



المشروع السنوي للأداء

2020

لمهمة التكوين المهني والتشغيل

نوفمبر 2019

المحور الأول: التقديم العام للمهمة

1. تقديم استراتيجية القطاع والمهمة:

تعمل وزارة التكوين المهني والتشغيل خاصة على إعداد المخططات القطاعية في التكوين المهني والتشغيل والمبادرة الخاصة والسهرة على تنفيذها وتقييمها. وفي هذا الإطار تم ضبط ثلاث استراتيجيات قطاعية تتمثل في :

- خطة إصلاح المنظومة الوطنية للتكوين المهني، والتي تهدف خاصة إلى تطوير وتأهيل منظومة التكوين المهني والرفع من أدائها والتي انطلق تنفيذها سنة 2016،
- الاستراتيجية الوطنية للتشغيل، والتي تهدف خاصة إلى تصور وإنجاز الخطط والبرامج والآليات الكفيلة بتحسين التشغيلية وتيسير الإدماج المهني والتي انطلقت أشغالها سنة 2017،
- الاستراتيجية الوطنية للمبادرة الخاصة والتي تهدف بالأساس إلى المساهمة في التنمية الاقتصادية من خلال وضع البرامج الكفيلة بدفع المبادرة الخاصة والاقتصاد الاجتماعي والتضامني (الاقتصاد الأخضر، مهن الجوار...) وقد تمت المصادقة على المحاور الاستراتيجية موفى سنة 2016.

وفي ما يلي ملخص لأهم محاور عمل الوزارة في المرحلة القادمة :

• في مجال التكوين المهني:

مواصلة لجهود الوزارة في تثمين قطاع التكوين المهني ورد الاعتبار له، سيتم سنة 2019 العمل على:

✓ الترفيع في طاقة استغلال مراكز التكوين المهني إلى حدود نسبة 72%،

✓ الترفيع في طاقة الإيواء بالمبيلات،

تطوير حوكمة مراكز التكوين المهني من خلال:

- إعطاء مراكز التكوين المرونة الكافية للتسيير والاستجابة لحاجيات القطاعات الاقتصادية في أحواض التشغيل الراجعة لها بالنظر (1)،
- تعزيز دور المنظمات المهنية ودعم المقاربة التشاركية في مجال التكوين والتدريب لدعم النشاط الاقتصادي، وتطوير الشراكة بين جهاز الإنتاج ومنظومة التكوين ومحيط العمل بمختلف مكوناته،

¹ تم للغرض خلال شهر أفريل 2018، إحالة مشروع أمر حكومي إلى مصالح رئاسة الحكومة حول تنظيم وسير مراكز التكوين المهني والذي تمت المصادقة عليه مؤخرا ضمن مجلس وزاري.

➤ ترسيخ مفهوم المواطنة والاعتزاز بالانتماء للتكوين المهني، وتطوير المسائل المتعلقة بالإقامة والاعاشة والنقل والترفيه ودعم الأنشطة الثقافية لتأمين بيئة مناسبة وسليمة داخل مركز التكوين المهني بما قد يساهم في الترفيع في طاقة الاستيعاب وتحسين صورة التكوين المهني.

تطوير منظومة المرافقة في مراكز التكوين المهني من خلال:

- إحداث سلك جديد للإحاطة بالمتكويين والعلاقة بالمحيط،
- مرافقة المتكويين طيلة فترة التكوين (في المحيط البيداغوجي والاجتماعي) والمرافقة للدخول في الحياة المهنية من خلال المساعدة على القيام بالزيارات إلى المؤسسة وفي اختيار مشروع مهني
- تطوير منظومة التواصل والإعلام لفائدة طالبي التكوين
- تركيز نظام معلوماتي مندمج للتصرف في أنشطة التكوين المهني الخاص SIGAF (2).
- دعم إحداث المراكز المندمجة بالمؤسسات بما يساهم في تطوير نمط التكوين بالتداول،
- الاعتراف بمكتسبات الخبرة وتثمينها وتمكين الأفراد الذين اكتسبوا مهارات عن طريق الخبرة من الحصول على اعتراف بمكتسباتهم (3).

• في مجال التشغيل:

يتواصل العمل على مستوى برنامج التشغيل (خلال فترة 2016-2020) نحو بلورة سياسات كلية تعبر أهمية قصوى للمجالات ذات الكثافة التشغيلية العالية مع اعتماد التمييز الإيجابي لفائدة المناطق ذات الأولوية وتفعيل الشراكة بين القطاعين العمومي والخاص ودفح الاستثمار،

في هذا السياق تم التركيز بالأساس على الرفع من كفاءات مختلف أصناف طالبي الشغل وتطوير أداء مصالح التشغيل وتحسين نجاعة تدخلاتها ودعم إحداث مواطن شغل لائقة بالاعتماد على مقاربة تشاركية جهوية ومحلية مندمجة بما يضمن خلق القيمة المضافة والثروة.

والهدف من إرساء هذه المقاربة هو الأخذ بعين الاعتبار المهارات والكفاءات. وفي هذا الإطار، انطلقت وزارة التكوين المهني والتشغيل في إعداد المدونة التونسية للمهن والكفاءات RTMC تعتمد على المقاربات الحديثة في التدخل في سوق الشغل لتقريب العرض والطلب.

كما تم العمل على تغيير طبيعة العلاقة بين مكاتب التشغيل وطلابي الشغل باعتباره باحث شريك عن العمل.

² بهدف تغطية كافة الإجراءات المتعلقة بأنشطة الهياكل المركزية والجهوية التي تشرف على قطاع التكوين المهني الخاص بنظام معلوماتي مندمج وتحسين وتجويد عمل الهياكل والخدمات المسداة لفائدة المتدخلين في القطاع والمساعدة على أخذ القرار

³ جزئيا (شهادة) أو كليا (ديبلوم في أحد المستويات: شهادة الكفاءة المهنية، مؤهل التقني المهني أو مؤهل التقني السامي).

ويتمّ العمل على مواصلة تطوير منظومة مرافقة طالبي الشغل مع التوجه عبر التنميط le profilage نحو المؤسسات من خلال جملة من البرامج:

- مساعدة المؤسسات على تحديد حاجياتها وضبط استراتيجياتها في مجال الموارد البشرية،
- تدعيم قدرة المؤسسات على حسن استعمال وتوظيف برامج التشغيل من خلال إرساء منظومة "المبسطين" في مجال العمل المؤجر،
- إرساء برنامج كبار المشغلين وخاصة في المناطق الداخلية،
- تصويب تدخلات البرامج النشيطة للتشغيل حيث تمت مراجعتها لضمان التكامل والتناسق بينها ودعم فرص العمل وإدماج طالبي الشغل في الحياة المهنية من خلال:
 - إدخال بعض التعديلات على برنامج التبرصات للإعداد للحياة المهنية،
 - إدخال التعديلات الضرورية على برنامج الخدمة المدنية التطوعية بهدف ترشيد صيغ الانتفاع به،
 - أفراد مجال تحسين التشغيلية بأحكام خصوصية بهدف الاستجابة لحاجيات المؤسسات،
 - التحفيز على التوظيف.

• في مجال المبادرة الخاصة:

يعتبر التشجيع على المبادرة الخاصة رافدا هاماّ لدفع نسق إحداث مواطن الشغل والتنمية الاقتصادية والاجتماعية ومنطلقا أساسيا لمعالجة مشكلة البطالة باعتبار أنّ التشغيل المؤجر لم يعد كافيا لاستيعاب الطلبات الإضافية للعاطلين عن العمل والوافدين الجدد على سوق الشغل، ولعلّ من أبرز خصائص البطالة أنّها تمسّ حاملي الشهادات العليا وخاصة منهم الإناث كما تبينّ تواجد تفاوت كبير على المستوى الجهوي. ولتجاوز هذه الاشكاليات ويهدف الرفع من نسق إحداث مواطن الشغل، بلورت الوزارة استراتيجية وطنية للمبادرة الخاصة تتضمن 5 برامج تنفيذية:

- برنامج Edu preneuriat الذي يهدف إلى تنمية ثقافة المبادرة عند التلاميذ والطلبة والمتربصين بمركز التكوين المهني
- برنامج take-off الذي يهدف إلى حوكمة العمل التشاركي بين مختلف المتدخلين وتحديد مسار مرافقة وتمويل متكامل لفائدة الباعثين الشبان
- برنامج Cataly SME الذي يهدف إلى وضع آليات مناسبة لتبسيط اجراءات احداث المؤسسات
- برنامج new exporter الذي يهدف إلى مساعدة المصدرين لأول مرة على النفاذ إلى السوق الخارجية
- برنامج génération+ الذي يهدف إلى تمكين المؤسسات الصغرى من الحصول على مناقصات عمومية وفي هذا الإطار تمّ إحداث برنامج "جيل جديد من الباعثين" الذي يهدف إلى تحفيز الشباب على المبادرة الخاصة من خلال إحداث مؤسسات صغرى تعهد إليها ولمدة ثلاث (3) سنوات تقديم خدمات للهياكل العمومية أو الجماعات المحلية أو الجمعيات أو المنظمات غير الحكومية لمساعدتها

على تنفيذ جزء من المشاريع أو الخدمات المحمولة على عهدتها في مختلف القطاعات في إطار برنامج جيل جديد من الباعثين .

وتم الانطلاق في تنفيذ مختلف محاور المخطط العملي للاستراتيجية الوطنية للمبادرة الخاصة باعتبارها تمتد على 3 سنوات. كما سيتواصل العمل على نشر ثقافة المبادرة الخاصة من خلال تنظيم عديد التظاهرات والحملات التحسيسية، جهويا ووطنيا والتي تعنى بالتعريف بثقافة المبادرة الخاصة ودفع نسق احداث المؤسسات الصغرى وآليات النفاذ الى المعلومة والى مصادر التمويل حيث سيتم التركيز على تلاميذ الاعداديات والمعاهد والمتخرجين من مراكز التكوين المهني بعد أن كان الهدف من الحملات السابقة تشجيع المبادرة الخاصة بالجهات والمبادرة الخاصة النسائية.

هذا وتواصل الوزارة جهودها لدعم المبادرة الخاصة من خلال إعداد:

◀ مشروع قانون ينظّم للاقتصاد الاجتماعي والتضامني بصفة تشاركية مع الهياكل العمومية والشركاء الاجتماعيين والذي سيتم عرضه على أنظار مجلس وزراء للمصادقة عليه قبل إحالته إلى مجلس نواب الشعب

◀ إطار قانوني للمبادر الذاتي L'auto entrepreneur من خلال تبسيط الإجراءات والشروط بالإضافة إلى دعم الانتقال من القطاع غير المنظم إلى القطاع المنظم

كما ستعمل الوزارة على مزيد تعزيز دور التعاون الدولي في إنجاز عدد من الأنشطة المبرمجة لتحقيق أهداف الوزارة وضمان التكامل بينها.

• بالنسبة للمساواة وتكافؤ الفرص بين المرأة والرجل:

إن نيزد كل أشكال التمييز بين المرأة والرجل ومناهضة العنف بمختلف أنواعه يمرّ، من منظور وزارة التكوين المهني والتشغيل، عبر التكوين المهني ودعم التشغيلية ودعم التمكين الاقتصادي للمرأة قصد المساهمة في القضاء على "العنف الاقتصادي". كما تعمل الوزارة على ترسيخ ومأسسة مقاربة النوع الاجتماعي في كل برامجها، وذلك في باب الوقاية من العنف الاقتصادي.

وإن المساواة في الولوج للتعليم والتكوين والتشغيل، والتمكين الاقتصادي للمرأة عموما، هو حق دستوري وهدف من أهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة (ODD5 / 2030) التي تعهدت بها تونس وهو الأساس يُعد خيارا اقتصاديا، حيث بينت الدراسات الدولية أن تحقيق المساواة بين المرأة والرجل وخاصة التمكين الاقتصادي للمرأة يرجع بالفائدة على القطاع الاقتصادي من خلال تحسين مستوى العيش لكافة العائلة وكذلك للمحيط المباشر للمرأة.

إلا أن أغلبية النساء والفتيات تعترضها صعوبات جمة تعيقها من الاندماج في الاقتصاد المنظم والتمتع بمقومات العيش الكريم، لتعرضها لعدم تكافؤ الفرص أو "العنف الاقتصادي" حسب تعريف القانون، واسمحوا لي بتقديم بعض المؤشرات في الغرض:

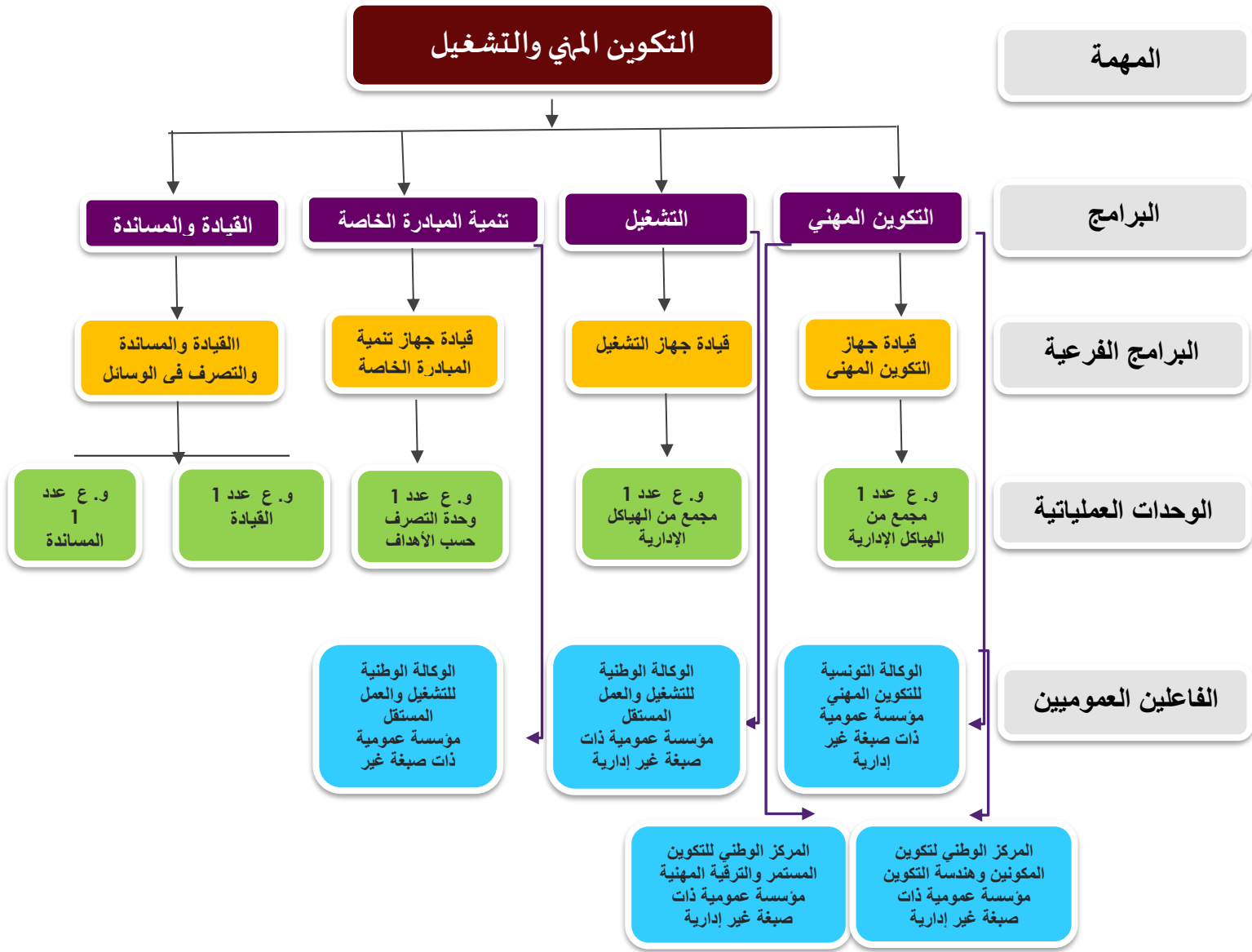
- بالرغم من النجاحات المسجلة في مجال حقوق المرأة وفي التعليم فإن مساهمة المرأة في الحياة النشيطة بقيت دون المأمول، حيث بقيت نسبة مشاركة المرأة في سوق الشغل (عاملمة وباحثة عن عمل) في حدود 27% (بينما المعدل العالمي في نسبة مشاركة المرأة هو 50%).
 - تُعد نسبة البطالة المسجلة في صفوف النساء أعلى بكثير من نسبة البطالة المسجلة في صفوف الرجال (22.6% مقابل 12.4%)، خاصة من بين حاملي الشهادات العليا حيث تناهز ضعف نسبة البطالة المسجلة في صفوف الرجال (38.3% مقابل 16.5%)، وذلك خلال الثلاثي الثاني من سنة 2019.
 - تتفاقم نسبة بطالة النساء من بين حاملي الشهادات العليا في الوسط الريفي مقارنة بالوسط الحضري (رقم تقديري : 47% مقابل 27%).
 - وتجدر الإشارة إلى أن هذه المؤشرات كانت قد شهدت إرتفاعا بنسق تصاعدي خلال السنوات الأخيرة (tendance négative).
 - تم تقييم الفارق في الأجور في القطاع الخاص المهيكل بحوالي " -25% " ذلك فضلا عن عدم المساوات في عدد ساعات العمل "غير المؤجر" والمنزلي (تخصص المرأة 8 أضعاف الوقت الذي يخصصه الرجل للعمل المنزلي والاعتناء بالأطفال والمسنين بالعائلة).
- مما يؤكد مجددا أهمية العناية بالمرأة وضرورة تمكينها من حقها في العيش الكريم والمساهمة الفعالة في التنمية، من خلال عدم التمييز (أو التمييز الإيجابي) ومناهضة كل أشكال العنف الممارسة ضدها.
- لذلك، فإن التمكين الاقتصادي للنساء والفتيات، وخاصة منها اللواتي يعشن في المناطق الريفية، يُعدّ عنصرا أفقيا في كل البرامج والإستراتيجيات الراجعة بالنظر إلى وزارة التكوين المهني والتشغيل، وذلك من خلال الاعتماد التدريجي لمقاربة النوع الإجتماعي ضمن سياساتها العمومية المتمثلة في : التشغيل والمبادرة الخاصة والتكوين المهني.

2. تقديم برامج المهمة :

تعتبر وزارة التكوين المهني والتشغيل من وزارات الدفعة الأولى التي خاضت تجربة نموذجية لإرساء منظومة التصرف في الميزانية حسب الأهداف، وهي تجربة هامة بالنظر إلى خصوصية المهمة التي تشرف عليها والتي تتعلق أساسا بثلاث قطاعات حيوية وي على التوالي : قطاع التكوين المهني وقطاع التشغيل وقطاع المبادرة الخاصة. وفي هذا الإطار، تم تقسيم مهمة التكوين المهني والتشغيل إلى أربع برامج، منها ثلاث برامج فنية، تمثل السياسات القطاعية للوزارة، بالإضافة إلى برنامج أفقي يسعى إلى مساندة بقية البرامج في تحقيق أهدافها من خلال توفير الدعم المادي والدعم التقني واللوجستي الضروريين.

وتتوزع برامج المهمة كالآتي:

1. البرنامج عدد 1: التكوين المهني،
2. البرنامج عدد 2: التشغيل،
3. البرنامج عدد 3: تنمية المبادرة الخاصة،
4. البرنامج عدد 9: القيادة والمساندة.



3. تقديم أهداف ومؤشرات أداء المهمة:

تتوزع أهداف ومؤشرات قياس الأداء حسب البرامج على النحو التالي:

| ع/ر | البرنامج | الأهداف | المؤشرات |
|-----|-----------------------|-----------|-----------|
| 1 | التكوين المهني | 4 | 12 |
| 2 | التشغيل | 2 | 7 |
| 3 | تنمية المبادرة الخاصة | 3 | 5 |
| 9 | القيادة والمساندة | 2 | 4 |
| | المجموع | 11 | 28 |

ملاحظة: تمت مراجعة إطار الأداء بمناسبة أشغال التنزيل العملياتي وعليه تم التقليل في الأهداف الاستراتيجية لتمرّ بذلك من (14) هدفا إلى (11) وكذلك في عدد وطبيعة المؤشرات لتمر هي أيضا من (45) مؤشرا إلى (28) مؤشرا.

جدول عدد1:

حوصلة أهداف المهمة ومؤشرات الأداء

| مؤشرات الأداء | الأهداف | البرنامج |
|--|---|--|
| <p>المؤشر 1.1.1: نسبة استغلال طاقة التكوين ،</p> <p>المؤشر 2.1.1: العدد الجملي للمتخرجين مقيس،</p> <p>المؤشر 3.1.1: عدد مواصفات الشهادات المنجزة.*</p> <p>المؤشر 4.1.1: عدد إطارات التكوين المنتفعة بتكوين.*</p> | <p>الهدف 1.1:</p> <p>ضمان النجاعة والمردودية في مختلف مراحل التكوين</p> | <p>البرنامج عدد 1:</p> <p>التكوين المهني</p> |
| <p>المؤشر 1.2.1: نسبة التعبئة.</p> <p>المؤشر 2.2.1: نسبة المنقطعين عن التكوين.</p> <p>المؤشر 3.2.1: نسبة المنفيعين بمنحة من العدد الجملي للمتكونين.</p> | <p>الهدف 2.1:</p> <p>نشر ثقافة المهن وتحسين الإقبال على التكوين المهني</p> | |

| مؤشرات الأداء | الأهداف | البرنامج |
|---|---|----------|
| <p>المؤشر 1.3.1 : عدد المؤسسات الاقتصادية المنتفعة بآليات التكوين المستمر.</p> <p>المؤشر 2.3.1 : عدد مشاركات الأعوان التابعين للمؤسسات الاقتصادية في عمليات التكوين المستمر.</p> <p>المؤشر 3.3.1 : عدد المرسمين في إطار التكوين المستمر الموجه للأفراد.</p> | <p>الهدف 3.1 :</p> <p>تطوير التكوين المستمر والترقية المهنية</p> | |
| <p>المؤشر 1.4.1 : عدد المنتفعين بآلية صك التكوين.</p> <p>المؤشر 2.4.1 : نسبة تغطية التفقد لاختصاصات التكوين المقيس الناشطة*.</p> | <p>الهدف 1.4 :</p> <p>تطوير حوكمة جهاز التكوين المهني</p> | |

*: مؤشرات محينة أو جديدة.

| مؤشرات الأداء | الأهداف | البرنامج |
|--|---|---|
| <p>المؤشر 1.1.2 : نسبة تلبية طلبات الشغل الإضافية.</p> <p>المؤشر 2.1.2 : نسبة تلبية عروض الشغل المسجلة.</p> <p>المؤشر 3.1.2 : معدل الأجل لتلبية عروض الشغل المسجلة.</p> | <p>الهدف 1.2 :</p> <p>رفع أداء مصالح الوساطة النشيطة بين العرض والطلب في سوق الشغل</p> | |
| <p>المؤشر 2.2.1 : نسبة الشبان المنقطعين عن البرامج.</p> <p>المؤشر 2.2.2 : نسب الإدماج على إثر الانتفاع ببرامج.</p> <p>المؤشر 3.2.2 : نسبة إعادة إدماج المفصولين عن العمل المسجلين لدى مصالح التشغيل.</p> <p>المؤشر 4.2.2 : معدل كلفة الإدماج بالنسبة للاعتمادات المخصصة للبرامج.</p> | <p>الهدف 2.2 :</p> <p>ضمان مردودية اقتصادية واجتماعية أعلى لآليات الإدماج</p> | <p>البرنامج عدد 2 :</p> <p>التشغيل</p> |

| مؤشرات الأداء | الأهداف | البرنامج |
|---|---|---|
| <p>المؤشر 1.1.4 : عدد المنتفعين بعمليات تحسيسية حول المبادرة.</p> <p>المؤشر 2.1.4 : عدد المنتفعين بحصص تحسيس لأخذ القرار للتوجه نحو العمل المستقل.</p> <p>المؤشر 3.1.4 : عدد التظاهرات المنجزة لتنمية روح المبادرة.</p> | <p>الهدف 1.4 :</p> <p>نشر ثقافة المبادرة</p> | <p>البرنامج عدد 4 :</p> <p>تنمية المبادرة الخاصة</p> |

| مؤشرات الأداء | الأهداف | البرنامج |
|---|--|----------|
| المؤشر 1.2.4 : نسبة المشاريع الممولة من بين المشاريع المدروسة | الهدف 2.4 : دفع إحداث المؤسسات | |
| المؤشر 1.3.4 : نسبة مشاركة القطاع الخاص في مرافقة الباعثين. | الهدف 3.4 : تطوير حوكمة منظومة المبادرة الخاصة | |

| مؤشرات الأداء | الأهداف | البرنامج |
|---|---|--|
| المؤشر 1.3.1 : نسبة الحركية الداخلية. المؤشر 2.3.1 : نسبة الأعوان المتمتعين بدورة تكوينية واحدة على الأقل. | الهدف 1.3 : تحسين التصرف في الموارد البشرية | البرنامج عدد 9 : القيادة والمساندة |
| المؤشر 1.2.3 : نجاعة برنامج القيادة والمساندة. المؤشر 2.2.3 : نسبة الدقة في تقديرات برمجة الميزانية التآجير. | الهدف 2.3 : تطوير أداء برنامج القيادة والمساندة | |

4. الميزانية وبرمجة نفقات المهمة على المدى المتوسط (2020-2022)

1.4 تقديم ميزانية المهمة لسنة 2020:

جدول عدد2:

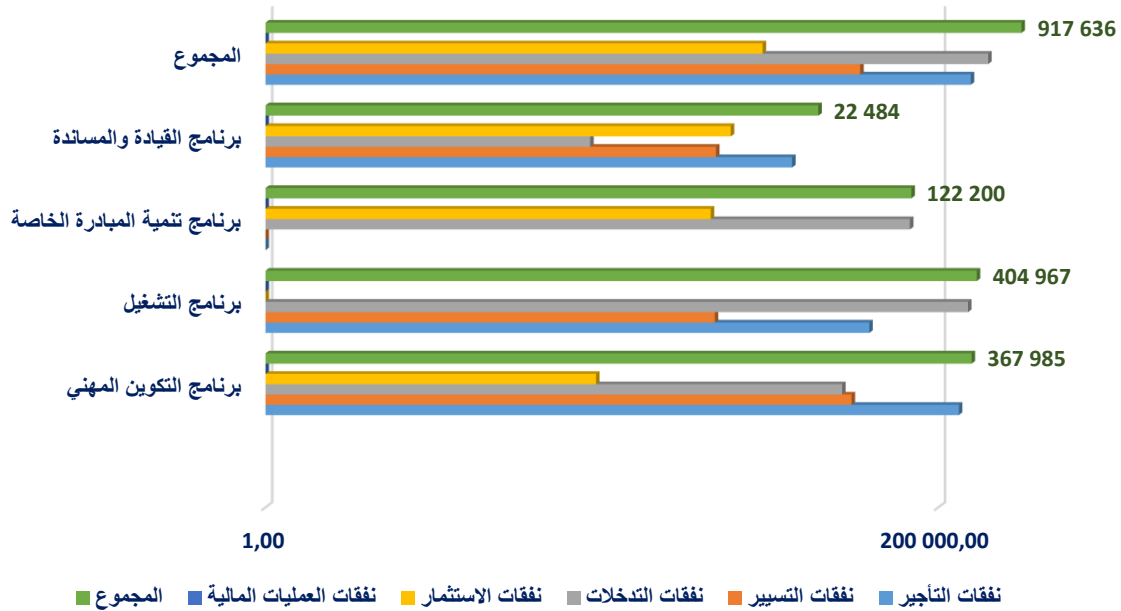
توزيع ميزانية المهمة لسنة 2020 حسب البرامج وطبيعة النفقة (اعتمادات الدفع)

الوحدة: ألف دينار

| المجموع | نفقات العمليات المالية | نفقات الاستثمار | نفقات التدخلات | نفقات التسيير | نفقات التأجير | الأقسام البرامج |
|-----------|------------------------|-----------------|----------------|---------------|---------------|------------------------------|
| 397 986,0 | 0,0 | 400,0 | 69 758,0 | 36 028,0 | 291 800,0 | برنامج التكوين المهني |
| 384 967,0 | 0,0 | 11 500,0 | 313 325,0 | 3 447,0 | 56 695,0 | برنامج التشغيل |
| 112 200,0 | 0,0 | 3 200,0 | 109 000,0 | 0,0 | 0,0 | برنامج تنمية المبادرة الخاصة |
| 22 484,0 | 0,0 | 4 600,0 | 360,0 | 3 524,0 | 14 000,0 | برنامج القيادة والمساندة |
| 917 637,0 | 0,0 | 19 700,0 | 492 443,0 | 42 999,0 | 362 495,0 | المجموع* |

* دون اعتبار الموارد الذاتية للمؤسسات العمومية

رسم بياني عدد 1: توزيع ميزانية المهمة لسنة 2020 حسب البرامج وطبيعة النفقة



2.4 تقديم إطار النفقات متوسط المدى (2020-2022) للمهمة:

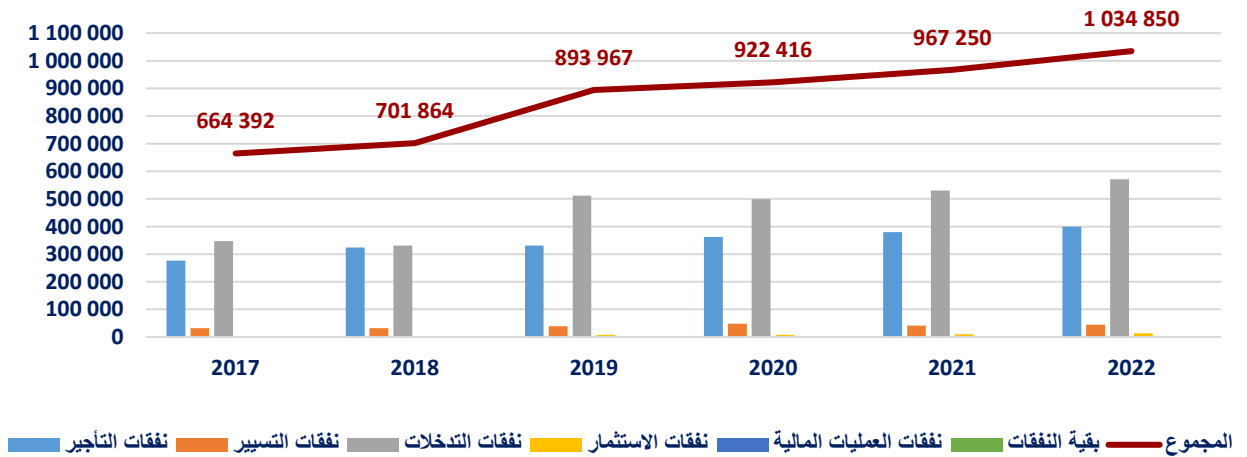
جدول عدد3:

إطار النفقات متوسط المدى (2020-2022) للمهمة التوزيع حسب طبيعة النفقة (اعتمادات الدفع)

الوحدة: ألف دينار

| تقديرات | | | ق,م 2019 | | إنجازات | | البيان |
|-------------|-----------|-----------|------------|------------|-----------|-----------|------------------------------------|
| 2022 | 2021 | 2020 | تبويب جديد | تبويب قديم | 2018 | 2017 | |
| 400 000,0 | 380 000,0 | 362 495,0 | 330 711,0 | 330 711,0 | 324 278,7 | 276 239,8 | نفقات التأجير |
| 45 000,0 | 42 000,0 | 42 999,0 | 38 683,0 | 38 683,0 | 32 470,0 | 32 469,0 | نفقات التسيير |
| 570 900,0 | 530 300,0 | 492 443,0 | 511 543,0 | 7 543,0 | 330 867,0 | 346 822,5 | نفقات التدخلات |
| 14 000,0 | 10 000,0 | 19 700,0 | 8 100,0 | 8 100,0 | 1 179,0 | 1 697,0 | نفقات الاستثمار |
| 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | نفقات العمليات المالية |
| 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | بقية النفقات |
| 1 029 900,0 | 962 300,0 | 917 637,0 | 889 037,0 | 385 037,0 | 688 794,7 | 657 228,3 | المجموع دون اعتبار الموارد الذاتية |
| 1 034 850,0 | 967 250,0 | 922 837,0 | 893 967,0 | 770 074,0 | 701 863,8 | 664 392,3 | المجموع باعتبار الموارد الذاتية |

رسم بياني عدد 2: إطار النفقات متوسط المدى 2020-2022 التوزيع حسب طبيعة النفقة



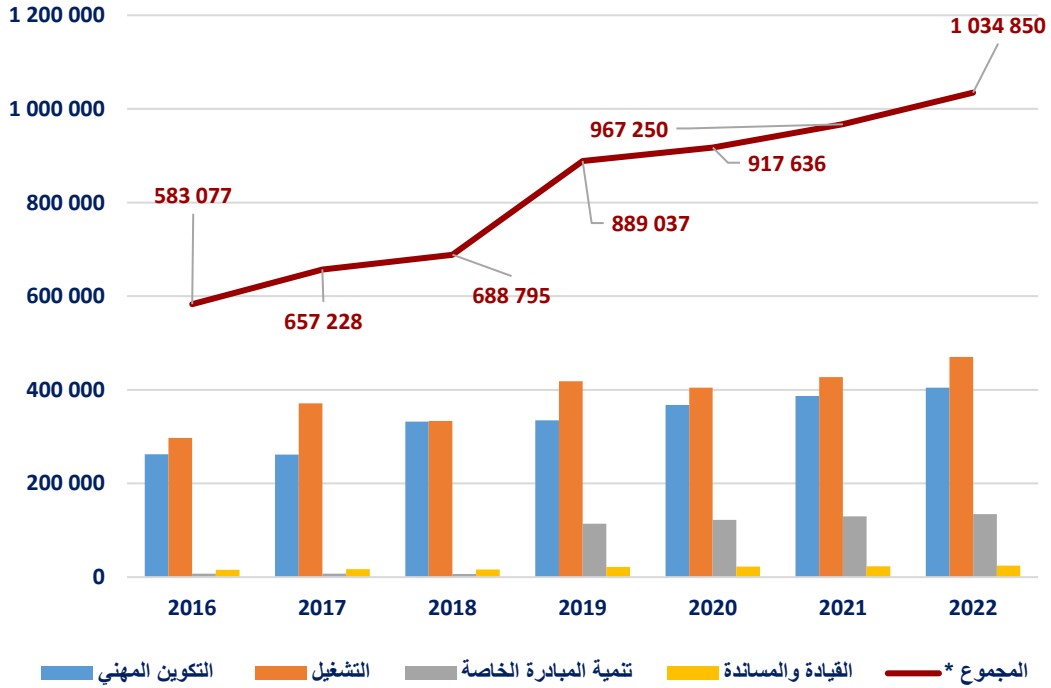
جدول عدد4:

إطار النفقات متوسط المدى (2020-2022) للمهمة التوزيع حسب البرامج (اعتمادات الدفع)

الوحدة: ألف دينار

| تقديرات | | | قانون المالية 2019 | الإنجازات | | | البيان |
|--------------|------------|-----------|-----------------------|-----------|-----------|-----------|-----------------------|
| 2022 | 2021 | 2020 | | 2018 | 2017 | 2016 | |
| 404 900,00 | 386 900,00 | 397 986,0 | 334 683,1 | 332 238,7 | 262 110,5 | 262 251,4 | التكوين المهني |
| 470 050,00 | 427 030,00 | 384 967,0 | 418 703,8 | 333 956,0 | 370 994,3 | 297 628,0 | التشغيل |
| 135 000,00 | 130 000,00 | 112 200,0 | 114 000,0 | 6 500,0 | 7 361,0 | 7 500,0 | تنمية المبادرة الخاصة |
| 24 900,00 | 23 300,00 | 22 484,0 | 21 650,1 | 16 452,0 | 16 762,5 | 15 698,0 | القيادة والمساندة |
| 1 034 850,00 | 967 250,00 | 917 637,0 | 889 037,0 | 688 794,7 | 657 228,3 | 583 077,4 | المجموع* |

رسم بياني عدد 3: إطار النفقات متوسط المدى 2020-2022 التوزيع حسب البرامج (اعتمادات الدفع)



المحور الثاني: تقديم برامج للمهمة

البرنامج عدد 1:

التكوين المهني

1. تقديم برنامج التكوين المهني واستراتيجيته:

ضبط استراتيجية البرنامج

أهمّ الإشكاليات والمسائل المطروحة

أفرزت عملية تشخيص الواقع الحالي لقطاع التكوين المهني جملة من النقائص في أداء ومردودية منظومة التكوين المهني، يتم العمل على تداركها لضمان مساهمة التحولات والمتغيرات التي تشهدها المنظومات الدولية في المجال وتتلخص هذه الإشكالات كالآتي:

| التوضيحات: أسباب ومقترحات | الإشكالات |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> - دفع التنسيق بين منظومات تنمية الموارد البشرية (التربية والتعليم العالي والتكوين المهني) والحرص على تيسير المعابر بين مختلف المسارات التكوينية والتعليمية استجابة لمنظومة للتكوين مدى الحياة. | <ul style="list-style-type: none"> - ضعف الاستراتيجيات المشتركة حول دور التكوين المهني ومخرجاته ضمن المنظومة الوطنية للموارد البشرية |
| <ul style="list-style-type: none"> - مزيد التعريف بمخرجات منظومة التكوين المهني وترسيخ البعد القيّم للعمل، - ضرورة اعتماد استراتيجية وطنية موحدة للإعلام والتوجيه - إيجاد آليات جديدة لمزيد تحفيز طالبي التكوين - التعريف بنتائج الدراسات حول إدماج خريجي منظومة التكوين المهني - يُعد بعض مراكز التكوين على مناطق العمران - نزوح الشباب الريفي إلى المدن | <ul style="list-style-type: none"> - تواصل النظرة السلبية للتكوين المهني لدى بعض فئات المجتمع وعزوف الشباب عن الإقبال على بعض الاختصاصات في قطاعات مختلفة |
| <ul style="list-style-type: none"> - تطوير منظومة تحديد الحاجيات الجهوية والقطاعية من المهارات على المدى القريب والمتوسط في مجالي التكوين الأساسي والمستمر - تلبية ومواكبة متطلبات سوق الشغل بالنظر إلى التطورات التكنولوجية على الصعيد الوطني والعالمي. - صعوبة الاستجابة لطلبات بعض شرائح طالبي التكوين كما ونوعا سيما بالنسبة للفئات الهشة والمنقطعين عن التعليم دون سن الـ 15. - الحرص على مزيد تطوير مؤهلات المكونين تقنيا وبيداغوجيا لضمان مواكبة التغيرات التكنولوجية، - تطوير أساليب تقييم مردودية المنظومة ومراجعة مؤشرات قياس الأداء ذات الصلة (تقييم مكتسبات المكونين وسير التكوين وأداء المكونين وعملية الإدماج في سوق الشغل). | <ul style="list-style-type: none"> - نقص في استجابة منظومة التكوين المهني لحاجيات المؤسسات الاقتصادية والأفراد والمجتمع والجهة |
| <ul style="list-style-type: none"> - التعجيل بتركيز وتفعيل وتعميم أدوات الرقابة بالنجاعة الكافية - تفعيل العلاقة التعاقدية بين الوزارة والهيكل تحت الإشراف وإنجاز دراسات دورية لتقييم إدماج خريجي المنظومة في سوق الشغل، - تطوير الشراكة مع المنظمّات المهنية والمنظمّات الشغيلة، - تعزيز دور الجهة ومساعدتها على تطوير وقيادة منظومة التكوين في علاقة مع محيطها الاقتصادي والاجتماعي ودعم صلاحياتها للتصرف في عملية التكوين. - تيسير التشبيك الرقمي والالكتروني لقواعد البيانات بين مختلف الهياكل المتدخلة في المنظومة (نظام معلوماتي مندمج يشهد تأخرا في الإنجاز) | <ul style="list-style-type: none"> - ضعف في حوكمة وتسيير منظومة التكوين المهني |

| التوضيحات: أسباب ومقترحات | الإشكالات |
|---|---|
| - دخول بعض المراكز في مشاريع إعادة هيكلة، | تراجع عروض التكوين في بعض مراكز التكوين المهني |
| - تحويل مراكز التكوين المهني التابعة لوزارة الصحة العمومية الى مؤسسات تعليم عالي في المجال شبه الطبي، | توقف التكوين المهني في المجال شبه الطبي |
| - نقص المرافقة والتأطير والتوجيه بمراكز الوكالة التونسية للتكوين المهني - ضعف قدرة جهاز التكوين المهني على تأمين الحاجيات الخصوصية لطالبي التكوين من الفئات الخاصة، - نقص الخدمات الأساسية الموجهة للمتكوينين منها المبيتات والمطاعم والأنشطة الثقافية والرياضية والترفيهية. | ارتفاع عدد المنقطعين عن التكوين الذي بلغ 34% سنة 2014 |
| - محدودية انخراط المؤسسات الاقتصادية في التكوين المستمر، - عدم مرونة آليات تمويل التكوين المستمر وتشعب وتعقد الإجراءات الخاصة للانتفاع بها، - نقص في الإحاطة بالمؤسسات الاقتصادية فيما يتعلق بهندسة التكوين المستمر (تشخيص الحاجيات من التكوين المستمر، اعداد مخططات التكوين وخدمات المرافقة للمؤسسات). | ضعف في أداء منظومة التكوين المستمر وفي نجاعة آليات تمويله |

تعمل منظومة التكوين المهني على تكوين اليد العاملة المؤهلة وفق حاجيات المؤسسة الاقتصادية وتساهم بذلك في تنشيط سوق الشغل وطنيا وجهويا ومحليا وقطاعيا، ويعتبر التكوين المهني بمجاله الأساسي والمستمر رافدا من روافد تنمية الموارد البشرية بوصفه أسرع وأقرب "وربما أنجع" بوابة للتشغيل، وقد تم رسم خطة إصلاح واستراتيجية جديدة للمنظومة الوطنية للتكوين المهني صلب المخطط الخماسي 2016-2020 ترمي أساسا إلى إضفاء النجاعة وتحسين المردودية من خلال الرفع من جودة التكوين وملاءمته مع الحاجيات الفعلية لجهاز الإنتاج من الكفاءات ودعم القدرة التنافسية للمؤسسات الاقتصادية وتحسين قابلية تشغيل خريجي المنظومة التكوينية.

وبالتوازي مع المجهود الإصلاحية الذي تشهده منظومة التكوين المهني، فإن الأطراف المسؤولة على قيادة الجهاز وتسييره أو المتدخل في تصور التوجهات والبرامج والمشاريع وتنفيذها تولي اهتماما بالغاً لعمليات الإصلاح وخاصة منها الموجهة نحو دعم الجهود لجعل مراكز التكوين المهني قادرة على المواكبة المستمرة للتطورات التكنولوجية ومن ثمة الاستجابة لحاجيات سوق الشغل من المهارات كماً ونوعاً من خلال توفير تكوين ذي جودة عالية. كما ستبقى المقاربة المبنية على جعل مجموعة مراكز تتوفر لديها الإمكانيات المادية واللامادية وتتميز في مستوى الخدمات التكوينية التي تقدمها، قاطرة بالنسبة لبقية مراكز التكوين قصد تعميم الرفع من جودة التكوين، مقارنة معتمدة خلال السنوات القادمة باعتبارها ذات جدوى وفاعلية.

هذا، ويبقى العنصر البشري من المفاتيح الرئيسية لنجاح البرنامج حيث سيتواصل عملاً بتوصيات إعداد الميزانية بتوجيه الانتدابات للحاجيات الملحة فحسب والعمل على حسن توظيف الموارد البشرية المتوفرة والرفع من كفاءتها عبر التكوين المستمر.

ويرتكز إعداد المشروع السنوي للأداء لبرنامج التكوين المهني لسنة 2020 على المبادئ الأساسية لمشروع الإصلاح وفق عناصر محورية ذات صلة بالجانب المهني والتقني البحت للتكوين المهني (Cœur du métier de la formation professionnelle). وتتفاعل العناصر التقنية التي يتناولها محتوى البرنامج مع المبادئ الأساسية لمشروع خطة إصلاح منظومة التكوين المهني في إطار منسجم كما يلي:

- إدراج مشروع إصلاح التكوين المهني في إطار رؤية شاملة لتنمية الموارد البشرية،
- إرساء منظومة وطنية تستجيب لمتطلبات المؤسسات والأفراد والمجتمع والجهة وإعداد موارد بشرية مؤهلة بالاعتماد على شراكة فاعلة متوازنة ومتعددة الأطراف.
- تثمين مكتسبات المنظومة من الإصلاحات والتجارب السابقة
- ترسيخ مبدأ التقييم والزامية النتائج في جميع المراحل،
- الأخذ بعين الاعتبار البعد الجهوي والقطاعي،
- ترسيخ مبدأ التكوين مدى الحياة.

وينتظر أن تشهد سنة 2020 انطلاق تنفيذ العديد من المشاريع المدرجة ضمن خطة إصلاح منظومة التكوين المهني حيث وتبعا للمصادقة عليها ضمن مخطط التنمية وبرمجة جملة من الاعتمادات للبدء في تنفيذها على موارد صندوق النهوض بالتكوين المهني والتدريب كما سيتم بيانه أدناه. وقد تم العمل على تحديد المخططات التنفيذية لتلك المشاريع وتعمل جميع الأطراف المتدخلة على استحداث نسق التنفيذ حيث يتمثل الهدف الرئيسي في انجاز مختلف الأنشطة المبرمجة مع بداية السنة وبالتزامن مع فتح اعتمادات ميزانية 2020 وذلك لاحترام روزنامة إنجاز الخطة الإصلاحية ومخطط التنمية.

ملخص الخطة الاستراتيجية لإصلاح المنظومة الوطنية للتكوين المهني

| | |
|--|-----------------|
| التكوين المهني رافد أساسي من روافد التنمية، | الرؤية |
| التكوين المهني مسلك للنجاح في تكامل مع مكونات منظومة تنمية الموارد البشرية: التكوين المهني يستجيب لمتطلبات التنمية وقادر على مواكبة حاجيات قطاع الإنتاج من المهارات كما ونوعا وبالجودة المطلوبة | الرهانات |
| منظومة وطنية للتكوين المهني مدمجة ضمن المنظومة الوطنية لتنمية الموارد البشرية حوكمة المنظومة الوطنية للتكوين المهني تستجيب لتطلعات الأفراد والمؤسسات والجهة والمجتمع ومتلائمة مع العقد الاجتماعي مفعلة النجاعة والمردودية في مختلف مراحل سيرورة التكوين مضمونة | التوجهات |

| | |
|---|----------------|
| التكوين المهني رافد أساسي من روافد التنمية. | الرؤية |
| <p>👉 منظومة تمويل التكوين المهني الأساسي والمستمر تستجيب لتطلعات الأفراد والمؤسسات والجهة والمجتمع وتكرس مبدأ التعلم مدى الحياة</p> | |
| <p>الرفع من نسبة التوجيه نحو التكوين المهني من 4 % إلى 30 % في حدود سنة 2022 الرفع من نسبة إدماج خريجي التكوين المهني بسوق الشغل من 40 % إلى 60 % في حدود سنة 2022 التخفيض من نسبة الانقطاع عن التكوين من 35% إلى 10% سنة 2022</p> <p>👉 اعتماد منوال حوكمة للمنظومة الوطنية للتكوين المهني يحدد المهام والعلاقة بين المتدخلين على المستوى المركزي والجهوي والمحلي قبل موفى سنة 2019</p> <p>👉 مأسسة شراكة فاعلة متوازنة وملزمة قبل موفى 2019</p> | الأهداف |

◀ ضبط المحاور الاستراتيجية للبرنامج

ولبلوغ الأهداف المنشودة تم إقرار جملة من البرامج والمشاريع وتبويبها حسب المحاور كالاتي:

المحور الأول: إرساء رؤية شاملة وموحدة لمنظومة وطنية لتنمية الموارد البشرية من خلال:

- ✓ إحداث هيئة وطنية قارة لتنمية الموارد البشرية تحت إشراف رئاسة الحكومة،
- ✓ تطوير منظومة الإعلام والتوجيه المهني لفائدة الأفراد والعائلات والمؤسسات،
- ✓ وضع برنامج وطني لتكوين وإدماج المنقطعين مبكرا عن الدراسة،
- ✓ إنجاز دراسة استشرافية لتعديل هرم الكفاءات والترفيح في طاقة التكوين المهني ووضع خرائط جهوية للتكوين متكاملة مع الخرائط التربوية.

المحور الثاني: الترفيع في عدد المتكويين بالجهاز الوطني لبلوغ 135 ألف متكون سنة 2020 مع ضمان الجودة

وفق متطلبات سوق الشغل. من خلال:

- ✓ إحداث وإعادة هيكلة المراكز العمومية وتحديثها وتحسين الإقبال عليها،
- ✓ دعم القطاع الخاص للتكوين المهني وتعزيز جودة خدماته عبر تركيز برامج خصوصية والتشجيع على متابعة التكوين المقيس،
- ✓ إرساء نظام مندمج للاستشراف واليقظة عبر إحداث وحدات مختصة للغرض بتعزيز دور المرصد الوطني للتشغيل والمهارات،
- ✓ تطوير هندسة التكوين باعتماد المقاربات والتنظيمات البيداغوجية الملائمة لضمان جودة التكوين وإعداد مراجع ومواصفات التكوين المستوجبة،

- ✓ تطوير منظومة تكوين "أساسي ومستمر" للمكونين وأعوان المساندة عبر إحداث سلك مكوني المكونين، ووضع منظومة تكوين إسهادي لفائدتهم "شهادة كفاءة بيداغوجية" ووضع مرجعيات المهن والكفايات الخاصة بالمكونين وأسلاك الإسناد،
- ✓ استبدال نظام تنظير شهادت ختم التكوين بنظام تأهيل "habilitation" مؤسّسات التكوين المهني باعتماد المعايير الواردة بمواصفات التكوين،
- ✓ تطوير منظومة التقييم البيداغوجي بمراجعة الإطار القانوني لسلك التفقّد البيداغوجي بالتكوين المهني بهدف تعزيزه بالانتدابات الملائمة ومواصلة تفعيله على مستوى المراكز العمومية،
- ✓ تركيز منظومة وطنية للإشهاد "certification" بالكفاءات المكتسبة عبر التكوين الأساسي والمستمر، وتقييم مكتسبات الخبرة "Validation des acquis de l'expérience"،
- ✓ مراجعة منظومة التكوين المستمر لتحسين مردوديتها من خلال مراجعة الإطار التشريعي المنظم لآليات تمويل التكوين المستمر وإعادة هيكلة المركز الوطني للتكوين المستمر والترقية المهنية في اتجاه دعم وظيفة الإحاطة للمؤسسات والشركاء المهنيين والاجتماعيين. وتفعيل الرقابة التقنية والبيداغوجية «Audit de la formation» لعمليات التكوين المستمر.

المحور الثالث: إرساء حوكمة لمنظومة التكوين المهني تستجيب لمتطلبات الأفراد والمؤسسات والمجتمع والجهات متلائمة مع العقد الاجتماعي من خلال:

- ✓ إرساء نظام جديد لتسيير المنظومة الوطنية للتكوين المهني على مستوى قيادة وتسيير المنظومة تماشياً مع مبدأ اللامركزية بإعداد هياكل تنظيمية جديدة لوزارة التكوين المهني والتشغيل والهيكل تحت إشرافها، ومراجعة الأنظمة الأساسية الخاصة بأعوانها،
- ✓ مواصلة تنفيذ جملة من المبادرات ومشاريع التعاون الفني مع الشركاء الفنيين والممولين (على غرار مشروع التعاون حول الحوكمة الجهوية مع المنظمة الأوروبية للتكوين (ETF)، وبرنامج PAFIP، وبرنامج IRADA)،
- ✓ تفعيل ومأسسة شراكة حقيقية تركز على تحديد الأدوار والزامية النتائج بتركيز وحدات للتكوين المهني والتشغيلية بالجامعات المهنية والنقابات العمالية الجهوية وتركيز «مجلس مؤسسة» بكل مركز تكوين مهني تسند رئاسته للمهنيين ويضم كافة الأطراف الاجتماعية،
- ✓ إرساء نظام معلوماتي مندمج للتكوين المهني والتشغيل لربط الهياكل المركزية والجهوية للتكوين المهني مع هياكل التشغيل،
- ✓ تركيز وتفعيل نظام قياس أداء المنظومة وفق مبادئ التصرف حسب الأهداف، وتفعيل الرقابة الداخلية لمختلف الهياكل،

✓ التحيين الدوري لمؤشرات قياس الأداء وإرساء نظام متابعة وتقييم للمنظومة الوطنية للتكوين المهني
باعتتماد مقتضيات تمشي الجودة وضمن ثقافة الرقابة والمساءلة والتميز عبر التنافس و تثمين
الدراسات المنجزة والتجارب الرائدة في الداخل والخارج وتبادل الخبرات.

المحور الرابع: مرافقة إنجاز مشاريع إصلاح المنظومة من خلال :

✓ تركيز استراتيجية متكاملة للاتصال حول التكوين المهني، تهدف إلى إبرازه كمسلك للنجاح ورافد من
روافد التشغيل والتنمية. وتضمن مرافقة مشاريع خطة إصلاح المنظومة الوطنية للتكوين المهني
بانخراط كل الفاعلين.

✓ تنمية وتطوير مهارات الفاعلين في مجالات التدبير الإداري والمالي بالهياكل، وإعداد المشاريع وتنفيذها.

✓ دعم الهياكل في تثمين التجارب السابقة لضمان استمرارية التطور والاستفادة من التجارب الدولية
الرائدة في المجال.

➤ **توجهات سنة 2020**

أثبتت آخر الدراسات المنجزة سنة 2018 من قبل مصالح الوزارة أن منظومة التكوين المهني تعدّ اليد العاملة
المختصة وفق حاجيات جهاز الإنتاج وتفتح آفاق التشغيل لها بتيسير إدماجها بنسب عالية تفوق 70% في بعض
القطاعات.5. أرقام لها حتما دلالتها على مستوى جودة التكوين والمهارات المكتسبة باعتبارها حجر الزاوية في دفع
التشغيلية ودعم القدرة التنافسية للمؤسسات الاقتصادية.

تواصلت الوزارة العمل على تعزيز و تثمين مكانة التكوين المهني وتعزيز جاذبيته لدى الشباب والمجتمع باعتباره مسار
نجاح وإدماج في سوق الشغل وإذكاء لروح المبادرة، من خلال مواصلة تنفيذ مشاريع خطة إصلاح منظومة
التكوين المهني والسعي المتواصل لتحقيق الملاءمة بين عروض التكوين التي توفرها منظومة التكوين المهني
وحاجيات جهاز الإنتاج من المهارات المنشودة بالجودة المطلوبة وطنيا وجهويا ومحليا وقطاعيا.

وتعتبر سنة 2019 مفصلية في تنفيذ برامج ومشاريع خطة إصلاح منظومة التكوين المهني المصادق عليها بمقتضى
مجلس وزاري منذ 2013 والمدرجة ضمن المخطط الخماسي للتنمية 2016-2020، والتي شهدت تأخيرا في
الانطلاق لإنجاز مخططها التنفيذي باعتبار الجهود الإضافية المكثفة والمستوجبة للتعريف بفحواها وضمان
مزيد التفاف كافة الفاعلين في قطاع التكوين المهني حول أهدافها والاستعداد لتنفيذ كافة محاورها وتوفير
التمويلات اللازمة لذلك.

⁵ تم سنة 2018 الكشف عن نتائج دراسة قام بها المرصد الوطني للتشغيل والمهارات من خلال مسح ميداني شمل عينة من 7200 متخرج
من منظومة التكوين المهني أثبتت أن نسبة تشغيلهم بلغت معدل 65% منها نسبة إدماج بـ 77% في قطاع الصيد البحري و88% من خريجي
المنظومة ينشطون في القطاع الخاص.

◀ تحديد الأولويات الخاصة بالبرنامج

رغم أهمية الأهداف المنشودة والبرامج الطموحة المرسومة لها ضمن القوائم السالفة الذكر، فلا بد من ضبط الأولويات وتقسيم الأدوار وتحميل المسؤوليات لتيسير الرقابة والمتابعة والمساءلة لضمان النجاعة وتحسين المردودية وفق أحكام الفصل 56 من القانون عدد 10 للتكوين المهني لسنة 2008.

واستنادا لتقارير الرقابة المنشورة والمنجزة من قبل الهياكل الرسمية المعتمدة والتي ما فتئت تحث على تفعيل الرقابة والتحليل الوظيفي يتعين مراعاة مبدأ التوازن بين التكوين من جهة ومحطات التقييم الدوري للأداء من جهة ثانية بتفعيل أدوات الرقابة المتاحة واستغلال التوصيات المنبثقة عنها لإدخال التعديلات الضرورية على جميع المستويات المتدخلة في مراحل التكوين باستخدام مؤشرات قياس الأداء. ومن ثمة يحسن مستقبلا في إطار تركيز أسس الحوكمة الرشيدة أفراد الهدف الاستراتيجي المتعلق بتطوير حوكمة جهاز التكوين المهني بمؤشر خصوصي يتسنى من خلاله متابعة وتفعيل أنظمة الرقابة بأنواعها مركزيا وجهويا.

ومن أهم أولويات المرحلة القادمة، نخص بالذكر:

- ✓ الاستخدام الأمثل لمشاريع الرقمنة والخدمات عن بعد لتطوير مجالي التكوين الأساسي والمستمر
- ✓ تركيز وتفعيل نظام الرقابة الداخلية على المستويين المركزي والجهوي
- ✓ تفعيل التدريجي لوظيفتي الإرشاد والتدقيق والتفقد البيداغوجي
- ✓ معالجة ظاهرة الانقطاع المبكر عن التكوين دون اكتساب الحد الأدنى من مهارات تخول النفاذ لسوق الشغل.
- ✓ العمل على استعادة منظومة التكوين المهني لدورها الطبيعي في تعديل هرم كفاءات الموارد البشرية حيث يفترض أن يكون عدد خريجي التكوين المهني حوالي أربعة أضعاف خريجي التعليم العالي
- ✓ مزيد الارتقاء بوعي مختلف الأطراف وفي مقدمتها المؤسسة الاقتصادية بانتماج سياسة ترمين الموارد البشرية بالرفع من كفاءتها على الدوام باعتباره المقياس المرجعي لتنافسية المؤسسات
- ✓ ضمان مقروئية مستوى المهارات وفق المعايير الوطنية والدولية
- ✓ التشجيع على المشاركة في التظاهرات المخصصة لتقييمات واسعة النطاق "les évaluations à grandes échelles" وتنظيم مناظرات مماثلة في الداخل

⁶ الفصل 56: تخضع منظومة التكوين المهني وكافة مكوناتها في القطاعين العمومي والخاص للتقييم الدوري الداخلي والخارجي. ويهدف التقييم إلى القياس الموضوعي:

- لمكتسبات المتكويين،
- لأداء إطارات التكوين بالنظر إلى المرجعيات البيداغوجية والإدارية والفنية الخاصة بهم،
- لمردود المؤسسات التكوينية باعتماد مؤشرات كمية ونوعية تضبطها الوزارة المكلفة بالتكوين المهني في ضوء الأهداف المرسومة،
- لمنظومة التكوين المهني ككل باعتماد مؤشرات ومعايير نوعية وكمية متداولة وطنيا وعالميا،

وذلك بغية إدخال التعديلات والإصلاحات اللازمة لضمان تحقيق الأهداف المرسومة.

- ✓ التركيز على جودة التكوين باعتبارها المعيار الأساس المعتمد للإدماج والحركة داخل سوق الشغل وحسن توظيف الكفاءات
- ✓ الانتهاج التدريجي لاستراتيجية الإسهاد بالمتدخلين أفرادا ومؤسسات
- ✓ اعتماد سياسة الاتصال المباشر بالمؤسسات الاقتصادية لضبط حاجياتها الآنية والمستقبلية من اليد العاملة المختصة (قدرت في غضون 2018 بحوالي 140 من بين 500 مؤسسة لها وزنها في مجال التشغيل)
- ✓ تطوير نمط تسيير مؤسسات التكوين المهني نحو تمكينها من مزيد التفاعل مع محيطها الاقتصادي بالنجاعة الكافية.
- ✓ تطوير علاقات الشراكة بين مؤسسات التكوين المهني العمومي والخاص لتلبية حاجيات سوق الشغل قطاعيا وجهويا

◀ المساواة وتكافؤ الفرص بين المرأة والرجل:

- تمثل الفتيات والنساء حوالي 45% من المسجلين بالتكوين المهني والأساسي و32% من المنتفعين بمنظومة المدرسة المفتوحة للشغالين (تكوين مسائي أو عن بعد للشغالين للحصول على شهادة تكوين أو تعليم عالي) و50% من المنتفعين بالتكوين المستمر في إطار آلية حقوق السحب⁷.
- وتسعى وزارة التكوين المهني والتشغيل إلى مزيد حفز الفتيات على الاقبال على التكوين، في إطار خطة إصلاح منظومة التكوين المهني التي تضم عدة مشاريع ذات الصلة أذكر من بينها:
- ✓ إرساء حلقة تحضيرية للتكوين المهني لاستقطاب المنقطعين والمنقطعات عن الدراسة في سن مبكر (مشروع عدد 3) وتعميم "المهارات اللينة" أو "المهارات الحياتية" تدريجيا في مختلف المستويات والبرامج التكوينية، من ذلك "حس المواطنة" ومعرفة "الحقوق والواجبات في سوق العمل" وغيرها من المهارات التي من شأنها أن تجعل المتكونات أقل عرضة للتمييز أو للعنف الاقتصادي.
 - ✓ العمل على تحسين صورة المهن والتكوين المهني من خلال خطة تواصل شامل (مشروع عدد 13).
 - ✓ تعصير المراكز وتحسين ظروف التكوين والإيواء بها (مشروع عدد 8) وخاصة برنامج تأهيل شبكة مراكز تكوين الفتاة الريفية.
- ويجدر التذكير هنا بأن الوزارة تواصل تأهيل المراكز الموجودة وعددها 14 مركزا، وتعمل على إحداث مركزين جديدين في ولايتي القصرين وقابس بما سيسمح بمضاعفة طاقة استيعابها ومراجعة الاختصاصات المتوفرة بها وتنويع مسالك التكوين، لجعلها أكثر تجديدا وجاذبية والتصاقا بالحاجيات.

⁷ نسبة غير متوفرة بالنسبة لآلية التسبقة على الأداء 2016 CNFCPP – Source

ويتم العمل حاليا على تحديد أهداف استراتيجية في هذا المجال انطلاقا من الإشكاليات المطروحة سيتم العمل على تحقيقها وقياسها بمؤشرات أداء.

خارطة البرنامج:

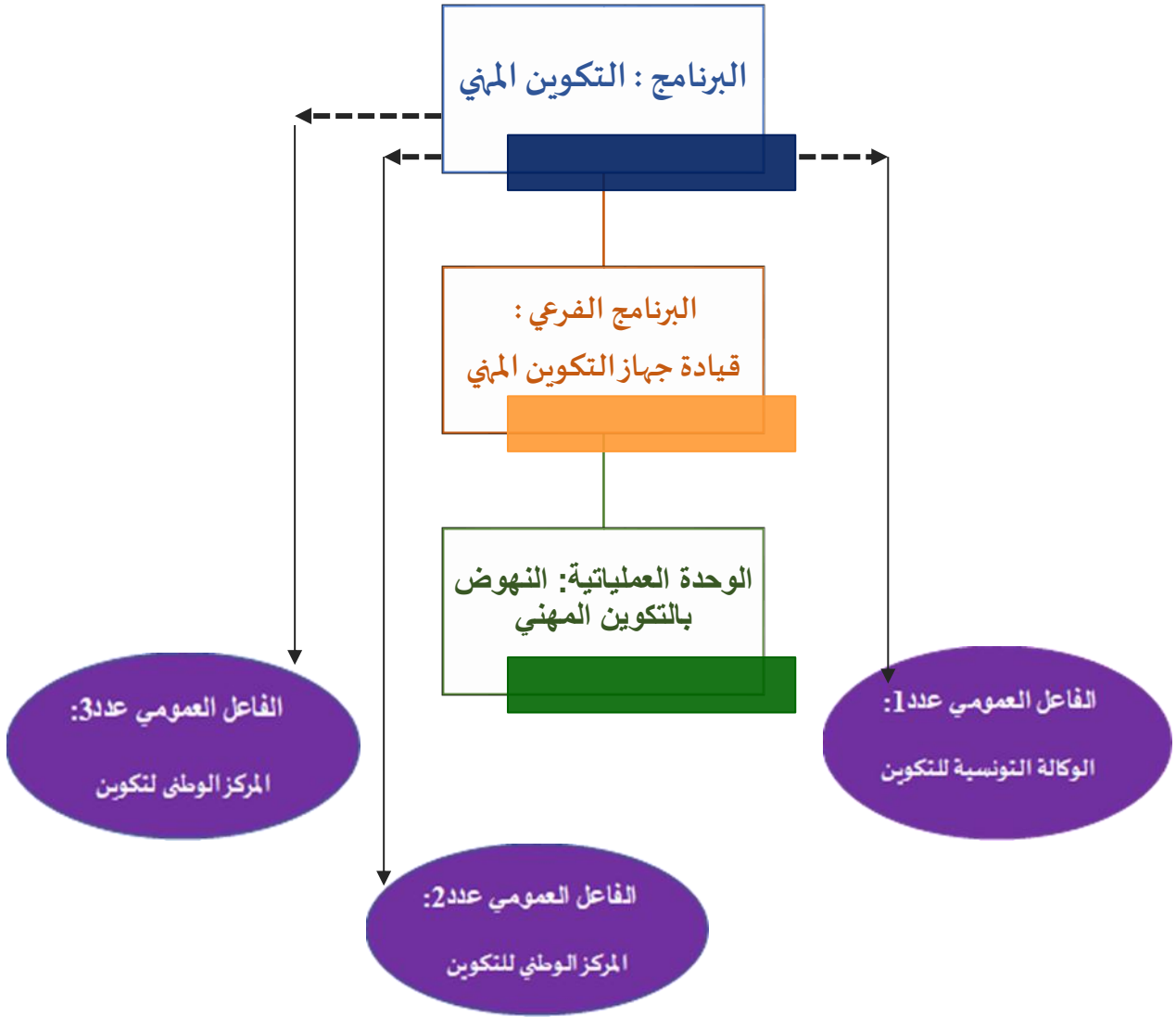
يتكون برنامج التكوين المهني من:

- برنامج فرعي وحيد يدعى: "قيادة جهاز التكوين المهني"،
- وحدة عملياتية وحيدة تدعى: "النهوض بالتكوين المهني" وتتكون من مجمع هياكل إدارية وهي:
 - ✓ الإدارة العامة للإشراف المزدوج على التكوين والإشراف على قطاع التكوين الخاص،
 - ✓ الإدارة العامة لخدمات التكوين الموجهة للمؤسسات،
 - ✓ الإدارة العامة لخدمات طالبي التكوين،
 - ✓ إدارة التفقد البيداغوجي،
 - ✓ إدارة التقييم والجودة.

كما يشتمل برنامج التكوين المهني على ثلاثة فاعلين عموميين وهي مؤسسات عمومية ذات صبغة غير إدارية:

| مقدار ميزانيته | الفاعل العمومي |
|---------------------------|--|
| 91.3% من ميزانية البرنامج | الوكالة التونسية للتكوين المهني |
| 5.3% من ميزانية البرنامج | المركز الوطني للتكوين المستمر والترقية المهنية |
| 2.1% من ميزانية البرنامج | المركز الوطني لتكوين المكونين وهندسة التكوين |

خارطة برنامج التكوين المهني



2. أهداف ومؤشرات قياس الأداء الخاصة ببرنامج التكوين المهني:

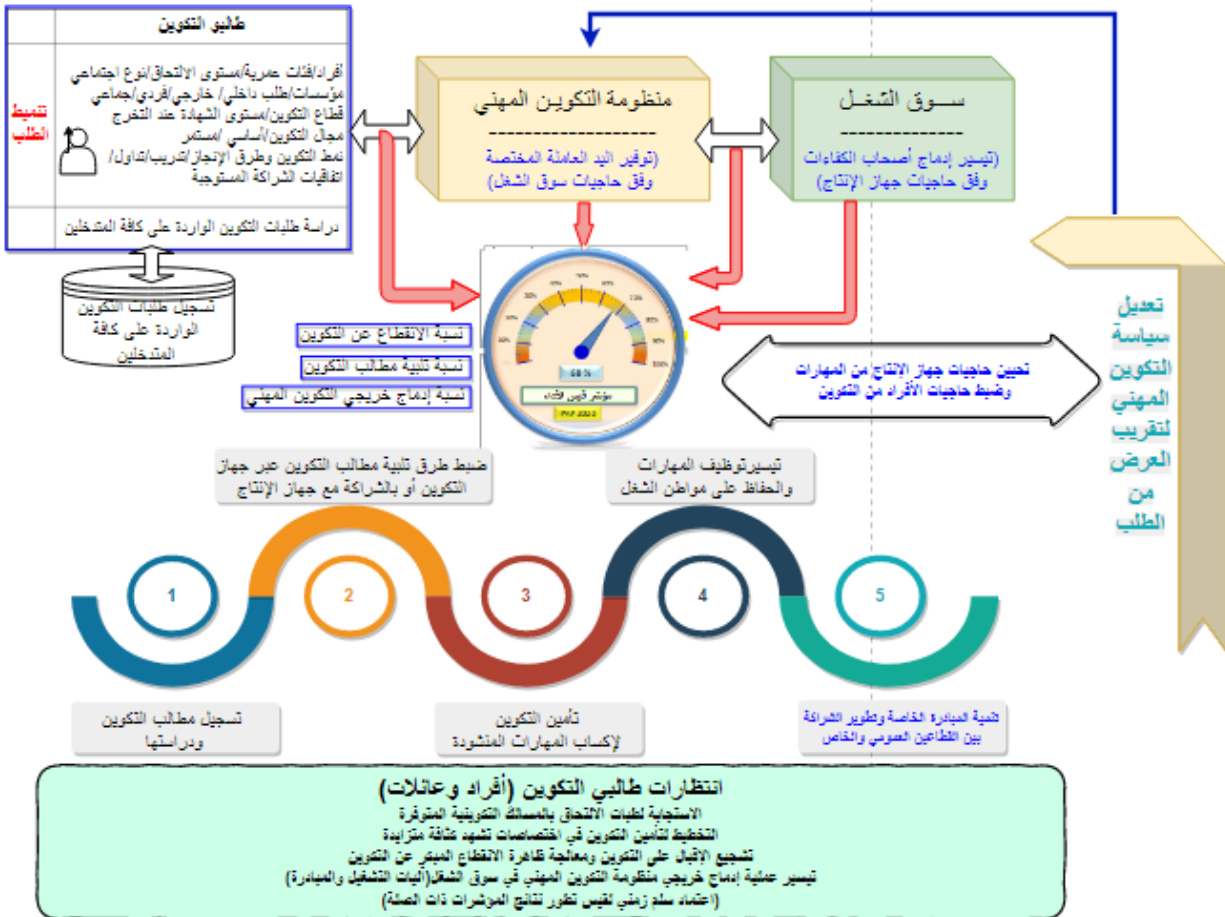
المنهجية المعتمدة لرسم مؤشرات قياس الأداء

رغم أهمية عديد المؤشرات إلا أن تيسير المقروئية وضمان حسن المتابعة سواء من قبل المواطن أو أصحاب القرار وكذلك هيكل الرقابة، يملي ضرورة التقليل في عددها الجملي والاقتصار على تلك التي يتم ضبطها وترتيبها حسب الأولوية أخذاً في الاعتبار العناصر التالية التي تلخص المنهجية المعتمدة لرسم مؤشرات قياس الأداء ومتابعة تطور نتائجها:

- ✓ ترتيب المؤشرات حسب الأولوية والاقتصار على تلك التي تعكس الأداء بشكل أفضل.
- ✓ العدول عن الأرقام المجردة واستبدالها بنسب مئوية تعكس بشكل أفضل الطاقة والقدرة والسرعة في الأداء

- ✓ إيلاء أهمية خاصة للمؤشرات المرتبطة ارتباطا وثيقا بسلم زمني في احتسابها وتطويرها ويمكن من خلال دراسة تطور نتائجها قياس الاستجابة والتفاعلية La réactivité (على غرار نسبة المنقطعين ونسبة الإدماج، ...)
- ✓ ضبط طرق احتساب نتائج المؤشرات والتوقعات والإسقاطات السنوية وتحديد مصادر البيانات المعتمدة للغرض وضمان تحيينها ومسكها وتيسير الولوج إليها عند الاقتضاء

منهجية تصميم مؤشرات قياس أداء منظومة التكوين المهني



- ✓ تحديد الإجراءات المعتمدة لتحسين الأداء حسب النتائج المسجلة وتطوير المؤشرات المعتمدة لقياس الأداء
- ✓ استغلال تطور نتائج المؤشرات لاقتراح التعديلات الملائمة لضبط استراتيجية التكوين المهني
- ✓ عدم تطور بعض المؤشرات على امتداد سنوات يستوجب حتما استبدالها بمؤشرات تعكس أداء وتفاعل جهاز التكوين من حيث القدرة والسرعة على الاستجابة لطلبات التكوين
- ✓ اعتماد رسوم بيانية (خارطة المؤشرات) تبرز التفاعل في ما بينها بشكل مبسط (أنظر مثال الرسم البياني أعلاه الذي يلخص منهجية تصميم المؤشرات)

1.2 تقديم أهداف ومؤشرات قياس أداء البرنامج:

على إثر المصادقة على خطة إصلاح منظومة التكوين المهني المشار إليها آنفا، تم خلال سنة 2014 تنظيم عديد ورشات العمل في إطار "حوار التصرف" قصد مراجعة أهداف البرنامج والنظر في مدى انسجامها مع محاور الخطة الإصلاحية التي تتضمن توجهات استراتيجية مرتكزة على أربعة محاور رئيسية تتمثل في:

- ✓ ضمان النجاعة والمردودية في مختلف مراحل التكوين،
- ✓ إرساء منظومة وطنية للتكوين المهني مدمجة ضمن المنظومة الوطنية لتنمية الموارد البشرية،
- ✓ تطوير منظومة تمويل التكوين المهني نحو تكريس مبدأ التعلم مدى الحياة،
- ✓ إرساء حوكمة لمنظومة التكوين المهني تضمن النجاعة والمردودية.

وحيث كانت الأهداف المرسومة للبرنامج منسجمة مع التوجهات العامة للمجهود الوطني لتنوع مجالات التكوين المهني وتأهيل مراكزه لكسب رهان الجودة والمنافسة ومواجهة التغيرات الاقتصادية والنسق المتسارع للتطورات التكنولوجية والعلمية مع ضرورة الإعداد الأفضل للموارد البشرية الملائمة، فإنّ عملية تحيين الأهداف ضمن المشروع السنوي للأداء لسنة 2015 (بالنظر إلى الخطة الإصلاحية) لم تكن جوهرية حيث كان القصد منها مزيد بيان عناصر النجاعة والمردودية والرؤية الشاملة والحوكمة ضمن ما يهدف إليه برنامج التكوين المهني بالأساس. ومن المنتظر مراجعة إطار الأداء للبرنامج إثر الانتهاء من إعداد الاستراتيجية الوطنية للتشغيل في إطار رؤية شاملة لمنظومة التكوين المهني والتشغيل والمبادرة الخاصة.

الهدف عدد1: ضمان النجاعة والمردودية في مختلف مراحل التكوين:

تقديم الهدف:

على اعتبار العملية التكوينية سيرورة تحكمها عدة مراحل إنجاز تتأثر فيما بينها، ومن خلال نوعية هذا التأثير تتأتى درجة النجاعة المحققة وكذلك مدى مردودية العملية التكوينية ككل. وينطوي هذا الهدف على عنصرين هامين يحكمان مدى بلوغه وهما طاقة التكوين والتدريب من ناحية باعتبارها الجانب الكمي للعملية التكوينية، وجودة التكوين من ناحية أخرى باعتبارها تمثل الجانب النوعي، وبالتالي فإنّ الهدف المنصوص عليه يترجم "تطوير الاستجابة لحاجيات قطاع الإنتاج والمجتمع من المهارات كمّا ونوعاً" من خلال "دعم طاقة التكوين والتدريب" و"الرفع من جودة التكوين".

جدول عدد 5:

الجدول الزمني لمؤشرات الهدف عدد 1-1-1:

ضمان النجاعة والمردودية في مختلف مراحل التكوين

| تقديرات | | | 2019 | إنجازات | | | الوحدة | مؤشرات قياس أداء الهدف |
|---------|-------|-------|-------|---------|-------|-------|--------|--------------------------------------|
| 2022 | 2021 | 2020 | | 2018 | 2017 | 2016 | | |
| 75 | 74 | 72 | 71.5 | 71 | 70 | 71 | % | نسبة استغلال طاقة التكوين |
| 21000 | 20500 | 20000 | 21500 | 19500 | 21765 | 19076 | عدد | العدد الجملي للمتخرجين مقيس |
| 50 | 50 | 50 | 20 | 25 | 13 | 18 | برنامج | عدد مواصفات الشهادات المصممة |
| 1200 | 1200 | 1200 | 1200 | 1417 | 871 | 1140 | منتفع | عدد إطارات التكوين المنتفعة بالتكوين |

ملاحظة: بالنسبة للمؤشرات التالية هي بصدد الاحتمساب من طرف الهيكل المعنية.

في إطار تطوير طبيعة مختلف المؤشرات نحو مؤشرات قياس الأداء تم إدراج التحيينات التالية على المؤشرين:

- ✓ المؤشر 4.1.1: " العدد الجملي للبرامج المعدة حسب المقاربة بالكفايات " ليصبح " نسبة مواصفات الشهادات المصممة "
- ✓ والمؤشر 5.1.1 " عدد المكونين وإطارات التكوين المنتفعين بتكوين " ليصبح " نسبة إطارات التكوين المنتفعة بالتكوين " .
- ✓ * معطيات بصدد التحيين.

الهدف عدد2: نشر ثقافة المهن وتحسين الإقبال على التكوين المهني:

تقديم الهدف:

ينسجم هذا الهدف مع الهدف المنصوص عليه في الخطة الإصلاحية والمتعلق بإرساء منظومة وطنية للتكوين المهني مدمجة ضمن المنظومة الوطنية لتنمية الموارد البشرية في إطار رؤية شاملة وموحدة، حيث أنّ الرؤية الشاملة تعني ربط التكوين المهني بالتربية والتعليم العالي في منظومة واحدة من بين أدوارها الرئيسية توفير الكفاءات لسوق الشغل، كما تعني تحسين صورة التكوين المهني والتعرف الموضوعي إليه من قبل الشبان وعائلاتهم.

جدول عدد 6:

الجدول الزمني لمؤشرات الهدف عدد 2-1-1:

نشر ثقافة المهن وتحسين الإقبال على التكوين المهني

| تقديرات | | | 2019 | إنجازات | | | الوحدة | مؤشرات قياس أداء الهدف |
|---------|------|------|------|---------|------|------|--------|---|
| 2022 | 2021 | 2020 | | 2018 | 2017 | 2016 | | |
| 90 | 88 | 86 | 92 | 87 | 90 | 90 | % | نسبة التغطية |
| 10 | 10 | 10 | 15 | 20 | 20 | * | % | نسبة المنقطعين عن التكوين |
| 24 | 24 | 20 | 15 | 10 | 9 | 10 | % | نسبة المنتفعين بمنحة من العدد الجملي للمتكوينين |

*: معطيات بصدد التحيين.

الهدف عدد3: تطوير التكوين المستمر والترقية المهنية

تقديم الهدف:

وهو هدف مستقر في كافة الصيغ السابقة لبرنامج التكوين المهني ويتضمن جزءا كبيرا من محتوى الهدف المنصوص عليه في الخطة الإصلاحية والمتعلق بـ"تطوير منظومة تمويل التكوين المهني نحو تكريس مبدأ التعلم مدى الحياة" باعتبار كثرة آليات التمويل الموضوعة لفائدة التكوين المستمر بالخصوص.

جدول عدد 7:

الجدول الزمني لمؤشرات الهدف عدد 3-1-1:

تطوير التكوين المستمر والترقية المهنية

| تقديرات | | | 2019 | إنجازات | | | الوحدة | مؤشرات قياس أداء الهدف |
|---------|--------|--------|--------|---------|--------|--------|--------|--|
| 2022 | 2021 | 2020 | | 2018 | 2017 | 2016 | | |
| 5000 | 4800 | 4600 | 5340 | 1287 | 2808 | 3202 | مؤسسة | عدد المؤسسات الاقتصادية المنتفحة بآليات التكوين المستمر |
| 225000 | 219000 | 216000 | 201600 | 45432 | 134842 | 158202 | مشاركة | عدد مشاركات الأعوان التابعين للمؤسسات الاقتصادية في عمليات التكوين المستمر |
| 17500 | 15200 | 13200 | 12000 | 8467 | 9834 | 9029 | مرسم | عدد المرسمين في إطار التكوين المستمر الموجه للأفراد |

الهدف عدد4: تطوير حوكمة جهاز التكوين المهني

تقديم الهدف:

تمت صياغة هذا الهدف في ضوء تحيين الصياغة السابقة "تطوير نظام التسيير والقيادة لجهاز التكوين المهني"، وذلك بإدراج مصطلح الحوكمة ضمنه باعتباره أشمل من مصطلحي التسيير والقيادة.

جدول عدد 8:

الجدول الزمني لمؤشرات الهدف عدد 4-1-1:

تطوير حوكمة جهاز التكوين المهني

| تقديرات | | | 2019 | إنجازات | | | الوحدة | مؤشرات قياس أداء الهدف |
|---------|------|------|------|---------|------|------|--------|--|
| 2022 | 2021 | 2020 | | 2018 | 2017 | 2016 | | |
| 3000 | 2000 | 3840 | 3300 | 1400 | * | 0 | منتفع | عدد المنتفعين بألية صك التكوين |
| 50% | 35% | 25% | 21% | 21% | 18% | 11% | % | نسبة تغطية التفقد لاختصاصات التكوين المقيس الناشطة |

*: معطيات بصدد التحيين.

على أنه من الضروري التذكير كما تم بيانه أعلاه، بأن مراجعة الأهداف والمؤشرات التي سيقع استعراضها لاحقا قد تمت باعتبار المشروع السنوي للأداء لسنة 2015 كخطوة أولى ومشروع سنة 2016 تدعيما ومواصلة لها نحو تنفيذ البرنامج العملي للخطة الإصلاحية الممتدة على خمس سنوات (2014-2018) وما يتضمنه من مشاريع تنموية محددة المحتوى والأجال. وقد تمت خلال عملية المراجعة مراعاة بعض المسائل المنهجية المتعلقة بالمقاربة المتبعة في إعداد الميزانية حسب الأهداف وهيكل البرنامج والأطراف المتدخلة في إنجازه فضلا عن الحرص على ضمان عنصر استقرار الصيغة العامة للمشروع السنوي للأداء، وهو ما يعني عدم المساس بجوهره من حيث الأهداف والمؤشرات وذلك لصبغة الاستمرارية التي يتسم بها في قياس الأداء على مدى سبع سنوات استنادا إلى سنة مرجعية ما.

ويظل الهدف الرئيسي من المشروع السنوي للأداء للبرنامج المساهمة في الارتقاء بالمنظومة الوطنية للتكوين المهني إلى مستويات عليا من الجودة والفاعلية في إطار رؤية تشاركية هدفها التوافق حول الأهداف ومؤشرات قياس الأداء.

❖ تنزيل إطار الأداء على المستوى العملي المقترح

| المؤشرات | الأهداف التكميلية | الأهداف العملية | الوحدات العملية | البرامج الفرعية | الفاعلون العموميون | الأهداف الاستراتيجية | البرامج |
|--|--|--|-------------------------------|----------------------------------|---|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> - نسبة استغلال طاقة التكوين - العدد الجملي للمتخرجين مقيس. - نسبة التكوين مع المؤسسة - العدد الجملي للبرامج المعدة حسب المقاربة بالكفايات. - عدد المكونين وإطارات التكوين المنتفعين بتكوين | | ضمان النجاعة والمردودية في مختلف مراحل التكوين | | | <ul style="list-style-type: none"> - الوكالة التونسية للتكوين المهني - المركز الوطني لتكوين المكونين وهندسة التكوين | هدف 1.1 : ضمان النجاعة والمردودية في مختلف مراحل التكوين | برنامج عدد 1: التكوين المهني |
| <ul style="list-style-type: none"> - العدد الجملي للمراكز التي قامت بتركيز وحدة الاستقبال والإعلام والتوجيه - العدد الجملي لفضاءات الإقلاع - نسبة التعبئة - نسبة المنقطعين عن التكوين | | نشر ثقافة المهن وتحسين الإقبال على التكوين المهني | | قيادة جهاز التكوين المهني | الوكالة التونسية للتكوين المهني | هدف 2.1 : نشر ثقافة المهن وتحسين الإقبال على التكوين المهني | |
| <ul style="list-style-type: none"> - عدد المؤسسات الاقتصادية المنتفعة بآليات التكوين المستمر - عدد مشاركات الأعوان التابعين للمؤسسات الاقتصادية في عمليات التكوين المستمر - عدد المرسمين في إطار التكوين المستمر الموجه للأفراد | | تطوير التكوين المستمر والترقية المهنية | | | المركز الوطني للتكوين المستمر والترقية المهنية | هدف 3.1 : تطوير التكوين المستمر والترقية المهنية | |
| | | تركيز وتفعيل نظام الرقابة الداخلية على المستوى المركزي موفى 2021 | النهوض بالتكوين المهني | | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> - إطار مرجعي للتنظيم الهيكلي متلائم مع منوال التسيير - نظام لتمويل التكوين المهني متطابق مع نظام القيادة والتسيير ويضمن مبدأ التعلم مدى الحياة | تركيز مختلف عناصر نظام قيادة المنظومة الوطنية للتكوين المهني موفى 2021 | تركيز منظومة حوكمة قطاع التكوين المهني موفى 2020 | | | | هدف 4.1 : تطوير حوكمة جهاز التكوين المهني | |
| <ul style="list-style-type: none"> - لوحات قيادية مبنية على المؤشرات للقدرة على الأداء | تركيز نظام قياس أداء المنظومة الوطنية للتكوين المهني موفى 2021 | | | | | | |

2.2- تقديم أنشطة البرنامج:

جدول عدد 9:

بيان الأنشطة والتدخلات لبرنامج التكوين المهني والتشغيل

| تقديرات الاعتمادات للأنشطة لسنة 2020 (أد) | الأنشطة | التدخلات | تقديرات المؤشرات لسنة 2020 | المؤشرات | الأهداف |
|---|--|--|----------------------------|---|--|
| 335847* | - البنية التحتية وتطوير الحياة الجماعية - تلبية حاجيات الافراد والمؤسسات من التكوين | | 72 | المؤشر 1.1.1: نسبة استغلال طاقة التكوين | الهدف 1.1 ضمان النجاعة والمردودية في مختلف مراحل التكوين |
| | | | 20000 | المؤشر 2.1.1: العدد الجملي للمتخرجين مقيس | |
| 250 | - إعداد مواصفات التكوين (50 مواصفة) | | 50 | المؤشر 3.1.1: عدد مواصفات الشهادات المصممة | |
| 80 | - تأمين تكوين الإطارات المبرمج | - تحديد حاجيات المتكويين، - إعداد مخططات التكوين - تقييم نتائج التكوين | 1200 | المؤشر 4.1.1: عدد إطارات التكوين المنتفعين بتكوين | |

*: المعطيات بصدد التوزيع

| تقديرات الاعتمادات للأنشطة لسنة 2020 (أد) | الأنشطة | التدخلات | تقديرات المؤشرات لسنة 2020 | المؤشرات | الأهداف |
|---|---|----------|----------------------------|--|--|
| 335847* | - الأكاديميات من أجل الإسهاد - تحفيز المكويين في القطاعات ذات الأولوية - الاعلام والتوجيه | * | 86 | المؤشر 1.2.1: نسبة التعبئة | الهدف 2.1: نشر ثقافة المهن وتحسين الإقبال على التكوين المهني |
| | | * | 10 | المؤشر 2.2.1: نسبة المنقطعين عن التكوين | |
| | صرف المنح | * | 20 | المؤشر 3.2.1: نسبة المنتفعين بمنحة من العدد الجملي للمتكويين | |

*: المعطيات بصدد التوزيع

| تقديرات الاعتمادات للأنشطة لسنة 2020 (أد) | الأنشطة | التدخلات | تقديرات المؤشرات لسنة 2020 | المؤشرات | الأهداف |
|---|--|--|----------------------------|--|---|
| 49000 | - تبسيط الإجراءات المعمول بها بآليات تمويل التكوين المستمر - تطبيق مقتضيات القرار الخاص بمقادير التمويل المحين | | 5180 | المؤشر 1.3.1: عدد المؤسسات الاقتصادية المنتفعة باليات التكوين المستمر. | الهدف 3.1: تطوير التكوين المستمر والترقية المهنية |
| | - بعث وظيفة المراقبين البيداغوجيين وإعداد تطبيقات إعلامية للمتابعة الحينية لمراقبة الأنشطة التكوينية. - مواصلة رقمنة خدمات تمويل التكوين المستمر | | 229000 | المؤشر 2.3.1: عدد مشاركات الأعوان التابعين للمؤسسات الاقتصادية في عمليات التكوين المستمر | |
| 2500 | - تنوع عروض التكوين وتطوير التطبيقات الإعلامية للمدرسة المفتوحة للشغالين، - تفعيل الجانبي البيداغوجي بمعاهد الترقية العليا للشغل في مجال التكوين، - تأمين سيرورة التكوين المستمر | - مراجعة النصوص القانونية والإجراءات المعتمدة، - الترفيع في عدد المنتفعين، - تقييم أثر على خريجي معاهد الترقية العليا للشغل، - توسيع مجال التعاون في إطار الاتفاقيات، | | المؤشر 3.3.1: عدد المرسمين في إطار التكوين المستمر الموجه للأفراد | |

| تقديرات الاعتمادات للأنشطة لسنة 2020 (أد) | الأنشطة | التدخلات | تقديرات المؤشرات لسنة 2020 | المؤشرات | الأهداف |
|---|---|--|----------------------------|--|--|
| 3168 | صرف الصكوك لفائدة المنتفعين | * | 3840 | المؤشر 1.4.1: عدد المنتفعين بألية صك التكوين | الهدف 4.1: تطوير حوكمة جهاز التكوين المهني |
| ميزانية تسمح بانتداب 20 متفقدًا | تفعيل وظيفة الإرشاد والتفقد البيداغوجي على مستوى المؤسسات العمومية والخاصة بدءًا بالمؤسسات الراجعة بالنظر للوزارة | - تأمين الانتدابات المتأكدة من المتفقدين - إعداد مخططات التكوين للمتفقدين | 25% | المؤشر 3.4.1: نسبة تغطية التفقد لاختصاصات التكوين المقيس الناشطة | |

3. نفقات البرنامج:

1.3- ميزانية البرنامج:

تبلغ الاعتمادات الخاصة ببرنامج التكوين المهني لسنة 2020، مبلغا قدره 397986 أد، وتتوزع حسب طبيعة النفقة كما يلي:

جدول عدد 10:

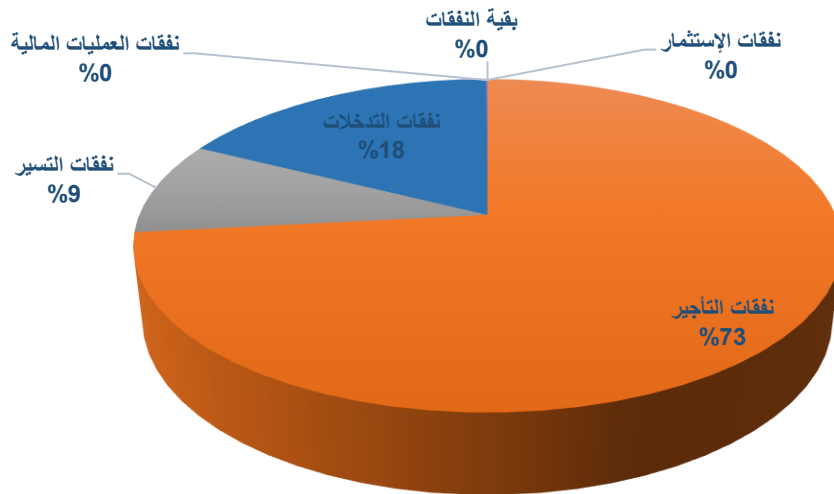
ميزانية برنامج التكوين المهني حسب طبيعة النفقة (اعتمادات الدفع)

الوحدة: ألف دينار

| نسبة التطور 2020-2019 % | الفارق | تقديرات 2020 | ق م 2019 | | إنجازات 2018 | البيان |
|-------------------------------|--------|--------------|------------|------------|-----------------|------------------------|
| | | | تبويب قديم | تبويب جديد | | |
| 10,03 | 26 590 | 291 800 | 265 210 | 265 210 | 269 126 | نفقات التأجير |
| 12,89 | 4 113 | 36 028 | 31 915 | 31 915 | 25 821 | نفقات التسيير |
| 86,73 | 32 400 | 69 758 | 37 358 | 6 358 | 36 918 | نفقات التدخلات |
| 100,00 | 200 | 400 | 200 | 200 | 22 | نفقات الاستثمار |
| 0,00 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | نفقات العمليات المالية |
| 0,00 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | بقية النفقات |
| 18,91 | 63 303 | 397 986 | 334 683 | 303 683 | 331 887 | المجموع* |

* دون اعتبار الموارد الذاتية للمؤسسات العمومية

رسم بياني عدد 2: توزيع مشروع ميزانية برنامج التكوين المهني لسنة 2020 حسب طبيعة النفقة



جدول عدد 10:

ميزانية برنامج التكوين المهني لسنة 2020 حسب مآل النفقة

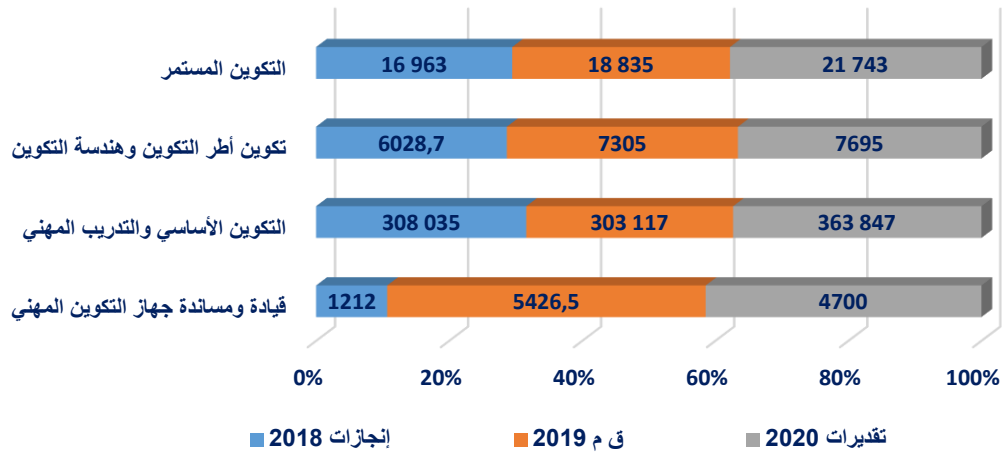
حسب البرامج الفرعية والأنشطة

الوحدة: ألف دينار

| نسبة التطور 2020-2019 % | المبلغ | تقديرات 2020 | ق م 2019 | إنجازات 2018 | الأنشطة | |
|-------------------------------|--------|-----------------|----------|-----------------|---|--------------------------|
| | | | | | البرامج الفرعية المركزية | برنامج التكوين المهني |
| -13,39 | -726,5 | 4700 | 5426,5 | 1212 | قيادة ومساندة جهاز التكوين المهني | البرامج الفرعية المركزية |
| -13,39 | -726,5 | 4700 | 1212 | 1212 | مجموع البرامج الفرعية المركزية والأنشطة | |

| نسبة التطور 2020-2019 | الفارق | تقديرات 2020 | ق م 2019 | إنجازات 2018 | الأنشطة | |
|--------------------------|--------|-----------------|----------|-----------------|---|-------------------------------------|
| | | | | | الفاعلين العموميين | الأنشطة |
| 20,04 | 60 730 | 363 847 | 303 117 | 308 035 | الوكالة التونسية للتكوين المهني | التكوين الأساسي والتدريب المهني |
| 5,35 | 391 | 7696 | 7305 | 6028,7 | المركز الوطني لتكوين المكونين وهندسة التكوين | تكوين أطر التكوين وهندسة التكوين |
| 15,44 | 2 908 | 21 743 | 18 835 | 16 963 | المركز الوطني للتكوين المستمر والترقية المهنية | التكوين المستمر |
| 19,45 | 64 029 | 393 286 | 329 257 | 331 027 | مجموع الفاعلين العموميين والأنشطة | |

رسم بياني عدد 5: ميزانية برنامج التكوين المهني لسنة 2020-2019-2018 حسب مآل النفقة والأنشطة



2.3- إطار النفقات متوسط المدى 2020-2022 لبرنامج التكوين المهني:

جدول عدد 11:

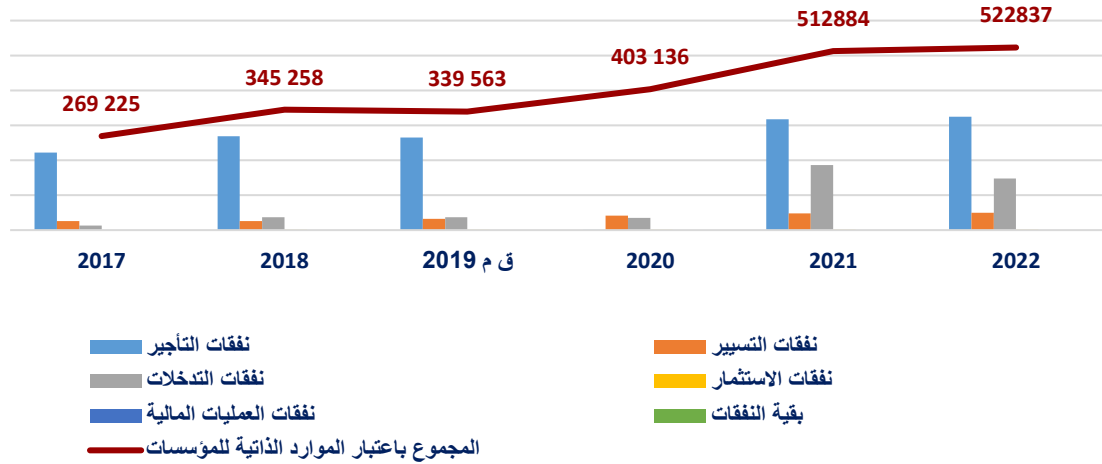
إطار النفقات متوسط المدى 2020-2022 لبرنامج التكوين المهني

التوزيع حسب طبيعة النفقة (اعتمادات الدفع)

الوحدة: ألف دينار

| تقديرات | | | ق م 2019 | | إنجازات | | البيان |
|---------|---------|---------|------------|------------|---------|---------|---|
| 2022 | 2021 | 2020 | تبويب جديد | تبويب قديم | 2018 | 2017 | |
| 300 200 | 294 600 | 291 800 | 265 210 | 265 210 | 269 126 | 222 495 | نفقات التأجير |
| 28 000 | 28 000 | 36 028 | 31 915 | 31 915 | 25 821 | 26 242 | نفقات التسيير |
| 71 400 | 59 000 | 69 758 | 37 358 | 6 358 | 36 918 | 13 374 | نفقات التدخلات |
| 400 | 400 | 400 | 200 | 200 | 22 | 0 | نفقات الاستثمار |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | نفقات العمليات المالية |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | بقية النفقات |
| 400 000 | 382 000 | 397 986 | 334 683 | 303 683 | 331 887 | 262 111 | المجموع دون اعتبار الموارد الذاتية للمؤسسات |
| 404 900 | 386 900 | 403 136 | 339 563 | 339 563 | 345 258 | 269 225 | المجموع باعتبار الموارد الذاتية للمؤسسات |

رسم بياني عدد 6: إطار النفقات متوسط المدى 2020-2022 لبرنامج التكوين المهني
التوزيع حسب طبيعة النفقة



نققات التأجير

يلاحظ تطور الميزانية المخصصة للتأجير بنسق تصاعدي من سنة الى أخرى لكن يبقى بنسب معقولة، وقد تم اعتماد الفرضيات التالية في احتساب اسقاطات التأجير:

- ✓ الزيادات،
- ✓ انعكاس الترقيات،
- ✓ التدرج والتسميات في الخطط،
- ✓ المناظرات الداخلية في الرتب والاصناف،
- ✓ انعكاس الترفيع في نسبة المساهمات المحمولة على المشغل.

يبرز توزيع نققات التأجير حسب البرامج:

✓ استثنائات التكوين المهني بالنصيب الأكبر من الاعتمادات إضافة الى تسجيل أكبر نسبة تطور خلال سنة 2020 .

✓ ويعود ذلك بالأساس الى تطور المبالغ المرصودة للتأجير على مستوى الوكالة التونسية للتكوين المهني والنتيجة عن الانعكاس المالي للمفاوضات الاجتماعية وتطبيق النظام الداخلي الجديد الذي تم توزيع صرفه بين 2019 و2020،

نققات التسيير

عرفت نققات التسيير تطورا ملحوظا خلال 2020، ويجدر التذكير أن اسقاطات السنوات المبرمجة تم بعد الاخذ بعين الاعتبار الزيادة في كلفة نققات الماء والكهرباء والزيادة في نفقات الاكزية (5%) الانعكاس المالي لعقود تنظيف المقرات، مصاريف تسيير المراكز والاحداثات الجديدة (مكاتب تشغيل وفضاءات مبادرة ووحدات جهوية للمركز الوطني للتكوين المستمر والترقية المهنية).
وقد تم تسجيل هذا الارتفاع أساسا على مستوى الوكالة التونسية للتكوين المهني.

التدخلات

تم خلال مناقشة ميزانية 2019 برمجة اعتمادات تقدر بـ 139.000 أ د على الصناديق لتمويل مختلف أنشطة ومشاريع الوكالة التونسية للتكوين المهني، لكن لم يتم ترسيم سوى 19000 أ د تم توزيعها على الصناديق (14000 أ د) والتمويل العمومي (5000 أ د) وبالتالي لم تتمكن الوكالة من انجاز المشاريع المبرمجة على غرار:

✓ احداث مراكز جديدة (10)،

✓ إعادة هيكلة مراكز (63)،

✓ إعادة هيكلة مراكز الفتاة الريفية (13)،

✓ تحديث مراكز نموذجية (13)،

✓ رفع طاقة إيواء مبيئات (9).

✓

كذلك يجدر التذكير الى:

- ✓ الارتفاع المسجل على مستوى الاعتمادات المخصصة للتمويل العمومي المبرمج على ميزانية المركز الوطني لتكوين المكونين وهندسة التكوين لتمويل مختلف المشاريع على غرار خطة الإصلاح،
- ✓ إدراج اعتمادات على الصناديق بداية من سنة 2019 على البرنامج الفرعي "قيادة جهاز التكوين المهني لتمويل خطة الإصلاح و مشروع PAFIP.

بطاقات مؤشرات قياس الأداء لبرنامج:

التكوين المهني

بطاقة مؤشر: 1.1.1

■ مرجع المؤشر:

| | |
|-----------------|---|
| التسمية | نسبة استغلال طاقة التكوين. |
| البرنامج | التكوين المهني. |
| البرنامج الفرعي | التكوين المهني الأساسي. |
| الهدف | ضمان النجاعة والمردودية في مختلف مراحل التكوين. |

■ تعريف المؤشر:

| | | | |
|---------------|--|--------|---------|
| التعريف | يعطي هذا المؤشر فكرة واضحة عن المجهود الذي تبذله مراكز التكوين لاستقطاب الشبان طالبي التكوين من خلال قياس نسبة استغلال مواطن التكوين القارة (تكوين مقيم) ومواطن التكوين مع المؤسسة المتاحة (سواء بالتداول أو التدريب المهني) في إطار الاستغلال الأمثل للتكوين بالتداول والاستغلال الانجع لجميع أنماط التكوين المتوفرة. | | |
| طبيعة المؤشر | موارد | نشاط | مخرجات |
| التصنيف\الفئة | المردودية | الجودة | الكفاءة |
| | | | الاثـر |

| | |
|----------------------------------|----------------------------------|
| مصدر المعطيات | مراكز التكوين المهني. |
| | الوكالة التونسية للتكوين المهني. |
| | وحدة مراقبة التصرف. |
| | مصدر إداري وإحصائي. |
| | سداسي. |
| الهيكل المسؤول عن تجميع المعطيات | الهيكل المسؤول عن تحليل المعطيات |
| طريقة تجميع المعطيات | دورية احتساب المؤشر |

| | | |
|---------------------|-----------------------------|--|
| طريقة احتساب المؤشر | المعادلة | (العدد الجملي للمتكونين المعادل للتكوين المقيم / عدد مواطن التكوين) * 100 |
| | وحدة القياس | % |
| القيمة المنشودة | 75% | |
| ■ احتساب المؤشر | التسمية | العدد الجملي للمتكونين المعادل للتكوين المقيم |
| | وحدة القياس | عدد |
| | القيمة المنشودة | عدد |
| | المعادلة | ((عدد المتكونين بالمركز x 1) + (عدد المتكونين بالتداول x 1/2) + (عدد المتكونين F4 x 4/40) + (عدد المتكونين F8 x 8/40) + (عدد المتكونين F12 x 12/40) + (عدد المتكونين F16 x 16/40)) |
| | عدد مواطن التكوين | الطاقة الجميلية للتكوين (تكوين مقيم) |
| | العدد الجملي للمتكونين مقيس | احتساب العدد الجملي للمتكونين الذين يزاولون تكويننا خلال السنة المعنية |

تحليل النتائج وتقديرات الإنجازات الخاصة بالمؤشر:

• توضيح منهجي:

يهدف هذا المؤشر إلى إعطاء فكرة واضحة عن المجهود الذي تبذله مراكز التكوين المهني لاستقطاب الشبان طالبي التكوين من خلال قياس نسبة استغلال طاقة التكوين أي بالنظر إلى عدد مواطني التكوين القارة (تكوين مقيم) واعتمادا على فرص التكوين مع المؤسسة (سواء بالتداول أو التدريب المهني) التي يتم من خلالها الرفع من الإمكانات المتاحة للتكوين. وتتجلى النجاحة بالنسبة لهذا المؤشر، في عدم الاقتصار على طاقة التكوين القارة بل العمل على حسن استغلال أنماط التكوين المتوفرة. ولاحتمسابه:

✓ (العدد الجملي للمتكوين المعادل للتكوين المقيم) / عدد مواطن التكوين.

✓ عدد المتكوين المعادل للتكوين المقيم = (عدد المتكوين بالمركز x 1) + (عدد المتكوين بالتداول x 1/2) + (عدد المتكوين

المتكوين F4 x 4/40) + (عدد المتكوين F8 x 8/40) + (عدد المتكوين F12 x 12/40) + (عدد المتكوين

F16 x 16/40).

• التقديرات:

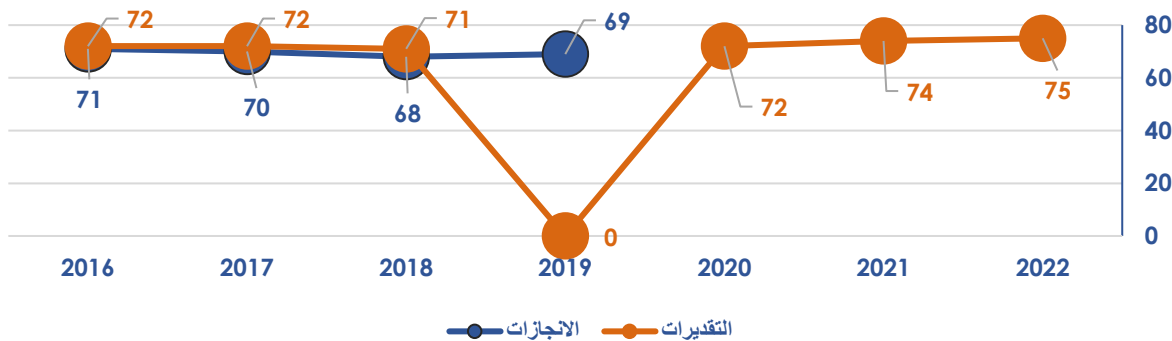
استنادا إلى قاعدة الاحتمسب المبينة أعلاه، فإن نسبة الاستغلال مرتبطة بعدد المتكوين في كل نمط تكوين وبعده مواطن التكوين. وبالتالي من المتوقع أن تبقى هذه النسبة خلال السنوات القادمة في استقرار ما بين 71 و72%، ويرجع ذلك إلى تناسب الزيادة في طاقة التكوين والتدريب المترتبة عن دخول بعض المراكز التي تمت إعادة هيكلتها حيز الاستغلال وتطور عدد المتكوين. ويجدر التذكير أن برمجة عدد المتكوين تتم بعد مناقشة الميزانية مع كافة المراكز وذلك على امتداد ثلاث سنوات، ويتم حصر التقديرات في هذا الخصوص أخذا بعين الاعتبار لنسبة التعبئة المتوقع إنجازها ولنسبة المنقطعين عن التكوين خلال هذه السنوات.

أما بالنسبة لبرمجة عدد المتكوين المعادل للتكوين المقيم فتتم من خلال ما توفره المؤسسات الاقتصادية من فرص للتكوين بالتداول أو التدريب المهني، ويتم احتسابه مركزا بمركز باعتماد القاعدة المبينة أعلاه. وبناء على هذه المعطيات، فإن تطور نسبة استغلال طاقة التكوين الجميلية تبقى مرتبطة أساسا بعدد مواطن التكوين المتوفرة بالوكالة وطريقة استغلالها حسب أنماط التكوين.

■ الجدول الزمني للمؤشر:

| السنة | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|-----------|------|------|------|------|------|------|------|
| الانجازات | 71 | 70 | 68 | 69 | 72 | 74 | 75 |
| التقديرات | 72 | 72 | 71 | 71.5 | 72 | 74 | 75 |

■ رسم بياني لتطور المؤشر:



■ أهم الأنشطة المبرمجة لتحقيق القيمة المستهدفة للمؤشر:

| تقديرات الإعتامادات لسنة 2020 | الأنشطة | التدخلات | تقديرات المؤشر لسنة 2020 | القيمة المستهدفة حسب البرامج الفرعية | القيمة المستهدفة للمؤشر |
|-------------------------------|---|----------|--------------------------|--------------------------------------|-------------------------|
| *335847- | - البنية التحتية وتطوير الحياة الجماعية، - تلبية حاجيات الأفراد والمؤسسات من التكوين | | 72 | | 75 |

*بصدد التحيين حسب الأنشطة

■ المخاطر المحتملة:

| |
|-----------------------|
| - لم يتم تحديدها بعد. |
|-----------------------|

■ التفريعات الممكنة:

| |
|----------------------|
| - حسب الجهة، |
| - حسب قطاع التكوين، |
| - حسب طبيعة الشهادة. |

بطاقة مؤشر عدد: 2.1.1

■ مرجع المؤشر:

| | |
|-----------------|---|
| التسمية | العدد الجملي للمتخرجين مقيس. |
| البرنامج | التكوين المهني. |
| البرنامج الفرعي | تطوير التكوين المهني الأساسي. |
| الهدف | ضمان النجاعة والمردودية في مختلف مراحل التكوين. |

■ تعريف المؤشر:

| | | | |
|---------------|---|--------|---------|
| التعريف | يحدد المؤشر عدد المتخرجين الذين تابعوا بنجاح تكويننا أو تدريباً مهنيًا يفضي إلى إحدى الشهادات المنظرة (الشهادة مهارة، شهادة الكفاءة المهنية، مؤهل التقني المهني، مؤهل التقني السامي). | | |
| طبيعة المؤشر | موارد | نشاط | مخرجات |
| | المردودية | الجودة | الكفاءة |
| التصنيف\الفئة | الاثار | | |
| | | | |

| | | |
|---------------|----------------------------------|----------------------------------|
| متابعة المؤشر | مصدر المعطيات | مراكز التكوين المهني. |
| | الهيكل المسؤول عن تجميع المعطيات | الوكالة التونسية للتكوين المهني. |
| | الهيكل المسؤول عن تحليل المعطيات | وحدة مراقبة التصرف. |
| | طريقة تجميع المعطيات | مصدر إداري وإحصائي. |
| | دورية احتساب المؤشر | سنوي. |

| | | | | | |
|---|--|-----------------|--|---|-----------|
| إحتساب المؤشر | طريقة احتساب المؤشر | المعادلة | العدد الجملي للمتخرجين من جميع المستويات ضمن النظام المقيس في آخر السنة. | | |
| | | وحدة القيس | عدد. | | |
| | المؤشرات الفرعية | القيمة المنشودة | 21000 متخرج | | |
| | | التسمية | عدد المتخرجين في مستوى شهادة المهارة | تجميع عدد المتحصلين على شهادة مهارة. | عدد القيس |
| | | | عدد المتخرجين في مستوى شهادة الكفاءة المهنية | تجميع عدد المتحصلين على شهادة الكفاءة المهنية | عدد القيس |
| عدد المتخرجين في مستوى شهادة مؤهل تقني مهني | | | تجميع عدد المتحصلين على شهادة مؤهل تقني مهني | عدد القيس | |
| عدد المتخرجين في مستوى شهادة مؤهل تقني سامي | تجميع عدد المتحصلين على شهادة مؤهل تقني سامي | | عدد القيس | | |

تحليل النتائج وتقديرات الإنجازات الخاصة بالمؤشر:

• توضيح منهجي:

يعبر هذا المؤشر عن النجاعة الداخلية لجهاز التكوين المهني الراجع بالنظر للوكالة، من خلال احتساب، كل آخر سنة لعدد الذين تابعوا بنجاح تكويننا أو تدريباً مهنيًا يفضي إلى إحدى الشهادات المعترف بها (شهادة مهارة، شهادة الكفاءة المهنية، مؤهل التقني المهني، مؤهل التقني السامي) إضافة للذين تحصلوا على شهادات ختم التكوين أو التدريب والذين تابعوا تكويننا تكميلياً. وتجدر الإشارة إلى أن عدد المتخرجين مرتبط بعدد المسجلين للدورة التكوينية (قبل سنة أو سنتين حسب مدة التكوين) إضافة إلى نتائج عمليات تقييم مكتسبات المتكويين، وبذلك فهو لا يقارن بالعدد الجملي للمتكويين.

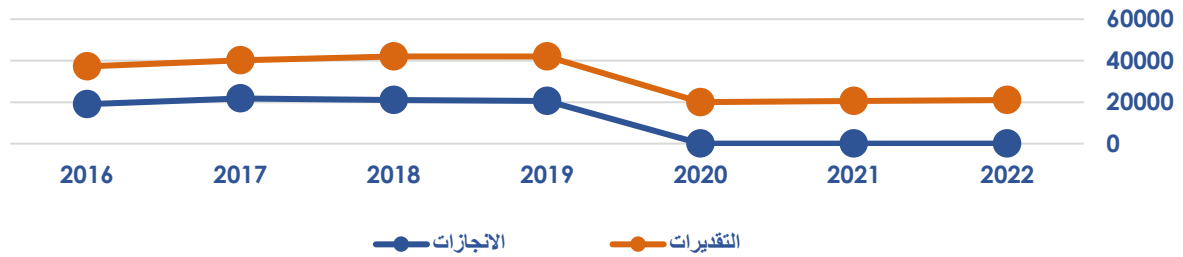
• التقديرات:

يتم اتباع نفس منهجية احتساب عدد المتكويين بحيث تقع برمجة عدد المتخرجين بعد مناقشة الميزانية مع كافة المراكز وذلك على امتداد ثلاث سنوات بتعيين السنة الحالية وبرمجة السنتين اللاحقتين.

الجدول الزمني للمؤشر

| السنة | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|-----------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| الإنجازات | 19076 | 21765 | 21031 | 20500 | | | |
| التقديرات | 18200 | 18400 | 21000 | 21500 | 20000 | 20500 | 21000 |

رسم بياني لتطور المؤشر:



أهم الأنشطة المبرمجة لتحقيق القيمة المستهدفة للمؤشر:

| القيمة المستهدفة للمؤشر | القيمة المستهدفة حسب البرامج الفرعية | تقديرات المؤشر لسنة 2020 | التدخلات | الأنشطة | تقديرات الإعتمادات لسنة 2020 |
|-------------------------|--------------------------------------|--------------------------|----------|---|------------------------------|
| 21000 | | 20000 | | - البنية التحتية وتطوير الحياة الجماعية، - تلبية حاجيات الأفراد والمؤسسات من التكوين | 335847 - * |

التفريعات الممكنة:

- عدد المتخرجين مقيس حسب نمط عدد المتخرجين مقيس حسب القطاعات.
- عدد المتخرجين مقيس حسب الجنس.

المخاطر المحتملة:

- لم يتم تحديدها بعد.

بطاقة مؤشر عدد: 3.1.1

■ مرجع المؤشر:

| | |
|-----------------|---|
| التسمية | عدد مواصفات الشهادات المنجزة مقارنة بالتقديرات المتوقعة |
| البرنامج | التكوين المهني. |
| البرنامج الفرعي | تطوير تكوين المكونين وهندسة التكوين. |
| الهدف | ضمان النجاعة والمردودية في مختلف مراحل التكوين. |

■ تعريف المؤشر:

| | | | |
|---------------|--|--------|---------|
| التعريف | يعكس هذا المؤشر قدرة المركز على الاستجابة لطلبات جهاز التكوين المهني من مراجع التكوين الخاصة بمختلف اختصاصات التكوين في القطاعات المعنية | | |
| طبيعة المؤشر | موارد | نشاط | مخرجات |
| | المردودية | الجودة | الكفاءة |
| التصنيف\الفئة | | | الاثر |

| | | |
|---------------|----------------------------------|---|
| متابعة المؤشر | مصدر المعطيات | المركز الوطني لتكوين المكونين وهندسة التكوين. |
| | الهيكل المسؤول عن تجميع المعطيات | وحدة هندسة التكوين. |
| | الهيكل المسؤول عن تحليل المعطيات | وحدة مراقبة التصرف |
| | طريقة تجميع المعطيات | استمارة متابعة شهرية للإنجازات المحققة. |
| | دورية احتساب المؤشر | سداسي. |

| | | | | |
|---|--|---|----------------------------------|-------------|
| طريقة احتساب المؤشر | المعادلة | (عدد مواصفات الشهادات المنجزة/عدد مواصفات الشهادات المتوقعة للإنجاز) * 100 | | |
| | | وحدة القياس | عدد | |
| | المؤشرات الفرعية | القيمة المنشودة | 50 | |
| | | التسمية | المعادلة | وحدة القياس |
| نسبة مراجع الإشهاد المنجزة مقارنة بالتقديرات المتوقعة | | (عدد مراجع الإشهاد المنجزة/عدد التقديرات المتوقعة) * 100 | نسبة | |
| نسبة مراجع التكوين المنجزة مقارنة بالتقديرات المتوقعة | (عدد مراجع التكوين المنجزة /التقديرات المتوقعة) * 100 | نسبة | % نسبة 100 من التقديرات المتوقعة | |
| نسبة مراجع تنظيم الموارد المنجزة مقارنة بالتقديرات المتوقعة | (عدد مراجع تنظيم الموارد المنجزة/عدد التقديرات المتوقعة) * 100 | نسبة | % نسبة 100 من التقديرات المتوقعة | |

تحليل النتائج وتقديرات الإنجازات الخاصة بالمؤشر:

• توضيح منهجي:

بلغت نسبة إنجاز مؤشر الأداء الخاص بتأليف مراجع التكوين لسنة 2016 ما يساوي 83.5 % مقارنة بالتقديرات المتوقعة وبخصوص سنة 2017 تم تسجيل انخفاض في نسبة الإنجاز لتصل إلى 62 % ويعود الفارق في الإنجاز إلى الإشكاليات التي تعترض المركز أثناء قيامه بأشغال التشخيص والمصادقة على الوثائق المنجزة مع المؤسسات الاقتصادية وكذلك لصعوبة تنظيم العمل مع مكوني الوكالة التونسية للتكوين المهني باعتبارهم اخصائي محتوى (Spécialistes de contenu) في عملية تأليف مراجع التكوين نظرا لتفرغهم الجزئي أثناء المشاركة في تأليف مراجع التكوين.

أما بخصوص سنة 2018 فقد سجل ارتفاع على مستوى نتائج مؤشر الأداء حيث بلغت نسبة الإنجاز ما يساوي 125 % مقارنة بالتوقعات ويعود ذلك إلى خطة العمل المجدية التي تم اعتمادها من قبل المركز ومتابعة تنفيذها ثم إلى تفعيل مواصفات الشهادات التي شهدت صعوبات في السنوات الفارطة والتي جاءت في إطار تنفيذ خطة إصلاح المنظومة الوطنية للتكوين المهني

• التقديرات:

بالنسبة لتقديرات الإنجاز للسنوات 2019، 2020، 2021، 2022 يتجه المركز إلى الترفيع في نسق إنجاز مواصفات الشهادات والمراجع المرافقة لها سنويا والتأقلم مع الحاجيات التي ترد عليه في هذا المجال

• الإجراءات المصاحبة

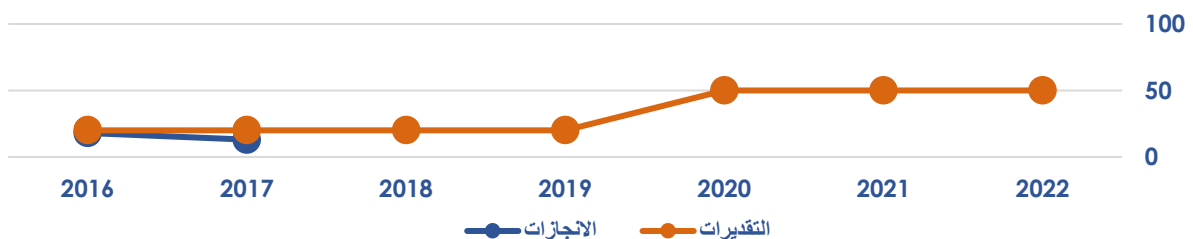
في إطار تنفيذ خطة إصلاح المنظومة الوطنية للتكوين المهني تم تحسين سيرورة إعداد برامج التكوين المهني ومراجعة محتوياتها للتلاءم مع الحاجيات الحقيقية لسوق الشغل بهدف ترسيخ الشراكة بين المنظومة الوطنية للتكوين المهني وقطاع الإنتاج على المستويين الوطني والجهوي من خلال التوجه نحو تركيز "منظومة تقييم وإشهاد مكتسبات المتكويين". وكنتيجة لهذه المراجعة تم تفعيل "مواصفة الشهادة والمراجع المرافقة لها" عوضا عن برنامج التكوين المهني ومحتوياته ليتم اعتمادها في عملية تأهيل مراكز التكوين المهني.

- تغيير تسمية مؤشر الأداء الحالي المتعلق بنشاط تأليف مراجع التكوين ابتداء من سنة 2020 والتخلي عن مصطلح برنامج التكوين ضمن وثائق هندسة التكوين،
- الترفيع في نسق الإنجاز المتعلق بنشاط تأليف مراجع التكوين والقيمة المنشودة لمؤشر الأداء بنسبة 150% ،
- تنفيذ الصفقات العمومية للدراسات المتعلقة بتوفير مراجع التكوين المهني بالنسبة لمشروع التعاون الفني مع الشركاء الفنيين والممولين،
- تكوين ورسلكة الموارد البشرية التقنية للمركز.

■ الجدول الزمني للمؤشر:

| السنة | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|-----------|------|------|------|------|------|------|------|
| الانجازات | 18 | 13 | 20 | 20 | 50 | 50 | 50 |
| التقديرات | 20 | 20 | 20 | 20 | 50 | 50 | 50 |

■ رسم بياني لتطور المؤشر:



■ أهم الأنشطة المبرمجة لتحقيق القيمة المستهدفة للمؤشر:

| تقديرات الإ اعتمادات لسنة 2020 | الأنشطة | التدخلات | تقديرات المؤشر لسنة 2020 | القيمة المستهدفة حسب البرامج الفرعية | القيمة المستهدفة للمؤشر |
|--------------------------------|------------------------|----------|--------------------------|--------------------------------------|-------------------------|
| 250 | إعداد مواصفات التكوين، | | 50 | | 50 |

■ المخاطر المحتملة:

| |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> - ورود طلبات عاجلة وغير مبرمجة خلال السنة بخصوص إنجاز مواصفات الشهادات، - ورود تغيير على مستوى الاختصاصات، - التقليل في الإ اعتمادات المطلوبة للترسيم من قبل السلط المعنية، - تخلي وعزوف مؤلفي مراجع التكوين المهني بصفتهم اخصائي محتوى « Spécialistes de contenus » عن إتمام الإنجاز المتفق عليه. |
|---|

■ التفريعات الممكنة:

| |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> - توزيع مواصفات الشهادات والمراجع المرافقة لها المعدة حسب القطاعات. - توزيع مواصفات الشهادات المعدة حسب القطاعات الفرعية. - توزيع مواصفات الشهادات المعدة حسب مستوى الشهادة. |
|--|

بطاقة مؤشر عدد: 4.1.1

■ مرجع المؤشر:

| | |
|-----------------|-------------------------------------|
| التسمية | عدد إطارات التكوين المنتفعين بتكوين |
| البرنامج | التكوين المهني |
| البرنامج الفرعي | تكوين المكونين وهندسة التكوين |
| الهدف | ضمان النجاعة والمردودية |

■ تعريف المؤشر:

| | | | |
|---------------|---|--------|---------|
| التعريف | نسبة المكونين والاطارات البيداغوجية والتقنية، ومستشاري التدريب الذين شاركوا في دورات تكوينية. وهو يعكس هذا المؤشر قدرة المركز على الاستجابة لحاجيات التكوين التي يعبر عنها طالبي التكوين من مكونين وإطارات تكوين. | | |
| طبيعة المؤشر | موارد | نشاط | مخرجات |
| | المردودية | الجودة | الكفاءة |
| التصنيف\الفئة | | | الاثار |

| | |
|---------------|--|
| مصدر المعطيات | المركز الوطني لتكوين المكونين وهندسة التكوين |
| | الهيكل المسؤول عن تجميع المعطيات |
| | الهيكل المسؤول عن تحليل المعطيات |
| | طريقة تجميع المعطيات |
| | دورية احتساب المؤشر |
| متابعة المؤشر | <ul style="list-style-type: none"> استمارة متابعة شهرية للإنجازات المحققة (مخططات التكوين، شهادات التكوين المسلمة للمنتفعين بالتكوين، بطاقات الحضور) ثلاثي |

| | | | |
|---------------------|------------------|---|--|
| طريقة احتساب المؤشر | المعادلة | (عدد إطارات التكوين المنتفعة بالتكوين/عدد إطارات التكوين المتوقعة للإنجاز)*100 | |
| | وحدة القياس | عدد | |
| القيمة المنشودة | 1200 منتفع | | |
| | التسمية | المعادلة | وحدة القياس |
| | المؤشرات الفرعية | نسبة إطارات التكوين المنتفعة بتكوين بيداغوجي مقارنة بالتقديرات المتوقعة للإنجاز *100 | (عدد إطارات التكوين المنتفعة بتكوين بيداغوجي/عدد التقديرات المتوقعة للإنجاز) |
| احتساب المؤشر | المعادلة | نسبة مراجع التكوين المنجزة مقارنة بالتقديرات المتوقعة | (عدد إطارات التكوين المنتفعة بتكوين تقني /التقديرات المتوقعة للإنجاز)*100 |
| | القيمة المنشودة | نسبة 100 % من التقديرات المتوقعة | نسبة |

تحليل النتائج وتقديرات الإنجازات الخاصة بالمؤشر:

• توضيح منهجي:

حدد المركز أهدافه الكمية لتكوين 1100 منتفع خلال سنة 2016 حيث بلغت نسبة الإنجاز 83.54% مقارنة بالتقديرات المرجوة، كما تمت الاستجابة لجميع الطلبات التي وردت على المركز، ليصل عدد المنتفعين بالتكوين 919 منتفع .
وخلال سنة 2017 بلغت نسبة الإنجاز ما يساوي 83.5% مقارنة بالتقديرات المرجوة (1400 منتفع) حيث تم تكوين 871 منتفع من التكوين ويعود تفسير الفارق في الإنجاز للتأخير الحاصل على مستوى إنجاز التكوين التقني المبرمج في إطار المشروع الممول من قبل البنك الإسلامي للتنمية لفائدة مكوني ومستشاري التدريب بالجهات الغربية والجنوبية للبلاد التونسية وكذلك نتيجة لتأجيل الوكالة التونسية للتكوين المهني للعديد من حلقات التكوين التقني المبرمجة للإنجاز.
أما بخصوص سنة 2018 فقد سجل ارتفاع على مستوى نتائج مؤشر الأداء الخاص بنشاط تكوين أطر التكوين مقارنة بالسنوات الفارطة حيث تم تكوين 1417 منتفع بالتكوين وبلغت نسبة الإنجاز ما يساوي 118% مقارنة بالتقديرات المرجوة والبالغة 1200 منتفع حيث حرص المركز على تلبية رغبتها رغم أنها فاقت التوقعات المرجوة.

• التقديرات:

بالنسبة لتقديرات الإنجاز للسنوات 2019، 2020، 2021، 2022 سيسعى المركز إلى تحقيق النتائج المرجوة بالنسبة لنشاط تطوير كفاءات أطر التكوين بالمنظومة الوطنية للتكوين المهني وخاصة فيما يتعلق بالتكوين التقني للمكونين ومستشاري التدريب على أن يتم تحديد الحاجيات مسبقا لئتم ترسيمها في الميزانية ورصد الاعتمادات بصورة مدروسة وذلك من خلال توقع تكوين 1200 منتفع بالتكوين لكل سنة.

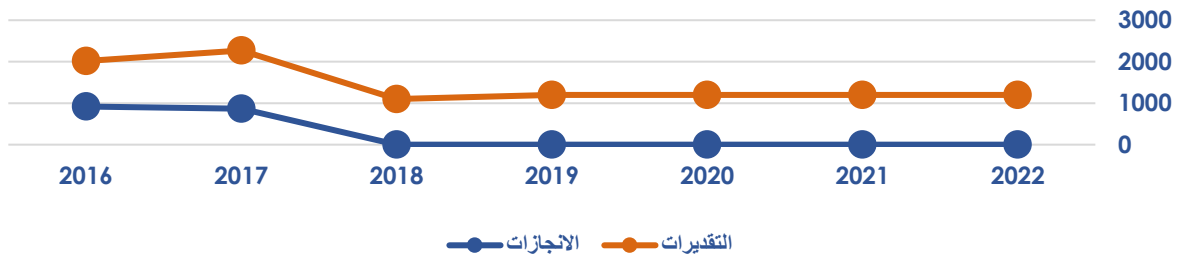
• الإجراءات المصاحبة

- العمل على مزيد التنسيق مع الهياكل العمومية المنتفحة بالتكوين لأجل تحديد برمجة سنوية مسبقة لطلبات الحاجيات من التكوين،
- تنفيذ الصفقات العمومية للدراسات المتعلقة بتأمين التكوين التقني لفائدة إطارات التكوين بالنسبة لمشاريع التعاون الفني مع الشركاء الفنيين والممولين،

■ الجدول الزمني للمؤشر

| السنة | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|-----------|------|------|------|------|------|------|------|
| الانجازات | 871 | 919 | 1100 | 1200 | 1200 | 1200 | 1200 |
| التقديرات | 1100 | 1400 | 1200 | 1200 | 1200 | 1200 | 1200 |

■ رسم بياني لتطور المؤشر:



■ أهم الأنشطة المبرمجة لتحقيق القيمة المستهدفة للمؤشر:

| تقديرات الإ اعتمادات لسنة 2020 | الأنشطة | التدخلات | تقديرات المؤشر لسنة 2020 | القيمة المستهدفة حسب البرامج الفرعية | القيمة المستهدفة للمؤشر |
|--------------------------------|--|----------|--------------------------|--------------------------------------|-------------------------|
| 80 | - تكوين إطارات التكوين تكويننا بيداغوجيا - تكوين إطارات التكوين تكويننا تقنيا | | 1200 | | 1200 |

■ المخاطر المحتملة:

| |
|--|
| - التأخير في تحديد الحاجيات من التكوين من مختلف الهياكل وخاصة الوكالة التونسية للتكوين المهني. |
| - التغيير في أولويات التكوين حسب القطاعات. |

■ التفريعات الممكنة:

| |
|-----------------------------|
| - عدد المشاركين حسب الجنس. |
| - عدد المشاركين حسب الجهة. |
| - عدد المشاركين حسب القطاع. |

بطاقة مؤشر عدد: 1.2.1

■ مرجع المؤشر:

| | |
|-----------------|--|
| التسمية | نسبة التعبئة. |
| البرنامج | التكوين المهني. |
| البرنامج الفرعي | التكوين المهني الأساسي. |
| الهدف | نشر ثقافة المهن وتحسين الاقبال على التكوين المهني. |

■ تعريف المؤشر:

| | | | |
|---------------|---|--------|---------|
| التعريف | يقيس هذا المؤشر نسبة الاستجابة لعروض التكوين المفتوحة خلال السنة التكوينية المعنية خلال دورتها (فيفري وسبتمبر) وهو يعكس المجهود الذي تقوم به المراكز لتحسين الاقبال على التكوين المهني في علاقتها بمحيطها المباشر وتأثيره على استقطاب الشبان. | | |
| طبيعة المؤشر | موارد | نشاط | مخرجات |
| | المردودية | الجودة | الكفاءة |
| التصنيف\الفئة | الاثار | نتيجة | |
| | | | |

| | | |
|-----------------|----------------------------------|----------------------------------|
| ■ متابعة المؤشر | مصدر المعطيات | مراكز التكوين المهني. |
| | الهيكل المسؤول عن تجميع المعطيات | الوكالة التونسية للتكوين المهني. |
| | الهيكل المسؤول عن تحليل المعطيات | وحدة مراقبة التصرف. |
| | طريقة تجميع المعطيات | معطيات رقمية. |
| | دورية احتساب المؤشر | سداسي. |

| | | | |
|---------------------|------------------|--|---|
| طريقة احتساب المؤشر | المعادلة | (عدد المسجلين/عدد العروض)*100 | |
| | وحدة القياس | % | |
| القيمة المنشودة | 90% | | |
| ■ احتساب المؤشر | التسمية | المعادلة | وحدة القياس |
| | المؤشرات الفرعية | العدد الجملي للمسجلين خلال دورتي سبتمبر وفيفري | العدد الجملي للمسجلين لدورة سبتمبر + العدد الجملي للمسجلين لدورة فيفري. |
| | | العدد الجملي للعروض | عدد العروض لدورة سبتمبر + عدد العروض لدورة فيفري. |

■ النتائج وتقديرات الإنجازات الخاصة بالمؤشر:

• توضيح منهجي:

يقع احتساب هذا المؤشر بقسمة عدد المسجلين (أو المرسمين) على عدد عروض التكوين المفتوحة سنويا بالنظر إلى الدورة المعنية فيفري أو سبتمبر .

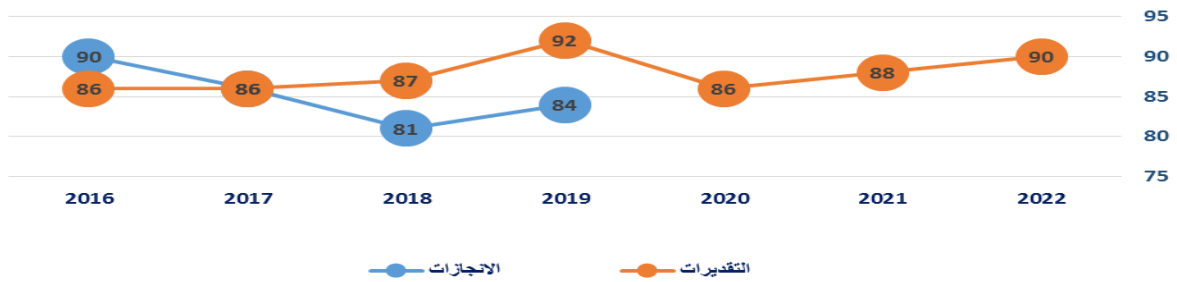
• التقديرات:

الهدف حاليا هو الرفع في نسبة التعبئة الى حدود 90 بالمائة والحفاظ على هذا المستوى خلال السنوات القادمة باعتبار أن هناك العديد من المعطيات التي لا تسمح تقنيا ببلوغ نسبة 100 بالمائة .

■ الجدول الزمني للمؤشر:

| السنة | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|-----------|------|------|------|------|------|------|------|
| الانجازات | 90 | 86 | 81 | 84 | | | |
| التقديرات | 86 | 86 | 87 | 92 | 86 | 88 | 90 |

■ رسم بياني لتطور المؤشر:



■ أهم الأنشطة المبرمجة لتحقيق القيمة المستهدفة للمؤشر:

| تقديرات الإ اعتمادات لسنة 2020 | الأنشطة | التدخلات | تقديرات المؤشر لسنة 2020 | القيمة المستهدفة حسب البرامج الفرعية | القيمة المستهدفة للمؤشر |
|--------------------------------|--|----------|--------------------------|--------------------------------------|-------------------------|
| *335847 | - الأكاديميات من أجل الإ شهاد، - تحفيز المكونين في القطاعات ذات الأولوية، | | 86 | | 90 |

○ يتم العمل على تحديدها بدقة

■ المخاطر المحتملة:

| |
|-------------------|
| - لم يتم تحديدها. |
|-------------------|

■ التفرعات الممكنة:

| |
|-----------|
| - لا شيء. |
|-----------|

بطاقة مؤشر عدد: 2.2.1

■ مرجع المؤشر:

| | |
|-----------------|--|
| التسمية | نسبة المنقطعين عن التكوين. |
| البرنامج | التكوين المهني. |
| البرنامج الفرعي | التكوين المهني الأساسي. |
| الهدف | نشر ثقافة المهن وتحسين الإقبال على التكوين المهني. |

■ تعريف المؤشر:

| | | | | |
|---------------|--|--------|---------|-------|
| التعريف | يعكس هذا المؤشر المجهود الذي تقوم به الوكالة التونسية للتكوين المهني وبالخصوص المراكز من أجل تحسين التكوين حتى يستجيب لحاجيات الشبان البيداغوجية والوظيفية وجودة الخدمات المقدمة لفتحهم على مواصلة كامل المرحلة التكوينية والحصول على شهادة ختم التكوين. | | | |
| طبيعة المؤشر | موارد | نشاط | مخرجات | نتيجة |
| | المردودية | الجودة | الكفاءة | الاثر |
| التصنيف\الفئة | | | | |

| | | |
|---------------|----------------------------------|----------------------------------|
| متابعة المؤشر | مصدر المعطيات | مراكز التكوين المهني. |
| | الهيكل المسؤول عن تجميع المعطيات | الوكالة التونسية للتكوين المهني. |
| | الهيكل المسؤول عن تحليل المعطيات | وحدة مراقبة التصرف. |
| | طريقة تجميع المعطيات | معطيات رقمية. |
| | دورية احتساب المؤشر | سنوية. |

| | | | | | |
|---------------|---------------------|--------------------------|--|---------------------------|-----------------|
| احتساب المؤشر | طريقة احتساب المؤشر | المعادلة | (العدد الجملي للمنقطعين/العدد الجملي للمسجلين)*100 | | |
| | | وحدة القيس | % | | |
| | المؤشرات الفرعية | القيمة المنشودة | 10% | | |
| | | عدد المنقطعين | المعادلة | العدد الجملي للمنقطعين في | القيمة المنشودة |
| | | | آخر السنة | عدد | --- |
| عدد المسجلين | المعادلة | العدد الجملي للمسجلين في | القيمة المنشودة | عدد | |
| أول السنة | عدد | --- | | | |

■ النتائج وتقديرات الإنجازات الخاصة بالمؤشر:

• توضيح منهجي:

يقع احتساب هذا المؤشر في نهاية كل سنة خلال مناقشة الميزانية من خلال قسمة عدد المنقطعين على عدد المسجلين. وللحصول على عدد المنقطعين، يتم احتساب عدد الممتحنين بالنسبة للمجموعات المعنية بالتخرج عند نهاية الفترة التكوينية مقارنة بعدد المترشحين المسجلين في بدايتها.

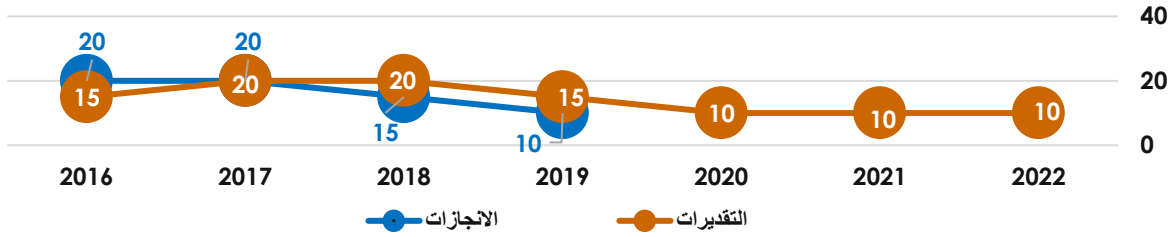
• التقديرات:

يتم تقدير نسبة المنقطعين من خلال مناقشة الميزانية مع المراكز للحصول على عدد المنقطعين باعتماد طريقة الاحتساب الميينة أنفاً، ثمّ يقع تقدير المؤشر للسنوات القادمة. وحيث تتراوح هذه النسبة في حدود 20%، فإن الوكالة ستعمل على التخفيض فيها لتكون في حدود 15% خلال سنة 2020 وذلك بتفعيل وظيفة المرافقة والعلاقة مع المحيط داخل مراكز التكوين المهني.

■ الجدول الزمني للمؤشر

| السنة | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 | 2018 | 2017 | 2016 |
|-----------|------|------|------|------|------|------|------|
| الانجازات | | | | 10 | 15 | 20 | 20 |
| التقديرات | 10 | 10 | 10 | 15 | 20 | 20 | 15 |

■ رسم بياني لتطور المؤشر:



■ أهم الأنشطة المبرمجة لتحقيق القيمة المستهدفة للمؤشر:

| تقديرات الإعتمادات لسنة 2020 | الأنشطة | التدخلات | تقديرات المؤشر لسنة 2020 | القيمة المستهدفة حسب البرامج الفرعية | القيمة المستهدفة للمؤشر |
|------------------------------|---|----------|--------------------------|--------------------------------------|-------------------------|
| *335847 | - الأكاديميات من أجل الإشهاد، - تحفيز المكونين في القطاعات ذات الأولوية، | | 10 | | 10 |

○ يتم العمل على تحديدها بدقة

■ المخاطر المحتملة:

| |
|-------------------|
| - لم يتم تحديدها. |
|-------------------|

■ التفرعات الممكنة:

| |
|------------------------------------|
| - عدد المنقطعين حسب الجنس. |
| - عدد المنقطعين حسب مستوى الشهادة. |
| - عدد المنقطعين حسب الجهة. |

بطاقة مؤشر: 3.2.1

■ مرجع المؤشر:

| | |
|-----------------|----------------------------------|
| التسمية | نسبة المتمتعين بمنحة التكوين. |
| البرنامج | التكوين المهني. |
| البرنامج الفرعي | قيادة جهاز التكوين المهني. |
| الهدف | تطوير حوكمة جهاز التكوين المهني. |

■ تعريف المؤشر:

| | | | |
|---------------|---|--------|---------|
| التعريف | نسبة الشبان الذين يتمتعون بمنحة التكوين والتي تتكفل بها الدولة والتي تقدر ب 60 د في المراكز التابعة للوكالة التونسية للتكوين المهني ضمن الاختصاصات ذات الأولوية من مجموع المتكويين. | | |
| طبيعة المؤشر | موارد | نشاط | مخرجات |
| | المردودية | الجودة | الكفاءة |
| التصنيف\الفئة | الاثر | | نتيجة |
| | | | |

| | | |
|-----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| ■ مصدر المؤشر مراجعة المؤشر | مصدر المعطيات | مراكز التكوين المهني. |
| | الهيكل المسؤول عن تجميع المعطيات | الوكالة التونسية للتكوين المهني. |
| | الهيكل المسؤول عن تحليل المعطيات | وحدة مراقبة التصرف. |
| | طريقة تجميع المعطيات | مصدر احصائي. |
| | دورية احتساب المؤشر | سداسي. |

| | | | | |
|--------------------|------------------------|---|----------------------------|------------|
| ■ احتساب المؤشر | المعادلة | (عدد المنتفعين بالمنحة/ العدد الجملي للمتكويين)*100 | | |
| | طريقة احتساب المؤشر | وحدة القيس | % | |
| | القيمة المنشودة | 24% | | |
| | المؤشرات الفرعية | التسمية | المعادلة | وحدة القيس |
| | | عدد المنتفعين بالمنحة | جمع عدد المنتفعين بالمنحة. | عدد |
| | العدد الجملي للمتكويين | جمع عدد المتكويين. | عدد | |

■ النتائج وتقديرات الإنجازات الخاصة بالمؤشر:

• توضيح منهجي:

يقدم المؤشر نسبة الشبان الذين تمتعوا بمنحة خلال تكوينهم بأحد مراكز الوكالة. حيث تمّ خلال سنة 2015 الترفيع في عدد الاختصاصات ذات الأولوية المعنية بمنحة التكوين المهني من 200 اختصاصا إلى 250 من جملة 372 اختصاصا (قرار وزير التكوين المهني والتشغيل المؤرخ في 14 سبتمبر 2015)، وذلك في قطاعات الفلاحة والبناء وتوابعه والنسيج والإكساء والجلود والأحذية واللحام والتركيب المعدني والكهرباء التقنية وسياقة وصيانة العربات ومعدات الحظائر والسياحة والحرف الفنية والتقليدية. كما تمّ خلال سنة 2013 بمقتضى قرار وزير التكوين المهني والتشغيل ووزير المالية المؤرخ في 21 جوان 2013 المتعلق بضبط المقدار الشهري لمنحة التكوين المهني بمؤسسات التكوين التي تخضع لإشراف وزارة التكوين المهني والتشغيل وكذلك شروط وترتيب إسنادها، الترفيع في المقدار الشهري لمنحة التكوين المهني المسندة للمتكويين الذين يتابعون تكويننا في أحد الاختصاصات ذات

الأولى من 25 ديناراً إلى 60 ديناراً شهرياً وتسد لفائدة أبناء العائلات الذين لا يتجاوز الدخل السنوي الخام لأوليائهم 10 آلاف دينار (مقابل 2500 د في السابق).

ويتم احتساب هذا المؤشر بقسمة عدد المتمتعين بمنحة على العدد الجملي للمتكوين.

• التقديرات:

من المتوقع ارتفاع نسبة المتمتعين بمنحة التكوين تبعاً لتحسين قائمة الاختصاصات المعنية بمنحة التكوين ضمن مشروع قرار وزير التكوين المهني والتشغيل في الغرض.

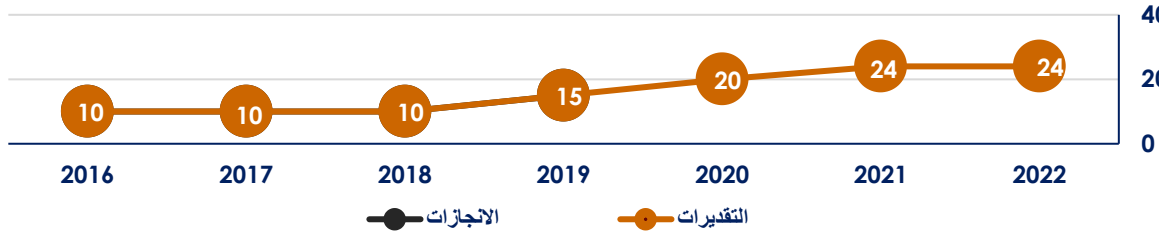
■ الجدول الزمني للمؤشر

| السنة | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 | 2018 | 2017 | 2016 |
|-----------|------|------|------|------|------|------|------|
| الانجازات | | | | 15 | 10 | 10 | 10 |
| التقديرات | 24 | 24 | 20 | 15 | 10 | 10 | 10 |

-انطلق العمل بهذا المؤشر خلال سنة 2014.

*في انتظار المعطيات من الوكالة التونسية للتكوين المهني.

■ رسم بياني لتطور المؤشر:



■ أهم الأنشطة المبرمجة لتحقيق القيمة المستهدفة للمؤشر:

| تقديرات الإعتمادات لسنة 2020 | الأنشطة | التدخلات | تقديرات المؤشر لسنة 2020 | القيمة المستهدفة حسب البرامج الفرعية | القيمة المستهدفة للمؤشر |
|------------------------------|-------------|----------|--------------------------|--------------------------------------|-------------------------|
| 5400 | - صرف المنح | | 24 | | 24 |

■ المخاطر المحتملة:

- لم يتم تحديدها.

■ التفريعات الممكنة:

- عدد المنتفعين حسب القطاعات.
- عدد المنتفعين حسب مستوى الشهادة.
- عدد المنتفعين حسب الجنس.

بطاقة مؤشر: 1.3.1

■ مرجع المؤشر:

| | |
|-----------------|--|
| التسمية | عدد المؤسسات المنتفعة بآليات التكوين المستمر |
| البرنامج | التكوين المهني |
| البرنامج الفرعي | تطوير التكوين المستمر والترقية المهنية |
| الهدف | تطوير التكوين المستمر الموجه للمؤسسات |

■ تعريف المؤشر:

| | | | |
|---------------|---|--------|---------|
| التعريف | يقيس هذا المؤشر عدد المؤسسات الإقتصادية المنتفعة بآليات التكوين المستمر | | |
| طبيعة المؤشر | موارد | نشاط | مخرجات |
| | | | نتيجة |
| التصنيف/الفئة | المردودية | الجودة | الكفاءة |
| | | | الأثر |

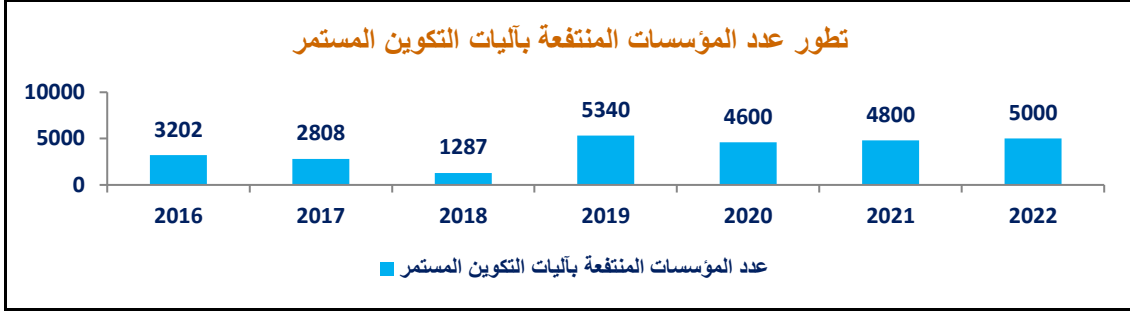
| | | |
|---------------|----------------------------------|--|
| متابعة المؤشر | مصدر المعطيات | الوحدات الجهوية التابعة للمركز الوطني للتكوين المستمر والترقية المهنية |
| | الهيكل المسؤول عن تجميع المعطيات | إدارة الخدمات لفائدة المؤسسات |
| | الهيكل المسؤول عن تحليل المعطيات | إدارة الخدمات لفائدة المؤسسات/إدارة مراقبة التصرف |
| | طريقة تجميع المعطيات | معطيات إحصائية |
| | دورية احتساب المؤشر | شهري |

| | | | |
|---------------------|------------------|---|--|
| طريقة احتساب المؤشر | المعادلة | مجموع عدد المؤسسات المنتفعة بآليات تمويل التكوين المستمر | |
| | وحدة القياس | مؤسسة | |
| القيمة المنشودة | 5000 | | |
| احتساب المؤشر | التسمية | المعادلة | وحدة القياس |
| | المؤشرات الفرعية | عدد المؤسسات في إطار آلية حقوق السحب الفردي. عدد المؤسسات في إطار آلية حقوق السحب الجماعي. عدد المؤسسات في إطار آلية التسبقة على الأداء. عدد المؤسسات في إطار تكوين الأعوان في مجال الإستثمارات التكنولوجية. | مجموع عدد المؤسسات المنتفعة بآليات تمويل التكوين المستمر |
| | 5000 | القيمة المنشودة | مؤسسة |

■ النتائج وتقديرات الإنجازات الخاصة بالمؤشر:

تعتبر إنجازات اليات التكوين المستمر أولية إلى حين إتمام عمليات التكوين الجماعي بالنسبة لحقوق السحب ودراسة جميع الكشوفات البيداغوجية والمالية بالنسبة للتسبقة على الأداء.

• بالنسبة لألية حقوق السحب :



سعى المركز خلال هذه الفترة إلى:

◀ تركيز مشاريع رقمنة خدمات المركز واستغلالها وتكوين المتدخلين على استعمالها من خلال:

- منظومة معلوماتية على الخط خاصة بإيداع الكشوفات البيداغوجية والمالية "مالك"،
- تركيز تطبيقية إعلامية لمراقبة الأنشطة التكوينية عن بعد،
- تركيز قاعدة بيانات خاصة بالمكونين،
- تركيز قاعدة بيانات خاصة بهياكل التكوين، بالتنسيق مع مصالح الوزارة،
- المصادقة على ترسيم المكونين وهياكل التكوين بعد التثبيت في الوثائق المقدمة.

◀ العمل على تبسيط الإجراءات المعمول بها بآليات تمويل التكوين المستمر من خلال:

- مراجعة الأمر عدد 292 لسنة 2009 المؤرخ في 2 فيفري 2009 المتعلق بضبط مجال تطبيق التسبقة على الأداء على التكوين المهني ونسبتها وطرق الانتفاع بها وكذلك مجال تطبيق حقوق السحب وطرق وشروط الانتفاع بها،
- مراجعة القرار المشترك،
- تطويع تطبيقية التصرف في آليات التمويل للأمر والقرار الجديدين،
- تحيين أدلة الإجراءات للأمر والقرار الجديدين.

وتعتبر الإنجازات الخاصة بالمؤشرات المتعلقة بآليات تمويل التكوين المستمر لسنة 2018 أولية :

• بالنسبة لألية حقوق السحب:

تم إبرام 42 اتفاقيات جهوية ووطنية بداية من شهر أكتوبر 2018 وتخص 1031 مؤسسة و3015 مشاركة. وذلك بعدما تم تحديد البرامج ذات الأولوية وسيتم الإنجاز خلال سنة 2019 بعد القيام باستشارات لاختيار الهياكل التكوينية علما أن إنجاز البرامج الجماعية يمتد على سنة ابتداء من تاريخ امضاء الإتفاقية.

• بالنسبة لألية التسبقة على الأداء:

تم خلال سنة 2018 مواصلة دراسة الكشوفات البيداغوجية والمالية بعنوان سنة 2016 والشروع في دراسة الكشوفات بعنوان سنة 2017. أما بعنوان سنة 2018 فأجر أجل لإيداع الكشوفات البيداغوجية والمالية عن بعد هو يوم 30 جوان 2019 مع العلم أنّ مصالح المركز تعكف على مواصلة دراسة الكشوفات البيداغوجية والمالية بعنوان سنوات 2015 و2016 و2017، إضافة إلى النظر في اعتراضات المؤسسات بعنوان سنوات 2015 و2016 و2017.

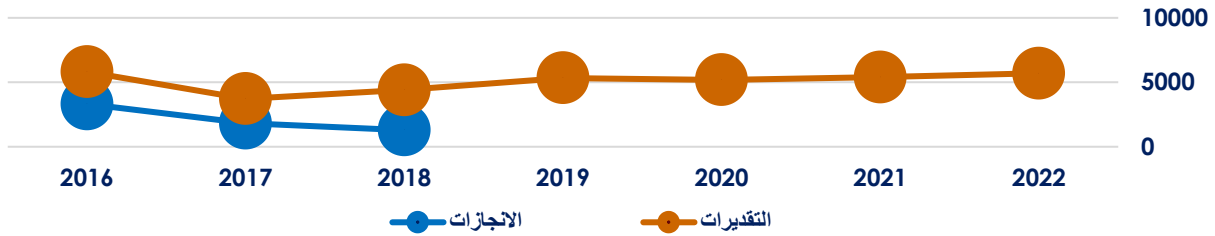
كما تم النظر في اعتراضات المؤسسات غير المنخرطة بعنوان سنوات 2014 و2015 و2016 و2017 من طرف لجنة مشتركة متكونة من ممثلي المركز الوطني للتكوين المستمر والترقية المهنية والإدارة العامة للأداءات والإدارة العامة للدراسات والتشريع الجبائي.

■ الجدول الزمني للمؤشر:

| السنة | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|-----------|------|------|------|------|------|------|------|
| الانجازات | 3313 | 1816 | 1287 | | | | |
| التقديرات | 5808 | 3716 | 4400 | 5340 | 4600 | 4800 | 5000 |

| ع/ر | المؤشرات | وحدة القياس | إنجازات* | | | ق.م | تقديرات | | |
|-----|--|-------------|----------|------|------|------|---------|------|------|
| | | | 2016 | 2017 | 2018 | | 2020 | 2021 | 2022 |
| | عدد المؤسسات المنتفحة بآليات التكوين المستمر | مؤسسة | 3202 | 2808 | 1287 | 5340 | 4600 | 4800 | 5000 |
| | آلية حقوق السحب | | 1818 | 1470 | 539 | 3140 | 2300 | 2400 | 2500 |
| | آلية التسبقة على الأداء | | 1384 | 1338 | 748 | 2200 | 2300 | 2400 | 2500 |

■ رسم بياني لتطور المؤشر:



■ أهم الأنشطة المبرمجة لتحقيق القيمة المستهدفة للمؤشر:

| تقديرات الإعتمادات لسنة 2020 | الأنشطة | التدخلات | تقديرات المؤشر لسنة 2020 | القيمة المستهدفة حسب البرامج الفرعية | القيمة المستهدفة للمؤشر |
|------------------------------|---|----------|--------------------------|--------------------------------------|-------------------------|
| 49000 | <ul style="list-style-type: none"> - تبسيط الإجراءات المعمول بها بآليات تمويلا التكوين المستمر - تطبيق مقتضيات القرار الخاص بمقادير التمويل المحين، - بعث وظيفة المر اقبين البيداغوجيين وإعداد تطبيقه إعلامية للمتابعة الحينية لمر اقبه الأنشطة التكوينية. - مواصلة رقمنة خدمات تمويل التكوين المستمر | | 4600 | | 5000 |

■ المخاطر المحتملة:

| |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> - عزوف و/أو ضعف اقبال المؤسسات على آليات التمويل، - ضعف وظيفة التكوين داخل المؤسسة ولدى الأوساط المهنية، - غياب دراسات لتقييم أداء منظومة التمويل. |
|--|

■ التفرعات الممكنة:

| |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> - عدد المؤسسات في إطار آلية حقوق السحب الفردي، - عدد المؤسسات في إطار آلية حقوق السحب الجماعي، - عدد المؤسسات في إطار آلية التسبقة على الأداء، - عدد المؤسسات في إطار الفصل 39. |
|--|

بطاقة مؤشر: 2.3.1

■ مرجع المؤشر:

| | |
|--|-----------------|
| عدد المشاركات لأعوان المؤسسات الاقتصادية في عمليات التكوين المستمر | التسمية |
| التكوين المهني | البرنامج |
| تطوير التكوين المستمر والترقية المهنية | البرنامج الفرعي |
| تطوير التكوين المستمر الموجه للمؤسسات | الهدف |

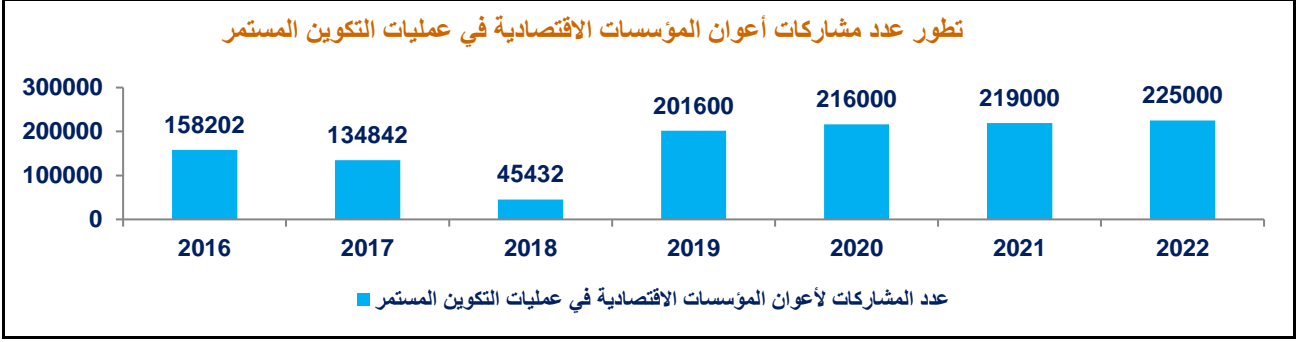
■ تعريف المؤشر:

| | | | | |
|--|---------|--------|-----------|---------------|
| يقيس هذا المؤشر عدد المشاركات لأعوان المؤسسات الاقتصادية في عمليات التكوين المستمر | | | | التعريف |
| نتيجة | مخرجات | نشاط | موارد | طبيعة المؤشر |
| | | * | | |
| الأثر | الكفاءة | الجودة | المردودية | التصنيف/الفئة |
| | | | | |

| | | |
|--|----------------------------------|---------------|
| الوحدات الجهوية التابعة للمركز الوطني للتكوين المستمر والترقية المهنية | مصدر المعطيات | متابعة المؤشر |
| إدارة الخدمات لفائدة المؤسسات | الهيكل المسؤول عن تجميع المعطيات | |
| إدارة الخدمات لفائدة المؤسسات / إدارة مراقبة التصرف | الهيكل المسؤول عن تحليل المعطيات | |
| معطيات إحصائية | طريقة تجميع المعطيات | |
| شهري | دورية إحتساب المؤشر | |

| | | | | | |
|--|------------|--|---|------------------|---------------|
| مجموع عدد المشاركات لأعوان المؤسسات الاقتصادية في عمليات التكوين المستمر | | المعادلة | طريقة إحتساب المؤشر | القيمة المنشودة | إحتساب المؤشر |
| مشاركة | | وحدة القيس | | | |
| | | 252000 | | | |
| القيمة المنشودة | وحدة القيس | المعادلة | التسمية | المؤشرات الفرعية | |
| 229000 | مشاركة | مجموع عدد المشاركات لأعوان المؤسسات الاقتصادية في عمليات التكوين المستمر | - عدد المشاركات في إطار آلية حقوق السحب الفردي. - عدد المشاركات في إطار آلية حقوق السحب الجماعي. - عدد المشاركات في إطار آلية التسبقة على الأداء. - عدد المشاركات في إطار تكوين الأعوان في مجال الإستثمارات التكنولوجية. | | |

■ النتائج وتقديرات الإنجازات الخاصة بالمؤشر:



سعى المركز خلال هذه الفترة إلى:

◀ تركيز مشاريع رقمنة خدمات المركز واستغلالها وتكوين المتدخلين على استعمالها من خلال:

- منظومة معلوماتية على الخط خاصة بإيداع الكشوفات البيداغوجية والمالية "مالك"،
- تركيز تطبيق إعلامية لمراقبة الأنشطة التكوينية عن بعد،
- تركيز قاعدة بيانات خاصة بالمكونين،
- تركيز قاعدة بيانات خاصة بهياكل التكوين، بالتنسيق مع مصالح الوزارة،
- المصادقة على ترسيم المكونين وهياكل التكوين بعد التثبت في الوثائق المقدمة.

◀ العمل على تبسيط الإجراءات المعمول بها بآليات تمويل التكوين المستمر من خلال:

- مراجعة الأمر عدد 292 لسنة 2009 المؤرخ في 2 فيفري 2009 المتعلق بضبط مجال تطبيق التسبقة على الأداء على التكوين المهني ونسبتها وطرق الانتفاع بها وكذلك مجال تطبيق حقوق السحب وطرق وشروط الانتفاع بها،
- مراجعة القرار المشترك،
- تطويع تطبيقية التصرف في آليات التمويل للأمر والقرار الجديدين،
- تحيين أدلة الإجراءات للأمر والقرار الجديدين.

وتعتبر الإنجازات الخاصة بالمؤشرات المتعلقة بآليات تمويل التكوين المستمر لسنة 2018 أولية:

• بالنسبة لألية حقوق السحب:

تم إبرام 42 اتفاقيات جهوية ووطنية بداية من شهر أكتوبر 2018 وتخص 1031 مؤسسة و3015 مشاركة. وذلك بعدما تم تحديد البرامج ذات الأولوية وسيتم الإنجاز خلال سنة 2019 بعد القيام باستشارات لاختيار الهياكل التكوينية علما أن إنجاز البرامج الجماعية يمتد على سنة ابتداء من تاريخ امضاء الإتفاقية.

• بالنسبة لألية التسبقة على الأداء:

تم خلال سنة 2018 مواصلة دراسة الكشوفات البيداغوجية والمالية بعنوان سنة 2016 والشروع في دراسة الكشوفات بعنوان سنة 2017. أما بعنوان سنة 2018 فأجر أجل لإيداع الكشوفات البيداغوجية والمالية عن بعد هو يوم 30 جوان 2019 مع العلم أنّ مصالح المركز تعكف على مواصلة دراسة الكشوفات البيداغوجية والمالية بعنوان سنوات 2015 و2016 و2017، إضافة إلى النظر في اعتراضات المؤسسات بعنوان سنوات 2015 و2016 و2017.

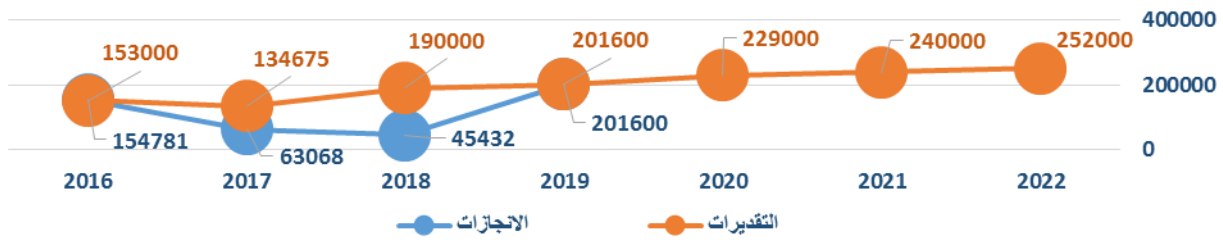
كما تم النظر في اعتراضات المؤسسات غير المنخرطة بعنوان سنوات 2014 و2015 و2016 و2017 من طرف لجنة مشتركة متكونة من ممثلي المركز الوطني للتكوين المستمر والترقية المهنية والإدارة العامة للأداءات والإدارة العامة للدراسات والتشريع الجبائي.

الجدول الزمني للمؤشر:

| السنة | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|-----------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| الانجازات | 154781 | 63068 | 45432 | 201600 | | | |
| التقديرات | 153000 | 134675 | 190000 | 201600 | 229000 | 240000 | 252000 |

| ع/ر | المؤشرات | وحدة القياس | إنجازات* | | | ق.م 2019 | تقديرات | | |
|-----|---|-------------|----------|--------|-------|----------|---------|--------|--------|
| | | | 2016 | 2017 | 2018 | | 2020 | 2021 | 2022 |
| | عدد مشاركات أعوان المؤسسات الاقتصادية في عمليات التكوين المستمر | مشاركة | 158202 | 134842 | 45432 | 201600 | 216000 | 219000 | 225000 |
| | آلية حقوق السحب | | 19799 | 18798 | 14432 | 21600 | 28000 | 29000 | 30000 |
| | آلية التسبقة على الأداء | | 138403 | 116044 | 31000 | 180000 | 188000 | 190000 | 195000 |

رسم بياني لتطور المؤشر:



أهم الأنشطة المبرمجة لتحقيق القيمة المستهدفة للمؤشر:

| تقديرات الإعتمادات لسنة 2020 | الأنشطة | التدخلات | تقديرات المؤشر لسنة 2020 | القيمة المستهدفة حسب البرامج الفرعية | القيمة المستهدفة للمؤشر |
|------------------------------|---|----------|--------------------------|--------------------------------------|-------------------------|
| 49000 | <ul style="list-style-type: none"> - تبسيط الإجراءات المعمول بها بآليات تمويل التكوين المستمر - تطبيق مقتضيات القرار الخاص بمقادير التمويل المحين، - بعث وظيفة المراقبين البيداغوجيين وإعداد تطبيق إعلامية للمتابعة الحينية لمراقبة الأنشطة التكوينية. - مواصلة رقمنة خدمات تمويل التكوين المستمر | | 229000 | | 252000 |

■ التفريعات الممكنة:

- عدد المشاركات في إطار آلية حقوق السحب الفردي،
- عدد المشاركات في إطار آلية حقوق السحب الجماعي،
- عدد المشاركات في إطار آلية التسبقة على الأداء،
- عدد المشاركات في إطار تكوين الأعوان في مجال الاستثمارات التكنولوجية.

■ المخاطر المحتملة:

- عزوف و/أو ضعف اقبال المؤسسات على آليات التمويل،
- ضعف وظيفة التكوين داخل المؤسسة ولدى الأوساط المهنية،
- غياب دراسات لتقييم أداء منظومة التمويل.

بطاقة مؤشر: 3.3.1

■ مرجع المؤشر:

| | |
|-----------------|---|
| التسمية | عدد المرسمين في إطار التكوين المستمر الموجه للأفراد |
| البرنامج | التكوين المهني |
| البرنامج الفرعي | تطوير التكوين المستمر والترقية المهنية |
| الهدف | تطوير التكوين المستمر الموجه للأفراد |

■ تعريف المؤشر:

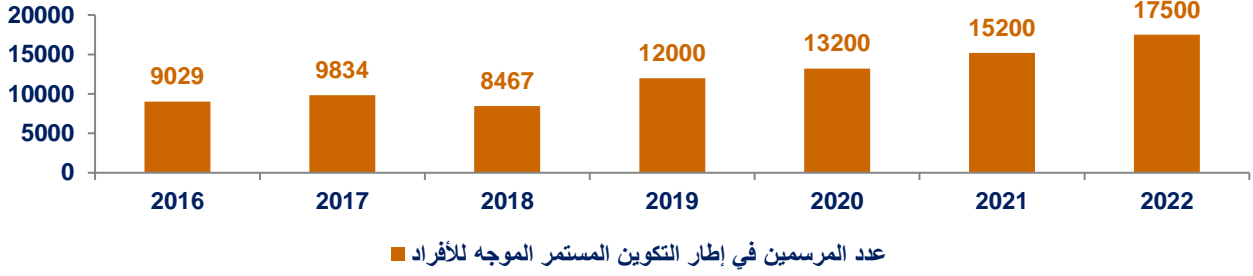
| | | | |
|---------------|---|--------|---------|
| التعريف | يقيس هذا المؤشر عدد المنتفعين بالتكوين المستمر الموجه للأفراد | | |
| طبيعة المؤشر | موارد | نشاط | مخرجات |
| | المردودية | الجودة | الكفاءة |
| التصنيف/الفئة | | | الأثر |

| | | |
|---------------|----------------------------------|---|
| متابعة المؤشر | مصدر المعطيات | معاهد الترقية العليا للشغل التابعة للمركز الوطني للتكوين المستمر والترقية المهنية |
| | الهيكل المسؤول عن تجميع المعطيات | إدارة الترقية المهنية |
| | الهيكل المسؤول عن تحليل المعطيات | إدارة الترقية المهنية / إدارة مراقبة التصرف |
| | طريقة تجميع المعطيات | معطيات إحصائية |
| | دورية إحتساب المؤشر | سداسي |

| | | | |
|---------------|---------------------|------------|-------------------------|
| إحتساب المؤشر | طريقة إحتساب المؤشر | المعادلة | مجموع عدد وصلات الترسيم |
| | القيمة المنشودة | وحدة القيس | مرسم |
| | المؤشرات الفرعية | التسمية | القيمة المنشودة |
| | | | 13200 |
| | | | 17500 |

■ النتائج وتقديرات الإنجازات الخاصة بالمؤشر:

تطور عدد المرسمين في إطار التكوين المستمر الموجه للأفراد



شهد عدد المرسمين في التكوين المستمر الموجه للأفراد نسب إنجاز مرتفعة خلال الفترة الممتدة من 2016 إلى 2017 والتي قدرت بـ9% ويعود ذلك إلى :

- توسيع مجال التعاون في إطار الاتفاقيات المبرمة مع مراكز التكوين المهني ومؤسسات التعليم العالي،
- تنوع عروض،
- تنظيم ورشات تكوينية لفائدة المؤطرين عن بعد والمتكويين،

عقد اجتماعات مع ممثلي مؤسسات التعليم العالي ومراكز التكوين المهني قصد التعريف بالتكوين المستمر في إطار الترقية المهنية. بالنسبة لسنة 2018 بلغ عدد الاتفاقيات المفعله 65 اتفاقية منها 42 مع مؤسسات التعليم العالي و23 مع مراكز التكوين المهني، في حين بلغ عدد الاتفاقيات الغير مفعله 96 (منها 57 مع مراكز التكوين المهني) أي بنسبة 53% مقارنة بالعدد الجملي للاتفاقيات المبرمة وذلك :

- لتراجع عدد الاتفاقيات المفعله عبر الدروس المسائية من جهة مع المعاهد العليا للدراسات التكنولوجية بالقصرين وتطاوين وقفصة وبالمركز القطاعي للتكوين في اللحام والآلية والبلستيك لتوجه هذه المؤسسات نحو نمط التكوين عن بعد،
- لعدم فتح أقسام جديدة ببعض مراكز التكوين المهني كالمركز القطاعي للتكوين في الإلكترونيك ببرج السدرية والمركز القطاعي للتكوين في اللحام والآلية والبلستيك بسوسة والمركز القطاعي للتكوين في الطاقة بالقيروان وبجربة، إلى ان يتم الترفيع في كلفة خلاص نفقات التصرف وفي ساعة تأجير المكونين.
- لتأجيل فتح بعض الأقسام بمؤسسات التعليم العالي والتي تمت برمجتها نظرا لـ:
 - دعوة مؤسسات التعليم العالي إلى مراجعة مقدار ساعة تأجير الأساتذة ونفقات التصرف نحو الترفيع حتى يتسنى فتح الأقسام.
 - انتظار دراسة ملفات طالبي التكوين والإذن لهم بالتسجيل من طرف الإدارة العامة للدراسات التكنولوجية (إجراء جديد)،
 - انتظار تأهيل البرامج العلمية عن طريق اللجنة القطاعية للدراسات التكنولوجية (إجراء جديد).

● التقديرات:

سعيًا لتحسين الأداء، يعمل المركز الوطني للتكوين المستمر والترقية المهنية إلى:

- مواصلة تركيز مشاريع رقمنة خدمات المركز واستغلالها وتكوين المتدخلين على استعمالها،
- تبسيط الإجراءات المعمول بها بآليات تمويل التكوين المستمر وتفعيل المسار التشاركي للمركز،
- توسيع دائرة الشراكة المهنية مع الجامعات والجمعيات المهنية والعمادات،
- إرساء علامة (label) "المركز الوطني للتكوين المستمر والترقية المهنية":
 - إعداد وإصدار المواصفات والمعايير الخاصة بالتكوين المستمر (علامة جودة بالنسبة للمؤسسات الاقتصادية)،
 - إعداد وإصدار المواصفات والمعايير الخاصة بالتكوين المستمر (علامة جودة بالنسبة لمكاتب التكوين).
- تطوير وظيفة التقييم لدى المركز والمتدخلين في مجال التكوين المستمر: تركيز منهجية علمية لتقييم العائد على الاستثمار في تكوين الموارد البشرية،

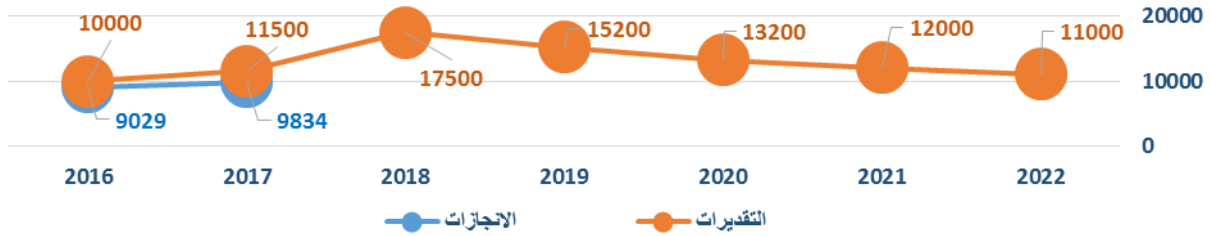
- ◀ إعادة هيكلة معاهد الترقية العليا للشغل،
- ◀ مراجعة النصوص القانونية والإجراءات المعتمدة،
- ◀ تطوير التطبيقات الإعلامية للمدرسة المفتوحة للشغالين،
- ◀ تفعيل الجانب البيداغوجي بمعاهد الترقية العليا للشغل في مجال التكوين.

■ الجدول الزمني للمؤشر

| السنة | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|-----------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| الانجازات | 9029 | 9834 | | | | | |
| التقديرات | 10000 | 11500 | 17500 | 15200 | 13200 | 12000 | 11000 |

| ع/ر | المؤشرات | وحدة القيس | إنجازات* | | | ق.م. 2019 | تقديرات | | |
|-----|----------------------------------|------------|----------|------|------|-----------|---------|-------|------|
| | | | 2018 | 2017 | 2016 | | 2020 | 2021 | 2022 |
| | عدد المرسمين | مرسم | 8467 | 9834 | 9029 | 12000 | 15200 | 17500 | |
| | عدد المرسمين دروس مسائية | | 895 | 1437 | 1847 | 1000 | 500 | 300 | |
| | عدد المرسمين تكوين عن بعد | | 6821 | 7841 | 7182 | 9000 | 11200 | 12500 | |
| | عدد المرسمين تكوين رافع للكفاءات | | 751 | 556 | - | 2000 | 3500 | 4700 | |

■ رسم بياني لتطور المؤشر:



■ أهم الأنشطة المبرمجة لتحقيق القيمة المستهدفة للمؤشر:

| تقديرات الاعتمادات لسنة 2020 | الأنشطة | التدخلات | تقديرات المؤشر لسنة 2020 | القيمة المستهدفة حسب البرامج الفرعية | القيمة المستهدفة للمؤشر |
|------------------------------|--|----------|--------------------------|--------------------------------------|-------------------------|
| 2500 | <ul style="list-style-type: none"> - بعث وظيفة المراقبين البيداغوجيين وإعداد تطبيقات إعلامية للمتابعة الجينية لمراقبة الأنشطة التكوينية. - مواصلة رقمنة خدمات تمويل التكوين المستمر - تنويع عروض التكوين - مواصلة رقمنة خدمات تمويل التكوين المستمر - تطوير التطبيقات الإعلامية للمدرسة المفتوحة للشغالين - تفعيل الجانب البيداغوجي بمعاهد الترقية العليا للشغل في | | 13200 | | 17500 |

■ التفريعات الممكنة:

- عدد المرسمين في إطار التكوين عن بعد.
- عدد المرسمين في إطار التكوين عبر الدروس المسائية.
- عدد المرسمين بمؤسسات التعليم العالي.
- عدد المرسمين بمراكز التكوين المهني.

■ المخاطر المحتملة:

- تبعا للقانون عدد 19 لسنة 2008، لا يمكن للشغالين الغير حاصلين على البكالوريا الإلحاق بالتعليم العالي،
- عدم توفر معاهد ترقية عليا للشغل بولايات الشمال الغربي.

بطاقة مؤشر عدد: 1.4.1

■ مرجع المؤشر:

| | |
|-----------------|----------------------------------|
| التسمية | عدد المنتفعين بالية صك التكوين. |
| البرنامج | التكوين المهني. |
| البرنامج الفرعي | قيادة جهاز التكوين المهني. |
| الهدف | تطوير حوكمة جهاز التكوين المهني. |

■ تعريف المؤشر:

| | | | |
|---------------|---|--------|---------|
| التعريف | عدد الشبان الذين تلقوا أو يتلقون تكوينا في مؤسسات التكوين الخاص المشاركة في برنامج صك التكوين الأساسي بعنوان السنة الجارية (جدد ومواصلين) | | |
| طبيعة المؤشر | موارد | نشاط | مخرجات |
| | المردودية | الجودة | الكفاءة |
| التصنيف\الفئة | الاثار | | |

| | | |
|---------------------|----------------------------------|--|
| متابعة المؤشر | مصدر المعطيات | |
| | الهيكل المسؤول عن تجميع المعطيات | إدارة التكوين الخاص. |
| | الهيكل المسؤول عن تحليل المعطيات | إدارة التكوين الخاص. |
| | طريقة تجميع المعطيات | إحصائيات ترد من مؤسسات التكوين الخاصة يتم التثبت من صحتها من قبل الادارات الجهوية. |
| دورية احتساب المؤشر | سنوي. | |

| | | |
|-----------------------|------------|----------------------|
| طريقة احتساب المؤشر | المعادلة | تجميع عدد المنتفعين. |
| | وحدة القيس | عدد. |
| القيمة المنشودة | 3000 | |
| المؤشرات الفرعية | التسمية | المعادلة |
| | وحدة القيس | القيمة المنشودة |
| ليس هناك مؤشرات فرعية | | |

■ النتائج وتقديرات الإنجازات الخاصة بالمؤشر:

• توضيح منهجي:

يقدم المؤشر عدد الشبان الذين تلقوا أو يتلقون تكوينا في مؤسسات التكوين المهني الخاصة المشاركة في برنامج صك التكوين، خلال السنة المعنية.

ويهدف برنامج صك التكوين إلى تشجيع القطاع الخاص للتكوين المهني على معاضدة مجهود الدولة في توفير المهارات لتلبية حاجيات المؤسسات والأفراد والجهة، وذلك من خلال تكفل الدولة كليا بمصاريف التكوين الأساسي لفائدة طالبي التكوين الوافدين على مراكز القطاع الخاص في مجموعة من الاختصاصات تحددها كل جهة حسب حاجياتها.

وقد تم تطوير صيغة جديدة للبرنامج تقوم على الحوكمة وترشيد التمويل العمومي، حيث سيتم:

- ختم التكوين بشهادة مهارة (مدة التكوين 6 أشهر) أو شهادة الكفاءة المهنية (مدة التكوين 10 أشهر)، إذ بينت الإحصائيات والتقارير الصادرة عن الإدارات الجهوية للتكوين المهني والتشغيل النسبة المرتفعة لانقطاع الشباب عن متابعة التكوين خاصة خلال العشرة أشهر الأولى من مدة التكوين. هذا بالإضافة إلى ضرورة الاستجابة الآنية لحاجيات المؤسسات في بعض المجالات التي تستوجب تملك الشاب لكفاءة أو مجموعة من الكفاءات تمكن من الحصول على موطن شغل في أسرع الأجل.
- اعتماد مقارنة جهوية للمشاركة في البرنامج عبر أفراد التكوين في مستوى شهادة الكفاءة المهنية لفائدة 7 ولايات تم اختيارها بناء على معايير موضوعية وفتح التكوين في مستوى شهادة المهارة على كافة ولايات الجمهورية.
- ترسيخ اعتماد مقارنة جهوية في ضبط الحاجيات من التكوين بالنسبة إلى كل ولاية، وهو ما يؤدي إلى التخلي عن قائمة الاختصاصات المعدة مسبقاً من قبل المصالح المركزية.
- تدعيم إقامة شراكة بين مؤسسات تكوين مختلفة خاص-خاص وكذلك خاص-عمومي، قصد تطوير عرض التكوين ودعم القدرات الفنية والهيكلية لمؤسسات التكوين وطنياً وخاصة جهوياً.
- مزيد ترشيد التصرف في الأموال العمومية عبر إقرار طريقة جديدة في خلاص المؤسسات التكوينية الخاصة المشاركة تقوم على أساس ربط جزء من الخلاص بنتائج التقييم الإشهادي (60% خلال مدة التكوين و40% إثر نهاية التكوين).

وخلال سنة 2020، من المنتظر أن يبلغ هذا المؤشر 3840 منتفعا، حيث تمت برمجة 1920 موطن تكوين جديد (نسخة 2020) و1920 بعنوان المتكويين المواصلين (نسخة 2019). ومن المتوقع أن ينطلق برنامج صك التكوين الأساسي (نسخة 2019) سنة 2019، ومن المنتظر أن تبدأ أولى المجموعات في التكوين خلال الثلاثي الأخير من سنة 2019.

يتم احتساب المؤشر في نهاية كل سنة عند مناقشة الميزانية من خلال احتساب مجموع المتكويين المسجلين، وهو يعكس مدى قدرة الجهاز الخاص للتكوين المهني على استقطاب طالبي التكوين لغاية تلبية حاجيات المؤسسات والأفراد من الكفاءات وفق مواطن التكوين المقترحة.

• الإنجازات:

خلال سنة 2018، شهد برنامج صك التكوين تأخراً في الانطلاق، حيث تطلب ذلك تأمين عدة أنشطة وأشغال مسبقة أنجزت بطريقة تشاركية مع مختلف الأطراف المتدخلة (مصالح مركزية و جهوية للوزارة، وزارة المالية، وزارة التنمية والاستثمار والتعاون الدولي، الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية). ومن ضمن هذه الأنشطة إعداد وإصدار نصوص وإحداث لجان وتأمين دورات إعلامية وتحسيسية كما يلي:

- إعداد وإصدار الأمر المنظم لبرنامج تكفل الدولة بمصاريف التكوين المهني الأساسي الذي تؤمنه مؤسسات التكوين المهني الخاصة،
- إحداث لجنة وطنية استشارية ولجان جهوية لمتابعة البرنامج والتصرف فيه،
- تأمين دورات إعلامية وتحسيسية جهوية وإقليمية حول البرنامج لفائدة إطارات الإدارات الجهوية للتكوين المهني والتشغيل المكلفة بالقطاع الخاص للتكوين،
- إعداد وإصدار المقرر المشترك بين وزير التكوين المهني والتشغيل ووزير المالية المتعلق بتحديد الاختصاصات وكلفة التكوين وقيمة الضمان البنكي،
- إعداد وإصدار القرار المتمم لقرار وزير التربية والتكوين لسنة 2009 والمتعلق بشهادة المهارة والذي بمقتضاه تم تمكين القطاع الخاص للتكوين من تأمين التكوين المهني في مستوى شهادة مهارة التي كانت حكراً على متدخليين عموميين اثنين (الوكالة التونسية للتكوين المهني ووكالة الإرشاد والتكوين الفلاحي)،
- إعداد كراس شروط المشاركة في البرنامج ووضعه على ذمة الراغبين في المشاركة في البرنامج،
- صياغة دليل الإجراءات المتعلقة بالتصرف في برنامج صك التكوين الأساسي في القطاع الخاص وهو دليل موجه للإدارات الجهوية قصد مساعدتها على اعتماد سيرورة موحدة في معالجة المطالب،

• نشر البلاغ في الصحافة وبالفضاءات العمومية الراجعة بالنظر لوزارة التكوين المهني والتشغيل والهيكل تحت الإشراف.

وقد تواصلت الأعمال التحضيرية لبرنامج صك التكوين خلال سنة 2018 من أجل العمل على الإسراع بانطلاق البرنامج. وفي هذا الإطار، تم إصدار البلاغ المتعلق بانطلاق البرنامج في الصحافة الوطنية (فيفري 2018)، كما تم عقد ندوة وطنية (أفريل 2018) حول هذا البرنامج نظمها الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية وشاركت فيها مصالح الوزارة المعنية مركزيا وجهويا.

وقد لوحظت قلة إقبال مؤسسات التكوين المهني الخاصة على المشاركة في البرنامج، ويعود ذلك خاصة إلى:

- كلفة التكوين التي تشكل العامل الأساسي في استقطاب المؤسسات التكوينية المهني الخاصة للمشاركة في البرنامج والتي اعتبرتها هذه الأخيرة متدنية،
- فترة الانتفاع بالبرنامج، حيث لا تشكل مدة سنة (أو ستة أشهر في حال اعتماد شهادة مهارة) عاملا محفزا لإقبال المؤسسات الخاصة للتكوين المهني للمشاركة في البرنامج، وذلك بتخصيص اعتماد مالي يغطي كامل فترة المخطط التنموي القادم، يمكن استهلاكه وفق الطلب دون التقييد بميزانية سنوية،
- المطالبة بالوثائق ذات العلاقة بالجباية والحماية الاجتماعية (طلب المهنيون حذف هذا الشرط أو المطالبة بها بعد قبول المطلب).

وقد تم رفع هذه الملاحظات إلى اللجنة الوطنية الاستشارية المكلفة بمتابعة البرنامج في جلستها بتاريخ 03 ماي 2018، حيث قدمت جملة من المقترحات تم رفعها إلى السيد وزير التكوين المهني والتشغيل للبت فيها.

وخلال سنة 2019، بلغ عدد المنتفعين ببرنامج صك التكوين حوالي 80 متكونا وذلك بعنوان المواصلين في البرنامج (نسخة 2018). ومن المرجح أن يرتفع هذا العدد باعتبار تواصل دراسة مطالب مشاركة مؤسسات التكوين المهني الخاصة في إطار أعمال اللجنة الفنية الاستشارية (الدراسة الإدارية والفنية للملفات) من جهة، ومن جهة أخرى باعتبار أنه يتم العمل حاليا على الإعداد لانطلاق البرنامج (نسخة 2019) خلال الثلاثي الأخير من سنة 2019.

• التقديرات:

من المتوقع أن تتم برمجة 3840 موطن تكوين سنة 2020 بكلفة جمالية تقدر بـ 3.168,000 أ.د، كما يلي:

• 1920 موطن تكوين جديد في مستوى شهادة مهارة بالنسبة للبرنامج في نسخته لسنة 2020 بكلفة 1.584,000 أ.د،

• 1920 موطن تكوين بالنسبة للمنتفعين المواصلين للتكوين في إطار البرنامج في نسخته لسنة 2019 بكلفة 1.584,000 أ.د.

كما أنه من المنتظر أن تتم برمجة 1920 موطن تكوين جديد في مستوى شهادة المهارة بكلفة تقدر بـ 1.584,000 أ.د خلال سنة 2020 وكذلك 1920 موطن تكوين جديد خلال سنة 2021 بكلفة تقدر بـ 1.584,000 أ.د.

■ الجدول الزمني للمؤشر:

- جدول معطيات صك التكوين في صيغته القديمة:

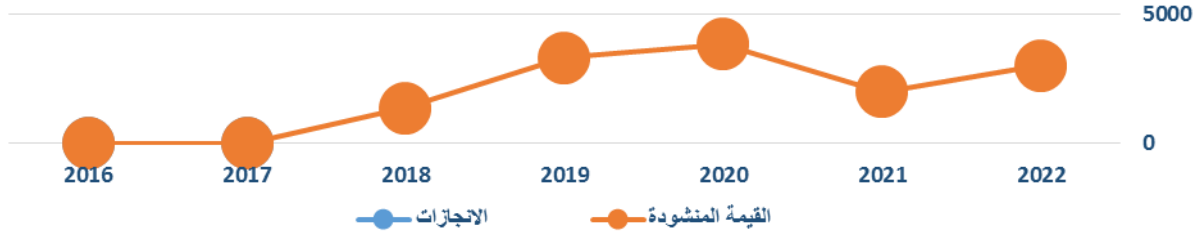
| السنة | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|-----------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| القيمة | 412 | 2000 | 1900 | 2742 | 415 | 310 | | | | | |
| القيمة المنشودة | 700 | 1400 | 2500 | 2433 | 3010 | 1380 | 1380 | 1380 | | | |

- انطلاق العمل بالصك سنة 2009.

- جدول معطيات صك التكوين الاساسي:

| السنة | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|-----------------|------|------|------|------|------|------|------|
| الانجازات | | | | | | | |
| القيمة المنشودة | | | 1380 | 3300 | 3840 | 2000 | 3000 |

رسم بياني لتطور المؤشر:



أهم الانشطة المبرمجة لتحقيق القيمة المستهدفة للمؤشر:

| تقديرات الاعتمادات لسنة 2020 | الأنشطة | التدخلات | تقديرات المؤشر لسنة 2020 | القيمة المستهدفة حسب البرامج الفرعية | القيمة المستهدفة للمؤشر |
|------------------------------|------------------------------|----------|--------------------------|--------------------------------------|-------------------------|
| 3168 | صرف الصكوك لفائدة 3840 منتفع | | 3840 | | 3000 |

المخاطر المحتملة:

- لم يتم تحديد مخاطر.

التفريعات الممكنة:

- عدد المنتفعين حسب القطاعات
- عدد المنتفعين حسب المستوى (شهادة مهارة وشهادة كفاءة مهنية).
- عدد المنتفعين حسب الولاية

بطاقة مؤشر عدد: 3.4.1

■ مرجع المؤشر:

| | |
|-----------------|---|
| التسمية | نسبة تغطية التفقد للهيكل الخاصة النشطة في مجال التكوين المقيس |
| البرنامج | التكوين المهني. |
| البرنامج الفرعي | قيادة جهاز التكوين المهني. |
| الهدف | تطوير حوكمة جهاز التكوين المهني/ |

■ تعريف المؤشر:

| | | | |
|---------------|--|--------|---------|
| التعريف | نسبة تغطية نشاط التفقد والتدقيق البيداغوجي بالنظر للمراجع المعتمدة للهيكل الخاصة النشطة في مجال التكوين المقيس. والمتوج بشهادات معترف بها وصادرها في شأنها قرارات تنظير سارية المفعول. | | |
| طبيعة المؤشر | موارد | نشاط | مخرجات |
| | المردودية | الجودة | الكفاءة |
| التصنيف\الفئة | الاثار | | نتيجة |
| | | | |

| | |
|----------------------------------|---|
| مصدر المعطيات | - الإدارة العامة للتفقد والتدقيق البيداغوجي |
| | - مصالح الإدارات الجهوية المعنية بمتابعة تنظيم التكوين المقيس |
| | - الإدارات المركزية المعنية بالإشراف المزدوج على تنظيم التكوين في مجالات خصوصية ومعالجة مطالب تنظير شهادات ختم التكوين ومتابعة شؤون المتكويين |
| | - الإدارة العامة للتفقد والتدقيق البيداغوجي |
| | - الإدارات العامة للتفقد والتدقيق البيداغوجي (بالتنسيق مع بقية الهياكل المعنية بمتابعة تنظيم وسير التكوين بالمؤسسات الخاصة للتكوين المهني) |
| الهيكل المسؤول عن تجميع المعطيات | الهيكل المسؤول عن تحليل المعطيات |
| طريقة تجميع المعطيات | بيانات يوفرها النظام المعلوماتي مندمج للتصرف في أنشطة التكوين المهني الخاص SIGAF |
| | بيانات مرسله للإدارات المركزية من قبل الإدارات الجهوية |
| | استغلال التقارير الدورية لنشاط التفقد والتدقيق البيداغوجي |
| دورية احتساب المؤشر | سنوية (عند اختتام السنة التكوينية) |

| | | | |
|---------------------|--|---|-------------|
| طريقة احتساب المؤشر | المعادلة | (عدد هياكل التكوين الخاص التي شملها التفقد أو التدقيق / جملة الهياكل الخاصة التي توفر تكوينًا مقيسًا) * 100 % | |
| | وحدة القياس | نسبة مئوية (%) | |
| القيمة المنشودة | 30% | | |
| المؤشرات الفرعية | التسمية | المعادلة | وحدة القياس |
| | القيمة المنشودة | | |
| ■ احتساب المؤشر | - نسبة تغطية التفقد للاختصاصات النشطة في مجال التكوين المقيس بمراكز الوكالة التونسية للتكوين المهني. | | |
| | - نسبة تغطية التفقد للاختصاصات النشطة في القطاعين العمومي والخاص | | |
| | - نسبة تغطية التفقد لهياكل التكوين العمومية والخاصة النشطة في التكوين المقيس | | |

■ النتائج وتقديرات الإنجازات الخاصة بالمؤشر:

• توضيح منهجي:

يحظى هذا المؤشر بأهمية بالغة حيث يعكس مدى تأمين وظيفة الرقابة البيداغوجية المستوجبة على مستوى كافة الهياكل (بدءا بهياكل التكوين الخاصة والسعي تدريجيا لتفعيل وتعميم نشاط التفقد والتدقيق على مستوى مراكز الوكالة حسب عدد المتفقدين القطاعيين الذين سيتم انتدابهم لاحقا). هذا وقد تمت الإشارة إلى غياب وظيفة التفقد البيداغوجي ضمن تقارير الرقابة المعتمدة رسميا والمنجزة لمراكز الوكالة.

وتتمثل أهم الاستنتاجات السنوية التي تفرزها التقارير التآلفية لمهام تقييم تنظيم وسير التكوين المنظم على مستوى هياكل التكوين الخاصة التي شملها جزئيا التفقد بالنظر للمراجع المعتمدة في ما يلي:

☞ صعوبة تفعيل وظيفة التفقد البيداغوجي على النحو المنشود في غياب العدد الكافي من المتفقدين مع ملاحظة ارتفاع عدد وجسامته الإخلالات المسجلة في تنفيذ البرنامج التكويني من حيث المحتوى والروزنامة تدعى الهياكل لتداركها فيما تقتضي معالجة الشكاوى ذات الصبغة البيداغوجية بالتنسيق مع الهياكل المعنية وصولا إلى عرض بعضها على أنظار اللجنة القارة لتنسيق التكوين المهني للبت في شأنها،

☞ تناثر هذه الوظيفة باعتبار كثرة المتدخلين وقلة الموارد البشرية والنسق التصاعدي في إحداثات هياكل التكوين الخاصة.

• الإنجازات:

* مؤشر جديد.

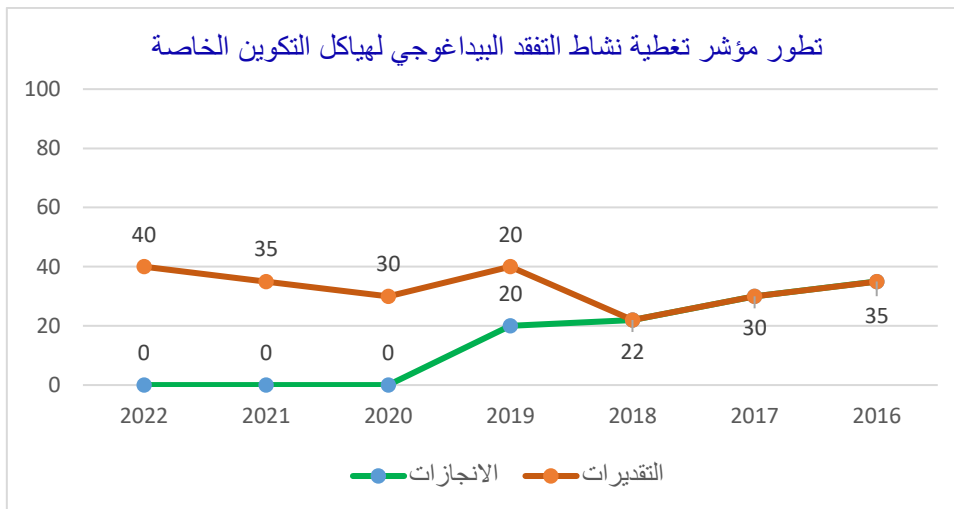
• التقديرات:

تبقى التقديرات رهينة توفر العدد الكافي من المتفقدين الميدانيين وإرساء شبكة رقمية لتسيير وتنسيق ومتابعة نشاط التفقد على المستوى الجهوي والمركزي بين كافة المتدخلين من مختلف الوزارات.

■ الجدول الزمني للمؤشر:

| السنة | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 | 2018 | 2017 | 2016 |
|-----------|------|------|------|------|------|------|------|
| الانجازات | | | | 20 | 22 | 30 | 35 |
| التقديرات | 40 | 35 | 30 | -- | -- | -- | -- |

■ رسم بياني لتطور المؤشر:



■ أهم الأنشطة المبرمجة لتحقيق القيمة المستهدفة للمؤشر:

| تقديرات الاعتمادات لسنة 2020 | الأنشطة | التدخلات | تقديرات المؤشر لسنة 2020 | القيمة المستهدفة حسب البرامج الفرعية | القيمة المستهدفة للمؤشر |
|------------------------------|--|----------|--------------------------|--------------------------------------|-------------------------|
| | تفعيل وتعميم نشاط التفقد والتدقيق ليشمل كافة الهياكل العمومية والخاصة الناشطة في مجال التكوين المقيس. ويظل ذلك رهين تأمين الانتدابات المتأكدة من المتفقدين | | | | |

■ المخاطر المحتملة:

| |
|--|
| - عدم تأمين الانتدابات من المتفقدين القطاعيين بالعدد الكافي |
| - تناثر الوظيفة باعتبار كثرة المتدخلين من وزارات مختلفة وضعف التنسيق بينها |
| - غياب شبكة رقمية لتأمين هذه الوظيفة على النحو المنشود |

■ التفريعات الممكنة:

| |
|--|
| نسبة تغطية التفقد للاختصاصات الناشطة في مجال التكوين المقيس. |
| نسبة تغطية التفقد للاختصاصات الناشطة في القطاع الخاص |
| نسبة تغطية التفقد للهياكل العمومية والخاصة الناشطة في التكوين المقيس |
| نسبة تغطية التفقد للهياكل العمومية والخاصة الناشطة في التكوين المقيس |

بطاقات الفاعلين العموميين المتدخلين
في برنامج:
التكوين المهني

بطاقة عدد 1:

الوكالة التونسية للتكوين المهني

برنامج التكوين المهني

I. التعريف:

1. النشاط الرئيسي: التكوين الأساسي والعمل على تلبية طلبات تكوين اليد العاملة المؤهلة وتنفيذ برامج التكوين في إطار التوجهات التي تضبطها سلطة الإشراف. كما تقوم بصفة دورية بتقييم الأنشطة التكوينية التي تتم داخل المؤسسات الفرعية التابعة لها.
2. ترتيب الفاعل العمومي:*
3. مرجع الإحداث: القانون عدد 11 لسنة 1993 المؤرخ في 17 فيفري 1993 في شكل مؤسسة عمومية ذات صبغة غير إدارية.
4. مرجع التنظيم الإداري والمالي: الامر عدد 1937 لسنة 1997 المؤرخ في 29 سبتمبر 1997 المتعلق بضبط التنظيم الإداري والمالي وطرق سير الوكالة
5. تاريخ إمضاء عقد برنامج او أهداف بين الوزارة والفاعل العمومي:*

II. إطار الإداء:

1. الاستراتيجية العامة:
 2. تحديد المساهمة في أهداف البرنامج: مساهمة مباشرة
 3. اهم الأولويات والأهداف:
- ✓ الاضطلاع بالتكوين الأساسي للشباب والكهول بالنظر إلى الحاجيات الاقتصادية والاجتماعية،
- ✓ العمل على تلبية طلبات اليد العاملة المؤهلة وذلك توفير موارد بشرية رفيعة الأداء في خدمة المؤسسات الاقتصادية،
- ✓ تنفيذ برامج التكوين في إطار مساهمة التطورات التكنولوجية السريعة والمتسارعة،
- ✓ القيام بصفة دورية بتقييم الأنشطة التكوينية التي تتم داخل المؤسسات الفرعية التابعة لها.
4. مؤشرات قياس الأداء وأهم الأنشطة: تمت الإشارة إلى هذا المحتوى من خلال الفقرة المتعلقة بتقديم مؤشرات قياس الأداء ضمن وثيقة المشروع السنوي للأداء لسنة 2020.
 5. الإجراءات المصاحبة:*

III. الميزانية

ملاحظة: تم تحليل الميزانية سابقا بوثيقة المشروع.

بطاقة عدد 2:

المركز الوطني للتكوين المستمر والترقية المهنية

برنامج التكوين المهني

أ. التعريف:

1. النشاط الرئيسي: مساندة المؤسسات الاقتصادية لتحسين أدائها وإنتاجيتها وإكسابها مقومات المنافسة عبر تطوير كفاءات العاملين بها
2. ترتيب الفاعل العمومي: *
3. مرجع الأحداث: القانون عدد 12 لسنة 1993 المؤرخ في 17 فيفري 1993: مؤسسة عمومية ذات صبغة إدارية كما تم تنقيحه بالقانون عدد 77 لسنة 2003 المؤرخ في 11 ديسمبر 2003 المتعلق بتغيير صبغته من مؤسسة ذات صبغة إدارية إلى مؤسسة عمومية ذات صبغة إدارية عمومية لا تكتسي صبغة إدارية على معنى القانون عدد 9 لسنة 1989 المؤرخ في فيفري 1989.
4. مرجع التنظيم الإداري والمالي: الامر عدد 49 لسنة 2005 المؤرخ في 10 جانفي 2005
5. تاريخ إمضاء عقد برنامج أو أهداف بين الوزارة والفاعل العمومي: *

ب. إطار الإداء:

1. الاستراتيجية العامة:
2. تحديد المساهمة في أهداف البرنامج: مساهمة مباشرة
3. اهم الأولويات والأهداف:
 - ✓ الإحاطة بالمؤسسات،
 - ✓ التصرف في آليات تمويل التكوين المستمر الموجه للمؤسسات،
 - ✓ وضع وتمويل برامج التكوين المستمر الموجه للأفراد وتنفيذها،
 - ✓ تطوير منظومة التسيير والتصرف في برامج التكوين المستمر.
4. مؤشرات قياس الأداء وأهم الأنشطة: تمت الإشارة إلى هذا المحتوى من خلال الفقرة المتعلقة بتقديم مؤشرات قياس الأداء ضمن وثيقة المشروع السنوي للأداء لسنة 2020
5. الإجراءات المصاحبة: *

ج. الميزانية

ملاحظة: تم تحليل الميزانية سابقا بوثيقة المشروع.

بطاقة عدد 3:

المركز الوطني لتكوين المكونين وهندسة التكوين

برنامج التكوين المهني

1. التعريف:

1. النشاط الرئيسي: تكوين المكونين وهندسة التكوين
2. ترتيب الفاعل العمومي: 3
3. مرجع الأحداث: القانون عدد 12 لسنة 1993 المؤرخ في 17 فيفري 1993: مؤسسة عمومية ذات صبغة إدارية كما تم تنقيحه بالقانون عدد 77 لسنة 2003 المؤرخ في 11 ديسمبر 2003 المتعلق بتغيير صبغته من مؤسسة ذات صبغة إدارية إلى مؤسسة عمومية ذات صبغة إدارية عمومية لا تكتسي صبغة إدارية على معنى القانون عدد 9 لسنة 1989 المؤرخ في 9 غرة فيفري 1989
4. مرجع التنظيم الإداري والمالي: الامر عدد 49 لسنة 2005 المؤرخ في 10 جانفي 2005.
5. تاريخ إمضاء عقد برنامج أو أهداف بين الوزارة والفاعل العمومي: *

II. إطار الإداء:

1. الاستراتيجية العامة:
 2. تحديد المساهمة في أهداف البرنامج: مساهمة مباشرة
 3. اهم الأولويات والأهداف:
- ✓ ضبط وتطوير المنهجيات المتعلقة بمختلف مجالات التكوينية وإنجاز الوسائل التعليمية،
 - ✓ إعداد مخططات التكوين التقني والبيداغوجي والوظيفي الرامية إلى تأهيل ورسكلة الإطار التكويني التابعة إلى القطاعين العمومي والخاص وإنجاز هذه المخططات وتقييم نتائجها،
 - ✓ إعداد برامج التكوين بجميع مكوناتها والمساعدة على تركيزها المؤسسات التكوينية والتعهد بالتحسين وإنجاز الدراسات اللازمة لهذا الغرض،
 - ✓ وضع المنهجيات الرامية إلى تقييم نظام التكوين،
 - ✓ السهر على إنتاج الوسائل البيداغوجية والتعليمية اللازمة لحسن تطبيق برامج التكوين،
 - ✓ التعاون مع مؤسسات البحث المختصة من أجل تطوير البحث التطبيقي في الهندسة والتجديد البيداغوجي في مجال التكوين ومساعدة المؤسسات التكوينية على تركيز التنظيمات والانماط الجديدة،
 - ✓ تنمية العلاقات التعاون والشراكة وتبادل الخبرات مع الهياكل المعنية بمجالات نشاطه وذلك على الصعيدين الوطني والدولي.
4. مؤشرات قياس الأداء وأهم الأنشطة: تمت الإشارة إلى هذا المحتوى من خلال الفقرة المتعلقة بتقديم مؤشرات قياس الأداء ضمن وثيقة المشروع السنوي للأداء لسنة 2020.
 5. الإجراءات المصاحبة: *

III. الميزانية

ملاحظة: تم تحليل الميزانية سابقا بوثيقة المشروع.

البرنامج عدد 2:

التشغيل

1. تقديم البرنامج واستراتيجيته:

خارطة البرنامج:

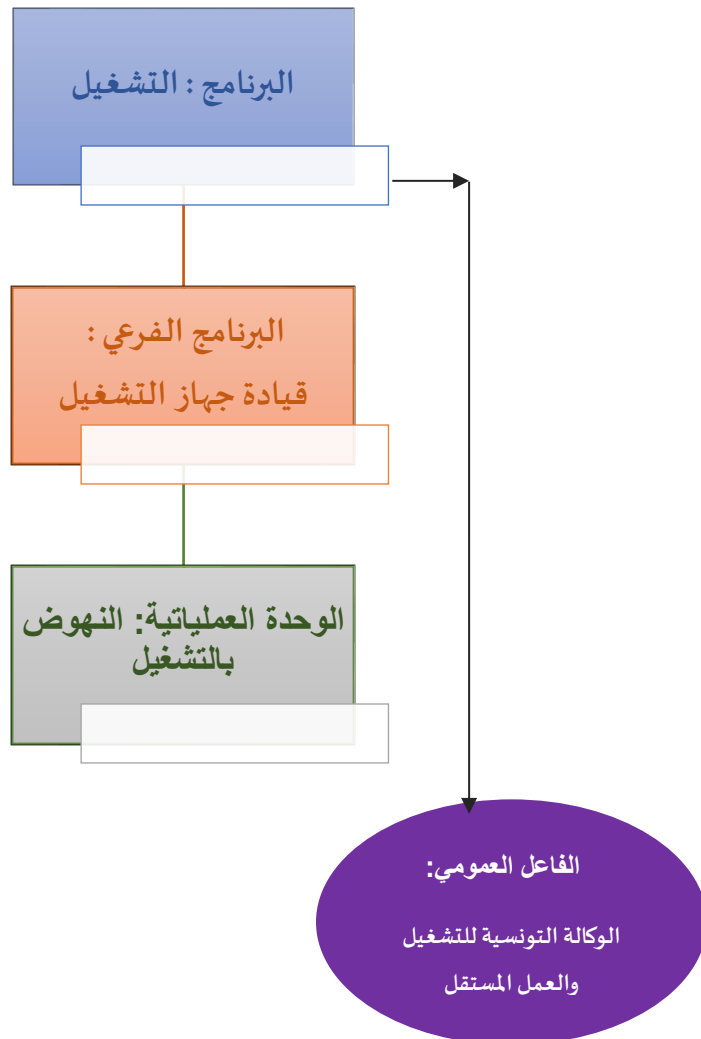
يتكون برنامج التشغيل من :

- برنامج فرعي وحيد يدعى: "قيادة جهاز التشغيل"،
- وحدة عملياتية وحيدة، تدعى: " النهوض بالتشغيل" تتكون من مجمع من الهياكل الإدارية كالآتي :
 - الإدارة العامة للنهوض بالتشغيل،
 - الإدارة العامة للإحاطة والإدماج المهني،
 - مكتب الهجرة واليد العاملة الأجنبية.

كما يشتمل برنامج التشغيل على فاعل عمومي وحيد وهو الوكالة التونسية للتشغيل والعمل المستقل وهي مؤسسة عمومية ذات صبغة غير إدارية وتقدر ميزانياتها بحوالي 93,42% من ميزانية البرنامج.

ملاحظة: كما تجدر الإشارة إلى أن الفاعل العمومي المذكور يساهم في تحقيق أهداف برنامج التشغيل وكذلك برنامج تنمية المبادرة الخاصة.

خارطة برنامج التشغيل



ضبط استراتيجية البرنامج:

يتوجّه العمل خلال الفترة القادمة نحو بلورة سياسات كئيّة تعبر أهميّة قصوى للمجالات ذات الكثافة التشغيلية العالية مع اعتماد التمييز الإيجابي لفائدة المناطق ذات الأولوية. كما سيتم التركيز على الرفع من كفاءات مختلف أصناف طالبي الشغل وتطوير أداء مصالح التشغيل وتحسين نجاعة تدخلاتها ودعم إحداث مواطن شغل لائقة بالاعتماد على مقاربة تشاركية جهوية ومحلية دامجة بما يضمن خلق القيمة المضافة والثروة. حيث يتواصل العمل على المحاور الاستراتيجية التالية:

- تحسين تشغيلية مختلف أصناف طالبي الشغل والرفع من كفاءاتهم وقدراتهم وفق متطلبات سوق الشغل،
- تطوير أداء مصالح التشغيل وتحسين نجاعة تدخلاتها.

المحور الاستراتيجي الأول: تحسين تشغيلية مختلف أصناف طالبي الشغل والرفع من كفاءاتهم

وقدراتهم وفق متطلبات سوق الشغل

يتواصل العمل على تحسين تشغيلية مختلف أصناف طالبي الشغل من خلال رسم وتنفيذ سياسات وبرامج ووضع آليات تهدف إلى إعداد موارد بشرية تستجيب إلى حاجيات سوق الشغل والاقتصاد. وذلك من خلال التنسيق بين مكونات منظومة التعليم والتكوين لتحقيق التكامل بين تدخلاتها من ناحية وإرساء منظومة لمرافقة طالبي الشغل بمختلف أصنافهم من ناحية أخرى.

- إرساء منظومة لمرافقة طالبي الشغل، تهدف إلى تحسين تشغيلية طالبي الشغل ومساعدتهم على الاندماج في سوق الشغل وفقا لتطلعاتهم المهنية وانتظارهم وملتطلبات سوق الشغل. كما تسعى هذه المنظومة إلى الأخذ بعين الاعتبار الاحتياجات الخصوصية للفئات الهشة (حاملو الإعاقة، فاقدو الشغل لأسباب اقتصادية، مساجين مفرج عنهم، عملة الحضائر، خريجي مراكز تعليم الكبار...). والتي تلاقي صعوبات للاندماج في سوق الشغل.

ولتحقيق هذه الأهداف ستمكن هذه المنظومة من تقديم خدمات تساعد طالبي الشغل بمختلف أصنافهم على تنمية قدراتهم من خلال تحديد وبناء مشروع مهني يتلاءم مع رغباتهم وإمكانياتهم وطاقاتهم الكامنة ويأخذ بعين الاعتبار حاجيات الاقتصاد وملتطلبات سوق الشغل.

كما تتضمن هذه الخدمات علاوة عن المرافقة المشخصة، أنماط تكوين جديدة تعنى بتطوير المهارات السلوكية والحياتية وتعزيز الثقة في النفس ودعم حس المواطنة إضافة إلى حلقات تكوين تكميلي وعمليات تأهيل أو إعادة تأهيل تستجيب لحاجيات سوق الشغل وتمكن من تطوير المهارات اللازمة لإنجاز المشاريع المهنية الخاصة بطالبي الشغل.

المحور الاستراتيجي الثاني: تشخيص مكامن جديدة للتشغيل ودعم قدرة الاقتصاد على إحداث

مواطن شغل لائقة

مهن الجوار

أحداث آلية جديدة للتشجيع على أحداث المؤسسات في مجال مهن الجوار عبر اسناد الأنشطة المقترحة للمؤسسات المحدثه من خلال التفاوض المباشر بينها وبين الهيكل العمومي المعني وبعد إبرام اتفاقية بين المؤسسة المحدثه والهيكل المعني على مستوى الجهوي (جمعية، دار شباب، دار ثقافة، جماعات محلية، مؤسسة خاصة جهوية او محلية....) ومن المنتظر اصدار امر حكومي يمكن من اسناد المؤسسة المحدثه في مجال مهن الجوار خلال السنتين الأوليتين للممارسة الفعلية للنشاط من منحة سنوية.

وسيتم تطوير مجالات الشراكة مع مؤسسات التمويل وإحداث أنماط جديدة من المؤسسات على غرار مؤسسات الاستثمار ذات الرأس المال المخاطر المختصة في مجال المؤسسات الصغرى ومؤسسات الاقتصاد الاجتماعي والتضامني.

دعم الاقتصاد الاجتماعي والتضامني وهيكلته

في إطار التوجه نحو إيلاء مكانة متميزة للاقتصاد الاجتماعي والتضامني في خلق منظومة الثروة وتحقيق التنمية الشاملة والنهوض بالتشغيل، سيتم العمل بالتعاون مع الوزارات المعنية والأطراف الاجتماعية وهيكل المجتمع المدني على هيكلة وتنظيم الاقتصاد الاجتماعي والتضامني كقطاع ثالث إلى جانب القطاع العام والقطاع الخاص من خلال وضع إطار قانوني موحد وشامل للاقتصاد الاجتماعي والتضامني يتلاءم مع مضامين الدستور الجديد. هذا وسيتم وضع منظومة تمويل خاصة بالاقتصاد الاجتماعي والتضامني تهدف إلى إحداث آليات تمويل جديدة للتحفيز على إحداث مؤسسات في هذا المجال مع مزيد تصويب آليات التمويل المتوفرة بما يتماشى مع خصوصيات هذا القطاع.

وفي هذا الإطار يتجه العمل على تنفيذ برنامج المؤسسات التضامنية الذي يهدف إلى مساعدة الباحثين عن شغل في مختلف المناطق خاصة منها الداخلية على الاشتراك في أحداث مؤسسات قصد تحقيق التكامل في المهام والوظائف داخل المؤسسة مما يضمن حسن التصرف فيها والانفتاح على الأسواق الداخلية والخارجية وبالتالي إحداث مواطن شغل وضمان ديمومتها.

كما سيتم خلال سنة 2019 العمل على إحداث محاضن احترام على المستوى المحلي في شكل مؤسسات تستجيب لمبادئ الاقتصاد الاجتماعي والتضامني يعهد إليها تنمية قدرات الباحثين عن شغل في جميع المجالات الحياتية والسلوكية والمهنية وتجعل منهم مصدر إشعاع ومحرك للتنمية في محيطهم على المستوى الفردي والجماعي وذلك من خلال مرافقتهم لرسم وتنفيذ أهدافهم وتدعيم كفاءاتهم بما يمكنهم من الانخراط في الحياة النشيطة.

هذا وتجدر الإشارة إلى أهمية دور المنظومة التربوية في مجال تعزيز وغرس ثقافة المبادرة في مجال الاقتصاد الاجتماعي والتضامني لدى المتعلمين من خلال إكسابهم مبادئ "مقاربة المشروع" ومساعدتهم على الاندماج في سوق الشغل لاحقاً.

ولضمان تكريس مبادئ الحوكمة الرشيدة (الديمقراطية والشفافية والمساءلة)، فإنه يتوجه العمل على بعث مؤسسات حوكمة مختصة في مجال الاقتصاد الاجتماعي والتضامني تتمتع بالاستقلالية والتمثيلية على المستوى الجهوي وتمكن منخراطها من الرقابة الفعلية بهدف التصدي لتجاوزات القانونية والمالية. هذا بالإضافة إلى إحداث هيكل عمومي يعهد له مهمة الإشراف والتنسيق بين الهياكل الحكومية وهيكل المجتمع المدني الناشطة في هذا المجال.

◀ تعزيز دور الجهة في مجال تصور مشاريع ومبادرات جهوية ومحلية للنهوض بالتشغيل

تماشياً مع ما جاء في الباب السابع من الدستور المكرس لمبدأ تحقيق التوازن الجهوي وتحقيق التمييز الإيجابي الذي يهدف إلى إرساء مقومات الحوكمة الرشيدة في تدبير الشأن الجهوي والمحلي، تعمل وزارة التكوين المهني والتشغيل على تجسيم المقاربة الجهوية والمحلية لدفع التشغيل واعتماد البعد التشاركي بين مختلف المتدخلين في تصور ومتابعة المشاريع والمبادرات التي تتلاءم وتوجهات و خيارات الجهة وذلك من خلال تنفيذ برنامج "الشراكة مع الجهات للنهوض بالتشغيل" الذي يهدف إلى :

- تيسير إدماج مختلف أصناف طالبي الشغل بالجهة في الحياة النشيطة؛
- تكريس اللامركزية من خلال ضبط أولويات الجهة ودعم المبادرات الجهوية والمحلية لإحداث المشاريع وخلق مواطن شغل؛
- إحكام توزيع تدخلات الصندوق الوطني للتشغيل بين الجهات لدعم التمييز الإيجابي.
- وسيتم إنجاز هذا البرنامج في إطار عقود أهداف سنوية تبرم مع الجماعات المحلية ويتم على ضوءها تحويل الاعتمادات المرصودة لتمويل المبادرات والمشاريع المبرمجة سنوياً وذلك بصفة تدريجية إعداداً لتكريس مبدأ اللامركزية.

كما تعمل الوزارة على مزيد تصويب تدخلاتها نحو المناطق الداخلية التي تكون عادة تدخلات الدولة فيها محدودة، حيث سيتم إحداث مواطن شغل ظرفية لفائدة الأسر ذات الدخل الضعيف بهذه المناطق وذلك في إطار أشغال ذات يد عاملة كثيفة" (Travaux à Haute Intensité de Main D'œuvre) ومشاريع ذات مصلحة عامة كتهيئة البنية التحتية والأشغال الغابية.

كما ستعمل الوزارة على الارتقاء بالجهات إلى أقطاب تنموية نشيطة وذلك بإرساء نسيج اقتصادي متنوع ملائم لدفع الاستثمار والتشغيل خاصة في القطاعات الواعدة وذات القيمة المضافة العالية.

◀ وضع استراتيجية تشاركية للانتقال من العمل غير المنظم إلى العمل المنظم وضمان العمل اللائق

سيتم العمل خلال الفترة القادمة على وضع إطار قانوني شامل خاص بالناشطين في القطاع غير المنظم وتنفيذ خارطة طريق تركز على وضع استراتيجية تحسيسية وتوعوية تساهم في تبسيط الإجراءات المتعلقة بالتغطية

الاجتماعية والصحية الخاصة بهذه الفئة وإضفاء الطابع الرسمي على الأنشطة خاصة أنها تتميز بطاقة تشغيلية عالية.

وفي هذا الصدد سيتم إعداد المراجع والأدوات المستوجبة لتكوين مستشاري التشغيل وممثلي المجتمع المدني ودعم قدراتهم على مرافقة الناشطين في القطاع غير المنظم ومساعدتهم على تنظيم أنشطتهم وإضفاء الطابع الرسمي عليها في مرحلة أولى، وسيتم إدراج هذه الفئة من العملة ضمن الفئات المستهدفة من سياسات وتدخلات مكاتب التشغيل والعمل المستقل لضمان ديمومة هذه المبادرات وضمان العمل اللائق وفق ما نص عليه العقد الاجتماعي.

◀ مزيد تطوير البعد الدولي في السياسة الوطنية للتشغيل

انطلاقاً من تشخيص واقع التشغيل بالخارج والتعاون الفني خلال الخمس سنوات الأخيرة ونظراً إلى التطورات المتسارعة في سوق الشغل العالمية وخاصة بالأسواق التقليدية لتونس التي أصبحت تتسم بحدة المنافسة بين البلدان المصدرة للكفاءات والخبرات، واعتباراً لمخرجات المنظومة التعليمية بتونس والتي شهدت تطوراً هاماً خلال الخمس سنوات الأخيرة سواء على مستوى الكم أو تعدد الاختصاصات، تتمثل التوجهات الاستراتيجية لدفع التشغيل بالخارج والتعاون الفني في العناصر التالية:

- إبرام اتفاقيات ثنائية جديدة في مجال الهجرة والتوظيف بالخارج وذلك قصد إرساء إطار قانوني منظم يراعي مصالح التونسيين الراغبين في الحصول على عمل بالخارج ويمكن من دفع التوظيف بالخارج.
- دعم قدرات الهياكل العمومية المكلفة باستكشاف عروض الشغل بالخارج وإعادة هيكلتها بما يمكن من إكسابها مرونة ونجاعة أكبر في تنفيذ المهام الموكلة إليها.
- العمل على إعداد استراتيجيات وطنية في مجال التوظيف بالخارج بالتنسيق بين الهياكل المتدخلة بما يمكن من تطوير حجم توظيف الكفاءات التونسية بالخارج.
- العمل على إدراج متطلبات الأسواق الخارجية وخاصة التقليدية منها من بين أولويات إصلاح المنظومة التعليمية والتكوينية الوطنية.
- إلحاق مستشاري تشغيل بأهم التمثيليات القنصلية التونسية بالدول الهامة المستقبلية لليد العاملة والكفاءات قصد التعريف بالكفاءات التونسية واستكشاف فرص التشغيل بالخارج والعمل على تليبيتها.
- تطوير الشراكة بين القطاعين العام والخاص لاستكشاف عروض الشغل بالخارج وتحسين أدائها في مجال التشغيل بالخارج.
- إبرام اتفاقيات بين مصالح وزارة التكوين المهني والتشغيل والمؤسسات الخاصة للتوظيف بالخارج المتحصلة على الترخيص القانوني من الوزارة قصد تحديد الأهداف في مجال التشغيل بالخارج والتزامات كل طرف.

المحور الاستراتيجي الثالث: تطوير أداء مصالح التشغيل وتحسين نجاعة تدخلاتها

في إطار الحرص على تيسير السبل أمام طالبي الشغل للاندماج في سوق الشغل وتقديم الخدمات للمؤسسات الاقتصادية، ستشهد الفترة القادمة استكمال تأهيل المكاتب والفضاءات وتفعيل دورها في الملاءمة بين العرض والطلب.

ضبط وتنفيذ استراتيجية وطنية للتشغيل

انطلقت خلال سنة 2017 رسمياً أشغال إعداد الاستراتيجية الوطنية للتشغيل، التي ستكون أفقية جامعة وشاملة وترتكز على مبدأ الحوار والتشاور والتوافق حول قضايا التشغيل، وذلك وفق ما تم الاعلان عنه يوم 22 أوت 2017 خلال يوم اعلامي نظّمته وزارة التكوين المهني والتشغيل، بالشراكة مع الاتحاد العام التونسي للشغل والاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية وبالتعاون مع منظمة العمل الدولية.

وتهدف الاستراتيجية الوطنية للتشغيل الى إحداث نقلة نوعية على مستوى الملاءمة بين حاجيات سوق الشغل من الكفاءات والمهارات واحداث مواطن شغل تستجيب لحاجيات المؤسسات الاقتصادية وتقوم على مبدأ لعمل اللائق.

وستكون الاستراتيجية الوطنية للتشغيل محورا لكل السياسات القطاعية عبر عقود اهداف توافقية يضمن تجسيما على أرض الواقع ببرامج عملية لها مؤشرات علمية لقيس نجاعتها وإثرها على سوق الشغل.

ويتنزل الانطلاق في إعداد الاستراتيجية الوطنية للتشغيل، في إطار تفعيل مخرجات الحوار الوطني للتشغيل المنتظم خلال شهر مارس 2016 بمشاركة الشركاء الاجتماعيين ومكونات المجتمع المدني والشركاء الدوليين والأحزاب السياسية، والمنبثق عن الإعلان التونسي من أجل التشغيل لسنة 2016 الذي أكد أن التشغيل مسؤولية مشتركة بين كل الأطراف تستدعي التزام مختلف المتدخلين وانخراطهم الكلي في خلق سياسة وضع برامج للنهوض بالتشغيل والرفع من القدرة التشغيلية

وقد تم الى حد الان تحديد المحاور الاستراتيجية الجديدة للقطاع والمتمثلة في:

- اقتصاد تنافسي متنوع ومبتكر، قادر على خلق فرص تشغيل،
- موارد بشرية تندمج في سوق الشغل وتكون رافد من روافد التنمية والازدهار،
- حوكمة تشاركية، شفافة ومتطورة تضمن المساواة والمرونة وتنمية المبادرة الخاصة،

أما بالنسبة للأشغال فقد تم :

- الانتهاء من تشخيص واقع سوق الشغل،
- الرؤية والتوجهات الاستراتيجية،
- مسح احصائي لدى فئة الشباب والمؤسسات،
- اعداد مراجع حول السياسات العمومية ذات العلاقة بالتشغيل،
- استشارات وطنية على المستويين الوطني والجهوي،

- مشروع تقرير حول الاستراتيجية الوطنية للتشغيل،

أما بالنسبة للمراحل القادمة من الأشغال فسيتم:

- المصادقة على التقرير (في الأيام القليلة القادمة)،
- البرمجة العملية للأنشطة والمدخلات والمؤشرات...
- المخططات التنفيذية لأربع جهات نموذجية.

إعادة هيكلة مصالح التشغيل

سيتم إعادة هيكلة مصالح التشغيل عبر تطوير الهياكل التنظيمية الخاصة بالمصالح المركزية ومكاتب التشغيل وفضاءات المبادرة وإحداث تنسيقيات جهوية قصد إعطاء دفع قوي لحوكمة سوق الشغل جهويا بما يتناسب مع التوجهات الجديدة للتنمية الجهوية ويفتح آفاقا للجهة في معالجة قضايا التشغيل والبطالة.

وبالتوازي مع إعادة الهيكلة وانطلاقا من أهمية مواكبة التغيرات التي يشهدها سوق الشغل، سيتم دعم مصالح التشغيل بـ "خلايا اليقظة" تساهم في استشرف المهن الواعدة أو التي ستشهد ضغوطات بما يمكن الوافدين على سوق الشغل من التوجه نحو المجالات التي توفر لهم آفاقا واعدة في مجال الإدماج المهني وتلاءم مع الحاجيات المستقبلية لسوق الشغل وإرساء منظومة تعليمية استباقية تراعي عالم الأعمال وسوق العمل.

وحرصا على مواصلة تقريب الخدمات التي تسديها مصالح التشغيل لطالبيها، سيتم خلال فترة المخطط مواصلة إحداث مكاتب تشغيل إضافية على أساس مقاييس تعتمد إعطيات حول النسيج الاقتصادي وحجم طلبات الشغل وتعميم فضاءات المبادرة على بقية الولايات ضمن رؤية تضمن التكامل والتنسيق مع مختلف هياكل المساندة.

إرساء منظومة للقيادة والحوكمة الرشيدة

عملا على تعصير أساليب التصرف والتسيير بالمصالح المركزية والجهوية قصد إرساء مقومات الحوكمة الرشيدة وتحقيق النجاعة والمردودية سيتم العمل على إرساء منظومة للتخطيط والتصريف تعتمد على النتائج ومؤشرات القدرة على الأداء والنجاعة (عقود أهداف، منظومة معلوماتية مندمجة، لوحة قيادة، تقارير تقييمية دورية...).

تطوير أساليب العمل والأنشطة الفنية لمصالح التشغيل

- تطوير مناهج وأساليب عمل جديدة وتوفير الأدوات والمراجع الضرورية (وثائق مرجعية، أدلة ومراجع بيداغوجية للمرافقة والإحاطة، مصنفات مهن، تطبيقات إعلامية...).
- تطوير جودة الخدمات التي تسديها مصالح التشغيل وتعميم برنامج الجودة من خلال اعتماد نموذج "التيسير عبر الجودة الشاملة"،
- دعم مصالح التشغيل بالموارد البشرية والمادية اللازمة،

- تعزيز وتدعيم قدرات المرصد الوطني للتشغيل والمهارات من خلال إدراج إصلاحات هيكلية بما يمكن من تحقيق أهدافه وإنجاز المهام الموكول إليه في مجال الدراسات والتحليل حول سوق الشغل على الصعيد الوطني والجهوي وتوفير معطيات محيئة ودقيقة حول متغيرات المهن وتطور الكفاءات.
- كما سيتم العمل على إرساء منظومة متكاملة لمتابعة وتقييم السياسات النشيطة للتشغيل.
- وضع استراتيجية متكاملة للاتصال حول المهن ومكامن التشغيل التي توفر آفاق في مجال الإدماج وإعادة الإدماج وما توفره الدولة من آليات مساعدة على الاندماج في سوق الشغل.
- دعم قدرات أعوان وإطارات مصالح التشغيل وتأهيلهم في مختلف المجالات الفنية خاصة منها مجالات المرافقة والتوجيه المهني.

◀ إعادة هيكلة البرامج النشيطة للتشغيل

تشهد برامج وآليات التشغيل منذ 2017، عمليات إصلاح وإعادة هيكلة تهدف بالأساس إلى ضمان نجاعة هذه البرامج والآليات وتوفير كل ما من شأنه أن يساعد على بلوغ الأهداف المرسومة بالمخطط، وستواصل هذه الأشغال إلى سنة 2020.

وتهدف إعادة الهيكلة والإصلاح إلى تكريس مبدأ الشمولية والإدماج بما يراعي الخصائص الاقتصادية والاجتماعية لكل جهة ويأخذ بعين الاعتبار خصوصيات جميع فئات طالبي الشغل (العمر، الجنس، المستوى التعليمي، الوسط الاجتماعي، الخبرة المهنية، الإعاقة...) مما يمكن من المساهمة في التخفيض من نسبة البطالة خاصة في صفوف النساء وحاملي الشهادات العليا والشباب عامة وكذلك من تقليص الفوارق بين الجهات.

كما تهدف إعادة الهيكلة إلى الاستجابة لحاجيات المؤسسات الاقتصادية من الموارد البشرية والكفاءات المؤهلة وتشجيعها على الرفع من نسبة التأطير مما يمكنها من تحسين أدائها وقدراتها التنافسية.

وسيتم التأكيد على مبدأ المتابعة والتقييم بهدف إدخال التعديلات الهادفة إلى تحسين مردودية ونجاعة برامج التشغيل مقارنة بالأهداف المرسومة.

كما سيتم الحرص على تبسيط الإجراءات الإدارية المصاحبة لإنجاز تدخلات الصندوق الوطني للتشغيل حتى يتسنى مواجهة الأعداد المتزايدة لطالبي الشغل وتقديم الخدمات المطلوبة بسرعة ونجاعة.

◀ في مجال المساواة وتكافؤ الفرص بين المرأة والرجل

تمثل النساء والفتيات خلال السنوات الأخيرة حوالي 71% من المنتفعات بمختلف البرامج النشيطة للتشغيل (PAE) خلال الثلاثي الثالث من سنة 2019 لكن الأثر على نسبة تشغيلهن بقي دون المأمول.

لذا، تم سنة 2017 حذف الإجراءات التي من شأنها الحد من فرص المرأة مثل نسبة 50% من المنتفعين في عقد الكرامة، وتخصيص الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل خلال سنة 2018 حلقة تأهيل للعمل المستقل

للمرأة الريفية في كل ولاية (مساهمة في استراتيجية تمكين المرأة الريفية). وتسهر الوزارة حاليا على مراجعة برامج التشغيل المعمول بها قصد تبسيط الإجراءات ودعم نجاعتها وسيتم في هذا الإطار السهر على مزيد تكافؤ الفرص. وفي إطار بلورة الاستراتيجية الوطنية للتشغيل التي تنجز حاليا في إطار تفاعلي تشاركي مع الأطراف الاجتماعية، تم (بدعم من مكتب العمل الدولي ومكتب الأمم المتحدة للمرأة UNWomen) تخصيص خبيرة في النوع الاجتماعي لدعم فرق العمل على تشخيص الصعوبات والعوائق الخصوصية أمام المرأة في مجال التشغيل وتقديم مقترحات عملية للنهوض بدور المرأة اقتصاديا واجتماعيا. سيتم على إثرها تحديد هدف استراتيجي سيتم العمل على تحقيقه وافراده بمؤشرات قيس أداء.

2. أهداف ومؤشرات قيس الأداء الخاصة ببرنامج التشغيل:

1.2 - تقديم أهداف ومؤشرات قيس أداء البرنامج:

يمثل "إرساء منظومة ذات نجاعة وفاعلية عالية تستجيب لتطلعات طالبي الشغل وتلبي حاجيات المؤسسات من المهارات بما يمكن من رفع نسق الإدماج المهني وتقليل البطالة"، الهدف الاستراتيجي لبرنامج التشغيل. ولتجسيم هذا الهدف عمليا ومتابعة تقدم انجازه تم تفريعه إلى (02) أهداف وهي تتمثل في التالي:

➤ **الهدف عدد1:** رفع أداء مصالحي الوساطة النشيطة بين العرض والطلب في سوق الشغل،

➤ **الهدف عدد2:** ضمان مردودية اقتصادية واجتماعية أعلى لآليات الإدماج،

الهدف عدد1: رفع أداء مصالحي الوساطة النشيطة بين العرض والطلب في سوق الشغل:

تقديم الهدف:

يعكس هذا الهدف سعي الوزارة إلى رفع قدرة مصالحي التشغيل على ملاءمة عروض الشغل التي تقدمها المؤسسات مع حاجيات طالبي الشغل، بمختلف أصنافهم، وذلك بتحسين جودة الخدمات التي تؤمنها مصالحي التشغيل من توجيه وتكوين ومساندة.

جدول عدد 12: الجدول الزمني لمؤشرات الهدف عدد 1:

رفع أداء مصالحي الوساطة النشيطة بين العرض والطلب في سوق الشغل،

| تقديرات | | | 2019 | إنجازات | | | الوحدة | مؤشرات قيس أداء الهدف |
|---------|------|------|------|---------|------|------|--------|---------------------------------|
| 2022 | 2021 | 2020 | | 2018 | 2017 | 2016 | | |
| 56.4 | 54.2 | 52.1 | 50 | 41.3 | 42,9 | 37,3 | % | نسبة تلبية طلبات الشغل الإضافية |
| 80 | 77.3 | 74.7 | 72.8 | 71.5 | 64 | 63,8 | % | نسبة تلبية عروض الشغل المسجلة |
| 19 | 20 | 21 | 25 | 26 | 45 | 35 | % | معدل الأجل لتلبية عروض الشغل |

الهدف عدد2: ضمان مردودية اقتصادية واجتماعية أعلى لآليات الإدماج:

تقديم الهدف:

يعكس هذا الهدف سعي الوزارة إلى رفع قدرة مصالح التشغيل على ملاءمة عروض الشغل التي تقدمها المؤسسات مع حاجيات طالبي الشغل، بمختلف أصنافهم، وذلك بتحسين جودة الخدمات التي تؤمنها مصالح التشغيل من توجيه وتكوين ومساندة.

جدول عدد 13:

الجدول الزمني لمؤشرات الهدف عدد 2:

ضمان مردودية اقتصادية واجتماعية أعلى لآليات الإدماج،

| تقديرات | | | 2019 | إنجازات | | | الوحدة | مؤشرات قياس أداء الهدف |
|---------|------|------|------|---------|------|------|--------|--|
| 2022 | 2021 | 2020 | | 2018 | 2017 | 2016 | | |
| 33.5 | 33.8 | 34 | 33,7 | 35.0 | 36.8 | 35.5 | % | معدل نسبة انقطاع المترشحين |
| 48.4 | 47.5 | 45.7 | 65 | 47.9 | 48.8 | 46.6 | % | معدل نسب الإدماج على إثر التريص |
| 7.2 | 6.4 | 4.9 | 5.3 | 4.6 | 4.8 | 2.6 | % | نسبة المفصولين عن العمل المنتفعين ببرنامج التشغيل |
| 2250 | 2400 | 2400 | 2450 | 2700 | 3123 | * | % | معدل كلفة الإدماج بالنسبة للاعتمادات المخصصة للبرامج |

الهدف عدد3: تحسين نجاعة آليات العمل المستقل:

ملاحظة: باعتبار أن هذا الهدف يغطي الأنشطة المتعلقة بالعمل المستقل أي بالسياسة العمومية المتعلقة بالمبادرة الخاصة تم الحاق هذا الهدف والمؤشرات الخاصة به بالبرنامج عدد3.

تزييل إطار الأداء المقترح على المستوى العملياتي:

في إطار الاستراتيجية الوطنية للتشغيل التي يتم اعدادها تم تحديد أربعة محاور استراتيجية للسياسة العمومية كما تم الإشارة إلى ذلك سابقا، وستنطلق أشغال تحديد الأهداف الاستراتيجية الجديدة وكذلك أشغال التزييل العملياتي لاحقا.

2.2- تقديم أنشطة البرنامج:

الهدف 1.2: رفع أداء مصالغ الوساطة النشيطة بين العرض والطلب في سوق الشغل

| تقديرات الاعتمادات لسنة 2020 (أد) | الأنشطة | التدخلات | تقديرات 2020 | المؤشرات |
|-----------------------------------|--|----------|--------------|---|
| 69424 - | ✓ القيادة ووظائف الدعم | | 52.1 | المؤشر عدد 1.1.2 : نسبة تغطية طلبات الشغل الإضافية |
| 156000 - | ✓ برنامج عقد الكرامة، | | 74.7 | المؤشر 2.1.2 : نسبة تلبية عروض الشغل المسجلة |
| 2500 - | ✓ تونس الذكية، | | | المؤشر 3.1.2 : معدل الأجل للاستجابة إلى عروض الشغل المسجلة |
| 3000 - | ✓ برنامج دعم الاستثمار في الاقتصاد الرقمي، | | 21 | |
| | ✓ صك دعم التشغيل، | | | |

الهدف 2.2: ضمان مردودية اقتصادية واجتماعية أعلى لآليات الإدماج:

| تقديرات الاعتمادات لسنة 2020 (أد) | الأنشطة | التدخلات | تقديرات 2020 | المؤشرات |
|-----------------------------------|--|----------|--------------|--|
| 4800 - | ✓ الامتيازات التي وضعتها الدولة للتشجيع على التشغيل | | 34 | المؤشر 1.2.2 : نسبة انقطاع المترشحين |
| 65000 - | ✓ عقد تربص الاعداد للحياة المهنية لحاملي الشهادات العليا (SIVP)، | | 45.7 | المؤشر 2.2.2 : نسبة الإدماج على إثر الترتيب |
| 200 - | ✓ برنامج عقود ادماج حاملي شهادات التعليم العالي، | | | |
| 29000 - | ✓ برنامج عقود التأهيل والادماج المهني، | | | |
| 30000 - | ✓ برنامج الخدمة المدنية التطوعية. | | | |
| 400 - | ✓ إعادة ادماج المفصولين عن العمل | | 4.9 | المؤشر 3.2.2 : نسبة إعادة الإدماج للمفصولين عن العمل |
| 69424 - | ✓ القيادة ووظائف الدعم | | 2350 | المؤشر 4.2.2 : معدل كلفة الإدماج بالنسبة للاعتمادات المخصصة للبرامج |

3. نفقات البرنامج:

1.3-ميزانية البرنامج:

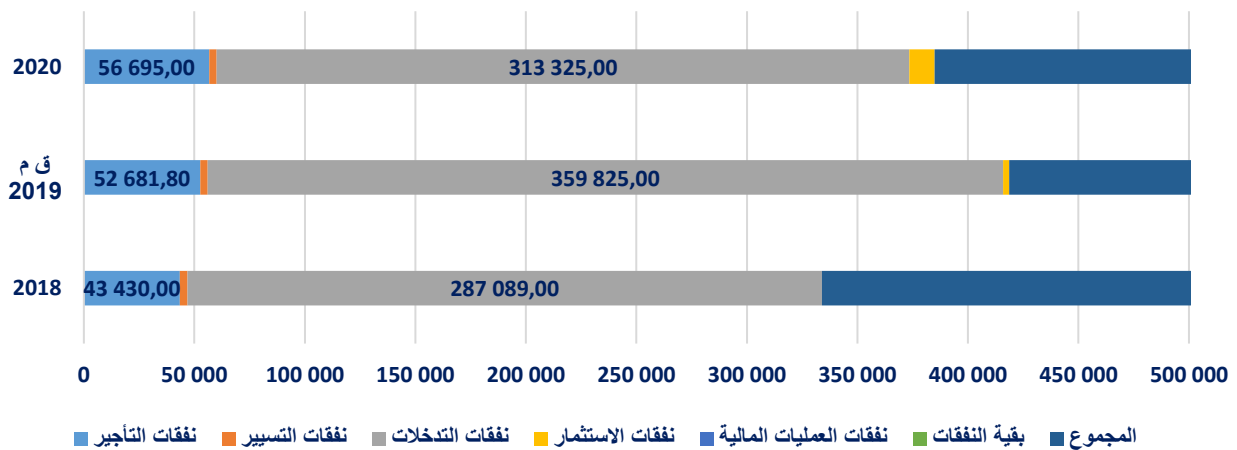
تبلغ الاعتمادات الخاصة ببرنامج التشغيل لسنة 2020، مبلغاً قدره 384967 أد، مسجلة تراجعاً بنسبة 3.3 بالمائة وتتوزع حسب طبع النفقة كما يلي:

جدول عدد 14:

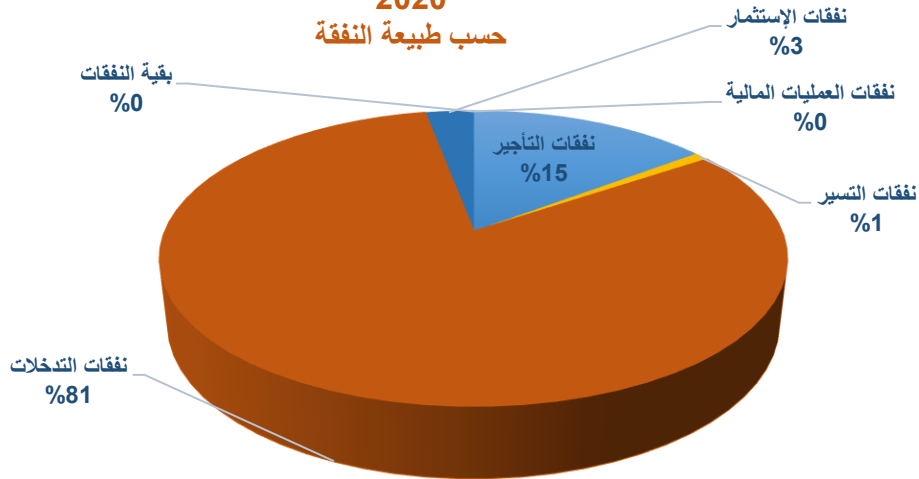
ميزانية برنامج التشغيل حسب طبيعة النفقة (إ.الدفع)

| نسبة التطور 2020-2019 % | الفارق | تقديرات 2020 | ق م 2019 | | إنجازات 2018 | البيان |
|-------------------------------|-----------|--------------|------------|------------|-----------------|------------------------|
| | | | تبويب جديد | تبويب قديم | | |
| 7,6 | 4 013,2 | 56 695,0 | 52 681,8 | 52 681,8 | 43 430,0 | نفقات التأجير |
| 3,0 | 100,0 | 3 447,0 | 3 347,0 | 3 347,0 | 3 437,0 | نفقات التسيير |
| -9,7 | -35 000,0 | 324 825,0 | 359 825,0 | 825,0 | 287 089,0 | نفقات التدخلات |
| -100,0 | -2 850,0 | 0,0 | 2 850,0 | 2 850,0 | 0,0 | نفقات الاستثمار |
| 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | نفقات العمليات المالية |
| 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | بقية النفقات |
| -8,1 | -33 736,8 | 384 967,0 | 418 703,8 | 59 703,8 | 333 956,0 | المجموع |

رسم بياني عدد 6: ميزانية برنامج التشغيل حسب طبيعة النفقة



رسم بياني عدد 7: توزيع مشروع ميزانية برنامج التشغيل لسنة 2020



جدول عدد 15:

ميزانية برنامج التشغيل لسنة 2020 حسب مآل النفقة

حسب البرامج الفرعية والأنشطة

| نسبة التطور 2020-2019 % | المبلغ | تقديرات 2020 | ق م 2019 | إنجازات 2018 | الأنشطة | برنامج التكوين المهني |
|-------------------------------|-----------|-----------------|----------|-----------------|---|--------------------------|
| | | | | | الأنشطة المركزية | البرامج الفرعية المركزية |
| -57,65 | -16 610,4 | 12 200,0 | 28 810,4 | 3 725,0 | التنسيق والمساندة لسياسة التشغيل | قيادة جهاز التشغيل |
| -57,65 | -16 610,4 | 12 200,0 | 28 810,4 | 3 725,0 | مجموع البرامج الفرعية المركزية والأنشطة | |

| نسبة التطور 2020-2019 | الفارق | تقديرات 2020 | ق م 2019 | إنجازات 2018 | الأنشطة | الفاعلين العموميين |
|--------------------------|-----------|-----------------|-----------|-----------------|-----------------------------------|-------------------------|
| | | | | | العمل المؤجر | الوكالة الوطنية للتشغيل |
| -4,39 | -17 126,4 | 372 767,0 | 389 893,4 | 330 231,0 | العمل المؤجر | الوكالة الوطنية للتشغيل |
| * | * | * | * | * | العمل المستقل | والعمل المستقل |
| -4,39 | -17 126,4 | 372 767,0 | 389 893,4 | 330 231,0 | مجموع الفاعلين العموميين والأنشطة | |

* اعتمادات محمولة على البرنامج عدد 3

2.3- إطار النفقات متوسط المدى 2020-2022 لبرنامج التكوين المهني:

نفقات التأجير

يلاحظ تطور الميزانية المخصصة للتأجير بنسق تصاعدي من سنة الى أخرى لكن يبقى بنسب معقولة، وقد تم اعتماد الفرضيات التالية في احتساب اسقاطات التأجير:

- الزيادات،
- انعكاس الترقيات،
- التدرج والتسميات في الخطط،
- المناظرات الداخلية في الرتب والاصناف،
- انعكاس الترفيع في نسبة المساهمات المحمولة على المشغل.
- الانعكاس المالي للمفاوضات الاجتماعية وتطبيق النظام الداخلي الجديد

نفقات التسيير

عرفت نفقات التسيير تطورا ملحوظا خلال 2020، ويجدر التذكير أن اسقاطات السنوات المبرمجة تم بعد الاخذ بعين الاعتبار الزيادة في كلفة نفقات الماء والكهرباء والزيادة في نفقات الاكزية (5%) الانعكاس المالي لعقود تنظيف المقرات، مصاريف تسيير (مكاتب التشغيل بالخارج للوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل) والاحداثات الجديدة (مكاتب تشغيل وفضاءات مبادرة).

التدخلات

ويبقى برنامج التشغيل أكبر مستهلك للاعتمادات الممولة على موارد الصناديق، حيث يمول الصندوق الوطني للتشغيل آليات العمل المؤجر التي تتطور سنويا بنسق تصاعدي على غرار آلية ادماج طالبي الشغل في الحياة المهنية (عقد الكرامة).

الاستثمارات

- الارتفاع الاستثنائي الذي تم تسجيله خلال 2018 يرجع للاعتمادات المرصودة لمشروع مبادرون والتي أصبحت تحمل على برنامج المبادرة الخاصة بداية من 2019،
- نفس الشيء بالنسبة للقروض.

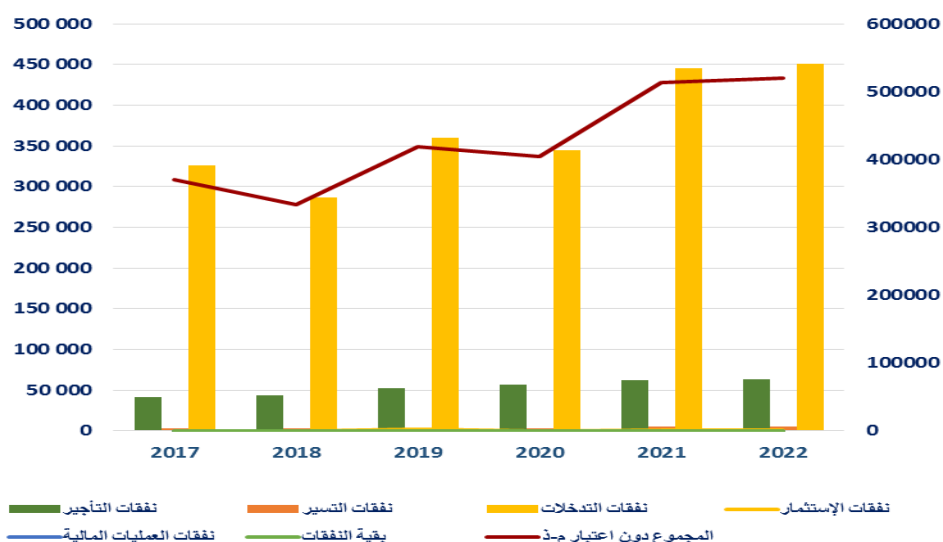
جدول عدد 16:

إطار النفقات متوسط المدى 2020-2022 لبرنامج التشغيل

التوزيع حسب طبيعة النفقة (إ.الدفع)

| تقديرات | | | ق م 2019 | | إنجازات | | البيان |
|---------|---------|-----------|------------|------------|-----------|-----------|------------------------|
| 2022 | 2021 | 2020 | تبويب جديد | تبويب قديم | 2018 | 2017 | |
| 65 400 | 61 600 | 56 695,0 | 52 681,8 | 52 681,8 | 43 430,0 | 41 814,8 | نفقات التأجير |
| 3 700 | 3 500 | 3 447,0 | 3 347,0 | 3 347,0 | 3 437,0 | 3 457,0 | نفقات التسير |
| 400 900 | 361 900 | 313 325,0 | 359 825,0 | 825,0 | 287 089,0 | 325 721,0 | نفقات التدخلات |
| 0,0 | 0,0 | 11 500 | 2 850,0 | 2 850,0 | 0,0 | 1,5 | نفقات الإستثمار |
| 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | نفقات العمليات المالية |
| 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | بقية النفقات |
| 470 000 | 427 000 | 384 967,0 | 418 703,8 | 59 703,8 | 333 956,0 | 370 994,3 | المجموع دون اعتبار م-ذ |
| 470 050 | 427 050 | 385 017,0 | 418 753,8 | 418 753,8 | 334 006,0 | 371 044,3 | المجموع |

رسم بياني عدد 8: إطار النفقات متوسط المدى 2020-2022 لبرنامج التشغيل
التوزيع حسب طبيعة النفقة



بطاقات مؤشرات قياس

الأداء لبرنامج:

التشغيل

بطاقة مؤشر عدد: 1.1.2

■ مرجع المؤشر:

| | |
|-----------------|---|
| التسمية | نسبة تلبية طلبات الشغل الإضافية. |
| البرنامج | التشغيل. |
| البرنامج الفرعي | تنفيذ سياسات التشغيل. |
| الهدف | رفع أداء مصالح الوساطة النشيطة بين العرض والطلب في سوق الشغل. |

■ تعريف المؤشر:

| | | | |
|----------------|---|--------|---------|
| التعريف | يقيس هذا المؤشر نسبة طلبات الشغل الملباة. | | |
| طبيعة المؤشر | موارد | نشاط | مخرجات |
| | المردودية | الجودة | الكفاءة |
| التصنيف\الفرقة | | | الاثار |

| | | |
|---------------|----------------------------------|--|
| متابعة المؤشر | مصدر المعطيات | مكاتب التشغيل. |
| | الهيكل المسؤول عن تجميع المعطيات | الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل. |
| | الهيكل المسؤول عن تحليل المعطيات | وحدة تحليل سوق الشغل. |
| | طريقة تجميع المعطيات | يوفر النظام المعلوماتي الخاص بالوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل المعطيات والبيانات الخاصة بمجموع الطلبات المسجلة. |
| | دورية احتساب المؤشر | سنوي. |

| | | | |
|---------------|--|-----------------------------------|---|
| احتساب المؤشر | طريقة احتساب المؤشر | المعادلة | عدد طلبات الشغل والتريصات الملباة / العدد الجملي لطالبي الشغل الجدد المسجلين * 100. |
| | القيمة المنشودة | وحدة القيس | نسبة مائوية |
| | المؤشرات الفرعية | التسمية | وحدة القيس |
| | | عدد طلبات الشغل والتريصات الملباة | عدد |
| | العدد الجملي لطالبي الشغل المسجلين الجدد | عدد | القيمة المنشودة |

■ تحليل النتائج وتقديرات الإنجازات الخاصة بالمؤشر:

• توضيح منهجي:

يقيس هذا المؤشر مجموع طلبات الشغل والتريصات الملباة مقارنة بجملة الطلبات الإضافية المسجلة خلال السنة.

• **التقديرات:**

خلال سنة 2018 وإلى موفى شهر أوت، تم تسجيل 45.4% كنسبة تلبية وبالتالي بلغ معدل النمو السنوي لهذا المؤشر خلال الفترة 2016-2018 حوالي 10% وقد تم اعتماد هذا المعدل كمعدل نمو لسنوات 2019 و 2020 و 2021 و2022

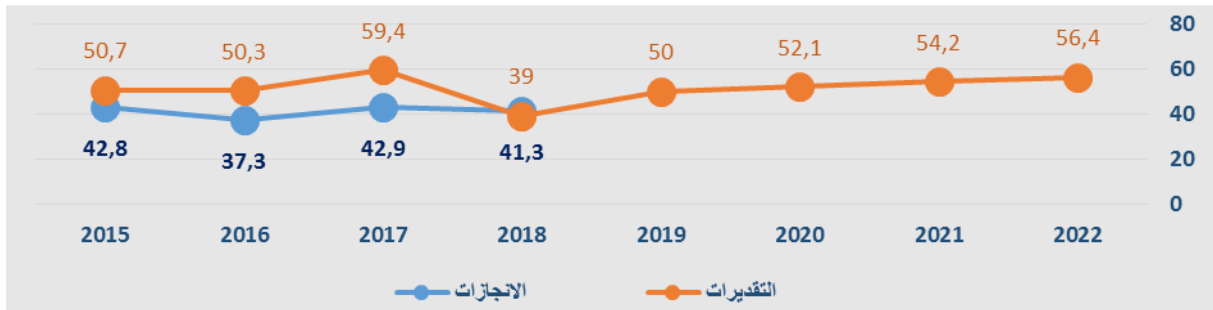
• **مثال:**

$$\text{تقديرات سنة 2019} = \text{إنجازات سنة 2018} \times (1 + \text{معدل النمو السنوي}) = 50 = (0.1 + 1) \times 45.4$$

■ **الجدول الزمني للمؤشر:**

| السنة | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|-----------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| الانجازات | 42,8 | 37,3 | 42,9 | 41,3 | | | | |
| التقديرات | 50,7 | 50,3 | 59,4 | 39 | 59,4 | 50,3 | 54,2 | 56,4 |

■ **رسم بياني لتطور المؤشر:**



■ **أهم الأنشطة المبرمجة لتحقيق القيمة المستهدفة للمؤشر:**

| تقديرات الاعتمادات لسنة 2020 | الأنشطة | التدخلات | تقديرات المؤشر لسنة 2020 | القيمة المستهدفة حسب البرامج الفرعية | القيمة المستهدفة للمؤشر |
|------------------------------|--|----------|--------------------------|--------------------------------------|-------------------------|
| * 230924- | <ul style="list-style-type: none"> ✓ القيادة ووظائف الدعم ✓ برنامج عقد الكرامة، ✓ تونس الذكية، ✓ برنامج دعم الاستثمار في الاقتصاد الرقمي، ✓ صك دعم التشغيل، | | 52.1 | | 56.4 |

⁸Le taux de croissance annuel moyen, exprimé en pourcentage, sur n-1 périodes (années, mois, semaines, etc...) est donné par la formule : $TCAM = \left(\sqrt[n]{\frac{\text{valeur finale}}{\text{valeur initiale}}} - 1 \right) \times 100$

■ المخاطر المحتملة:

- عدم تحقيق عروض الشغل والتربصات المتوقعة
- عدم تطابق عروض الشغل مع الكفاءات المتوفرة

■ التفريعات الممكنة:

- نسبة طلبات الشغل الإضافية الملبّاة الخاصة بحاملي شهادات التعليم العالي،
- نسبة طلبات الشغل الملبّاة الخاصة بغير حاملي شهادات التعليم العالي.

بطاقة مؤشر عدد: 2.1.2

■ مرجع المؤشر

| | |
|-----------------|---|
| التسمية | نسبة تلبية عروض الشغل المسجلة. |
| البرنامج | التشغيل. |
| البرنامج الفرعي | تنفيذ سياسات التشغيل. |
| الهدف | رفع أداء مصالح الوساطة النشيطة بين العرض والطلب في سوق الشغل. |

■ تعريف المؤشر

| | | | |
|---------------|---|--------|---------|
| التعريف | يقيس هذا المؤشر نسبة عروض الشغل التي تمت تلبيةها. | | |
| طبيعة المؤشر | موارد | نشاط | مخرجات |
| | المردودية | الجودة | الكفاءة |
| التصنيف\الفئة | | | الاثار |
| | | | |

| | | |
|---------------|----------------------------------|--|
| متابعة المؤشر | مصدر المعطيات | مكاتب التشغيل. |
| | الهيكل المسؤول عن تجميع المعطيات | الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل |
| | الهيكل المسؤول عن تحليل المعطيات | وحدة تحليل سوق الشغل |
| | طريقة تجميع المعطيات | يوفر النظام المعلوماتي الخاص بالوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل المعطيات والبيانات الخاصة بمجموع عروض الشغل المسجلة (ملبأة وغير ملبأة). |
| | دورية احتساب المؤشر | سنويا |

| | | | | |
|---------------|----------------------------------|------------------------|--|-----------------|
| احتساب المؤشر | طريقة احتساب المؤشر | المعادلة | (عدد عروض الشغل الملبأة/ العدد الجملي لعروض الشغل المسجلة) * | |
| | | وحدة القياس | % | |
| | القيمة المنشودة | %80 | | |
| | المؤشرات الفرعية | التسمية | المعادلة | وحدة القياس |
| | عدد عروض الشغل الملبأة | جمع عروض الشغل الملبأة | عدد | القيمة المنشودة |
| | العدد الجملي لعروض الشغل المسجلة | جمع عروض الشغل المسجلة | عدد | |

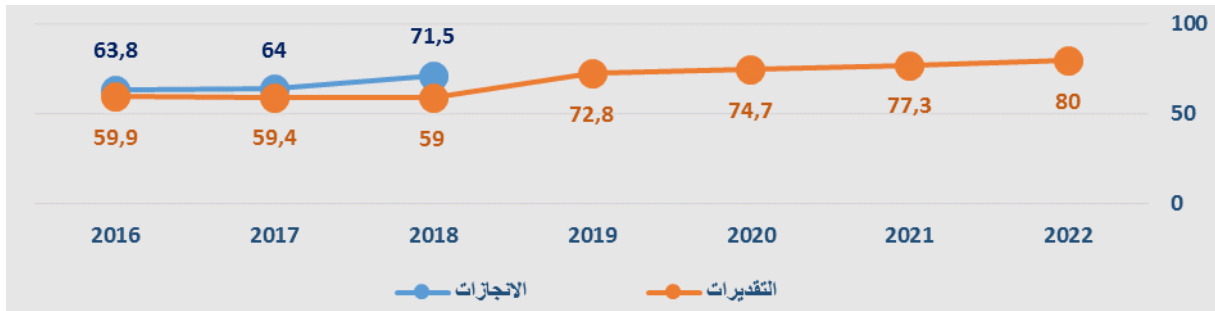
■ تحليل النتائج وتقديرات الإنجازات الخاصة بالمؤشر:

خلال سنة 2018 وإلى موفى شهر أوت، تم تسجيل 70 % كنسبة تلبية عروض الشغل، وبالتالي بلغ معدل النمو السنوي لهذا المؤشر خلال الفترة 2016-2018 حوالي 4% وقد تم اعتماد هذا المعدل كمعدل نمو لسنوات 2019 و 2020 و 2021 و 2022.

■ الجدول الزمني للمؤشر:

| 2022 | 2021 | 2020 | 2019 | 2018 | 2017 | 2016 | السنة |
|------|------|------|------|------|------|------|-----------|
| | | | | 71,5 | 64 | 63,8 | الانجازات |
| 80 | 77,3 | 74,7 | 72,8 | 59 | 59,4 | 59,9 | التقديرات |

■ رسم بياني لتطور المؤشر:



■ أهم الأنشطة المبرمجة لتحقيق القيمة المستهدفة للمؤشر:

| تقديرات الاعتمادات لسنة 2020 | الأنشطة | التدخلات | تقديرات المؤشر لسنة 2020 | القيمة المستهدفة حسب البرامج الفرعية | القيمة المستهدفة للمؤشر |
|------------------------------|--|----------|--------------------------|--------------------------------------|-------------------------|
| *230924- | <ul style="list-style-type: none"> ✓ القيادة ووظائف الدعم ✓ برنامج عقد الكرامة، ✓ تونس الذكية، ✓ برنامج دعم الاستثمار في الاقتصاد الرقمي، ✓ صك دعم التشغيل، | | 74.7 | | 80 |

*بصدد التحيين تبعاً للأنشطة

■ المخاطر المحتملة:

| |
|---|
| - عدم تطابق عروض الشغل مع الكفاءات المتوفرة |
| - تأخير البت في الانتدابات من طرف المؤسسات. |

■ التفريعات الممكنة:

| |
|--|
| - نسبة عروض الشغل الملباة الخاصة بحاملي شهادات التعليم العالي، |
| - نسبة عروض الشغل الملباة الخاصة بغير حاملي شهادات التعليم العالي. |

بطاقة مؤشر عدد: 3.1.2

■ مرجع المؤشر

| | |
|-----------------|--|
| التسمية | معدل أجل الاستجابة لعروض الشغل المسجلة |
| البرنامج | التشغيل |
| البرنامج الفرعي | تنفيذ سياسات التشغيل. |
| الهدف | رفع أداء مصالح الوساطة النشيطة بين العرض والطلب في سوق الشغل |

■ تعريف المؤشر

| | | | | |
|---------------|---|--------|---------|-------|
| التعريف | يقيس هذا المؤشر معدل الفترة الزمنية التي تفصل بين تاريخ تسجيل عرض الشغل وتاريخ تلبيةه | | | |
| طبيعة المؤشر | موارد | نشاط | مخرجات | نتيجة |
| | المردودية | الجودة | الكفاءة | الاثر |
| التصنيف\الفئة | | | | |

| | | |
|---------------|----------------------------------|---|
| متابعة المؤشر | مصدر المعطيات | مكاتب التشغيل. |
| | الهيكل المسؤول عن تجميع المعطيات | الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل. |
| | الهيكل المسؤول عن تحليل المعطيات | وحدة تحليل سوق الشغل. |
| | طريقة تجميع المعطيات | يوفر النظام المعلوماتي الخاص بالوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل المعطيات والبيانات الخاصة بتاريخ تسجيل عروض الشغل وتاريخ تلبيةها |
| | دورية احتساب المؤشر | سنويا |

| | | | | | |
|---------------|---------------------|------------|---|------------|-----------------|
| احتساب المؤشر | طريقة احتساب المؤشر | المعادلة | (تاريخ تسجيل عرض الشغل - تاريخ تلبية العرض) | | |
| | | وحدة القيس | يوم | | |
| | القيمة المنشودة | 19 يوما | | | |
| | المؤشرات الفرعية | التسمية | المعادلة | وحدة القيس | القيمة المنشودة |
| | | لا يوجد | | | |

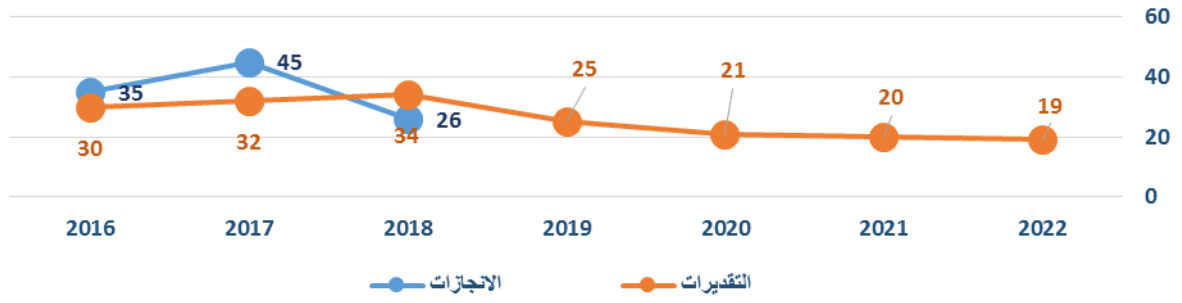
■ تحليل النتائج وتقديرات الإنجازات الخاصة بالمؤشر:

خلال سنة 2018 وإلى موفى شهر أوت، تم تسجيل 28 يوما كمعدل أجل لتلبية عروض الشغل، وبذلك بلغ معدل التطور السنوي للمؤشر خلال الفترة 2016-2018 حوالي 10- % وقد تم اعتماد هذا المعدل كنسبة نمو لسنة 2019. وسيتم العمل على التخفيض في هذا الأجل بنقطة خلال كل سنة ليبلغ 23 يوما كقيمة منشودة.

■ الجدول الزمني للمؤشر:

| السنة | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|-----------|------|------|------|------|------|------|------|
| الانجازات | 35 | 45 | 26 | | | | |
| التقديرات | 30 | 32 | 34 | 25 | 21 | 20 | 19 |

رسم بياني لتطور المؤشر:



أهم الأنشطة المبرمجة لتحقيق القيمة المستهدفة للمؤشر:

| تقديرات الاعتمادات لسنة 2020 | الأنشطة | التدخلات | تقديرات المؤشر لسنة 2020 | القيمة المستهدفة حسب البرامج الفرعية | القيمة المستهدفة للمؤشر |
|------------------------------|--|----------|--------------------------|--------------------------------------|-------------------------|
| * 230924- | <ul style="list-style-type: none"> ✓ القيادة ووظائف الدعم ✓ برنامج عقد الكرامة، ✓ تونس الذكية، ✓ برنامج دعم الاستثمار في الاقتصاد الرقمي، ✓ صك دعم التشغيل، | | 21 | | 19 |

*بصدد التحين تبعاً للأنشطة

المخاطر المحتملة:

- تأخير البت في الانتدابات من طرف المؤسسات.

التفريعات الممكنة:

- معدل الأجل للاستجابة لعروض الشغل الخاصة بحاملي شهادات التعليم العالي،
- نسبة طلبات الشغل الملبّاة الخاصة بغير حاملي شهادات التعليم العالي.

بطاقة مؤشر عدد: 1.2.2

■ مرجع المؤشر:

| | |
|-----------------|--|
| التسمية | معدل نسبة انقطاع المترشحين. |
| البرنامج | التشغيل. |
| البرنامج الفرعي | تنفيذ سياسات التشغيل. |
| الهدف | ضمان مردودية اقتصادية واجتماعية أعلى لآليات الإدماج. |

■ تعريف المؤشر:

| | | | |
|---------------|---|--------|---------|
| التعريف | يقيس هذا المؤشر نسبة المترشحين الذين انقطعوا عن التبرعات والبرامج قبل انتهاء فترة التبرع المسموح بها. | | |
| طبيعة المؤشر | موارد | نشاط | مخرجات |
| | المردودية | الجودة | الكفاءة |
| التصنيف\الفئة | المردودية | الجودة | الكفاءة |
| | المردودية | الجودة | الكفاءة |

| | | |
|---------------|----------------------------------|---|
| متابعة المؤشر | مصدر المعطيات | النظام المعلوماتي الخاص بالوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل. |
| | الهيكل المسؤول عن تجميع المعطيات | الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل. |
| | الهيكل المسؤول عن تحليل المعطيات | وحدة تحليل سوق الشغل. |
| | طريقة تجميع المعطيات | يوفر النظام المعلوماتي الخاص بالوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل المعطيات والبيانات الخاصة بمتابعة سير التبرعات والبرامج. |
| | دورية احتساب المؤشر | سنويا. |

| | | | |
|---------------------|------------------|--|-----------------|
| طريقة احتساب المؤشر | المعادلة | (عدد المنتفعين بالبرامج والتبرعات الذين تمت إلغاء تبرعاتهم قبل انتهاء فترة العقد / العدد الجملي للمنتفعين بالبرامج والتبرعات) * 100. | |
| | وحدة القياس | % | |
| القيمة المنشودة | 33.5 % | | |
| إحتساب المؤشر | التسمية | عدد المنتفعين بالبرامج والتبرعات الذين تمت إلغاء تبرعاتهم قبل انتهاء فترة العقد | القيمة المنشودة |
| | المؤشرات الفرعية | احتساب العدد الجملي للمنتفعين بالبرامج والتبرعات | القيمة المنشودة |

■ تحليل النتائج وتقديرات الإنجازات الخاصة بالمؤشر:

1. توضيح منهجي:

يقصد بالشبان المنقطعين عن البرنامج، المترشون الذين انقطعوا عن مواصلة تبرعهم داخل المؤسسات الاقتصادية أو البرامج قبل انتهاء فترة العقد. وعادة ما تكون الرغبة في الالتحاق بالوظيفة العمومية والوضع المادي السيئ من أهم أسباب هذا الانقطاع.

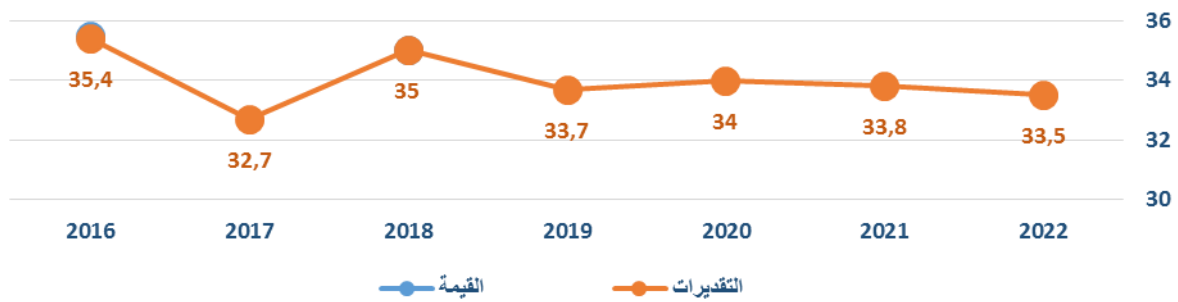
2. التقديرات:

خلال سنة 2018 وإلى موفى شهر أوت، تم تسجيل 34.4% كنسبة انقطاع للمتريصين، وبذلك بلغ معدل التطور السنوي للمؤشر خلال الفترة 2018-2016 حوالي 1.6% وقد تم اعتماد هذا المعدل كنسبة نمو لسنة 2019. وبالتالي بلغت تقديراتها حوالي 33.7%، وقد تم اعتماد نفس التمثلي لتقديرات 2021 و2022.

الجدول الزمني للمؤشر:

| السنة | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|-----------|------|------|------|------|------|------|------|
| القيمة | 35,5 | | 35 | | | | |
| التقديرات | 35,4 | 32,7 | 35 | 33,7 | 34 | 33,8 | 33,5 |

رسم بياني لتطور المؤشر:



أهم الأنشطة المبرمجة لتحقيق القيمة المستهدفة للمؤشر:

| تقديرات الاعتمادات لسنة 2020 | الأنشطة | التدخلات | تقديرات المؤشر لسنة 2020 | القيمة المستهدفة حسب البرامج الفرعية | القيمة المستهدفة للمؤشر |
|------------------------------|---|----------|--------------------------|--------------------------------------|-------------------------|
| 4800* | - الامتيازات التي وضعتها الدولة للتشجيع على التشغيل | | 34 | | 33.5 |

المخاطر المحتملة:

- توفير الإمكانيات (البشرية ووسيلة تنقل) لمتابعة نسبة الإدماج
- عدم توفر الإمكانية او الرغبة في الانتداب من المؤسسة

التفريعات الممكنة:

- نسبة المنقطعين عن التريص بالنسبة للبرامج الموجهة لحاملي شهادات التعليم العالي،
- نسبة المنقطعين عن التريص بالنسبة للبرامج الموجهة لغير حاملي شهادات التعليم العالي.

بطاقة مؤشر عدد: 2.2.2

■ مرجع المؤشر:

| | |
|-----------------|--|
| التسمية | معدل نسب الإدماج على إثر الانتفاع بتريص. |
| البرنامج | التشغيل. |
| البرنامج الفرعي | تنفيذ سياسات التشغيل. |
| الهدف | ضمان مردودية اقتصادية واجتماعية أعلى لآليات الإدماج. |

■ تعريف المؤشر:

| | | | |
|---------------|---|--------|---------|
| التعريف | يقيس هذا المؤشر معدل نسبة الشبان المدمجون على إثر انتهاء تربصهم | | |
| طبيعة المؤشر | موارد | نشاط | مخرجات |
| | المردودية | الجودة | الكفاءة |
| التصنيف\الفئة | الاثرة | | نتيجة |
| | | | |

| | | |
|---------------|----------------------------------|---|
| متابعة المؤشر | مصدر المعطيات | النظام المعلوماتي الخاص بالوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل |
| | الهيكل المسؤول عن تجميع المعطيات | الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل/وحدة تحليل سوق الشغل |
| | الهيكل المسؤول عن تحليل المعطيات | الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل/وحدة تحليل سوق الشغل |
| | طريقة تجميع المعطيات | يوفر النظام المعلوماتي الخاص بالوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل المعطيات والبيانات الخاصة بمتابعة سير التربصات والبرامج والنتائج التي أفضت إليها (إلغاء، إدماج، تمديد...). |
| | دورية احتساب المؤشر | سنويا |

| | | | | |
|---------------|-------------------------------|-----------------------------------|---|------------|
| احتساب المؤشر | طريقة احتساب المؤشر | المعادلة | (عدد الشبان المدمجين / عدد الشبان الذين أتموا التبرص) * 100 | |
| | | وحدة القيس | % | |
| | القيمة المنشودة | %48.4 | | |
| | المؤشرات الفرعية | التسمية | المعادلة | وحدة القيس |
| | عدد الشبان المدمجين | جمع عدد الشبان المدمجين | عدد | |
| | عدد الشبان الذين أتموا التبرص | جمع عدد الشبان الذين أتموا التبرص | عدد | |

■ تحليل النتائج وتقديرات الإنجازات الخاصة بالمؤشر:

1. توضيح منهجي:

يقيس هذا المؤشر نسبة الشبان الذين تم ادماجهم على إثر الانتهاء من تربص تحت برنامج من برامج الادماج التي توفرها الوكالة. وللتذكير فانه لا يتم احتساب عدد المدمجين في نطاق برنامج الخدمة المدنية التطوعية بالجمعيات لأنه لا يعتبر برنامجا للإدماج بل برنامج تحسين تشغيلية.

2. التقديرات:

خلال سنة 2018 وإلى غاية شهر أوت تم تسجيل 58.9% كنسبة إدماج. وبالتالي بلغ معدل النمو السنوي لهذا المؤشر خلال الفترة 2016-2018 حوالي 12% وقد تم اعتماد هذا المعدل كمعدل نمو لسنة 2019. مع احتساب نفس التقديرات على سنتي 2020 و 2021 و 2022 بالنظر إلى أن النسبة جدّ معتبرة (65%) وأيضاً للظروف الاقتصادية الصعبة وضبابية المشهد السياسي بالبلاد.

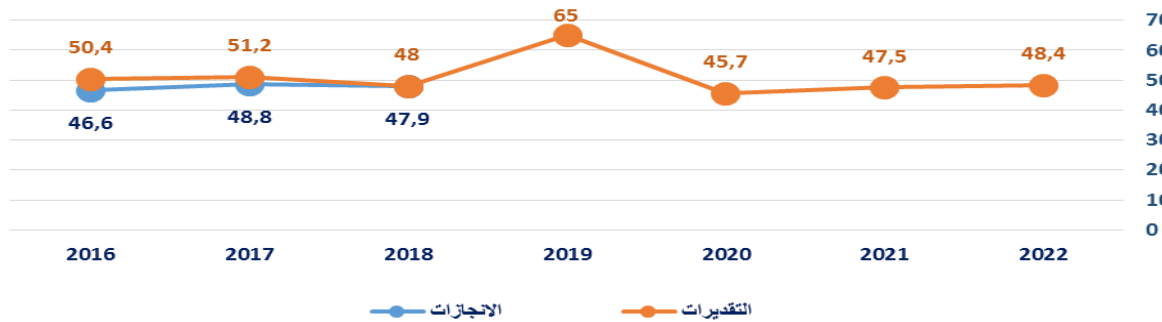
مثال:

تقديرات سنة 2019 = إنجازات سنة 2018 x (1 + معدل النمو السنوي) = 48 x (1 + 0.12) = 53.76

الجدول الزمني للمؤشر:

| السنة | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|-----------|------|------|------|------|------|------|------|
| الانجازات | 46,6 | 48,8 | 47,9 | 65 | 48 | 51,2 | 48,4 |
| التقديرات | 50,4 | 51,2 | 48 | 65 | 45,7 | 47,5 | 48,4 |

رسم بياني لتطور المؤشر:



أهم الأنشطة المبرمجة لتحقيق القيمة المستهدفة للمؤشر:

| تقديرات الاعتمادات لسنة 2020 | الأنشطة | التدخلات | تقديرات المؤشر لسنة 2020 | القيمة المستهدفة حسب البرامج الفرعية | القيمة المستهدفة للمؤشر |
|------------------------------|---|----------|--------------------------|--------------------------------------|-------------------------|
| 124200* | - عقد تريض الاعداد للحياة المهنية لحاملي الشهادات العليا (SIVP)، - برنامج عقود ادماج حاملي شهادات التعليم العالي، - برنامج عقود التأهيل والادماج المهني، - برنامج الخدمة المدنية التطوعية. | | 45.7 | | 48.4 |

المخاطر المحتملة:

- نوعية المؤسسات الحاضنة للتريض
- عدم تطابق بين اختصاص التريض والشهادة العلمية

التفريعات الممكنة:

- يتم تفريع هذا المؤشر حسب مستوى الفئة المنتفعة ببرامج التشغيل
-

*بصدد التحيين وفقا للانشطة

بطاقة مؤشر عدد: 3.2.2

■ مرجع المؤشر:

| | |
|-----------------|--|
| التسمية | نسبة إعادة إدماج للمفصولين عن العمل. |
| البرنامج | التشغيل. |
| البرنامج الفرعي | تنفيذ سياسات التشغيل. |
| الهدف | ضمان مردودية اقتصادية واجتماعية أعلى لآليات الإدماج. |

■ تعريف المؤشر:

| | | | |
|---------------|--|--------|---------|
| التعريف | يقيس هذا المؤشر نسبة العمال المفصولين المسجلين بمصالح التشغيل المنتفعين ببرنامج إعادة الإدماج في الحياة النشيطة. | | |
| طبيعة المؤشر | موارد | نشاط | مخرجات |
| | المردودية | الجودة | الكفاءة |
| التصنيف\الفئة | | | الاثر |
| أهمية المؤشر | --/-- | | |

| | | |
|---------------|----------------------------------|---|
| متابعة المؤشر | مصدر المعطيات | النظام المعلوماتي الخاص بالوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل. |
| | الهيكل المسؤول عن تجميع المعطيات | الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل. |
| | الهيكل المسؤول عن تحليل المعطيات | وحدة تحليل سوق الشغل. |
| | طريقة تجميع المعطيات | يوفر النظام المعلوماتي الخاص بالوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل المعطيات والبيانات الخاصة بالمنتفعين بالبرامج (طالبي شغل لأول مرة، عمال مفصولين...). |
| | دورية احتساب المؤشر | سنويا |

| | | | | | |
|---------------|--|--|---|------------|-----------------|
| احتساب المؤشر | طريقة احتساب المؤشر | المعادلة | (عدد المفصولين المنتفعون بالبرنامج / العدد الجملي للمفصولين المسجلون بمصالح التشغيل) * 100. | | |
| | | وحدة القيس | % | | |
| | القيمة المنشودة | 7.2% | | | |
| | المؤشرات الفرعية | التسمية | المعادلة | وحدة القيس | القيمة المنشودة |
| | | عدد المفصولين المنتفعين بالبرنامج | احتساب العدد الجملي للمفصولين المنتفعين ببرامج | عدد | |
| | العدد الجملي للمفصولين المسجلين بمصالح التشغيل | احتساب العدد الجملي للمفصولين المسجلين | عدد | | |

تحليل النتائج وتقديرات الإنجازات الخاصة بالمؤشر:

1. توضيح منهجي:

يتعلق هذا المؤشر بقياس نسبة فاقدى الشغل المسجلين لدى مصالغ التشغيل والذين انتفعوا ببرنامج إعادة تأهيل، تم على إثره إعادة ادماجهم في الحياة النشيطة، في مواطن شغل جديدة سبق تشخيصها بمؤسسات القطاع الخاص وأصحاب المهن الحرة.

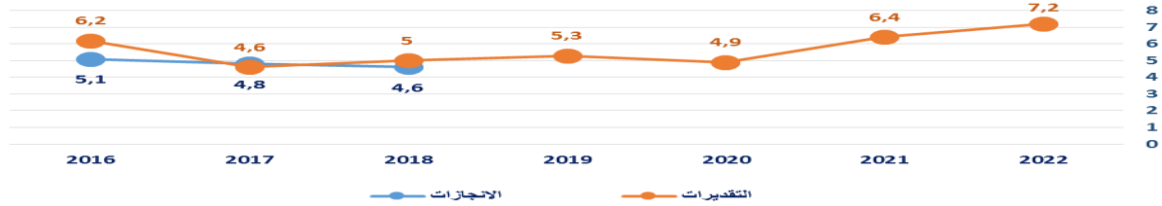
2. التقديرات:

تم تسجيل 2.7% كنسبة المنتفعين ببرنامج إعادة الإدماج في الحياة النشيطة، وذلك من مجموع المفصولين والمسجلين بمصالغ التشغيل خلال سنة 2018 (إلى غاية شهر أوت). ولاحساب تقديرات سنوات 2019 و2020 و2021 تم اعتماد معدل ما تم انجازه خلال سنة 9018 و2015.

الجدول الزمني للمؤشر:

| السنة | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|-----------|------|------|------|------|------|------|------|
| الانجازات | 5,1 | 4,8 | 4,6 | 5,3 | 5 | 4,6 | 7,2 |
| التقديرات | 6,2 | 4,6 | 5 | 5,3 | 4,9 | 6,4 | 7,2 |

رسم بياني لتطور المؤشر:



أهم الأنشطة المبرمجة لتحقيق القيمة المستهدفة للمؤشر:

| تقديرات الاعتمادات لسنة 2020 | الأنشطة | التدخلات | تقديرات المؤشر لسنة 2020 | القيمة المستهدفة حسب البرامج الفرعية | القيمة المستهدفة للمؤشر |
|------------------------------|---|----------|--------------------------|--------------------------------------|-------------------------|
| - 400 * | - إعادة ادماج المفصولين عن العمل (الخدمات الموجهة لطالبي التشغيل) | | 4.9 | | 7.2 |

المخاطر المحتملة:

| |
|------------------|
| - لم يتم تحديدها |
|------------------|

التفريعات الممكنة:

| |
|--|
| - يتم تفريع هذا المؤشر حسب مستوى الفئة، - المنتفعة ببرامج التشغيل (عمال مختصين، عمال غير مختصين). |
|--|

*بصدد التحيين وفقا للنشاط

بطاقة عدد 1:

الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل

برنامج التشغيل وتنمية المبادرة الخاصة

أ. التعريف:

1. النشاط الرئيسي:
2. ترتيب الفاعل العمومي: *
3. مرجع الإحداث: القانون عدد 11 لسنة 1993 المؤرخ في 17 فيفري 1993 المتعلق بإحداث الوكالة التونسية للتشغيل والوكالة التونسية للتكوين المهني
4. مرجع التنظيم الإداري والمالي: الامر عدد 1938 لسنة 1997 المؤرخ في 29 سبتمبر 1997 المتعلق بضبط التنظيم الإداري والمالي وطرق سير الوكالة التونسية للتشغيل.
5. تاريخ إمضاء عقد برنامج او أهداف بين الوزارة والفاعل العمومي: *

ب. إطار الإداء:

1. الاستراتيجية العامة:
 2. تحديد المساهمة في أهداف البرنامج: مساهمة مباشرة
 3. اهم الأولويات والأهداف:
- ✓ تنشيط سوق الشغل وطنيا وجهويا ومحليا وقطاعيا خاصة عن طريق شبكة مكاتب التشغيل،
 - ✓ تطوير الإعلام حول التشغيل والكفاءات المهنية باتجاه المنشآت وطالبي الشغل؛
 - ✓ تنفيذ برامج التمهوض بالتشغيل وإدماج الشباب التي تكلفها بإنجازها سلطة الإشراف؛
 - ✓ تقديم المساندة الكفيلة بالتمهوض بالمنشآت الصغرى وبالعامل الحر؛
 - ✓ القيام بالإعلام والتوجيه المهني لطلبي التكوين بغية إدماجهم في الحياة النشيطة؛
 - ✓ تنظيم عمليات تشغيل اليد العاملة التونسية بالخارج والسهر على إنجازها؛
 - ✓ تيسير إعادة إدماج العاملين بالخارج في الاقتصاد الوطني عند عودتهم نهائيا.
4. مؤشرات قياس الأداء وأهم الأنشطة: تمت الإشارة إلى هذا المحتوى من خلال الفقرة المتعلقة بتقديم مؤشرات قياس الأداء ضمن وثيقة المشروع السنوي للأداء لسنة 2020
 5. الإجراءات المصاحبة: *

ج. الميزانية

ملاحظة: تم تحليل الميزانية سابقا بوثيقة المشروع.

البرنامج عدد 3:

تنمية المبادرة الخاصة

1- تقديم البرنامج واستراتيجيته:

يعتبر تشجيع المبادرة الخاصة رافداً هاماً لدفع نسق إحداث مواطن الشغل والتنمية الاقتصادية والاجتماعية ومنطلقاً أساسياً لمعالجة مشكلة البطالة باعتبار أنّ التشغيل المؤجّر لم يعد كافياً لاستيعاب الطلبات الإضافية للعاطلين عن العمل والوافدين الجدد على سوق الشغل، ولعلّ من أبرز خصائص البطالة أنّها تمسّ حاملي الشهادات العليا وخاصة منهم الإناث كما تبيّن تواجد تفاوت كبير على المستوى الجهوي.

ويعود الاهتمام بالمؤسسات الصغرى والمتوسطة أساساً إلى الدور الذي تلعبه في النهوض الاقتصادي، وفق ما تقدمه من خدمات لجميع القطاعات.

وفي هذا الإطار عملت وزارة التكوين المهني والتشغيل على دعم مجال إحداث المشاريع الصغرى والمتوسطة من خلال توفير الاعتمادات اللازمة للتمويل عبر موارد الصندوق الوطني للتشغيل من جهة وعبر آليات المرافقة التي تؤمّن الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل التابعة لوزارة التكوين المهني والتشغيل من جهة أخرى.

وتجسّما لأهداف المخطط 2016 – 2020 وخاصة منها المتعلقة بالتحفيز على المبادرة الخاصة وحرصاً على تجسيم مخرجات الحوار الوطني للتشغيل في محوره المتعلق بالتشجيع على المبادرة الفردية وإحداث المؤسسات، تم وضع استراتيجية وطنية للمبادرة الخاصة تم إعدادها بالتنسيق مع جميع الهياكل العمومية والأطراف الاجتماعية والتي حظيت بمصادقة مجلس وزاري مضيق بتاريخ 22 ديسمبر 2016.

وقد تضمّنت الاستراتيجية الوطنية للمبادرة الخاصة المذكورة 06 محاور تتمثل في:

- تنمية ثقافة المبادرة.
- تحديد مسار مرافقة متكاملة لفائدة الباعثين الشبان.
- تيسير النفاذ إلى مصادر التمويل.
- تيسير النفاذ إلى السوق.
- تبسيط الإجراءات الإدارية.
- حوكمة العمل التشاركي بين مختلف المتدخلين.

وقد أعدت الوزارة في هذا الإطار مخططاً عملياً لتنفيذ الاستراتيجية سابقة الذكر لتجسيم مختلف المحاور.

واعتباراً لما تقدّم فقد تمّ إحداث برنامج جديد على معنى منظومة التصرف في الميزانية حسب الأهداف وذلك لضمان التكامل والتناغم بين البرامج والآليات من جهة ولإضفاء مزيد من النّجاعة على تدخلات الدولة من جهة أخرى بما يدعم مجال المبادرة الخاصة.

ملاحظة: كما تجدر الإشارة إلى أن الفاعل العمومي المذكور يساهم في تحقيق أهداف برنامج التشغيل وكذلك برنامج تنمية المبادرة الخاصة.

بالنسبة للمساواة وتكافؤ الفرص بين المرأة والرجل

كما بالنسبة لبرامج الحفز على العمل المؤجر، فإن النساء والفتيات تمثلن حوالي 66% من المنتفعات ببرامج الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل لدفع المبادرة الخاصة، كما بلغ عدد النساء اللاتي تحصلن على تمويل من البنك التونسي للتضامن (BTS) في حدود 50% من جملة المنتفعين سنة 2019، بما في ذلك برنامج "رائدة" لوزارة المرأة، لكن هذه النسبة لا تعكس قيمة التمويلات (35% فحسب)، أما نسبة النساء اللاتي انتفعن بتمويلات بنك تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (BFPME) فهي أقل بكثير (20% خلال الثلاثي الأول من سنة 2019).

وقد ساهمت وزارة التكوين المهني والتشغيل في متابعة الدراسة المنجزة بدعم من مكتب العمل الدولي لتقييم المبادرة النسائية في تونس في إطار مشروع "العمل اللائق للمرأة"، وتم تبني جل التوصيات المنبثقة عنها في إطار البرنامج العملي لتنفيذ الاستراتيجية الوطنية للمبادرة الخاصة (ملحق 2 – تذكير بكافة عناصر الاستراتيجية)، مثل:

➤ "أقلمة" خدمات المرافقة والتأهيل لمقاربة النوع الاجتماعي،

➤ بحث كيفية دعم ولوج النساء إلى التمويل.

كما تم سنة 2017 تنفيذ حملة تواصل "انجم" للحث على المبادرة ووضع منصة commententrepren dre.tn لمزيد الاعلام والتحفيز للغرض، والتركيز في المرحلة الثانية منها (الجارية حاليا) على المبادرة النسائية.

خارطة البرنامج:

توجد عديد الهياكل الإدارية المتدخلة حاليا في مجال المبادرة الخاصة بوزارة التكوين المهني والتشغيل ونذكر في هذا المجال:

■ الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل من خلال فضاءات المبادرة ووحدات النهوض بالمؤسسات الصغرى بمكاتب التشغيل والعمل المستقل الراجعة بالنظر للوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل والبالغ عددها.

■ عدد من مصالح الإدارة المركزية للوزارة.

■ الوكالة التونسية للتكوين المهني من خلال مراكز الإقلاع والبالغ عددها (12) مركزا،

وقد تم توزيع هذه الهياكل الإدارية وفقا للتقسيم التالي:

➤ برنامج فرعي وحيد يدعى: "قيادة جهاز المبادرة الخاصة"،

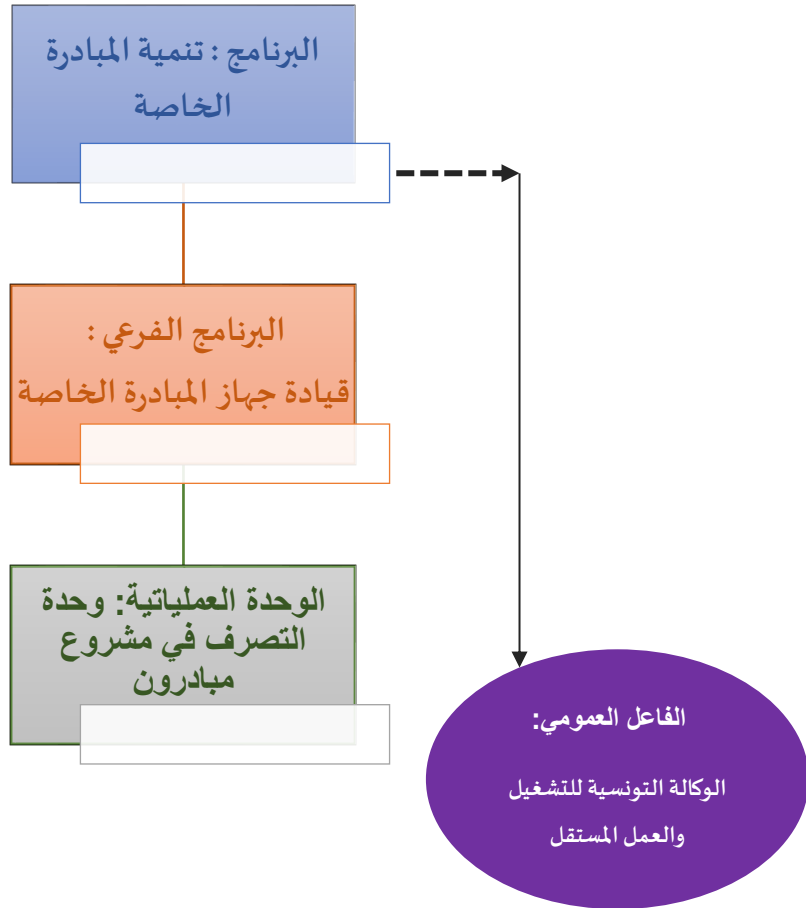
➤ وحدة عملياتية وحيدة تدعى: "وحدة التصرف في مشروع مبادرون" وهو مشروع خصصت له

اعتمادات تقدر بحوالي 60 مليون دولار في شكل قرض في إطار التعاون الدولي

ويشتمل برنامج تنمية المبادرة الخاصة على فاعل عمومي وحيد وهي الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل وهي مؤسسة عمومية ذات صبغة غير إدارية وتقدر ميزانياتها بحوالي 93,42% من ميزانية البرنامج. كما تجدر

الإشارة إلى أن الفاعل العمومي المذكور يساهم في تحقيق أهداف برنامج التشغيل وكذلك برنامج تنمية المبادرة الخاصة. ويجدر الإشارة إلى أنه تمت المصادقة على الهيكل التنظيمي الجديد للوزارة الذي يتضمن على إدارة عامة تعنى للمبادرة الخاصة. والذي على إثره سيتم تحيين خارطة البرنامج.

خارطة برنامج تنمية المبادرة الخاصة



2- أهداف ومؤشرات قياس الأداء الخاصة ببرنامج تنمية المبادرة الخاصة:

1.2- تقديم أهداف ومؤشرات قياس أداء البرنامج:

تم تحديد (03) أهداف لبرنامج المبادرة الخاصة، تسعى الوزارة إلى تحقيقها في إطار برنامجها السنوي للقدرة على الأداء. وقد تم تحديد جملة من المؤشرات (11) خاصة بكل هدف تمكنا من قياس متابعة انجازه وتقييم تطور أدائه.

تتمثل أهداف برنامج المبادرة الخاصة في:

➤ الهدف عدد1: نشر ثقافة المبادرة،

➤ الهدف عدد2: دفع إحداث المؤسسات،

➤ الهدف عدد3: تطوير حوكمة منظومة المبادرة الخاصة.

الهدف عدد1: نشر ثقافة المبادرة،

تقديم الهدف:

تعمل الوزارة على التنسيق مع مختلف الهياكل المعنية لنشر ثقافة المبادرة الخاصة من خلال برمجة أنشطة وبرامج موجهة ومباشرة تساعد على مزيد استيعاب أبعاد ريادة المشاريع.

جدول عدد 17:

الجدول الزمني لمؤشرات الهدف عدد 1:

نشر ثقافة المبادرة

| تقديرات | | | 2019 | إنجازات | | | الوحدة | مؤشرات قياس أداء الهدف |
|---------|-------|-------|-------|---------|-------|------|---|------------------------|
| 2022 | 2021 | 2020 | | 2018 | 2017 | 2016 | | |
| 42000 | 40000 | 37000 | 35000 | 31000 | 27000 | * | عدد المنتفعين بعمليات تحسيسية حول المبادرة | |
| 1900 | 1700 | 1500 | 1300 | 1206 | 1288 | * | عدد المنتفعين بخصص تحسيس لأخذ القرار للتوجه نحو العمل المستقل | |
| 800 | 750 | 650 | 550 | 419 | 396 | * | عدد التظاهرات المنجزة لتنمية روح المبادرة | |

الهدف عدد2: دفع إحداث المؤسسات،

تقديم الهدف:

تعمل الوزارة على الرفع من نسق إحداث المؤسسات ومساندة جهود باعثيها عبر تقديم التكوين والمساندة ودعمهم لضمان ديمومتها.

جدول عدد 18:

الجدول الزمني لمؤشرات الهدف عدد 2:

دفع إحداث المؤسسات

| تقديرات | | | 2019 | إنجازات | | | الوحدة | مؤشرات قياس أداء الهدف |
|---------|------|------|------|---------|------|------|--------|--|
| 2022 | 2021 | 2020 | | 2018 | 2017 | 2016 | | |
| 41 | 40 | 37 | 35 | 30,6 | 38 | * | % | نسبة المشاريع الممولة من بين المشاريع المدروسة |

الهدف عدد3: تطوير حوكمة منظومة المبادرة الخاصة:

تقديم الهدف:

تقتضي تنمية المبادرة الخاصة تطوير منظومة حوكمتها وذلك من خلال تدعيم مشاركة القطاع الخاص والمجتمع المدني في مرافقة الباعثين من جهة والترفيغ في دمج الخدمات وتيسير النفاذ إليها من خلال وضعها على الخط من جهة أخرى.

جدول عدد 19:

الجدول الزمني لمؤشرات الهدف عدد 3:

تطوير حوكمة منظومة المبادرة الخاصة.

| تقديرات | | | 2019 | إنجازات | | | الوحدة | مؤشرات قياس أداء الهدف |
|---------|------|------|------|---------|------|------|--------|--|
| 2022 | 2021 | 2020 | | 2018 | 2017 | 2016 | | |
| 53 | 52 | 52 | 50 | 44 | 44 | * | % | نسبة مشاركة القطاع الخاص والمجتمع المدني في مرافقة الباعثين. |

التنزيل العملي لإطار الأداء المقترح.

| المؤشرات العملية | الأهداف التكميلية | الأهداف العملية | الوحدات العملية | البرامج الفرعية | المؤشرات الاستراتيجية | الفاعل العمومي | الأهداف الاستراتيجية | البرامج |
|---------------------|----------------------|--|------------------------------------|---|--|---|---------------------------------------|--|
| بصد الإنجاز | | | | | <ul style="list-style-type: none"> - عدد المنتفعين بعمليات تحسيسية حول المبادرة الخاصة. - عدد المنتفعين بحصص تحسيس لأخذ القرار للتوجه نحو العمل المستقل. - عدد التظاهرات المنجزة لتنمية روح المبادرة. | الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل | هدف 1.3: نشر ثقافة المبادرة | برنامج عدد 3: تنمية المبادرة الخاصة |
| بصد الإنجاز | | - المرافقة قبل إنجاز المشروع - المرافقة أثناء إنجاز المشروع. - المرافقة بعد إنجاز المشروع | وحدة التصرف في مشروع مبادرون | قيادة جهاز تنمية المبادرة الخاصة | نسبة المشاريع الممولة من بين المشاريع المدروسة | هدف 2.3: دفع إحداث وديمومة المؤسسات | | |
| بصد الإنجاز | | | | | نسبة مشاركة القطاع الخاص والمجتمع المدني في مرافقة الباعثين | هدف 3.3: تطوير حوكمة منظومة المبادرة الخاصة | | |

← هدف استراتيجي محمول مباشرة على البرنامج الفرعي وينقسم بدوره إلى أهداف عملية
← هدف استراتيجي محمول وظيفيا على الفاعل العمومي
ملاحظة: تمت المصادقة على الهيكل التنظيمي الجديد للوزارة و الذي سيدخل تحويرات على الخارطة

2.2- تقديم أنشطة البرنامج:

الهدف 1.3: نشر ثقافة المبادرة

| تقديرات الاعتمادات للأنشطة لسنة 2020 (أد) | الأنشطة | التدخلات | تقديرات 2020 | المؤشرات |
|---|---------|--|--|--|
| 700 - | | تنظيم المناظرات والحصص التحسيسية | 37000 | المؤشر 1.1.3: عدد المنتفعين بعمليات تحسيسية حول المبادرة |
| | | | 1500 | المؤشر 2.1.3: عدد المنتفعين بحصص تحسيسية لأخذ القرار للتوجه نحو العمل المستقل |
| | | تنظيم تظاهرات جهوية ومحلية لتنمية روح المبادرة | المشاركة في تظاهرات منظمة من قبل هيكل أخرى | 650 |

الهدف 2.3: دفع إحداث وديمومة المؤسسات:

| تقديرات الاعتمادات للأنشطة لسنة 2020 (أد) | الأنشطة | التدخلات | التقديرات لسنة 2020 | المؤشرات |
|---|---|----------|---------------------|---|
| 75000 - 25000 - 9000 - | <ul style="list-style-type: none"> ✓ المشاريع الممولة عن طريق البنك التونسي للتضامن ومؤسسات التمويل الصغير، ✓ جيل جديد من الباعثين، ✓ الصندوق الوطني للتهوض بالصناعات التقليدية والمهن الصغير، | | 37 | المؤشر 1.2.3: نسبة المشاريع الممولة من بين المشاريع المدروسة |

الهدف 3.3: تطوير حوكمة منظومة المبادرة الخاصة:

| تقديرات الاعتمادات لسنة 2020 (أد) | الأنشطة | التدخلات | تقديرات 2020 | المؤشرات |
|-----------------------------------|---------|----------|--------------|---|
| --- | | | 52 | المؤشر 1.3.3: نسبة المشاركة لقطاع الخاص والمجتمع المدني في مرافقة الباعثين |

3- نفقات البرنامج:

1.3- ميزانية البرنامج:

تبلغ الاعتمادات الخاصة ببرنامج تنمية المبادرة الخاصة لسنة 2020، مبلغاً قدره 112200 أ.د، وتوزع حسب طابع النفقة كما يلي:

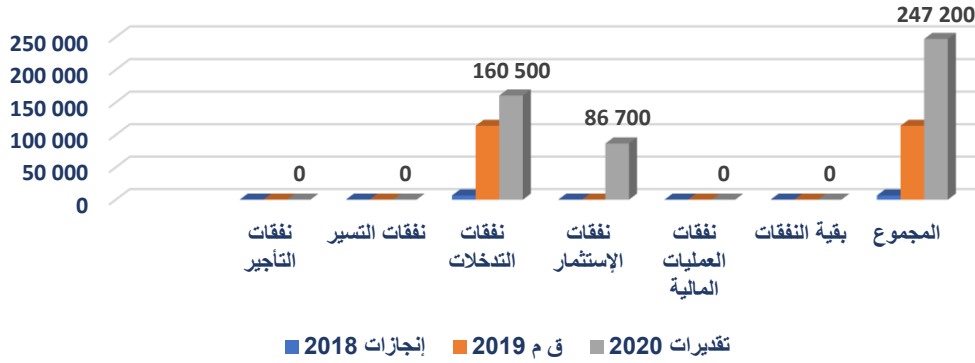
جدول عدد 20:

ميزانية برنامج تنمية المبادرة الخاصة حسب طبيعة النفقة (اعتمادات الدفع)

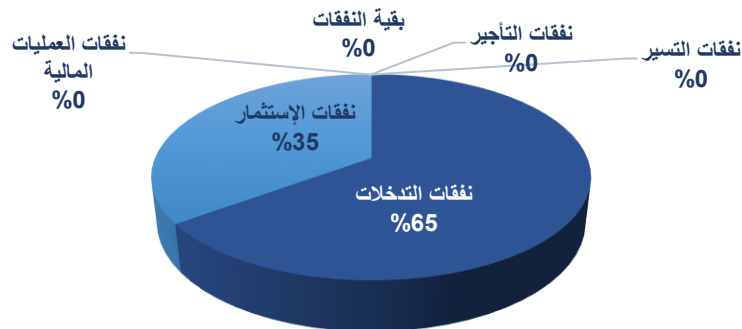
| نسبة التطور %2020-2019 | الفارق | تقديرات 2020 | ق م 2019 | | إنجازات 2018 | البيان |
|---------------------------|----------|--------------|------------|------------|--------------|------------------------|
| | | | تبويب جديد | تبويب قديم | | |
| 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | نفقات التأجير |
| 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | نفقات التسيير |
| -4,4 | -5 000,0 | 109 000,0 | 114 000,0 | 0,0 | 6 500,0 | نفقات التدخلات |
| 100,0 | 3 200,0 | 3 200,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | نفقات الاستثمار |
| 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | نفقات العمليات المالية |
| 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | بقية النفقات |
| -1,6 | -1 800,0 | 112 200,0 | 114 000,0 | 0,0 | 6 500,0 | المجموع |

دون اعتبار الموارد الذاتية للمؤسسات العمومية

رسم بياني عدد 9: ميزانية برنامج تنمية المبادرة الخاصة حسب طبيعة النفقة



رسم بياني عدد 10: توزيع مشروع ميزانية برنامج تنمية المبادرة الخاصة لسنة 2020 حسب طبيعة النفقة



جدول عدد 21:

ميزانية برنامج تنمية المبادرة الخاصة لسنة 2020 حسب مآل النفقة

حسب البرامج الفرعية والأنشطة

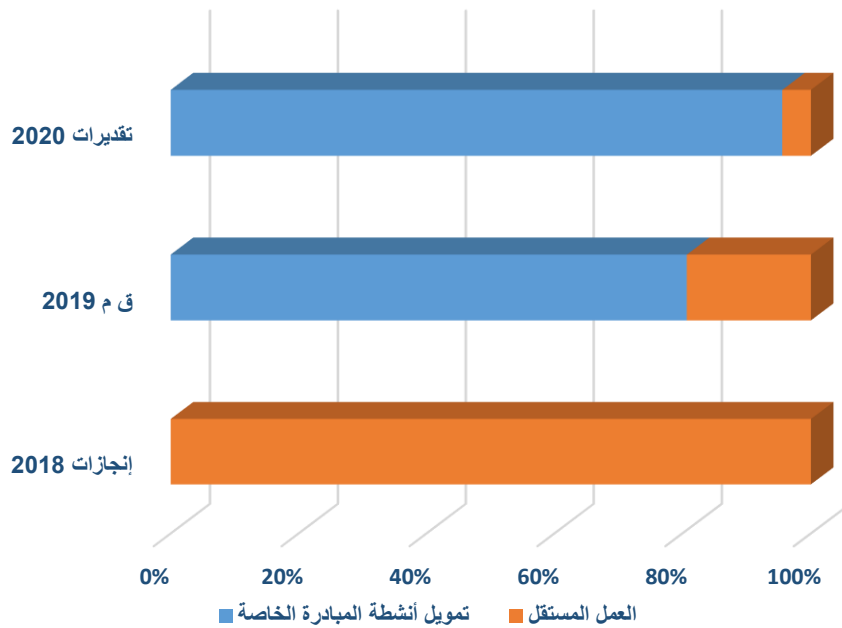
| نسبة التطور 2020-2019 % | المبلغ | تقديرات 2020 | ق م 2019 | إنجازات 2018 | الأنشطة | |
|-------------------------------|--------|-----------------|----------|-----------------|---|----------------------------------|
| | | | | | البرامج الفرعية المركزية | برنامج تنمية المبادرة الخاصة |
| 16,52 | 15200 | 107200 | 92000 | 0 | تمويل أنشطة المبادرة الخاصة | قيادة جهاز تنمية المبادرة الخاصة |
| 16,52 | 15200 | 107200 | 92000 | 0 | مجموع البرامج الفرعية المركزية والأنشطة | |

| نسبة التطور 2020-2019 | الفارق | تقديرات 2020 | ق م 2019 | إنجازات 2018 | الأنشطة | |
|--------------------------|--------|-----------------|----------|-----------------|---|--------------|
| | | | | | الفاعلين العموميين | العمل المؤجر |
| * | * | * | * | * | الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل | العمل المؤجر |
| -77,27 | -17000 | 5000 | 22000 | 6500 | العمل المستقل | |
| -7000 | -17000 | 5000 | 22000 | 6500 | مجموع الفاعلين العموميين والأنشطة | |

* محمول على البرنامج عدد 2: التشغيل

دون اعتبار الموارد الذاتية للمؤسسات العمومية

رسم بياني عدد 3: ميزانية برنامج تنمية المبادرة الخاصة لسنة 2018-2020 حسب الأنشطة



2.3- إطار النفقات متوسط المدى 2020-2022 لبرنامج تنمية المبادرة الخاصة:

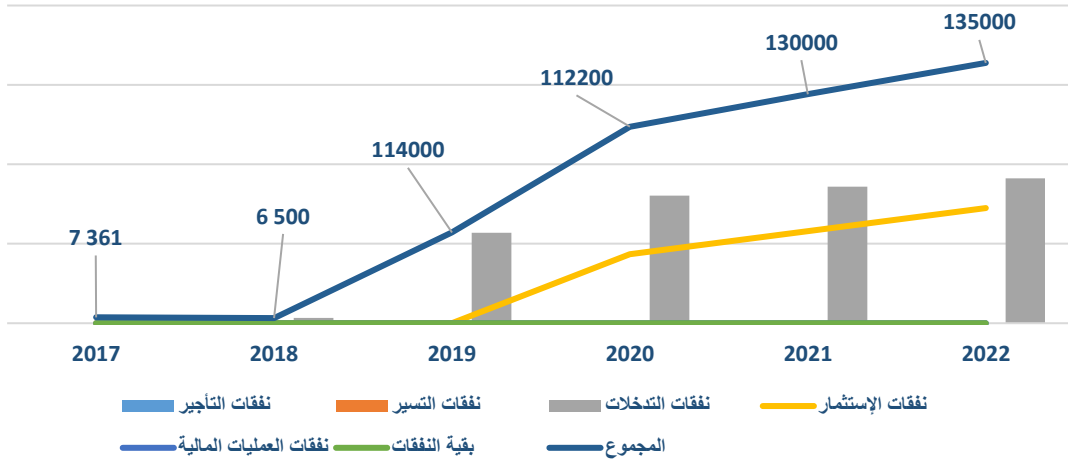
جدول عدد 22:

إطار النفقات متوسط المدى 2020-2022 لبرنامج تنمية المبادرة الخاصة

التوزيع حسب طبيعة النفقة (اعتمادات الدفع)

| تقديرات | | | ق م 2019 | | إنجازات | | البيان |
|---------|---------|---------|------------|------------|---------|-------|------------------------|
| 2022 | 2021 | 2020 | تبويب جديد | تبويب قديم | 2018 | 2017 | |
| 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | نفقات التأجير |
| 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | نفقات التسيير |
| 121 000 | 110 000 | 109 000 | 114 000 | 0,0 | 6 500 | 7 361 | نفقات التدخلات |
| 14 000 | 15 000 | 3 200 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | نفقات الاستثمار |
| 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | نفقات العمليات المالية |
| 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | بقية النفقات |
| 135000 | 130000 | 112 200 | 114 000 | 114 000 | 6 500 | 7 361 | المجموع دون اعتبار م-ذ |
| 135000 | 130000 | 112 200 | 114 000 | 114 000 | 6 500 | 7 361 | المجموع |

رسم بياني عدد 5: إطار النفقات متوسط المدى 2020-2022 لبرنامج تنمية المبادرة الخاصة
التوزيع حسب طبيعة النفقة



نققات التأجير والتسيير

ملاحظة: بالنسبة للفاعل العمومي "الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل" تم وفقا للمنهجية المعتمدة تحميل النشاط المتعلق بالعمل المؤجر (القيادة ووظائف الدعم) والذي يضم نققات العنوان الأول على البرنامج عدد 2: "التشغيل". لكن يتم العمل مع مصالح الوكالة على تحديد نققات التأجير المتعلقة بفضاءات المبادرة والبالغ عددها (20) فضاء مبادرة و وحدات النهوض بالمؤسسات الصغرى والبالغ عددها (60) وحدة.

التدخلات

ساهم دخول حيز التطبيق للمخطط التنفيذي لاستراتيجية المبادرة الخاصة في الرفع بصفة تصاعدية في ميزانية المهمة ابتداء من سنة 2019 الى سنة 2022 حيث تم برمجة تمويل الأنشطة التالية كالاتي:

✓ على موارد الصندوق الوطني للتشغيل:

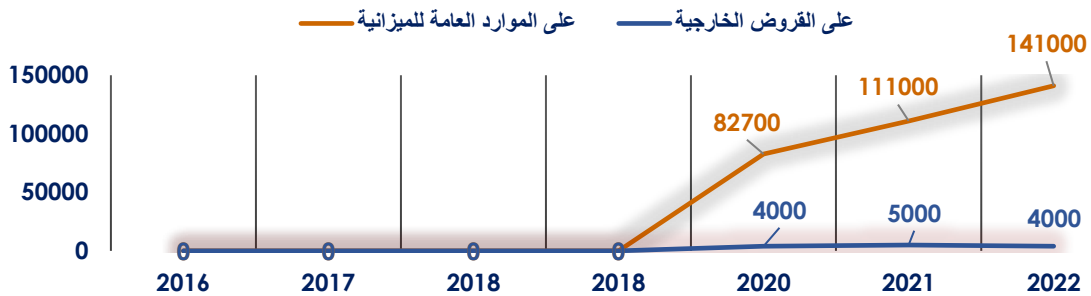
- برنامج جيل جديد،
- المشاريع الصغرى الممولة عن طريق البنك التونسي للتضامن،
- أنشطة العمل المستقل (برنامج مرافقة باعثي المؤسسات الصغرى والباعثين الشبان).

✓ على موارد التدخل العمومي:

الصندوق الوطني للنهوض بالصناعات التقليدية والحرف الصغرى-FONAPRAM-

الاستثمارات

- تم برمجة هذه الاعتمادات لتمويل المخطط التنفيذي لاستراتيجية المبادرة الخاصة والتي تمتد على ثلاثة سنوات،
- بالنسبة للاعتمادات المبرمجة على القروض الخارجية فهي لتمويل مشروع مبادرون.



بطاقات مؤشرات قياس الأداء لبرنامج:

تنمية المبادرة الخاصة

بطاقة مؤشر: 1.1.3

■ مرجع المؤشر:

| | |
|-----------------|---|
| التسمية | عدد المنتفعين بعمليات تحسيسية حول المبادرة الخاصة |
| البرنامج | تنمية المبادرة الخاصة |
| البرنامج الفرعي | قيادة جهاز المبادرة الخاصة |
| الهدف | نشر ثقافة المبادرة |

■ تعريف المؤشر:

| | | | | |
|---------------|--|--------|---------|-------|
| التعريف | يعكس هذا المؤشر مدى تطور ثقافة المؤسسة لدى الطلبة والتلاميذ والمتكويين ومدى تأثيرها في توجيه الناشئة نحو المسار المهني المتعلق بالعمل المستقل وذلك من خلال نشر ثقافة المبادرة في الوسط الجامعي والمدرسي والتكوين المهني. | | | |
| طبيعة المؤشر | موارد | نشاط | مخرجات | نتيجة |
| | | | ✓ | |
| التصنيف\الفئة | المردودية | الجودة | الكفاءة | الاثر |
| | | | | |
| أهمية المؤشر | | | | |

| | | |
|-----------------|----------------------------------|--|
| ■ متابعة المؤشر | مصدر المعطيات | الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل |
| | الهيكل المسؤول عن تجميع المعطيات | الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل |
| | الهيكل المسؤول عن تحليل المعطيات | إدارة تطوير المبادرة والنهوض بالمؤسسات الصغرى/وحدة اليقظة والتطوير المرصد الوطني للتشغيل |
| | طريقة تجميع المعطيات | المنظومة المعلوماتية للوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل |
| | دورية احتساب المؤشر | شهري/سنوي |

| | | | | | | |
|--|---------------------|------------------|--|----------|------------|-----------------|
| ■ احتساب المؤشر | طريقة احتساب المؤشر | المعادلة | مجموع المنتفعين من طلبة وتلاميذ ومتكويين | | | |
| | | وحدة القيس | عدد | | | |
| | القيمة المنشودة | 42000 منتفع | | | | |
| | | المؤشرات الفرعية | التسمية | المعادلة | وحدة القيس | القيمة المنشودة |
| 1. عدد الطلبة بمؤسسات التعليم العالي المنتفعين بالبرنامج | مجموع الطلبة | | عدد | | | |
| 2. عدد المتكويين بمراكز التكوين المهني المنتفعين بالبرنامج | مجموع المتكويين | | عدد | | | |
| 3. عدد التلامذة بالمعاهد الثانوية المنتفعين بالبرنامج | مجموع التلاميذ | عدد | | | | |

تحليل النتائج وتقديرات الإنجازات الخاصة بالمؤشر:

توضيح منهجي:

تسعى الوزارة إلى اعتماد سياسة اتصالية ديناميكية للتسويق لجميع الآليات والبرامج المتصلة ببعث المشاريع والتنويه والتعريف بالتجارب الناجحة التي أكدت تواجدها رغم تعرّضها للصعوبات وزرع روح المبادرة والإبداع لدى الشباب واستحثاث القدرات والمهارات الذاتية التي تساعدهم على التعويل على الذات والجرأة، كي يتمكنوا من انجاز مشاريعهم، وذلك عبر الاتصال المباشر وعبر تنظيم تظاهرات تعنى بنشر ثقافة المبادرة أو المشاركة فيها وإعلامهم بالأنماط الجديدة ومكامن بعث المشاريع في مجالات مهن الجوار وتطوير سلاسل القيمة والاقتصاد الاجتماعي والتضامني وكل الإمكانيات المتاحة على المستوى الجهوي والمحلي لبعث المشاريع.

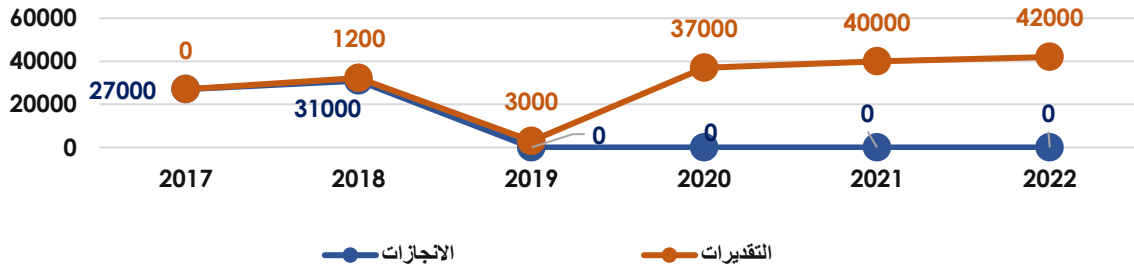
التقديرات:

نظرا لحدثة البرنامج والأنشطة المرتبطة به كانت تقديرات سنتي 2018 و2019 متواضعة، وتبعا لإنجازات سنتي 2017 و2018 تم تحيين أسقف التقديرات.

الجدول الزمني للمؤشر:

| السنة | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|-----------|-------|-------|------|-------|-------|-------|
| الانجازات | 27000 | 31000 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| التقديرات | --- | 1200 | 3000 | 37000 | 40000 | 42000 |

رسم بياني:



أهم الأنشطة المبرمجة لتحقيق القيمة المستهدفة للمؤشر:

| تقديرات الاعتمادات لسنة 2020 | الأنشطة | التدخلات | تقديرات المؤشر لسنة 2020 | القيمة المستهدفة حسب البرامج الفرعية | القيمة المستهدفة للمؤشر |
|------------------------------|----------------------------------|----------|--------------------------|--------------------------------------|-------------------------|
| 42000 | تنظيم المناظرات والحصص التحسيسية | | 37000 | | 42000 |

المخاطر المحتملة:

- عدم توفر الاعتمادات اللازمة

التفريعات الممكنة:

- حسب الاختصاص العلمي/ التكويني،
- حسب الجهة،
- حسب النوع الاجتماعي

بطاقة مؤشر: 2.1.3

■ مرجع المؤشر:

| | |
|-----------------|---|
| التسمية | عدد المنتفعين بحصص تحسيس لأخذ القرار للتوجه نحو العمل المستقل |
| البرنامج | تنمية المبادرة الخاصة |
| البرنامج الفرعي | قيادة جهاز المبادرة الخاصة |
| الهدف | نشر ثقافة المبادرة |

■ تعريف المؤشر:

| | | | |
|---------------|---|--------|---------|
| التعريف | <p>■ يهدف هذا المؤشر إلى قياس قدرة مصالح الوكالة على الاستجابة لحاجيات الباعثين الراغبين في التمتع بالتأهيل في تنمية روح المبادرة والتعرف على مدى تطور نسبة الشبان المنتفعين بالدورات التأهيلية المنظمة من قبل مكاتب التشغيل وفضاءات المبادرة مقارنة بعدد المسجلين في مجال العمل المستقل،</p> | | |
| طبيعة المؤشر | موارد | نشاط | مخرجات |
| التصنيف\الفئة | المردودية | الجودة | الكفاءة |
| | | | نتيجة |
| | | | الأثر |

| | | |
|---------------|----------------------------------|---|
| متابعة المؤشر | مصدر المعطيات | الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل |
| | الهيكل المسؤول عن تجميع المعطيات | الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل |
| | الهيكل المسؤول عن تحليل المعطيات | إدارة تطوير المبادرة والنهوض بالمؤسسات الصغرى/وحدة اليقظة والتطوير /المرصد الوطني للتشغيل |
| | طريقة تجميع المعطيات | المنظومة المعلوماتية للوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل |
| | دورية احتساب المؤشر | شهري/سنوي |

| | | | | | |
|---------------|--|-----------------|--|------------|-----------------|
| احتساب المؤشر | طريقة احتساب المؤشر | المعادلة | مجموع المنتفعين من طلبة وتلاميذ ومتكويين | | |
| | | وحدة القيس | عدد | | |
| | المؤشرات الفرعية | القيمة المنشودة | 1900 | | |
| | | التسمية | المعادلة | وحدة القيس | القيمة المنشودة |
| | 1. عدد الطلبة بمؤسسات التعليم العالي المنتفعين بالبرنامج | مجموع الطلبة | عدد | | |
| | 2. عدد المتكويين بمراكز التكوين المهني المنتفعين بالبرنامج | مجموع المتكويين | عدد | | |
| | 3. عدد التلامذة بالمعاهد الثانوية المنتفعين بالبرنامج | مجموع التلاميذ | عدد | | |

■ تحليل النتائج وتقديرات الإنجازات الخاصة بالمؤشر:

● توضيح منهجي:

يساعد هذا المؤشر على قياس قدرة أداء مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل على الاستجابة للطلبات الإضافية للباعثين الراغبين في الانتفاع بالتأهيل في مجال بعث المشاريع.

وسيتم العمل للرفع في النسبة كي تشمل أكبر عدد ممكن، على التكتيف في الدورات التأهيلية، وتعميم احداث فضاءات المبادرة وتوفير المعدات اللوجستية الضرورية.

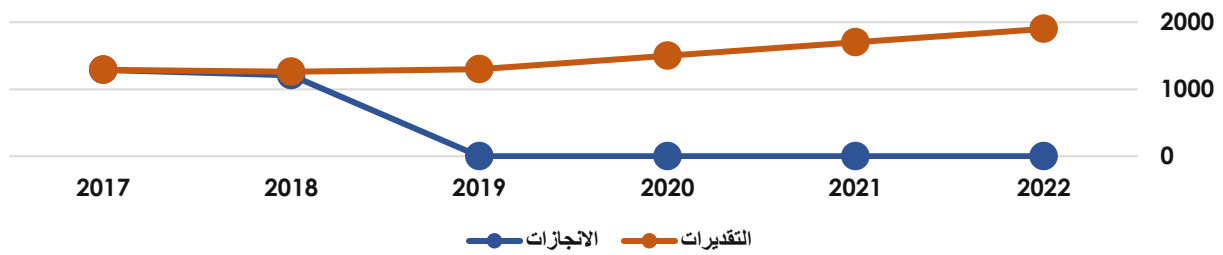
• التقديرات:

نظرا لحدثة البرنامج والأنشطة المرتبطة به كانت تقديرات سنتي 2018 و2019 متواضعة، وتبعا لانجازات سنتي 2017 و2018 تم تحيين أسقف التقديرات.

■ الجدول الزمني للمؤشر:

| السنة | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|-----------|------|------|------|------|------|------|
| الانجازات | 1288 | 1206 | | | | |
| التقديرات | | 55 | 1300 | 1500 | 1700 | 1900 |

■ رسم بياني:



■ أهم الانشطة المبرمجة لتحقيق القيمة المستهدفة للمؤشر:

| تقديرات الاعتمادات لسنة 2020 | الأنشطة | التدخلات | تقديرات المؤشر لسنة 2020 | القيمة المستهدفة حسب البرامج الفرعية | القيمة المستهدفة للمؤشر |
|------------------------------|----------------------------------|----------|--------------------------|--------------------------------------|-------------------------|
| | تنظيم المناظرات والحصص التحسيسية | | 1500 | | 1900 |

■ المخاطر المحتملة:

- عدم توفر الاعتمادات اللازمة
- عدم توفر العدد اللازم من المستشارين

■ التفريعات الممكنة:

- حسب الاختصاص العلمي/ التكويني،
- حسب الجهة،
- حسب النوع الاجتماعي

بطاقة مؤشر: 3.1.3

■ مرجع المؤشر:

| | |
|-----------------|---|
| التسمية | عدد التظاهرات المنجزة لتنمية روح المبادرة |
| البرنامج | تنمية المبادرة الخاصة |
| البرنامج الفرعي | قيادة جهاز المبادرة الخاصة |
| الهدف | نشر ثقافة المبادرة |

■ تعريف المؤشر:

| | | | |
|---------------|---|--------|---------|
| التعريف | يقيس مدى تأثير عدد التظاهرات المنجزة لتنمية روح المبادرة في الرفع في عدد المسجلين في مجال العمل المستقل | | |
| طبيعة المؤشر | موارد | نشاط | مخرجات |
| | | | نتيجة |
| التصنيف\الفئة | المردودية | الجودة | الكفاءة |
| | | | الاثر |

| | | |
|---------------|----------------------------------|---|
| متابعة المؤشر | مصدر المعطيات | الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل |
| | الهيكل المسؤول عن تجميع المعطيات | الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل |
| | الهيكل المسؤول عن تحليل المعطيات | إدارة تطوير المبادرة والتهوض بالمؤسسات الصغرى/وحدة التطوير واليقظة/ المرصد الوطني للتشغيل |
| | طريقة تجميع المعطيات | المنظومة المعلوماتية للوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل |
| | دورية احتساب المؤشر | شهري/سنوي |

| | | | | | |
|---------------|---------------------|---------------|---|------------|---|
| احتساب المؤشر | طريقة احتساب المؤشر | المعادلة | مجموع عدد التظاهرات المنجزة لتنمية روح المبادرة سواء كانت المنظمة من قبل مكاتب التشغيل وقضاءات المبادرة أو التي شاركت مكاتب التشغيل وقضاءات المبادرة في تنظيمها مع الهياكل الأخرى | | |
| | القيمة المنشودة | وحدة القيس | التظاهرة | | |
| | المؤشرات الفرعية | عدد التظاهرات | المعادلة | وحدة القيس | القيمة المنشودة |
| | | | | | 1. عدد التظاهرات الجهوية والمحلية لتنمية روح المبادرة المنظمة من قبل مكاتب التشغيل والعمل المستقل وقضاءات المبادرة |
| | | | | | 2. عدد التظاهرات المنظمة من قبل الهياكل الأخرى والتي تمت المشاركة فيها من قبل مكاتب التشغيل والعمل المستقل وقضاءات المبادرة |

■ تحليل النتائج وتقديرات الإنجازات الخاصة بالمؤشر:

● توضيح منهجي:

يمكن هذا المؤشر من الاطلاع على مدى التنسيق بين الهياكل وطبيعة العمل الشبكي وقدرته على توفير المعلومة والتعريف بالامتيازات والبرامج لدى مختلف الشرائح، كما يمثل عنصرا هاما لتطوير العمل التشاركي بين مختلف المتدخلين وبالتالي خلق ثقافة جديدة في مجال التعاون والعمل المشترك لدفع المبادرة الخاصة.

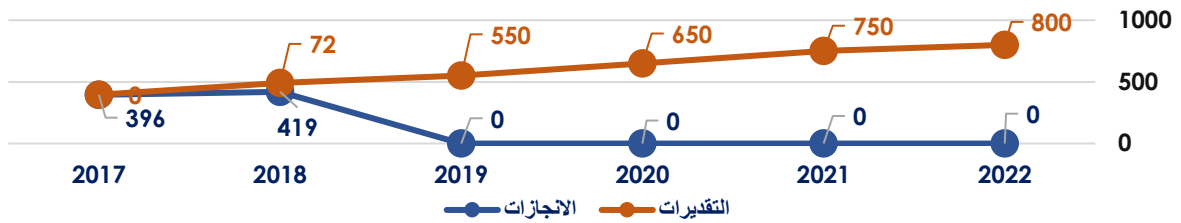
• التقديرات:

تعمل الوزارة على التنسيق مع مختلف الهياكل المعنية لنشر ثقافة المبادرة الخاصة من خلال برمجة أنشطة وبرامج موجهة ومباشرة تساعد على مزيد استيعاب الراغبين في بعث المشاريع لمختلف الاليات والامتيازات الموجودة وذلك بالتركيز خاصة على تكثيف التظاهرات الجهوية والمحلية التي تنظمها الوزارة وكذلك التظاهرات المنظمة من قبل الهياكل الأخرى. وقد تم تحيين التقديرات بناء على إنجازات سنتي 2017 و2018.

■ الجدول الزمني للمؤشر:

| السنة | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|-----------|------|------|------|------|------|------|
| الانجازات | 396 | 419 | 72 | 550 | 650 | 750 |
| التقديرات | | | | | | 800 |

■ رسم بياني:



■ أهم الأنشطة المبرمجة لتحقيق القيمة المستهدفة للمؤشر:

| تقديرات الاعتمادات لسنة 2020 | الأنشطة | التدخلات | تقديرات المؤشر لسنة 2020 | القيمة المستهدفة حسب البرامج الفرعية | القيمة المستهدفة للمؤشر |
|------------------------------|---|----------|--------------------------|--------------------------------------|-------------------------|
| | تنظيم تظاهرات جهوية ومحلية لتنمية روح المبادرة. | | 650 | | 800 |

■ المخاطر المحتملة:

- عدم توفر الاعتمادات اللازمة

■ التفريعات الممكنة:

- حسب خصوصية الفئات المستهدفة.
- حسب الجهة،

بطاقة مؤشر: 1.2.3

■ مرجع المؤشر:

| | |
|-----------------|--|
| التسمية | نسبة المشاريع الممولة من بين المشاريع المدروسة |
| البرنامج | تنمية المبادرة الخاصة |
| البرنامج الفرعي | قيادة جهاز المبادرة الخاصة |
| الهدف | دفع نسق إحداث المؤسسات |

■ تعريف المؤشر:

| | | | |
|---------------|---|--------|---------|
| التعريف | يعكس هذا المؤشر مدى قدرة الباعث على النفاذ لمصادر التمويل بصفة ميسرة. | | |
| طبيعة المؤشر | موارد | نشاط | مخرجات |
| | المردودية | الجودة | الكفاءة |
| التصنيف\الفئة | | | الاثار |
| | | | |

| | | |
|---------------|----------------------------------|---|
| متابعة المؤشر | مصدر المعطيات | هياكل التمويل أهمها البنك التونسي للتضامن |
| | الهيكل المسؤول عن تجميع المعطيات | الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل والبنك التونسي للتضامن |
| | الهيكل المسؤول عن تحليل المعطيات | إدارة تطوير المبادرة والنهوض بالمؤسسات الصغرى/وحدة التطوير واليقظة/المرصد الوطني للتشغيل والبنك التونسي للتضامن |
| | طريقة تجميع المعطيات | المنظومة المعلوماتية للوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل |
| | دورية احتساب المؤشر | شهري/سنوي |

| | | | |
|---------------------|------------------|---|--|
| طريقة احتساب المؤشر | المعادلة | مجموع المدة الزمنية للملفات المدروسة / عدد الملفات المدروسة | |
| | وحدة القيس | اليوم | |
| | القيمة المنشودة | 41 | |
| ■ احتساب المؤشر | المؤشرات الفرعية | التسمية | القيمة المنشودة |
| | | وحدة القيس | القيمة المنشودة |
| | | 1- معدل أجال معالجة الملف لدى هياكل التشغيل* | الفترة الممتدة بين "تاريخ بداية مسار |
| | | 2- معدل أجال معالجة الملف لدى هياكل التمويل | المرافقة" إلى غاية "تاريخ تقديم الملف إلى هياكل التمويل" |

■ تحليل النتائج وتقديرات الإنجازات الخاصة بالمؤشر:

● توضيح منهجي:

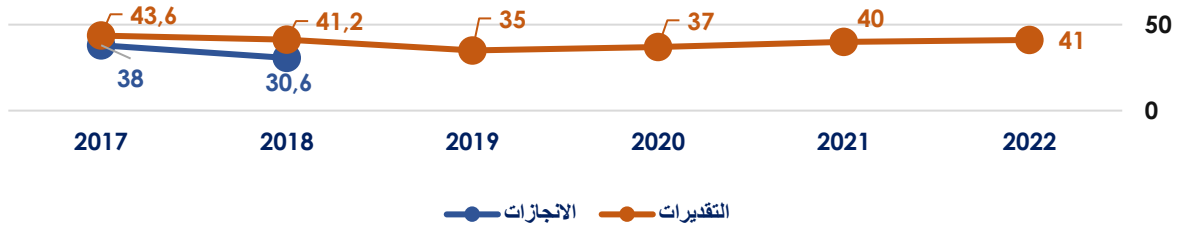
يعكس هذا المؤشر مدى قدرة الباعث على النفاذ لمصادر التمويل بصفة ميسرة، وللتذكير فإن معالجة الملف تتم لدى هياكل التشغيل في مرحلة أولى ثم لدى هياكل التمويل في مرحلة ثانية.

● التقديرات:

■ الجدول الزمني للمؤشر:

| 2022 | 2021 | 2020 | 2019 | 2018 | 2017 | السنة |
|------|------|------|------|------|------|-----------|
| | | | | 30.6 | 38 | الانجازات |
| 41 | 40 | 37 | 35 | 41.2 | 43.6 | التقديرات |

■ رسم بياني:



■ أهم الأنشطة المبرمجة لتحقيق القيمة المستهدفة للمؤشر:

| تقديرات الاعتمادات لسنة 2020 | الأنشطة | التدخلات | تقديرات المؤشر لسنة 2020 | القيمة المستهدفة حسب البرامج الفرعية | القيمة المستهدفة للمؤشر |
|--|---|----------|--------------------------|--------------------------------------|-------------------------|
| 2000 - 75000 - 25000 - 9000 - | <ul style="list-style-type: none"> ✓ برامج التحسيس والإعلام والاتصال حول آليات النهوض بالتشغيل والعمل المستقل، ✓ المشاريع الممولة عن طريق البنك التونسي للتضامن، ✓ جيل جديد من الباعثين، ✓ الصندوق الوطني للنهوض بالصناعات التقليدية والمهن الصغرى، | | 37 | | 41 |

■ المخاطر المحتملة:

| |
|-------------------------------|
| - عدم توفر الاعتمادات اللازمة |
|-------------------------------|

■ التفريعات الممكنة:

| |
|---|
| - حسب مصادر التمويل (البنك التونسي للتضامن الجمعيات التنموية، التمويل الصغير، البنوك الأخرى) |
| - القطاعات |
| - الأنشطة |

بطاقة مؤشر: 3.1.3

■ مرجع المؤشر:

| | |
|-----------------|---|
| التسمية | نسبة مشاركة القطاع الخاص والمجتمع المدني في مرافقة الباعثين |
| البرنامج | تنمية المبادرة الخاصة |
| البرنامج الفرعي | قيادة جهاز المبادرة الخاصة |
| الهدف | دفع نسق إحداث المؤسسات |

■ تعريف المؤشر:

| | | | |
|---------------|---|--------|---------|
| التعريف | على مدى فاعلية مشاركة القطاع الخاص والمجتمع المدني في مرافقة الباعثين | | |
| طبيعة المؤشر | موارد | نشاط | مخرجات |
| | المردودية | الجودة | الكفاءة |
| التصنيف\الفئة | الأثر | | نتيجة |
| | | | |

| | | |
|--------------------|----------------------------------|---|
| متابعة المؤشر ■ | مصدر المعطيات | الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل |
| | الهيكل المسؤول عن تجميع المعطيات | الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل والمرصد الوطني للتشغيل |
| | الهيكل المسؤول عن تحليل المعطيات | إدارة تطوير المبادرة والنهوض بالمؤسسات الصغرى/وحدة التطوير واليقظة/ المرصد الوطني للتشغيل |
| | طريقة تجميع المعطيات | المنظومة المعلوماتية للوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل |
| | دورية احتساب المؤشر | شهري/سنوي |

| | | | | |
|--------------------|---------------------|---|---|---------------|
| احتساب المؤشر ■ | طريقة احتساب المؤشر | المعادلة | (عدد الباعثين الذين تمت مرافقتهم من قبل المؤسسات الخاصة والجمعيات والمنظمات / العدد الجملي للباعثين الذين تمت مرافقتهم)*100 | |
| | | وحدة القيس | نسبة مائوية | |
| | القيمة المنشودة | %53 | | |
| | المؤشرات الفرعية | التسمية | عدد الباعثين الذين تمت مرافقتهم من قبل المؤسسات الخاصة والجمعيات والمنظمات | عدد المنتفعين |
| التسمية | | عدد الباعثين الذين تمت مرافقتهم من قبل مكاتب التشغيل وقضاءات المبادرة | عدد المنتفعين | منتفع |

■ تحليل النتائج وتقديرات الإنجازات الخاصة بالمؤشر:

● توضيح منهجي:

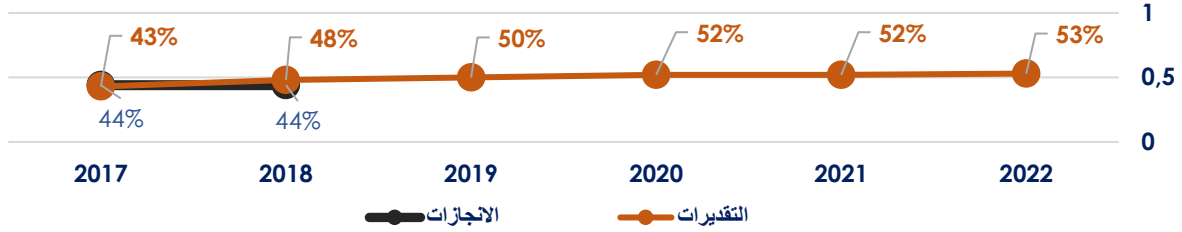
يعكس هذا المؤشر مدى فاعلية مشاركة القطاع الخاص والمجتمع المدني في مرافقة الباعثين

• التقديرات:

■ الجدول الزمني للمؤشر:

| السنة | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|-----------|------|------|------|------|------|------|
| الانجازات | 44% | 44% | 44% | 44% | 44% | 44% |
| التقديرات | 43% | 48% | 50% | 52% | 52% | 53% |

■ رسم بياني:



■ أهم الأنشطة المبرمجة لتحقيق القيمة المستهدفة للمؤشر:

| تقديرات الاعتمادات لسنة 2020 | الأنشطة | التدخلات | تقديرات المؤشر لسنة 2020 | القيمة المستهدفة حسب البرامج الفرعية | القيمة المستهدفة للمؤشر |
|------------------------------|---|---|--------------------------|--------------------------------------|-------------------------|
| | تكوين المرافقين من القطاع الخاص والمجتمع المدني في مجال مرافقة الباعثين | إعداد دليل إجراءات لتمكين القطاع الخاص والمجتمع المدني من المساهمة في مرافقة الباعثين | 52% | | 53% |

■ المخاطر المحتملة:

| |
|-------------------------------|
| - عدم توفر الاعتمادات اللازمة |
|-------------------------------|

■ التفريعات الممكنة:

| |
|-----------|
| - الجهات، |
| - الأنشطة |

بطاقة عدد 1:

الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل

برنامج التشغيل وتنمية المبادرة الخاصة

أ. التعريف:

6. النشاط الرئيسي:
7. ترتيب الفاعل العمومي: *
8. مرجع الإحداث: القانون عدد 11 لسنة 1993 المؤرخ في 17 فيفري 1993 المتعلق بإحداث الوكالة التونسية للتشغيل والوكالة التونسية للتكوين المهني
9. مرجع التنظيم الإداري والمالي: الامر عدد 1938 لسنة 1997 المؤرخ في 29 سبتمبر 1997 المتعلق بضبط التنظيم الإداري والمالي وطرق سير الوكالة التونسية للتشغيل.
10. تاريخ إمضاء عقد برنامج او أهداف بين الوزارة والفاعل العمومي: *

أ. إطار الإداء:

6. الاستراتيجية العامة:
 7. تحديد المساهمة في أهداف البرنامج: مساهمة مباشرة
 8. اهم الأولويات والأهداف:
- ✓ تنشيط سوق الشغل وطنيا وجهويا ومحليا وقطاعيا خاصة عن طريق شبكة مكاتب التشغيل،
 - ✓ تطوير الإعلام حول التشغيل والكفاءات المهنية باتجاه المنشآت وطالبي الشغل؛
 - ✓ تنفيذ برامج التمهوض بالتشغيل وإدماج الشباب التي تكلفها بإنجازها سلطة الإشراف؛
 - ✓ تقديم المساندة الكفيلة بالتمهوض بالمنشآت الصغرى وبالعامل الحر؛
 - ✓ القيام بالإعلام والتوجيه المهني لطلبي التكوين بغية إدماجهم في الحياة النشيطة؛
 - ✓ تنظيم عمليات تشغيل اليد العاملة التونسية بالخارج والسهر على إنجازها؛
 - ✓ تيسير إعادة إدماج العاملين بالخارج في الاقتصاد الوطني عند عودتهم نهائيا.
9. مؤشرات قياس الأداء وأهم الأنشطة: تمت الإشارة إلى هذا المحتوى من خلال الفقرة المتعلقة بتقديم مؤشرات قياس الأداء ضمن وثيقة المشروع السنوي للأداء لسنة 2020
 10. الإجراءات المصاحبة: *

أ. الميزانية

ملاحظة: تم تحليل الميزانية سابقا بوثيقة المشروع.

البرنامج عدد 9:

القيادة والمساندة

1. تقديم البرنامج واستراتيجيته

يلعب برنامج القيادة والمساندة دورا أساسيا في تحقيق أهداف مهمة وزارة التكوين المهني والتشغيل باعتباره برنامجا أفقيا لدعم بقية البرامج، "التكوين المهني" و "التشغيل" وذلك أساسا عبر تركيز نظم التصرف والتسيير الحديثة ودعم وتطوير الموارد البشرية وتأهيل وتحديث البنية التحتية.

يؤمن هذا البرنامج من خلال دوره التسييري والإداري والمالي:

- التنسيق بين مختلف المصالح الإدارية والفنية وهياكل الإدارة،
- تطوير آليات الاستشراف والتقييم والأداء،
- تأمين الجوانب القانونية والتشريعية والترتيبية المتعلقة بعمل الوزارة وبالعلاقاتها مع محيطها.
- إعداد ميزانية الوزارة والإشراف المالي على المؤسسات العمومية تحت إشرافها،
- تطوير وترشيد التصرف الإداري في المعدات والوسائل وضمان جودة الخدمات الإدارية،
- ترشيد استهلاك الطاقة،
- تطوير التصرف في الموارد البشرية.

ولهذا البرنامج دور رئيسي فيما يتعلق بإعداد الدراسات والاستشراف وإعداد البحوث والإحصائيات المتعلقة بالتشغيل والتكوين وهو ما من شأنه تطوير القطاع وتوفير أرضية هامة للبحوث الإدارية والاقتصادية والاجتماعية.

وإلى جانب ذلك فقد أوكل للبرنامج دور هام في مجال تطوير سير النظم المعلوماتية وشبكات الاتصال بالوزارة والاستغلال الأمثل للتجهيزات والمنظومات الإعلامية والسهر على صيانتها وضمان حسن سير الخدمات الإدارية على الخط.

بالنسبة للمساواة وتكافؤ الفرص بين المرأة والرجل

يتم العمل على مستوى البرنامج على تحديد كل المؤشرات المتعلقة بالجنس و إبرازها على مستوى جداول قيادة ومؤشرات قياس أداء.

خارطة البرنامج:

يتكون برنامج القيادة والمساندة من:

- برنامج فرعي وحيد يدعى: "القيادة والمساندة والتصرف في الموارد"،
- وحدتان عمليتان وهما على التوالي:

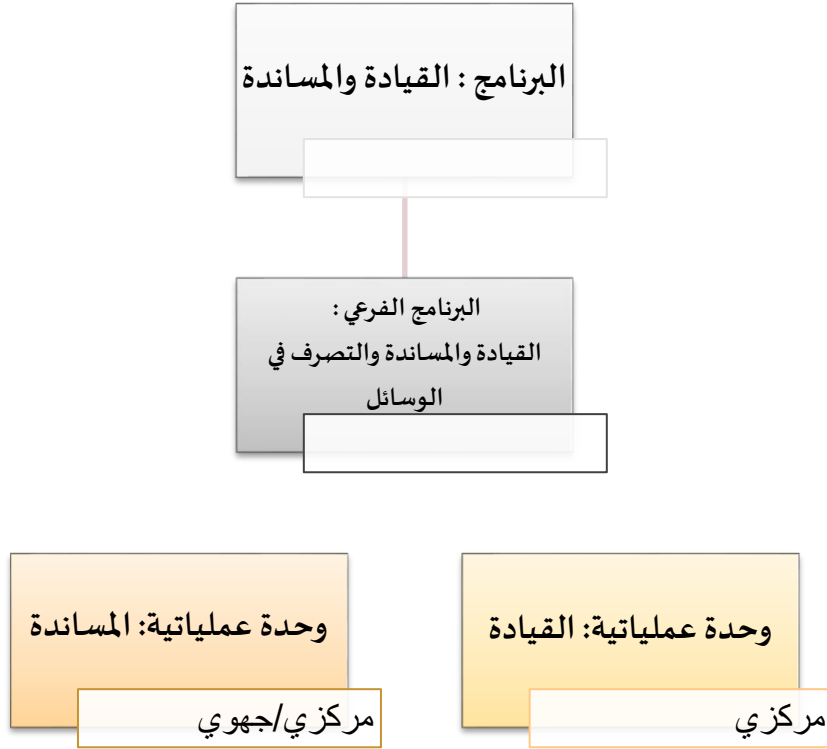
■ "القيادة" والتي تتكون من مجمع من الهياكل الإدارية وهي:

- ✓ الديوان،
- ✓ التفقدية العامة،
- ✓ الإدارة العامة للاستشراف والتخطيط والبرمجة،
- ✓ الإدارة العامة للمرصود الوطني للتشغيل والمهارات.

■ "المساندة" والتي تتكون من مجمع من الهياكل الإدارية وهي:

- ✓ الإدارة العامة المصالح المشتركة،
- ✓ الإدارات الجهوية.

خارطة برنامج القيادة والمساندة



2. أهداف ومؤشرات قياس الأداء الخاصة ببرنامج القيادة والمساندة:

1.2- تقديم أهداف ومؤشرات قياس أداء البرنامج:

تم تحديد (02) أهداف استراتيجية لبرنامج القيادة والمساندة، تسعى الوزارة إلى تحقيقها في إطار برنامجها السنوي للأداء. وقد تم تحديد جملة من المؤشرات (04) خاصة بكل هدف تمكنا من قياس متابعة انجازه وتقييم تطور أدائه.

تتمثل أهداف برنامج المبادرة الخاصة في:

- **الهدف عدد1:** تحسين التصرف في الموارد البشرية،
- **الهدف عدد2:** تطوير أداء برنامج القيادة والمساندة،

الهدف عدد1: تحسين التصرف في الموارد البشرية:

تقديم الهدف:

تسعى الوزارة لتوفير أفضل الفرص لوضع وتنفيذ ومتابعة مختلف سياساتها من خلال تطوير منظومة التحفيز وتحسين الأداء على مستوى برامج التكوين الداخلي والخارجي وكذلك حسن توظيف الأعوان وتطوير مساهمهم المهني.

جدول عدد 23:

الجدول الزمني لمؤشرات الهدف عدد 1:

تحسين التصرف في الموارد البشرية

| تقديرات | | | 2019 | إنجازات | | | الوحدة | مؤشرات قياس أداء الهدف |
|---------|------|------|------|---------|------|------|--------|--|
| 2022 | 2021 | 2020 | | 2018 | 2017 | 2016 | | |
| 14.5 | 16 | 15.8 | 12 | 17.1 | 12.2 | 23.4 | % | نسبة الحركية الداخلية |
| 45 | 45 | 45 | 35 | 25 | 20.6 | 19 | % | نسبة الاعوان المتمتعين بدورة تكوينية واحدة على الاقل |

الهدف عدد2: تطوير أداء برنامج القيادة والمساندة:

تقديم الهدف:

تسعى المصالح المتدخلة الى المساهمة في تطوير الأداء التقني والمالي والوظيفي للمهنة من خلال المساهمة في حوكمة منظومة التكوين المهني والتشغيل والمبادرة الخاصة.

جدول عدد 24:

الجدول الزمني لمؤشرات الهدف عدد 1:

تطوير أداء برنامج القيادة والمساندة

| تقديرات | | | 2019 | إنجازات | | | الوحدة | مؤشرات قياس أداء الهدف |
|---------|------|-------|-------|---------|-------|------|--------|---|
| 2022 | 2021 | 2020 | | 2018 | 2017 | 2016 | | |
| 22 | 21 | 19.9 | 17 | 24.7 | 30.8 | 12.7 | % | نسبة نجاعة برنامج القيادة والمساندة |
| 100 | 100 | 105.1 | 109.7 | 102.9 | 101.8 | 99.9 | % | نسبة الدقة في تقديرات برمجة ميزانية التأجير |

❖ التنزيل العملي لإطار الأداء المقترح.

| المؤشرات | الأهداف التشغيلية | الوحدات التشغيلية | الأهداف التشغيلية | البرامج الفرعية | الفاعلون العموميون | الأهداف الاستراتيجية | البرامج |
|---------------------------------------|---|--|-------------------------------------|--|--------------------|---|----------------------------------|
| نسبة الحركة الداخلية | تحسين التصرف في الموارد البشرية | المساندة (الإدارة العامة للمصالح المشتركة والإدارات الجهوية) | تحسين التصرف في الموارد البشرية | القيادة، المساندة والتصرف في الوسائل جهاز التكوين المهني | | هدف 1.9 : تحسين التصرف في الموارد البشرية | برنامج عدد 9 : القيادة والمساندة |
| معدل تغطية تطبيقات المهنة | تحديث النظم المعلوماتية لقطاعات التكوين المهني، التشغيل والمبادرة الخاصة. ترشيد التصرف في المعدات والبنائات على المستوى المركزي والجهوي. | | | | | | |
| عدد الدراسات والنشريات المنجزة فعلياً | تطوير المتابعة والتقييم والاستشراف | القيادة (الديوان) | تطوير أداء برنامج القيادة والمساندة | | | هدف 2.9 : تطوير أداء برنامج القيادة والمساندة | |

————— هدف استراتيجي محمول مباشرة على البرنامج الفرعي وينقسم بدوره إلى أهداف عملية
————— هدف استراتيجي محمول وظيفياً على الفاعل العمومي

2.2- تقديم أنشطة البرنامج:

الهدف 1.9: تحسين التصرف في الموارد البشرية

| تقديرات الاعتمادات للأنشطة لسنة 2020 (أد) | الأنشطة | التدخلات | تقديرات 2020 | المؤشرات |
|---|--|--|--------------|--|
| *14723 | - انجاز الترقيات والخطط الوظيفية المرخص فيها بقوانين المالية | - فتح المنظرات الداخلية ونشرها بالرائد الرسمي وتنظيم جلسات تقييم ملفات | %15.8 | نسبة الحركية الداخلية |
| * | - إجراء الدورات التكوينية | - انجاز الاستشارات الخاصة بانتقاء مكاتب التكوين | %45 | نسبة الاعوان المتمتعين بدورة تكوينية واحدة على الاقل |

*بصدد التحين وفقا للأنشطة

الهدف 2.9: تطوير أداء برنامج القيادة والمساندة

| تقديرات الاعتمادات للأنشطة لسنة 2020 (أد) | الأنشطة | التدخلات | تقديرات 2020 | المؤشرات |
|---|--|--|--------------|---|
| 3524 | - استهلاك الاعتمادات المخصصة لبرنامج القيادة | -/- | %12.7 | نسبة نجاعة برنامج القيادة والمساندة |
| 14723 | - صرف الاجور | اعداد القوائم البيضاء للاجور والتنسيق مع مصالح | %99.9 | نسبة الدقة في تقديرات برمجة ميزانية التأجير |

3. نفقات البرنامج:

1.3- ميزانية البرنامج:

تبلغ الاعتمادات الخاصة ببرنامج تنمية المبادرة الخاصة لسنة 2020، مبلغا قدره 22484 أد، وتتوزع حسب طبيعة النفقة كما يلي:

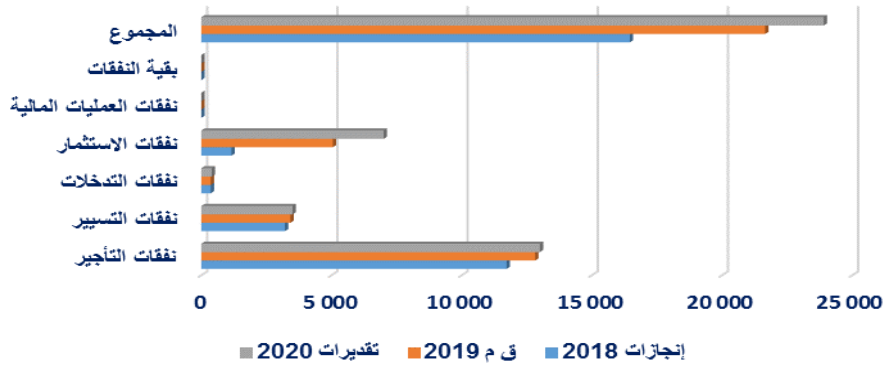
جدول عدد 25:

ميزانية برنامج القيادة والمساندة حسب طبيعة النفقة (اعتمادات الدفع)

| نسبة التطور %2020-2019 | الفارق | تقديرات 2020 | ق م 2019 | | إنجازات 2018 | البيان |
|---------------------------|--------|--------------|------------|------------|--------------|------------------------|
| | | | تبويب جديد | تبويب قديم | | |
| 9,21 | 1 181 | 14 000 | 12 819 | 12 819 | 11 779 | نفقات التأجير |
| 3,01 | 103 | 3 524 | 3 421 | 3 421 | 3 212 | نفقات التسيير |
| 0,00 | 0 | 360 | 360 | 360 | 360 | نفقات التدخلات |
| -8,91 | -450 | 4600 | 5050 | 5050 | 1150 | نفقات الاستثمار |
| 0,00 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | نفقات العمليات المالية |
| 0,00 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | بقية النفقات |
| 3,85 | 834 | 22 484 | 21 650 | 21 650 | 16 501 | المجموع |

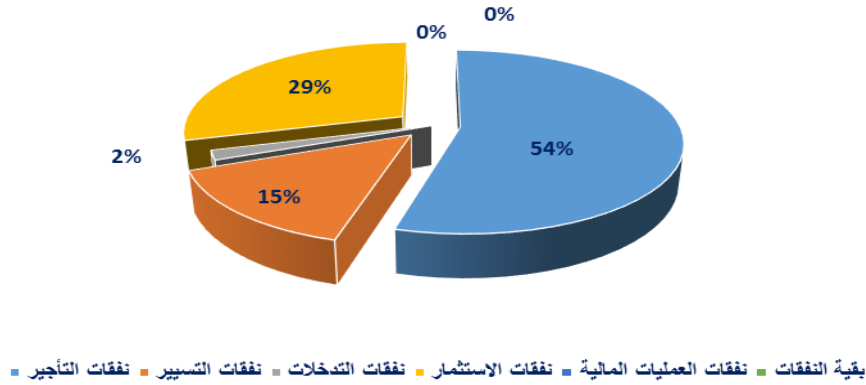
دون اعتبار الموارد الذاتية للمؤسسات العمومية

رسم بياني عدد 13 ميزانية برنامج القيادة والمساندة حسب طبيعة النفقة



توزيع مشروع ميزانية برنامج القيادة والمساندة لسنة 2020 حسب طبيعة النفقة

رسم بياني عدد 14: توزيع مشروع ميزانية برنامج القيادة والمساندة لسنة 2020 حسب طبيعة النفقة



جدول عدد 26:

ميزانية برنامج القيادة والمساندة لسنة 2020 حسب مآل النفقة

حسب البرامج الفرعية والأنشطة

| نسبة التطور 2020-2019 % | المبلغ | تقديرات 2020 | ق م 2019 | إنجازات 2018 | الأنشطة | برنامج تنمية المبادرة الخاصة |
|-------------------------|--------|--------------|----------|--------------|---|--------------------------------|
| | | | | | الأنشطة المركزية | البرامج الفرعية المركزية |
| 3.85 | 834 | 22484 | 21650 | 16501 | القيادة والرقابة والتقييم | قيادة برنامج القيادة والمساندة |
| | | | | | التصرف في الوسائل | |
| | | | | | التمثيل الجهوي | |
| 3.85 | 834 | 22 484 | 21 650 | 16501 | مجموع البرامج الفرعية المركزية والأنشطة | |

رسم بياني عدد 15:

2.3- إطار النفقات متوسط المدى 2020-2022 لبرنامج القيادة والمساندة:

جدول عدد 27:

إطار النفقات متوسط المدى 2020-2022 لبرنامج القيادة والمساندة التوزيع حسب طبيعة النفقة (اعتمادات الدفع)

| تقديرات | | | ق م 2019 | | إنجازات | | البيان |
|---------|--------|--------|------------|------------|---------|--------|------------------------|
| 2022 | 2021 | 2020 | تبويب جديد | تبويب قديم | 2018 | 2017 | |
| 14 000 | 13 500 | 14 000 | 12 819 | 12 819 | 11 779 | 11 930 | نفقات التأجير |
| 3 600 | 3 500 | 3 524 | 3 421 | 3 421 | 3 212 | 2 770 | نفقات التسيير |
| 450 | 400 | 360 | 360 | 360 | 360 | 367 | نفقات التدخلات |
| 6 850 | 5 900 | 4600 | 5050 | 5050 | 1150 | 1695,5 | نفقات الاستثمار |
| 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | نفقات العمليات المالية |
| 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | بقية النفقات |
| 24 900 | 23 000 | 22 484 | 21 650 | 21 650 | 16 501 | 16 763 | المجموع دون اعتبار م-ذ |
| 24 900 | 23 000 | 22 484 | 21 650 | 21 650 | 16 501 | 16 763 | المجموع |

نفقات التأجير

تطور الميزانية المخصصة للتأجير بنسق تصاعدي من سنة الى أخرى لكن يبقى بنسب معقولة. وقد تم اعتماد الفرضيات التالية في احتساب اسقاطات التأجير:

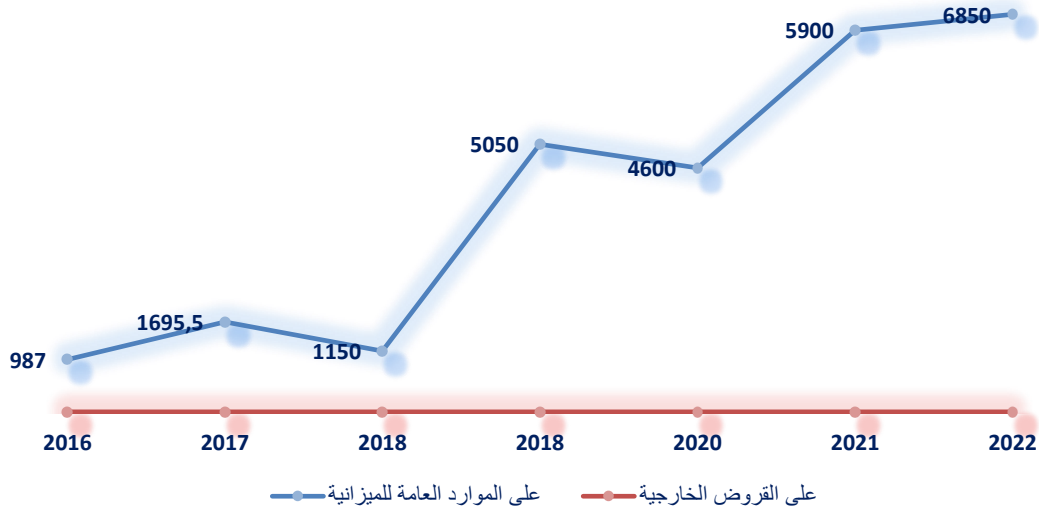
- ✓ الزيادات،
- ✓ انعكاس الترقيات،
- ✓ التدرج والتسميات في الخطط،
- ✓ المناظرات الداخلية في الرتب والاصناف،
- ✓ انعكاس الترفيع في نسبة المساهمات المحمولة على المشغل

نفقات التسيير

عرفت نفقات التسيير تطورا طفيفا، ويجدر التذكير أن اسقاطات السنوات المبرمجة تم بعد الاخذ بعين الاعتبار الزيادة في كلفة نفقات الماء والكهرباء والزيادة في نفقات الاكزية (5%) الانعكاس المالي لعقود تنظيف المقرات.

التدخلات

يتواصل الارتفاع في نفقات الإستثمارات المباشرة لتمويل مختلف المشاريع المتواصلة على غرار بناء المصالح المركزية والمقرات الجهوية ومختلف البرامج.



بطاقات مؤشرات قياس الأداء لبرنامج:

القيادة والمساندة

بطاقة مؤشر عدد: 1.1.9

■ مرجع المؤشر

| | |
|-----------------|----------------------------------|
| التسمية | نسبة الحركية الداخلية. |
| البرنامج | القيادة والمساندة |
| البرنامج الفرعي | المساندة والتصرف في الوسائل. |
| الهدف | تحسين التصرف في الموارد البشرية. |

■ تعريف المؤشر

| | | | |
|---------------|--|--------|---------|
| التعريف | عدد الترقيات (ترقية في الرتبة) من رتبة إلى رتبة أعلى وترقية من وظيفة إلى وظيفة أخرى داخل الإدارة) وبيان نسبتهم مقارنة بالعدد الجملي لأعوان الوزارة | | |
| طبيعة المؤشر | موارد | نشاط | مخرجات |
| | المردودية | الجودة | الكفاءة |
| التصنيف\الفئة | | | الاثر |

| | | |
|---------------|----------------------------------|----------------------------------|
| متابعة المؤشر | مصدر المعطيات | إدارة الشؤون الادارية. |
| | الهيكل المسؤول عن تجميع المعطيات | الإدارة العامة للمصالح المشتركة. |
| | الهيكل المسؤول عن تحليل المعطيات | إدارة الشؤون الادارية. |
| | طريقة تجميع المعطيات | معطيات احصائية. |
| | دورية احتساب المؤشر | شهري/سنوي. |

| | | | | |
|---------------------|----------------------|--|------------|-----------------|
| طريقة احتساب المؤشر | المعادلة | (عدد الترقيات/ العدد الجملي للأعوان)*100 | | |
| | وحدة القيس | % | | |
| | القيمة المنشودة سنة | | | |
| احتساب المؤشر | التسمية | المعادلة | وحدة القيس | القيمة المنشودة |
| | عدد الترقيات | احتساب العدد الجملي للترقيات لجميع الأصناف : ترقية في الرتبة وترقية في الخطة | عدد | |
| | العدد الجملي للأعوان | احتساب العدد الجملي للأعوان جميع الاصناف | عدد | |

■ تحليل النتائج وتقديرات الإنجازات الخاصة بالمؤشر:

1. توضيح منهجي:

وعموما فالحركية داخل الإدارة تلعب دورا أساسيا في خلق ديناميكية جديدة ومستمرة داخل الإدارات العمومية، وذلك من خلال فتح إمكانية توزيع القدرات والكفاءات البشرية بما يضمن من جهة تلبية حاجيات الإدارة العمومية ويستجيب من جهة أخرى

لطموحات الموظفين ورغبتهم، كما يمكن من تبادل الخبرات ونقل الكفاءات من إدارة إلى أخرى، والرفع من المستوى العام لكفاءات الإدارة وتقوية الشعور بالانتماء إليها.

2. التقديرات:

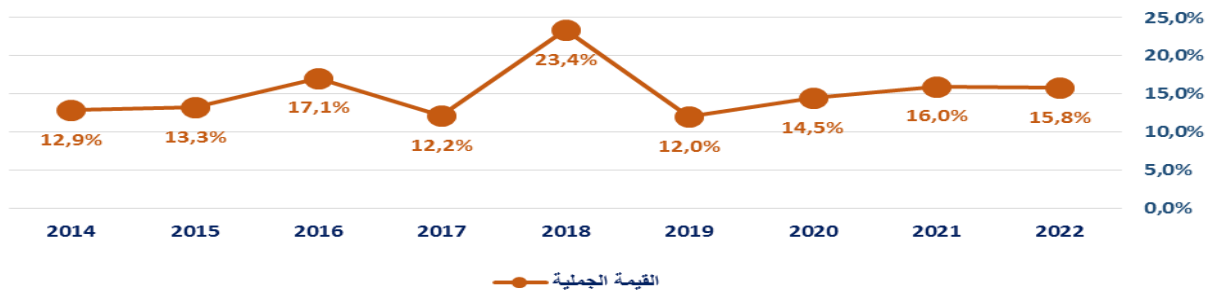
بالنسبة للفرضيات التي تم اعتمادها لاحتساب التقديرات فهي تتمثل في العدد الجملي للترقيات لجميع الأصناف : ترقية في الرتبة وترقية في الخطة

■ الجدول الزمني للمؤشر:

| السنة | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|-----------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| القيمة الجمالية | 12.9% | 13.3% | 17.1% | 12.2% | 23.4% | 12.0% | 14.5% | 16.0% | 15.8% |
| القيمة - أنثى | 12.1% | 16.7% | 21.3% | 16.0% | 22.1% | 9.1% | * | * | * |
| القيمة - ذكر | 13.5% | 11.3% | 14.6% | 10.0% | 24.3% | 13.9% | * | * | * |

*بصدد الاحتساب

■ رسم بياني:



■ أهم الانشطة المبرمجة لتحقيق القيمة المستهدفة للمؤشر:

| تقديرات الاعتمادات لسنة 2020 | الأنشطة | التدخلات | تقديرات المؤشر لسنة 2020 | القيمة المستهدفة حسب البرامج الفرعية | القيمة المستهدفة للمؤشر |
|------------------------------|--|---|--------------------------|--------------------------------------|-------------------------|
| *14723 | - انجاز الترقيات والخطط الوظيفية المرخص فيها بقوانين المالية | - فتح المنظرات الداخلية ونشرها بالبراند الرسمي وتنظيم جلسات تقييم ملفات المترشحين | 14.5% | | %15.8 |

■ المخاطر المحتملة:

| |
|---|
| - |
|---|

■ التفريعات الممكنة:

| |
|---|
| - |
|---|

بطاقة مؤشر عدد: 2.1.9

■ مرجع المؤشر:

| | |
|-----------------|---|
| التسمية | نسبة الاعوان المتمتعين بدورة تكوينية واحدة على الاقل. |
| البرنامج | القيادة والمساندة. |
| البرنامج الفرعي | المساندة والتصرف في الوسائل. |
| الهدف | تحسين التصرف في الموارد البشرية. |

■ تعريف المؤشر:

| | | | |
|---------------|--|--------|---------|
| التعريف | نسبة الاعوان المنتفعين بدورة تكوينية أو أكثر خلال السنة. | | |
| طبيعة المؤشر | موارد | نشاط | مخرجات |
| | المردودية | الجودة | الكفاءة |
| التصنيف\الفئة | | | الاثر |

| | | |
|-----------------|----------------------------------|----------------------------------|
| ■ متابعة المؤشر | مصدر المعطيات | إدارة الشؤون الادارية. |
| | الهيكل المسؤول عن تجميع المعطيات | الادارة العامة للمصالح المشتركة. |
| | الهيكل المسؤول عن تحليل المعطيات | إدارة الشؤون الادارية. |
| | طريقة تجميع المعطيات | معطيات احصائية. |
| | دورية احتساب المؤشر | سنوي. |

| | | | |
|-----------------|---------------------|--|--|
| ■ احتساب المؤشر | طريقة احتساب المؤشر | المعادلة | |
| | | وحدة القيس | |
| | القيمة المنشودة سنة | | |
| ■ احتساب المؤشر | المؤشرات الفرعية | التسمية | المعادلة |
| | | عدد الاعوان الذين تمتعوا بدورة تكوينية على الاقل | احتساب العدد الجملي للأعوان المشاركين في دورات تكوينية |
| | | العدد الجملي للأعوان | احتساب عدد الاعوان الجملي |
| | | وحدة القيس | القيمة المنشودة |
| | | عدد | عدد |

■ تحليل النتائج وتقديرات الإنجازات الخاصة بالمؤشر:

● توضيح منهجي:

يمثل التكوين المستمر في الوظيفة العمومية أهم آلية لتطوير كفاءة الموظف وتحسين معارفه وقدراته القيادية وبالتالي ارتفاع هذا المؤشر وتطوره سنويا يعكس حرص الإدارة على النهوض بمواردها البشرية وتأهيلهم.

● التقديرات:

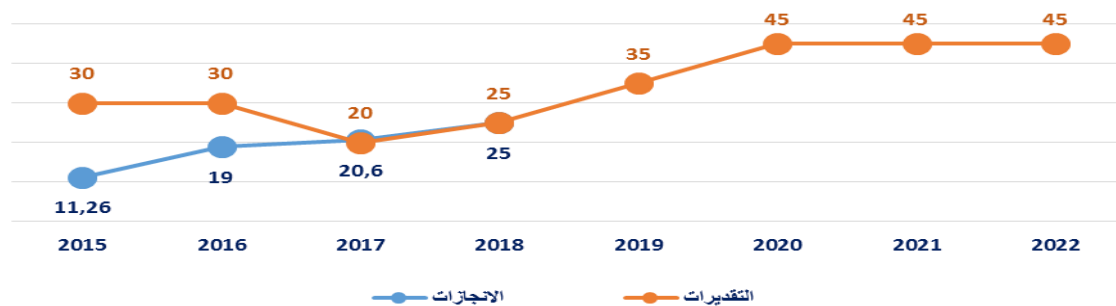
تعمل الوزارة على الرفع في عدد المنتفعين بالتكوين وفقا للهدف الكمي الذي تم تحديده للعملية التكوينية وذلك رغم الاستقرار الحاصل في الاعتمادات المخصصة لبنود التكوين بين سنتي 2015 و2016.

هذا وسيتم العمل خلال السنوات القادمة على تحسين اداء الوزارة في مجال برمجة وتنفيذ برامج التكوين والعمل على تعميمها على أكبر عدد من الإطارات بمعدل 10 نقاط كل سنة، وسيساهم البرنامج التكويني في التصرف في الميزانية حسب الأهداف الذي ستقوم به وحدة التصرف في الميزانية حسب الأهداف بالوزارة في الرفع في هذه النسبة بصفة كبيرة.

■ الجدول الزمني للمؤشر:

| السنة | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|-----------|-------|------|------|------|------|------|------|------|
| الانجازات | 11.26 | 19 | 20,6 | 25 | 25 | 35 | 45 | 45 |
| التقديرات | 30 | 30 | 20 | 25 | 35 | 45 | 45 | 45 |

■ رسم بياني:



■ أهم الأنشطة المبرمجة لتحقيق القيمة المستهدفة للمؤشر:

| تقديرات الاعتمادات لسنة 2020 | الأنشطة | التدخلات | تقديرات المؤشر لسنة 2020 | القيمة المستهدفة حسب البرامج الفرعية | القيمة المستهدفة للمؤشر |
|------------------------------|---------------------------|---|--------------------------|--------------------------------------|-------------------------|
| * | - إجراء الدورات التكوينية | - انجاز الاستشارات الخاصة بانتقاء مكاتب التكوين | 45 | | 45 |

■ المخاطر المحتملة:

- توفير الوسائل والاعتمادات المطلوبة لتأمين دورات تكوين مبرمجة.

■ التفريعات الممكنة:

- حسب الجنس.
- حسب الرتبة.
- حسب الخطة الوظيفية.

بطاقة مؤشر عدد: 3.1.9

■ مرجع المؤشر:

| | |
|-----------------|--------------------------------------|
| التسمية | نسبة نجاعة برنامج القيادة والمساندة. |
| البرنامج | القيادة والمساندة. |
| البرنامج الفرعي | المساندة والتصرف في الوسائل. |
| الهدف | تحسين التصرف في الموارد البشرية. |

■ تعريف المؤشر:

| | | | |
|---------------|--|--------|---------|
| التعريف | نجاعة ((efficiency)) برنامج القيادة والمساندة (وزن وثقل الاعتمادات المرصودة) مقارنة بالميزانية العامة لمختلف البرامج العملياتية (التكوين المهني والتشغيل والمبادرة الخاصة) وذلك دون اعتبار ميزانية الفاعلون العموميون. | | |
| طبيعة المؤشر | موارد | نشاط | مخرجات |
| | | | نتيجة |
| التصنيف\الفئة | المردودية | الجودة | الكفاءة |
| | | | الاثر |

| | | |
|-----------------|----------------------------------|----------------------------------|
| ■ متابعة المؤشر | مصدر المعطيات | إدارة الشؤون المالية. |
| | الهيكل المسؤول عن تجميع المعطيات | الادارة العامة للمصالح المشتركة. |
| | الهيكل المسؤول عن تحليل المعطيات | إدارة الشؤون المالية. |
| | طريقة تجميع المعطيات | معطيات احصائية. |
| | دورية احتساب المؤشر | سنوي. |

| | | | |
|---------------------|---|---|-----------------|
| طريقة احتساب المؤشر | المعادلة | ميزانية برنامج القيادة والمساندة المركزية / الميزانية العامة لمختلف البرامج التقنية) دون اعتبار ميزانية الفاعلون العموميون لكل برنامج فرعي)*100 | |
| | وحدة القيس | | |
| ■ احتساب المؤشر | القيمة المنشودة سنة | | |
| | المؤشرات الفرعية | التسمية | وحدة القيس |
| | | المعادلة | القيمة المنشودة |
| | ميزانية برنامج القيادة والمساندة المركزية | أد | |
| | الميزانية العامة لمختلف البرامج التقنية) دون اعتبار ميزانية الفاعلون العموميون لكل برنامج فرعي) | أد | |

■ تحليل النتائج وتقديرات الإنجازات الخاصة بالمؤشر:

● توضيح منهجي:

يعكس هذا المؤشر طبيعة المهمة من خلال وزن برنامج القيادة والمساندة (من ناحية الميزانية والموارد البشرية) مقارنة بالبرامج التقنية. إضافة الى أنه مؤشر مالي بامتياز.

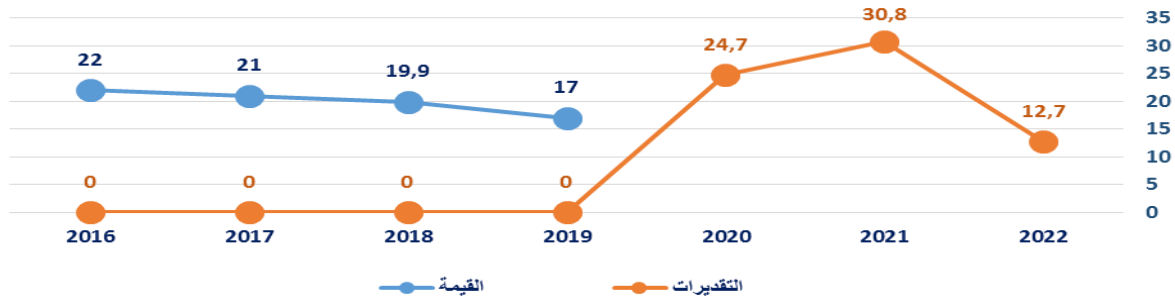
● التقديرات:

■ الجدول الزمني للمؤشر:

| السنة | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|-----------|------|------|------|------|------|------|------|
| القيمة | 22 | 21 | 19,9 | 17 | | | |
| التقديرات | -- | -- | -- | -- | 24,7 | 30,8 | 12,7 |

مؤشر جديد

■ رسم بياني:



■ أهم الأنشطة المبرمجة لتحقيق القيمة المستهدفة للمؤشر:

| تقديرات الاعتمادات لسنة 2020 | الأنشطة | التدخلات | تقديرات المؤشر لسنة 2020 | القيمة المستهدفة حسب البرامج الفرعية | القيمة المستهدفة للمؤشر |
|------------------------------|--|----------|--------------------------|--------------------------------------|-------------------------|
| 3524 | - استهلاك الاعتمادات المخصصة لبرنامج القيادة والمساندة | -/- | 24.7 | | 12.7 |

■ المخاطر المحتملة:

-

■ التفريعات الممكنة:

-

بطاقة مؤشر عدد: 4.1.9

■ مرجع المؤشر:

| | |
|-----------------|-----------------------------------|
| التسمية | نسبة دقة تقديرات ميزانية التأجير. |
| البرنامج | القيادة والمساندة. |
| البرنامج الفرعي | المساندة والتصرف في الوسائل. |
| الهدف | تحسين التصرف في الموارد البشرية. |

■ تعريف المؤشر:

| | | | | |
|---------------|---|--------|---------|--------|
| التعريف | الاعتمادات المبرمجة سنويا بنفقات التأجير مقارنة بالإنجازات السنوية لنفقات التأجير | | | |
| طبيعة المؤشر | موارد | نشاط | مخرجات | نتيجة |
| | المردودية | الجودة | الكفاءة | الاثار |
| التصنيف\الفئة | | | | |

| | | |
|-----------------|----------------------------------|----------------------------------|
| ■ مناقشة المؤشر | مصدر المعطيات | إدارة الشؤون المالية. |
| | الهيكل المسؤول عن تجميع المعطيات | الادارة العامة للمصالح المشتركة. |
| | الهيكل المسؤول عن تحليل المعطيات | إدارة الشؤون المالية. |
| | طريقة تجميع المعطيات | معطيات احصائية. |
| | دورية احتساب المؤشر | سنوي. |

| | | | | | |
|-----------------|---------------------|--|---|------------|-----------------|
| ■ احتساب المؤشر | طريقة احتساب المؤشر | المعادلة | (الإنجازات السنوية لنفقات التأجير/ الاعتمادات المبرمجة سنويا بنفقات التأجير) *100 | | |
| | | وحدة القيس | | | |
| | المؤشرات الفرعية | القيمة المنشودة سنة | | | |
| | | التسمية | المعادلة | وحدة القيس | القيمة المنشودة |
| | | الإنجازات السنوية لنفقات التأجير | أد | | |
| | | الاعتمادات المبرمجة سنويا بنفقات التأجير | أد | | |

■ تحليل النتائج وتقديرات الإنجازات الخاصة بالمؤشر:

● توضيح منهجي:

يعكس هذا المؤشر دقة التحكم في كتلة الأجور من خلال دقة التقديرات الاعتمادات من خلال التصرف المحكم في المسار المني لعون (الترقية التدرج...) وذلك دون اعتبار المؤشرات الاقتصادية العامة والمتغيرة (les agrégats macro-économiques).

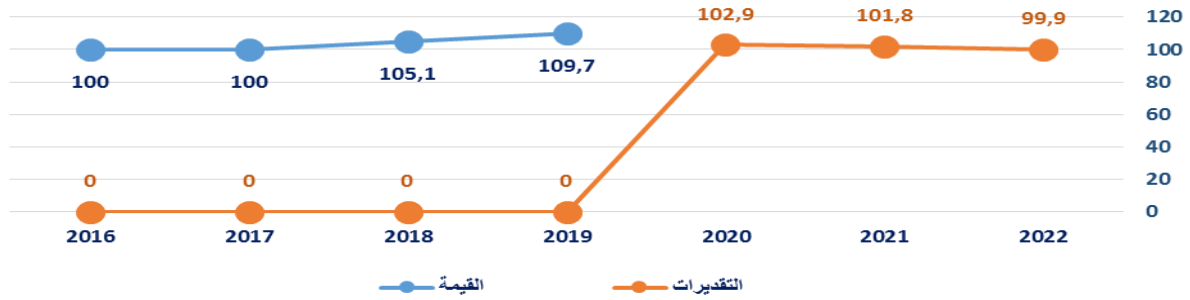
● التقديرات:

■ الجدول الزمني للمؤشر:

| السنة | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|-----------|------|------|-------|-------|-------|-------|------|
| القيمة | 100 | 100 | 105,1 | 109,7 | | | |
| التقديرات | -- | -- | -- | -- | 102,9 | 101,8 | 99,9 |

*مؤشر جديد

■ رسم بياني:



■ أهم الأنشطة المبرمجة لتحقيق القيمة المستهدفة للمؤشر:

| تقديرات الاعتمادات لسنة 2020 | الأنشطة | التدخلات | تقديرات المؤشر لسنة 2020 | القيمة المستهدفة حسب البرامج الفرعية | القيمة المستهدفة للمؤشر |
|------------------------------|--------------|--|--------------------------|--------------------------------------|-------------------------|
| 14723 | - صرف الاجور | اعداد القائمات البيضاء للاجور والتنسيق مع مصالح المركز الوطني للإعلامية واعداد الوثائق المالية | %102.9 | | %99.9 |

■ المخاطر المحتملة:

| |
|---|
| - |
|---|

■ التفريعات الممكنة:

| |
|---|
| - |
|---|