحسين الحاجيات الجهوية في التكوين المستمر
- » إرساء طرق جديدة في اعلام المؤسسات والافراد حول الاليات وبرامج التكوين المتوفرة





3. أي آليات تمويل التكوين المهني المستثمر؟

- » توسيع قاعدة الانتفاع بآليات التكوين المهني لتشمل المؤسسات الصغرى والمتوسطة
- » إقرار حوافز خصوصية تضمن حق الفرد في التكوين مدى الحياة
- » إعادة النظر في قانون حفز المبادرة الاقتصادية ومراجعة النصوص التطبيقية
- » تمكين المؤسسات من الانتفاع كلياً بالنداء على التكوين المهني (100% من النداء المستوجب)
- » إقرار مساهمة في تمويل الأنشطة التكوينية بالنسبة للمؤسسات المعفاة
- » تمويل عمليات التكوين الاشهادي
- » تمويل الاقرار بمكتسبات الخبرة (VAE)
- » توفير التمويل للتعلم عن بعد
- » إحداث شبكات موحدة للتكوين المهني
- » مراجعة أساليب متابعة أنشطة التكوين المهني
- » مراجعة انهاء التكوين المهني



3. أي آليات تمويل التكوين المهني المستثمر؟

- » الترفيع في مقاييس إسناد تمويل التكوين المهني
- » مزيد إدماج القطاع الفلاحي في المنظومة الوطنية لتمويل التكوين المهني
- » تمكين المؤسسات حديثة الانتصاب من الإنتفاع بالتمويل في إطار التكوين المهني
- » إرساء منظومة معلوماتية للمتابعة وتقييم النثر للتكوين المهني في إطار شراكة مع المتهذلين



