المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي
المملكة المغربية
Royaume du Maroc
Conseil Economique, Social et Environnemental

أشارك
OUCHARIKO

نتائج الاستشارة المواطنة التي تم إطلاقها عبر المنصة الرقمية «أشارك» حول موضوع نقل الكفاءات

77%
يرون أنه يجب اعتماد تدابير تحفيزية من شأنها تحسين عملية نقل الكفاءات

38%
في المائة صرحوا أنهم لم يستفيدوا بشكل كافٍ من نقل الكفاءات

53%
في المائة صرحوا أنهم على استعداد للبقاء في منصبهم خلال الأشهر الستة الأولى بعد حصولهم على التقاعد لضمان نقل الكفاءات

في إطار إنجاز المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي لهذا الرأي، أطلق المجلس استشارة مواطنة على المنصة الرقمية «أشارك» من 14 يوليوز إلى 16 غشت 2022 من أجل استقاء آراء وتجارب المواطنات والمواطنين حول الموضوع. وقد تفاعل مع هذا الموضوع 16937 من بينهم 610 إجابة على الاستبيان.

بخصوص نقل الكفاءات عند الالتحاق بالعمل، تكشف نتائج الاستشارة أن 47 في المائة من المشاركات والمشاركين لم يستفيدوا من نقل الكفاءات، وصرح 38 في المائة منهم أن ذلك لم يكن بشكل كافٍ، بينما لم تتجاوز نسبة من أكدوا أنهم استفادوا من هذه العملية 14 في المائة. وهكذا، يرى نحو خمسة من أصل كل ستة مشاركين أن نقل الكفاءات إما أنه لم يتم بالمرة أو أنه يتم بشكلٍ غيرِ كافٍ.

أما بالنسبة للوسائل التي يتم اعتمادها في عملية نقل الكفاءات، فتشمل ما يلي:

1. التعلم التدريجي عن طريق اكتساب التجربة (77 في المائة)؛
2. التبادل والنقاشات غير الرسمية مع الزملاء (53 في المائة)؛
3. الجولات داخل مختلف المصالح (28 في المائة)؛
4. التكوين الذي قام به الموظفون من ذوي الخبرة (22 في المائة)؛
5. تنظيم ملتقيات للإدماج (9 في المائة).

وحسب المشاركين، فإن عملية نقل الكفاءات تتيح ما يلي:

1. تحقيق قدر أكبر من النجاعة عن طريق تجنب هدر زمن العمل (67 في المائة)؛
2. تملك ثقافة الانتماء إلى المؤسسة وتعزيز روح الفريق في العمل (57 في المائة)؛
3. ضمان استمرارية الكفاءات الموجودة (54 في المائة)؛
4. التكوين المستمر للعاملين وتأمين استقرارهم في مناصبهم (53 في المائة)؛
5. تحفيز الأطر من ذوي الخبرة عن طريق تثمين كفاءاتهم (51 في المائة).

ويرى المشاركون أن العراقيل الرئيسية التي تحول دون نقل الكفاءات هي:

- الخوف من فقدان المنصب (59 في المائة)؛
- غياب بطاقة واضحة لتوصيف المنصب (56 في المائة)؛
- غياب المقاربة البيداغوجية الملائمة (52 في المائة)؛
- عدم كفاية مسارات الإدماج (36 في المائة)؛
- عدم ملاءمة التكوين الأساسي (32 في المائة).

صرح أكثر من نصف المشاركين (53 في المائة) أنهم على استعداد للبقاء في منصبهم خلال الأشهر الستة الأولى بعد حصولهم على التقاعد لضمان نقل الكفاءات.

ومن أجل تحفيز العاملين ذوي الخبرة على اقتسام كفاءاتهم، يرى 66 في المائة من المشاركين أنه يتعين توفير تعويض مادي عن التكوين الذي يقوم به الأطر ذوو الخبرة؛ كما صرح 53 في المائة منهم أنه يتعين مراعاة انخراطهم في عملية نقل الكفاءات في تقييم مسارهم الوظيفي. وأفاد 52 في المائة من المشاركين أنه يتعين تخصيص حيز زمني لنقل الكفاءات (يوم واحد في الأسبوع مثلا).

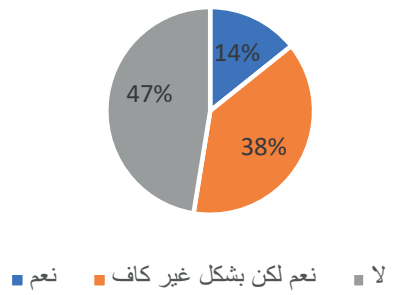
وحسب المشاركين، هناك أربعة تدابير ذات أولوية من شأنها تحسين عملية نقل الكفاءات، وهي:

1. اعتماد تدابير تحفيزية لنقل الكفاءات (77 في المائة)؛
2. إحداث مراصد لإحصاء الكفاءات الموجودة وتحديد المهارات والمهن التي تسجل خصاصا (55 في المائة)؛
3. وضع برنامج وطني للحفاظ على المهن المهددة بالاندثار، لا سيما المتعلقة بالصناعة التقليدية (54 في المائة)؛
4. تسريع وتيرة نقل الكفاءات والمهارات من المصالح المركزية نحو الجهات (43 في المائة).

موجز النتائج

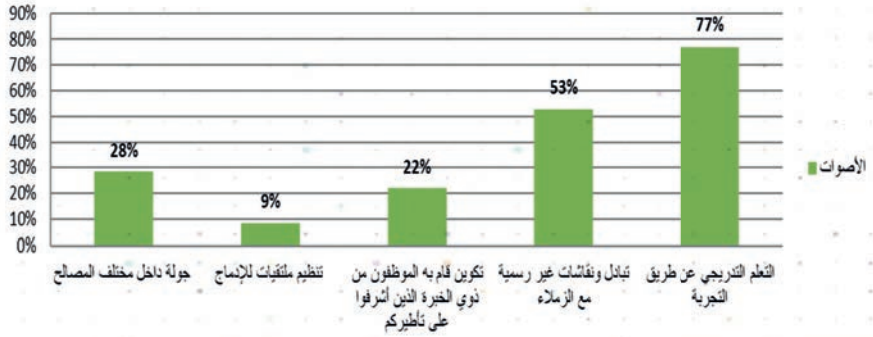
الرسم البياني رقم 1

هل استفدتم عند التحاقكم بالعمل، من نقلٍ للكفاءات؟



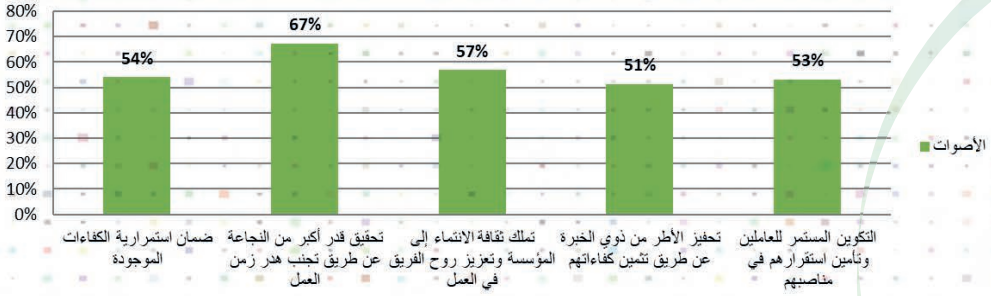
الرسم البياني رقم2:

بالنسبة إليكم، كيف تمت عملية نقل الكفاءات (سؤال يحتمل عدة إجابات):



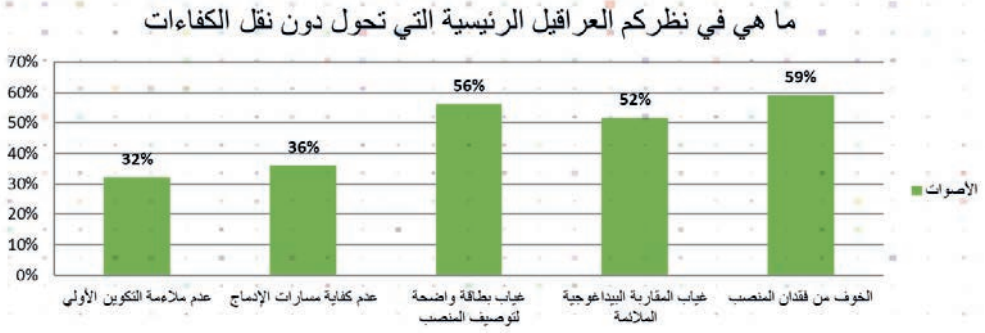
الرسم البياني رقم3:

في نظركم، هل يتيح نقل الكفاءات ما يلي (سؤال يحتمل عدة إجابات)



موجز النتائج

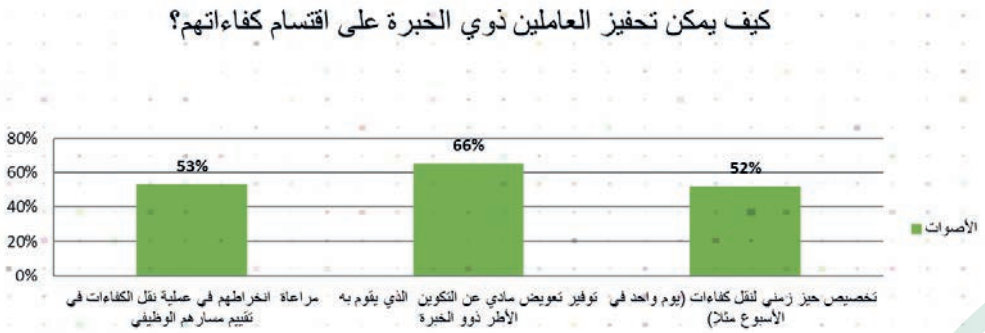
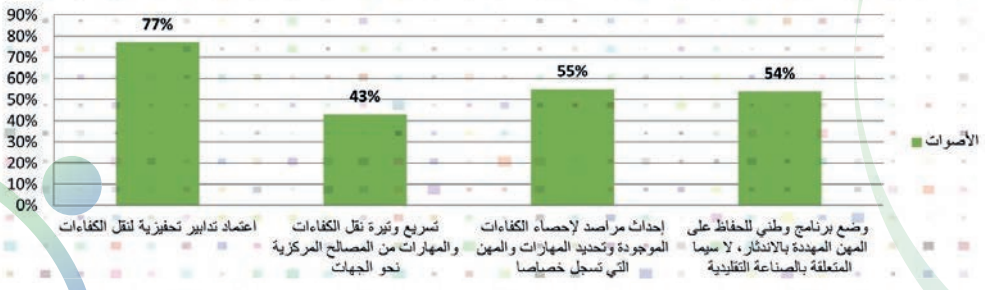
الرسم البياني رقم4:



الرسم البياني رقم5:

هل أنتم على استعداد للبقاء في منصبكم خلال الأشهر الستة الأولى بعد حصولكم على التقاعد لضمان نقل الكفاءات وإعداد الخلف؟

الرسم البياني رقم6:



الرسم البياني رقم7: