

الجمهورية التونسية
وزارة التشغيل والتكوين المهني

المشروع السنوي لأداء
لسنة 2024
لمهنة التشغيل والتكوين المهني

سبتمبر 2023

وحدة التصرف في الميزانية حسب الأهداف

الفهرس

5	<u>المحور الأول: التقديم العام للمهمة</u>
5	1. تقديم إستراتيجية المهمة
8	2. برامج المهمة
10	3. الميزانية وإطار النفقات متوسط المدى
10	أ. ميزانية المهمة
12	ب. إطار النفقات متوسط المدى (2024-2026)
15	<u>المحور الثاني: تقديم برامج المهمة</u>
16	1. <u>البرنامج ع-1دد: التكوين المهني</u>
16	1.1-الاستراتيجية
21	2.1-الهيكل المتدخل
21	2-أهداف ومؤشرات الاداء
21	1.2-تقديم الأهداف ومؤشرات الاداء
29	2.2- تقديم الأنشطة وعلاقتها بالأهداف ومؤشرات الأداء
30	3-2. مساهمة الفاعلين العموميين في أداء البرنامج
31	3. الميزانية وإطار نفقات برنامج التكوين المهني متوسط المدى (2024-2025)
36	البرنامج ع-2دد: التشغيل
35	1.1-الاستراتيجية
39	2.1-الهيكل المتدخل
32	2. أهداف ومؤشرات الاداء
39	1.2-تقديم الأهداف ومؤشرات الاداء
41	2.2- تقديم الأنشطة وعلاقتها بالأهداف ومؤشرات الأداء
42	3-2. مساهمة الفاعلين العموميين في أداء البرنامج
43	3. الميزانية وإطار نفقات برنامج التشغيل متوسط المدى (2024-2025)
46	البرنامج ع-3دد: تنمية المبادرة الخاصة
46	1.1-الاستراتيجية
49	2.1-الهيكل المتدخل
50	2. أهداف ومؤشرات الاداء
50	1.2-تقديم الأهداف ومؤشرات الاداء
51	2.2- تقديم الأنشطة وعلاقتها بالأهداف ومؤشرات الأداء
51	3-2. مساهمة الفاعلين العموميين في أداء البرنامج

- 52.....3.الميزانية وإطار نفقات برنامج تنمية المبادرة الخاصة متوسط المدى (2024-2025).....
- 57.....**البرنامج 9-عدد: القيادة والمساندة**.....
- 57.....1.1-الاستراتيجية.....
- 59.....2.1-الهيكل المتدخل.....
- 59.....2.أهداف ومؤشرات الاداء.....
- 59.....1.2-تقديم الأهداف ومؤشرات الاداء.....
- 62.....2.2- تقديم الأنشطة وعلاقتها بالأهداف ومؤشرات الأداء.....
- 62.....3.2- مساهمة الفاعلين العموميين في أداء البرنامج.....
- 63.....3.الميزانية وإطار نفقات برنامج القيادة والمساندة متوسط المدى (2024-2025).....
- 65.....بطاقات مؤشرات أداء برنامج التكوين المهني.....
- 85.....بطاقات الفاعلين العموميين المتدخلين في برنامج التكوين المهني.....
- 86.....1. بطاقة الوكالة التونسية للتكوين المهني.....
- 89.....2. بطاقة المركز الوطني لتكوين المكونين وهندسة التكوين.....
- 91.....3. بطاقة المركز الوطني للتكوين المستمر والترقية المهنية.....
- 93.....بطاقات مؤشرات أداء برنامج التشغيل.....
- 101.....بطاقات الفاعلين العموميين المتدخلين في برنامج التشغيل.....
- 104.....1. بطاقة الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل.....
- 105.....بطاقات مؤشرات أداء برنامج تنمية المبادرة الخاصة.....
- 107.....بطاقات الفاعلين العموميين المتدخلين في برنامج تنمية المبادرة الخاصة.....
- 108.....1. بطاقة الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل.....
- 110.....بطاقات مؤشرات أداء برنامج القيادة والمساندة.....
- 119.....بطاقة ادراج مقارنة النوع الاجتماعي.....
- 145.....ملاحق برنامج التكوين المهني.....

--//--

المحور الأول: تقديم المهمة

1. استراتيجية المهمة

تعمل مهمة التشغيل والتكوين المهني على وضع وتنفيذ السياسات العمومية القطاعية في مجالات التكوين المهني الأساسي والمستمر والتشغيل والمبادرة الخاصة، وذلك بغاية:

- تطوير وتأهيل منظومة التكوين المهني والرفع من أدائها.

- تحسين التشغيلية وتيسير الإدماج المهني.

- دفع وتنمية المبادرة الخاصة والاقتصاد الاجتماعي والتضامني.

ويعتبر التكوين المهني أحد المكونات الأساسية للمنظومة الوطنية لتنمية الرأس المال البشري، ويلعب دورا هاما في الاستجابة لجملة التحديات الاقتصادية والاجتماعية للمرحلة القادمة، وذلك عبر مساهمته في توفير المهارات وتأهيل الكفاءات والمساهمة في التقليل من بطالة الشباب والاستجابة لتطلعات الأفراد والمواطنين وتعزيز إدماجهم الاجتماعي والاقتصادي.

اما على مستوى قطاع التشغيل ولضمان الانتعاش الاقتصادي وكسب الرهانات الوطنية للنهوض بالتشغيل والمساهمة في تقليص نسب البطالة والمحافظة على مواطن الشغل سيتم دعم المكاسب التي تم تحقيقها وإعطاء دفع جديد لسياسات التشغيل باعتماد رؤية استراتيجية جديدة على المدى الطويل ترمي الى تحقيق "مواطن شغل لائقة ومثمرة للجميع في مجتمع متجدد لتحقيق الرفاه لكل مواطن ومواطنة".

وفي نفس الاطار ومن جانب آخر يعتبر التشجيع على المبادرة الخاصة رافدا هاما لدفع نسق إحداث مواطن الشغل والتنمية الاقتصادية والاجتماعية ومنطلقا أساسيا لمعالجة مشكلة البطالة باعتبار أنّ التشغيل المؤجّر 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.

كما يمثل التمكين الاقتصادي للنساء والفتيات، وخاصة منها اللواتي يعشن في المناطق الريفية، عنصرا أفقيا في كل البرامج والاستراتيجيات الراجعة بالنظر إلى المهمة حيث تعمل على ترسيخ

ومأسسة مقارنة النوع الاجتماعي ضمن سياساتها العمومية وهو خيار اقتصادي واستراتيجي في تناغم مع الإلتزامات الوطنية (الخطة الوطنية لمأسسة النوع الاجتماعي 2016-2020) مع أهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة 2030 (ODD1- ODD4- ODD5- ODD8).
وتتميز المهمة بعدد نقاط القوة التي تساهم في تحقيق أهداف مختلف سياساتها العمومية، نذكر من بينها:

- بنية أساسية متكاملة لمراكز التكوين المهني والمبيلات ومرافق المعيشة تغطي كامل تراب الجمهورية وجميع الاختصاصات،
- انخراط تونس في الاتفاقيات الدولية والاستراتيجيات القطاعية،
- إبرام اتفاقيات تساهم في تسريع الانخراط في التحول الرقمي، وتركيز منظومة معلوماتية ناجعة للتصرف في القطاع الخاص للتكوين المهني
- بدء تفعيل التنظيم الهيكلي الجديد للمهمة وإطلاق الأشغال المتعلقة بمراجعة مشمولات الإدارات الجهوية،
- توفر الدعم الدولي لإنجاز مشاريع واعدة في إطار برامج التعاون الدولي،
- توفر الإطار القانوني لتركيز حوكمة ناجعة لقطاع التكوين المهني،
- انخفاض نسبة البطالة من بين حاملي الشهادات العليا بحوالي 0.9،
- التطور الكمي والنوعي للمشاريع الرافعة لتشغيلية الشباب وتطوير امكانياتهم لبعث المؤسسات،
- تسجيل تحسن ملحوظ في نسب القروض المسندة وتحسن نسب الاستخلاص.

وكذلك في مجال تكافؤ الفرص والمساواة بين الجنسين عديد نقاط إيجابية في صالح المنظومة تم تسجيلها، أهمها توفر منظومة تدريب وتكوين مهني أساسي ومستمر عادلة من ناحية البنية الأساسية والاختصاصات المتوفرة التي تسمح للجنسين باكتساب مهارات وكفاءات تمكنهم من خوض سوق الشغل بكل نجاعة دون أي تفريق.

أيضا نسجل العمل النشط للمهمة في انجاز عديد المشاريع والانشطة التي تهدف الى تطوير فرص تشغيل المرأة وتمكينها الاقتصادي، مما ساهم في تحسن عديد المؤشرات ذات العلاقة باندماج المرأة وانتفاعها بمختلف اليات المرافقة واليات التمويل.

لكن ورغم الجهود المبذولة تبقى عديد الإشكاليات مطروحة امام تحقيق الأهداف، أهمها:

- تعدد الهياكل والأسلاك المتدخلة في منظومة التكوين المهني،
 - تواصل النظرة السلبية للتكوين المهني لدى بعض فئات المجتمع،
 - نقص في استجابة منظومة التكوين المهني لحاجيات المؤسسات الاقتصادية والأفراد في بعض القطاعات،
 - بطء وتعثر في إنجاز بعض المشاريع سيما المتعلقة منها بإعادة هيكلة مراكز التكوين المهني،
 - نقص الخدمات الأساسية الموجهة للمتكونين منها المبيتات والمطاعم والأنشطة الثقافية والرياضية والترفيهية،
 - محدودية انخراط المؤسسات الاقتصادية في التكوين المستمر،
 - غياب مراجع موحدة لتنفيذ برامج التكوين خاصة فيما يتعلق بالمحتوى ومعايير التقييم،
 - مواصلة ارتفاع نسب البطالة لدى الشباب،
 - تواصل تسجيل تفاوت بين الجهات،
 - ضعف ثقافة المبادرة،
 - صعوبة النفاذ إلى مصادر التمويل،
 - التعقيدات الإدارية والاجرائية.
- ونجد صدا لهذه الإشكاليات على مستوى تكافؤ الفرص إذ تتواصل تسجيل فارق كبير بين عدد المتكونات والمتكونين بمراكز التدريب والتكوين المهني، وبطبيعة الحال عدد المتخرجين. أيضا ضعف الاقبال على مراكز الفتاة الريفية،
- أيضا تواصل ضعف مشاركة المرأة في سوق الشغل وارتفاع نسبة بطالتها. ضعف المبادرة الخاصة لدى النساء مقارنة بالرجال، مع ارتفاع نسبة المرأة النشيطة في القطاع الغير منظم.
- وبناء على التشخيص والتحديات التي تم عرضها ضببت مهمة التشغيل والتكوين المهني المحاور الاستراتيجية التالية:

❖ بالنسبة لمنظومة التكوين المهني:

- تعزيز دور التكوين في الرفع من مردودية المؤسسات الاقتصادية والمساهمة في تحقيق التنمية المستدامة،
- تحسين تشغيلية خريجي منظومة التكوين المهني، بما يمكن من تحقيق الإدماج وخلق الثروة،
- تحديث أجهزة وأنماط التكوين ودعم تكافؤ الفرص،
- تطوير الخدمات المسداة في مجال التكوين المهني لفائدة البلدان والمؤسسات الإفريقية.

❖ بالنسبة لمنظومة التشغيل:

- الرفع من القدرة التشغيلية للمؤسسات والاستجابة للطلب الاقتصادي من الكفاءات،
- تحسين تشغيلية الباحثين عن شغل واثمين الرأس مال البشري،
- دعم البعد الدولي في السياسة الوطنية للتشغيل،
- تطوير أداء مصالح التشغيل وحوكمة سوق الشغل.

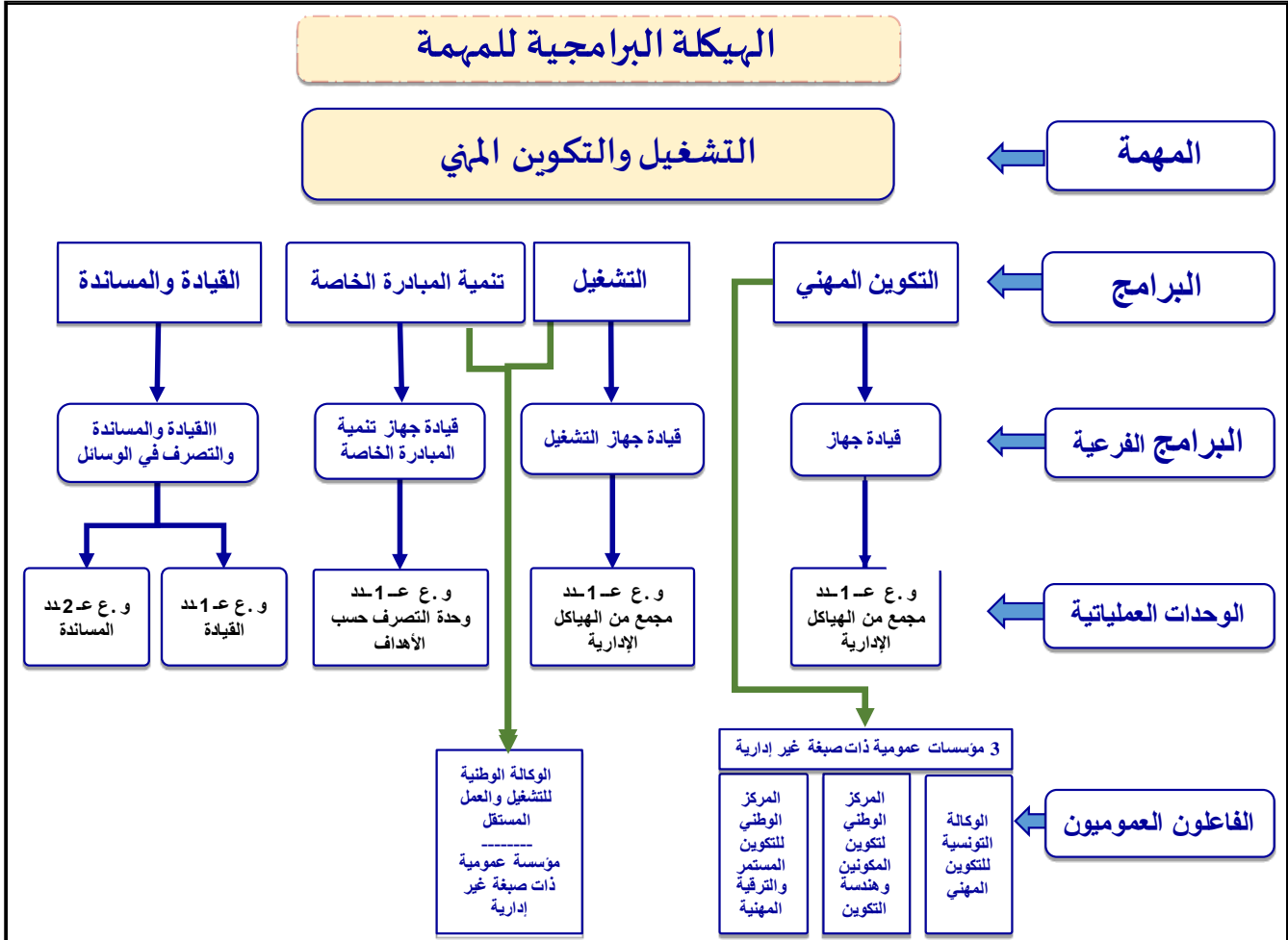
❖ بالنسبة لمنظومة المبادرة الخاصة:

- نشر وتنمية ثقافة المبادرة.
- تأمين مسار مرافقة متكامل لفائدة مختلف أصناف الباعثين.
- المساهمة في دفع نسق إحداث المؤسسات.

2. برامج المهمة

تعتبر مهمة التشغيل والتكوين المهني 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 (قطاع التكوين المهني وقطاع التشغيل وقطاع المبادرة الخاصة). وفي هذا الإطار، تم تقسيم المهمة إلى أربعة برامج، منها ثلاثة 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. الميزانية وإطار النفقات متوسط المدى:

أ. ميزانية المهمة:

جدول عدد 1:

تطور تقديرات ميزانية المهمة لسنة 2024 حسب الطبيعة الاقتصادية للنفقة (ألف دينار)

التطور		تقديرات	ق.م	بيان النفقات	
النسبة	المبلغ	2024	2023		
3,6	15 249,0	434 676,0	419 427,0	ات	نفقات التأجير
3,6	15 249,0	434 676,0	419 427,0	اد	
16,9	7 298,0	50 409,0	43 111,0	ات	نفقات التسيير
16,9	7 298,0	50 409,0	43 111,0	اد	
-2,1	-11 000,0	503 004,0	514 004,0	ات	نفقات التدخلات
-2,1	-11 000,0	503 004,0	514 004,0	اد	
-18,3	-2 570,0	11 500,0	14 070,0	ات	نفقات الاستثمار
-18,3	-2 570,0	11 500,0	14 070,0	اد	
0,0	0,0	0,0	0,0	ات	نفقات العمليات المالية
0,0	0,0	0,0	0,0	اد	
0,9	8 977,0	999 589,0	990 612,0	ات	المجموع
0,9	8 977,0	999 589,0	990 612,0	اد	

* دون اعتبار الموارد الذاتية للمؤسسات العمومية
** اعتمادات التعهد تساوي اعتمادات الدفع

جدول عدد 2:

تطور تقديرات ميزانية المهمة لسنة 2024 حسب البرامج (ألف دينار)

التطور		تقديرات	ق م	البرامج	
النسبة	المبلغ	2024	2023		
1,37	6 191,0	456 470,0	450 279,0	ات	التكوين المهني
1,37	6 191,0	456 470,0	450 279,0	اد	
1,01	3 923,0	391 259,0	387 336,0	ات	التشغيل
1,01	3 923,0	391 259,0	387 336,0	اد	
-2,56	-3 200,0	122 000,0	125 200,0	ات	تنمية المبادرة الخاصة
-2,56	-3 200,0	122 000,0	125 200,0	اد	
7,42	2 063	29 860,0	27 797,0	ات	القيادة والمساندة

7,42	2 063	29 860,0	27 797,0	اد	
0,91	8 977,0	999 589,0	990 612,0	ات	المجموع
0,91	8 977,0	999 589,0	990 612,0	اد	

• بيان وتفسير التطورات التي طرأت على الميزانية لسنة 2024

يبرز جدول توزيع ميزانية مهمة التشغيل والتكوين المهني لسنة 2024، تطور بنسبة 0.91 % وهي نسبة ضعيفة جدا لا تعكس مشروع الميزانية الأصلي الذي تم برمجته وتقديمه لوزارة المالية بناء على الحاجيات الحقيقية للوزارة من أجل تحقيق أهدافها. لكن في إطار الالتزام بتمشي منشور إعداد الميزانية وفي إطار الضغوطات والصعوبات التي تعرفها المالية العمومية نتيجة الوضع الاقتصادي الصعب وتداعيات جائحة كورونا. تم اعتماد ميزانية تراعي قدر الإمكان الحاجيات الفعلية للوزارة وكذلك المساهمة في المحافظة على التوازنات المالية العامة.

■ نفقات التأجير:

بالنسبة لتطور كتلة الأجور، فبالرغم من المنحى التصاعدي الذي لا يمكن التحكم فيه خارج إصلاحات هيكلية ذات بعد وطني وعلى المدى المتوسط، إلا أن التقديرات بقيت في حدود معقولة ولم يتجاوز التطور حدود 3.6 % وهي نسبة معقولة تراعي التوازنات المالية واستدامة الدين العمومي.

■ نفقات التسيير:

ضاعفت الوزارة مجهوداتها لترشيد نفقاتها والالتزام بعدم تجاوز نسبة التطور المحددة بـ 3% كما نص على ذلك منشور إعداد الميزانية. حيث تم تسجيل نسبة تطور بـ 16.9 % إذ مرت من (43111أد) خلال سنة 2023 إلى (50409أد) خلال برمجة سنة 2024.

■ نفقات التدخلات:

سجلت نسبة التطور قيمة سلبية على مستوى نفقات التدخلات قدرت بـ 2.1- % و هي تعتبر نسبة منخفضة جدا بالنظر إلى طبيعة المهمة المكونة أساسا من أربعة فاعلين عموميين إضافة إلى أن جل نفقات التنمية وكذلك الصناديق تدرج ضمن هذه النفقات غير أن الصعوبات التي تواجهها المالية العمومية أدت إلى اعتماد التخفيض من الاعتمادات المخصصة لهذه النفقات و التي لا تلي

بالقدر الكافي الحاجيات الفعلية للوزارة و قد قدرت الاعتمادات المرصودة بـ (503004أد) سنة 2024 مقابل (514004أد) سنة 2023، و بالتالي حافظت برامج المهمة تقريبا على نفس الاعتمادات التي تحصلت عليها السنة الفارطة باستثناء برنامج التكوين المهني الذي سجل نسبة تطور سلبية قدرت بـ 14.49 % .

■ نفقات الاستثمار:

سجلت نفقات الاستثمار انخفاضا عاما قدر بـ 18.26 % كنسبة تطور والتي شملت مختلف برامج المهمة. (التحليل بالجزء الخاص ببرنامج التكوين المهني)

ب- إطار النفقات متوسط المدى (2024-2026)

جدول عدد 3:

إطار النفقات متوسط المدى (2024-2026)

التوزيع حسب الطبيعة الاقتصادية للنفقة (اعتمادات الدفع/ ألف دينار)

تقديرات			ق.م	إنجازات	طبيعة النفقة
2026	2025	2024	2023	2022	
460800	445800	434 676,0	419 427,0	402319	نفقات التأجير
58 241,0	55302	50 409,0	43 111,0	35900	نفقات التسيير
539821	509840	503 004,0	514 004,0	385 246	نفقات التدخلات
12500	12500	11 500,0	14 070,0	1 512	نفقات الاستثمار
0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	نفقات العمليات المالية
0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	بقية النفقات
1071362	1023442	999 589,0	990 612,0	824977	المجموع دون اعتبار م ذ
1075912	1028492	1 004 165,0	994 339,0	829813	المجموع

جدول عدد 4:

إطار النفقات متوسط المدى (2024-2026) التوزيع حسب البرامج (اعتمادات الدفع/ ألف دينار)

تقديرات			ق م 2023	الإنجازات 2022	البرامج
2026	2025	2024			
490 000	470 000	456 470,0	450 279,0	403 452	التكوين المهني
410 389	398 442	391 259,0	387 336,0	345 818	التشغيل
135 973	125 000	122 000,0	125 200,0	55 871	تنمية المبادرة الخاصة
35 000	30 000	29 860,0	27 797,0	19 836	القيادة والمساندة
1 071 362	1 023 442	999 589,0	990 612,0	824 977	المجموع *

■ نفقات الأجور:

يتواصل ارتفاع تقديرات اعتمادات التأجير من سنة الى أخرى لكن بنسبة معقولة كما يوضح ذلك الجدول عدد 3. وهذا الارتفاع طبيعي باعتبار تطور خلاص الاعوان بعد الأخذ بعين الاعتبار الزيادات في الأجور والساعات الإضافية وانعكاس الترقيات التدرج والتسميات في الخطط الوظيفية والمناظرات الداخلية في الأصناف والرتب وكذلك انعكاس الترفيع في نسبة المساهمات المحمولة على المشغل.

ونلاحظ من خلال الجدول عدد 4، ان برنامجي التكوين المهني والتشغيل يحتلان تباعا المرتبة الأولى والمرتبة الثانية، من ناحية الإعتمادات المخصصة ونسبة التطور. ويعود ذلك الى طبيعة البرنامج المتكون أساسا من فاعلين عموميين.

■ نفقات التسيير:

يبرز إطار النفقات متوسط المدى ارتفاعا متواصلا ومنهجيا لميزانية التسيير رغم العمل على المحافظة عليه في حدود ال3%، لكن طبيعة هذه النفقات تفرض نسبة تطور ارفع بكثير حيث يتم احتساب نفقات الوسائل بعد الأخذ بعين الاعتبار الزيادة في كلفة الماء والكهرباء والزيادة في نفقات الأكرية (5%) والانعكاس المالي لعقود تنظيف المقرات، مصاريف تسيير (مكاتب التشغيل

بالخارج للوكالة الوطنية للتشغيل) ولمراكز التكوين والإحداثيات الجديدة (مكاتب تشغيل وفضاءات مبادرة ووحدات جهوية للمركز الوطني للتكوين المستمر والترقية المهنية) والتي ستشهد ارتفاع متواصل وغير مسبق.

■ نفقات التدخلات:

تمثل نفقات التدخلات المبرمجة لسنة 2024 أكبر نسبة من اعتمادات الميزانية باعتبارها تتكون من نفقات التدخل العمومي ونفقات مختلف مشاريع المؤسسات العمومية الغير خاضعة لمجلة المحاسبة العمومية ونفقات الصناديق وباعتبار أن مهمة التكوين المهني والتشغيل تتكون أساسا من أربعة فاعلين عموميين فإن هذه النفقة تمثل قرابة الـ 30.9% من مجمل النفقات.

يتم احتساب نفقات التدخل بعد الأخذ بعين الاعتبار مواصلة إنجاز مختلف البرامج والمشاريع الجديدة والمتواصلة للهياكل تحت الاشراف. وكذلك الأخذ بعين الاعتبار عدد الاعوان الفعلي في احتساب مصاريف المطاعم.

ويبرز جدول توزيع الميزانية نسق تصاعدي لهذه الاعتمادات باستثناء سنة 2025، إذ يتم سنويا إثر مناقشات الميزانية منح الهياكل ميزانية أقل من الحاجيات الحقيقية لتنفيذ مشاريعها وبالتالي يتم ترحيل الحاجيات الحقيقية للاعتمادات وإعادة برمجتها على السنتين الموالتين للسنة الميزانية. وعليه يتم تسجيل نسبت تطور مرتفعة خلال سنة 2024 وسنة 2025 ويبرز ذلك خصوصا بالنسبة لمشاريع الوكالة التونسية للتكوين المهني.

■ نفقات الاستثمارات:

سجلت نفقات الاستثمار انخفاضا عاما قدر بـ 18.26% كنسبة تطور من جملة الميزانية مقارنة ببقية النفقات و يعزى ذلك أساسا إلى الظرف المالي الصعب الذي تمر به المالية العمومية وبالتالي فإن هذه الإعتمادات قليلة و لا تلبي الحاجيات الفعلية للوزارة في ما يتعلق بنفقات الإستثمار التي تتمثل أساسا في البناءات وتركيز المنظومات الإعلامية وكذلك مشاريع المؤسسات الممولة على الاستثمارات المباشرة إضافة الى مشاريع برنامج المبادرة الخاصة.

المحور الثاني

تقديم برامج المهمة

البرنامج ع1د:د: التكوين المهني

اسم رئيس البرنامج: السيد منير محمودي

تاريخ توليه مهمة قيادة البرنامج: سنة 2020

1- تقديم برنامج التكوين المهني

1.1 الاستراتيجية:

يعتبر العنصر البشري بمهاراته الحياتية وقدراته المعرفية والإبداعية الركيزة الأساسية لتحقيق التنمية الشاملة والمستدامة في كافة المجالات الاقتصادية والاجتماعية وغيرها.

ويهدف التكوين المهني إلى تأهيل طالبي التكوين وتنمية القدرات المهنية للشغالين، وتمكين المؤسسة الاقتصادية من تحسين إنتاجيتها والرفع من قدرتها التنافسية وإكساب المتكويين المعارف والمهارات اللازمة لممارسة حرفة أو مهنة تستوجب تأهيلا وإلى تحقيق ملاءمة هذه المعارف والمهارات مع التحولات الاقتصادية والتكنولوجية وتطور المهن. وتتولى وزارة التشغيل والتكوين المهني، في إطار السياسة العامة للدولة، بلورة الاختيارات الوطنية في مجالات التكوين المهني الأساسي والمستمر ووضع المخططات والبرامج ذات الصلة وتنفيذها وتقييم نتائجها. كما تؤمن الوزارة الإشراف البيداغوجي على المنظومة الوطنية للتكوين المهني التي تضم متدخلين من القطاعين العام والخاص.

وفي علاقة بالتعهدات الدولية والوطنية للمنظومة تعمل تونس من خلال مساندة التوجهات الإقليمية والدولية على رفع التحديات وتعزيز الاندماج الإقليمي في القارة الإفريقية والإسهام الفاعل في تحقيق تطلعات الشعوب الإفريقية في التنمية المتكافئة والمتضامنة ومعالجة المصير المشترك وفقا للأهداف الطموحة لأجندة 2063 لتنمية القارة الإفريقية "إفريقيا التي نريد" والتطلعات لصورة إفريقيا المرتقبة بحلول 2063.

وتعمل تونس على إدراج أهداف التنمية المستدامة¹ في مخططاتها للتنمية وتقديم الدعم الكامل من أجل تحقيق هذه الأهداف على المستويين الإقليمي والدولي

¹ كما يجدر التذكير بأن تونس انضمت منذ 2015 إلى البرنامج العالمي للتنمية المستدامة ذي البعد الكوني¹ والذي اعتمده جميع الدول الأعضاء في الأمم المتحدة للعمل من أجل القضاء على الفقر وحماية كوكب الأرض وإرساء السلام والازدهار بحلول عام 2030. وترتكز أهداف التنمية المستدامة السبعة عشر أساسا على مبدأ التوازن بين الاستدامة الاجتماعية والاقتصادية والبيئية.

كما رسمت "الاستراتيجية الوطنية للصناعة والتجديد في أفق 2035" رؤية مستقبلية تستجيب للتحديات المطروحة ومتطلبات التنمية المستدامة وتراعي واقع الاقتصاد التونسي في علاقة بالأزمات والأوضاع الإقليمية لاسيما الحرب الروسية الأوكرانية وتهدف لتعزيز الشراكة بين القطاعين العام والخاص والتفاعل المرتقب بين جهازي الإنتاج وإعداد الموارد البشرية لتطوير عروض التكوين واستهداف القطاعات الواعدة ذات القدرة التنافسية العالية ومسايرة التطور التكنولوجي وانصهار تام في المنظومة العالمية.

كما تواصل تونس مساعيها في الانخراط الحثيث في استراتيجية التحول الرقمي الذي يشهده العالم في شتى مجالات الحياة ويمتد ليشمل كافة أنشطة المؤسسات وقدراتها. وتدير منظومة التكوين المهني عدة مشاريع واعدة في هذا الصدد. وتمس الاستراتيجية البنية التحتية والحوكمة الرقمية وبرنامج "تونس الذكية" لتطوير الاقتصاد الرقمي وخلق فرص العمل وجلب الاستثمارات العالمية في قطاع التكنولوجيات الحديثة الذي يمثل نسبة 8% من الناتج المحلي الخام. وتسهم هذه الاستراتيجية في حل الإشكالات القائمة والمتعلق بعدم تطابق الكفاءات المطلوبة في سوق الشغل وتلك التي توفرها منظومة تنمية الموارد البشرية عبر برامج إعادة التأهيل.

كما يسعى البرنامج في وضع الالتزامات الدولية التي صادقت عليها تونس في مجال حقوق المرأة والمساواة بين الجنسين من خلال تحقيق أهداف التنمية المستدامة 2030 وخصوصا الهدف الأول: "القضاء على الفقر" من خلال تأهيل المرأة واكسابها الكفايات والشهادات والمهارات الحياتية الكفيلة بالرفع من تشغيليتها وتمكنها من الانتصاب لحسابها الخاص والاندماج في الدورة الاقتصادية كعنصر فاعل ومنتج للثروة. والهدف الرابع: "ضمان التعليم الجيد والمنصف والشامل للجميع وتعزيز فرص التعلم مدى الحياة" من خلال اعتماد منهج ادماج المنظومة الوطنية للتكوين ضمن المنظومة الوطنية لتنمية الموارد البشرية التي تهدف الى التعليم والتكوين مدى الحياة، وكذلك الخطة الوطنية لماسسة النوع الاجتماعي.

وتتميز منظومة التكوين المهني بعدد نقاط القوة التي مثلت ركائز تطوير القطاع، أهمها:

- ⊕ انخراط تونس في الاتفاقيات الدولية والاستراتيجيات القطاعية،
- ⊕ إبرام اتفاقيات تساهم في تسريع الانخراط في التحول الرقمي، وتركيز منظومة معلوماتية ناجعة للتصرف في القطاع الخاص للتكوين المهني

- ⊕ بدء تفعيل التنظيم الهيكلي الجديد للمهمة وإطلاق الأشغال المتعلقة بمراجعة مشمولات الإدارات الجهوية،
- ⊕ اتفاقية شراكة تهدف إلى تمكين متكوني مراكز الوكالة التونسية للتكوين المهني من التمتع ببطاقة ذكية تمكنهم من النفاذ إلى الخدمات الرقمية المتاحة،
- ⊕ معالجة تشاركية لظاهرة الانقطاع المبكر عن التكوين/تركيز برنامج الفرصة الثانية والمرحلة التحضيرية لتأهيل المنقطعين،
- ⊕ توفر الدعم الدولي لإنجاز مشاريع واعدة في إطار برامج التعاون الدولي، وتراكم الدراسات والخبرات والتجارب عبر خطط الإصلاح السابقة
- ⊕ توفر الإطار القانوني لتركيز حوكمة ناجعة لقطاع التكوين المهني،
- ⊕ توفر شبكة مراكز تكوين مهني مجهزة في اختصاصات واعدة،
- كذلك يمكن التذكير بتوفير منظومة التكوين المهني لبنية أساسية متطورة تسمح للجنسين بممارسة التكوين والتدريب المهني في ظروف تكوينية ومعيشية تحترم مبدأ تكافؤ الفرص في الولوج للتكوين المهني إضافة الى مراكز بعينها للفئات الريفية (14 مركزا بـ11 ولاية) تأخذ بعين الاعتبار خصوصية المناطق والفئات المستهدفة.
- لكن ورغم الجهود المبذولة فإن عديد نقاط الضعف مازالت تمثل عائقا أمام تحقيق الأهداف، وهي بالأساس:
- ⊖ عدم تفعيل عديد أحكام القانون عدد 10 لسنة 2008 المتعلق بالتكوين المهني والأمر عدد 802 سبتمبر 2019 المتعلق بضبط تنظيم وسير مؤسسات التكوين المهني،
- ⊖ تعدد الهياكل والأسلاك المتدخلة في منظومة التكوين المهني في مجالي التكوين الأساسي والمستمر وانتمائها لعدة وزارات وتداخل المشمولات والاعتمادات
- ⊖ تواصل النظرة السلبية للتكوين المهني لدى بعض فئات المجتمع،
- ⊖ نقص في استجابة منظومة التكوين المهني لحاجيات المؤسسات الاقتصادية والأفراد في بعض القطاعات،²

² عدم التكامل والتعاقد بين مؤسسات التكوين المهني جهويا ووطنيا بما فيها التوأمة على الصعيد الدولي،

- ⊗ بطء وتعثر في إنجاز بعض المشاريع سيما المتعلقة منها بإعادة هيكلة مراكز التكوين المهني، بما ينعكس سلباً على طاقة الاستيعاب،³
 - ⊗ نقص الموارد البشرية لإدارة المشاريع وتأمين الحد الأدنى لوظائف الإرشاد والرقابة والمتابعة البيداغوجية في مجالي التكوين الأساسي والمستمر،⁴
 - ⊗ نقص الخدمات الأساسية الموجهة للمتكونين منها المبيئات والمطاعم والأنشطة الثقافية والرياضية والترفيهية،⁵
 - ⊗ محدودية انخراط المؤسسات الاقتصادية في التكوين المستمر،⁶
 - ⊗ محدودية التكوين التقني والوظيفي للمكونين والإشهاد في مجال المهن،
 - ⊗ غياب مراجع موحدة لتنفيذ برامج التكوين خاصة فيما يتعلق بالمحتوى ومعايير التقييم، مع التعويل على جهد فردي للمكونين.
- كذلك من منظور النوع الاجتماعي فإن العديد من الإشكاليات مازالت قائمة وتتمثل أساساً في الفوارق التالية:

- الفجوة البيئية بين عدد المتكونات والمتكونين بمراكز التدريب والتكوين المهني، حيث بلغ المجموع العام للمتكونات 17354 (28.5%)، مقابل 43496 للذكور (71.5%)،
 - الفجوة البيئية بين عدد المتخرجين، حيث يحتل الذكور المرتبة الأولى بنسبة 70% مقابل 30% للإناث سنة 2022.
 - ضعف الإقبال على مراكز الفتاة الريفية (304 متكونة)،
 - ضعف إقبال خريجات التكوين المهني على الانتصاب لحسابهم الخاص.
- وفي هذا الإطار تم تحديد رؤية البرنامج في أربع أولويات أساسية مثلت دعائم المحاور الاستراتيجية، وهي:

1. تعزيز دور التكوين في الرفع من مردودية المؤسسات الاقتصادية والمساهمة في تحقيق التنمية المستدامة، من خلال:

- تطوير نظام لاستشراف حاجيات سوق الشغل من المهارات والكفاءات،

³ تراجع عروض التكوين في بعض مراكز التكوين المهني جراء مشاريع إعادة هيكلة،

⁴ غياب مسار مصاحبة ومرافقة لطالبي التكوين والمتكونين وخريجي التكوين المهني.

⁵ اقتصار عملية الإعلام والتوجيه والمرافقة على مراكز التكوين المهني دون تشريك أصحاب المؤسسات الاقتصادية،

⁶ غياب شراكة فعلية مع جهاز الإنتاج،

- تحسين مردودية التكوين المستمر،

- تركيز المنوال الجديد للشراكة مع المحيط الاقتصادي والاجتماعي للتكوين المهني،

- حوكمة ناجعة لمنظومة التكوين المهني تركز مبدأ المتابعة والتقييم والمساءلة

2. تحسين تشغيلية طالبي التكوين والإشهاد والتشغيل بما يمكن من تحقيق الإدماج وخلق الثروة

وذلك من خلال:

- تطوير هندسة التكوين باعتماد المقاربات البيداغوجية الملائمة لضمان جودة التكوين،

- تطوير قدرات المتدخلين في مجال التكوين المهني،

- تركيز منظومة وطنية للإشهاد بمكتسبات التعلم،

- تكريس مرونة جهاز التكوين المهني واستباقيته من خلال تطوير التكوين التخصصي.

3. تثمين التكوين المهني كمسلك نجاح للشباب وذلك من خلال:

- تركيز المنظومة الوطنية للإعلام والتوجيه لفائدة الأفراد والعائلات،

- تركيز المصنف الوطني لشهادات التكوين المهني،

- تركيز خطة اتصال حول التكوين المهني،

- تطوير منظومة الحوافز لفائدة المقبلين على التكوين المهني

4. تطوير طاقة استيعاب الجهاز الوطني للتكوين المهني لدعم تكافؤ الفرص وتحقيق الإنصاف

الاجتماعي من خلال:

- تطوير العرض الوطني للتكوين المهني بما يتلاءم مع الحاجيات الاقتصادية والجهوية،

- تطوير أنماط واليات التدريب المهني،

- تنفيذ البرنامج الوطني لتكوين وإدماج المنقطعين مبكرا عن الدراسة

- تطوير نمط التكوين عن بعد،

وبناء على ما سبق تم تحديد أربعة توجهات استراتيجية لمنظومة التكوين المهني هي:

1. تعزيز دور التكوين في الرفع من مردودية المؤسسات الاقتصادية والمساهمة في تحقيق التنمية

المستدامة.

2. تحسين تشغيلية خريجي منظومة التكوين المهني وتحسين نوعية الإدماج وخلق الثروة.

3. تحديث أجهزة وأنماط التكوين ودعم تكافؤ الفرص.

4. تطوير حوكمة القطاع وتطوير خدمات التكوين المهني.

2.1 الهياكل المتدخلة:

■ يضم برنامج التكوين المهني مجمع هياكل إدارية مركزية سيتم تحيينها حال إتمام تفعيل التنظيم الهيكلي للمهمة، إلى جانب ثلاثة فاعلين عموميين وهي مؤسسات عمومية ذات صبغة غير إدارية:

✓ الوكالة التونسية للتكوين المهني،

✓ المركز الوطني للتكوين المستمر والترقية المهنية،

✓ المركز الوطني لتكوين المكونين وهندسة التكوين،

2- أهداف ومؤشرات الأداء⁷

1.2- تقديم الأهداف ومؤشرات الأداء:

■ الهدف الاستراتيجي عدد 1: "تحسين الاستجابة لطلبات التسجيل في مسالك التكوين المهني"

ينطلق الهدف من التوجهات الاستراتيجية للبرنامج ويلخص مختلف التوجهات التي تصب في محور رئيسي هو الاستجابة لجميع مطالب التكوين وادماج كل من يتوجه للتكوين كخيار مستقبلي، وينطوي هذا الهدف على عنصرين هامين يحكمان مدى بلوغه وهما طاقة التكوين والتدريب باعتبارها الجانب الكمي للعملية التكوينية، وجودة التكوين التي تعكس الجانب النوعي، وبالتالي فإن الهدف المنصوص عليه يترجم "تطوير الاستجابة لحاجيات قطاع الإنتاج والمجتمع من المهارات كما ونوعا" من خلال "دعم طاقة التكوين والتدريب" و"الرفع من جودة التكوين".

■ المؤشرات:

✓ المؤشر 1.1.1: "نسبة التعبئة بمراكز الوكالة التونسية للتكوين المهني"

⁷ ملاحظة: بمناسبة إعداد مخطط التنمية للفترة 2023-2025 تم إطلاق اشغال مراجعة جذرية لإطار الأداء الخاص بالبرنامج تماشيا مع التوجهات الاستراتيجية الكبرى وخصوصيات المرحلة القادمة وذلك في إطار حوار تصريف يجمع المتدخلين المعنيين . وقد انطلقت الاشغال مع المركز الوطني للتكوين المستمر والترقية المهنية وتم اقتراح مؤشرات جديدة هي بصدد المناقشة من طرف المركز وسيتم ادراجها حال المصادقة من طرف لجنة قيادة البرنامج.

يقيس هذا المؤشر نسبة الاستجابة لعروض التكوين المفتوحة خلال السنة التكوينية المعنية في دورتها (فيفري وسبتمبر) وهو يعكس المجهود الذي تقوم به المراكز لتحسين الاقبال على التكوين المهني في علاقتها بمحيطها المباشر وتأثيره على استقطاب الشبان.

✓ إنجازات وتقديرات المؤشر 1.1.1:

تقديرات			ق م 2023	إنجازات 2022	الوحدة	مؤشر قيس أداء الهدف
2026	2025	2024				
86	85.5	85.5	84	73	%	نسبة التعبئة بمراكز الوكالة التونسية للتكوين المهني

تم تحيين عروض التكوين لدورتي فيفري وسبتمبر 2023 حيث تشير التقديرات المحينة لسنة 2023 الى نسبة انجاز تقدر بـ 85.5 % لتتواصل هذه النسبة خلال سنتي 2024 و2025. ومن المتوقع ان ترتفع نسبة تعبئة الدورات التكوينية لتبلغ 86 % في أفق سنة 2026.

✓ المؤشر 2.1.1: "نسبة المنقطعين عن التكوين بمراكز الوكالة التونسية للتكوين المهني"

يعكس هذا المؤشر المجهود الذي تقوم به الوكالة التونسية للتكوين المهني من خلال المراكز من أجل تحسين التكوين للاستجابة لحاجيات الشبان البيداغوجية والوظيفية وجودة الخدمات المقدمة لحثهم على مواصلة كامل المرحلة التكوينية والحصول على شهادة ختم التكوين.

✓ تقديرات المؤشر 2.1.1

تقديرات			ق م 2023	إنجازات 2022	الوحدة	مؤشر قيس أداء الهدف
2026	2025	2024				
15	15	15	14	17	%	نسبة المنقطعين عن التكوين بمراكز الوكالة التونسية للتكوين المهني

باعتقاد طريقة الاحتساب المبينة ببطاقة المؤشر، يتم الاستناد على عدد المنقطعين الجملي الذي تصرح به مراكز التكوين المهني خلال أشغال ختم ميزانية السنة المعنية ثم يقع تقدير المؤشر للسنوات القادمة .

هذا وستعمل الوكالة على التخفيض في نسبة المنقطعين عن التكوين لتبلغ 15% خلال السنوات 2024 و2025 و2026 وذلك مقارنة بما تم تحقيقه سنة 2022 عبر تفعيل وظيفة المرافقة والعلاقة مع المحيط داخل مراكز التكوين المهني.

▪ الهدف الاستراتيجي عدد2: "تطوير التكوين المستمر والترقية المهنية"⁸

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. كما يساهم هذا الهدف بصفة مباشرة في تحقيق أولويات البرنامج الاستراتيجية المتمثلة في تعزيز دور التكوين في الرفع من مردودية المؤسسات الاقتصادية والمساهمة في تحقيق التنمية المستدامة وكذلك تحسين تشغيلية طالبي التكوين والاشهاد بما يمكن من تحقيق الإدماج وخلق الثروة.

✓ المؤشر 1.2.1: "عدد المؤسسات الاقتصادية المنتفحة باليات التكوين المستمر"

يعكس هذا المؤشر عدد المؤسسات الاقتصادية المنتفحة باليات التكوين المستمر، وسيتم انطلاقا من السنة القادمة اعتماد نسبة المؤسسات المنتفحة من المجموع العام للمؤسسات المؤهلة للانتفاع، وبذلك تكون صيغة المؤشر أكثر دلالة عن أداء المركز في تغطية او النجاح في ادماج اكثر عدد ممكن من المؤسسات وهو الهدف الذي نسعى الى تحقيقه.

✓ تقديرات المؤشر 1.2.1

تقديرات			ق.م 2023	إنجازات* 2022	الوحدة	مؤشر قيس أداء الهدف
2026	2025	2024				
6100	5900	5700	5700	392	مؤسسة	عدد المؤسسات الاقتصادية المنتفحة باليات التكوين المستمر

(*) تعتبر إنجازات آليات التكوين المستمر لسنة 2022 أولية إلى حين اتمام دراسة جميع الاعتراضات والكشوفات البيداغوجية والمالية بالنسبة للتسبقة على الأداء.

✓ المؤشر 2.2.1: "عدد المشاركات لأعوان المؤسسات الاقتصادية في عمليات التكوين المستمر"

⁸ **ملاحظة:** تم توجيه دعوة ومقترح للفاعل العمومي لاعتماد جملة من المؤشرات أكثر دلالة وموضوعية في عكس وقياس الأداء بعيدا عن الأرقام المجردة تستخدم فيها نسب مئوية. والأشغال قيد التشاور وسيتم التنسيق لوضع منهجية موحدة لتصميم بطاقات المؤشرات ذات الصلة.

يقيس هذا المؤشر عدد المشاركات لأعوان المؤسسات الاقتصادية في عمليات التكوين المستمر. في إطار نفس التمشي ستنتم مراجعة هذا المؤشر ليعكس نسبة الاعوان المنتفعين من جملة الاعوان وبالتالي لن يتم الاقتصار على عدد المشاركات. وذلك حتى نستهدف أكبر عدد ممكن من الاعوان.

✓ تقديرات المؤشر 2.2.1

تقديرات			ق.م	إنجازات*	الوحدة	مؤشر قيس أداء الهدف
2026	2025	2024	2023	2022		
232000	226500	221300	221300	26207	مشاركة	عدد المشاركات لأعوان المؤسسات الاقتصادية في عمليات التكوين المستمر

(*) تعتبر إنجازات آليات التكوين المستمر لسنة 2022 أولية إلى حين اتمام دراسة مطالب الاعتراضات والكشوفات البيداغوجية والمالية بالنسبة للتسبقة على الأداء. ويتنظر استهداف 232000 مشاركة سنة 2026 في عمليات التكوين المستمر.

بالنسبة للمؤشرين السابقين يتم اعتماد نفس التمشي في احتساب تقديرات السنوات القادمة، بناء على الفرضيات التالية:

○ في إطار آلية التسبقة على الأداء:

تتم برمجة تقديرات عدد المؤسسات وعدد المشاركات بالاعتماد على:

- العدد الجملي للمؤسسات المنخرطة سنويا في نظام التسبقة على الأداء على التكوين المهني حسب المنظومة الإعلامية لوزارة المالية والذي يتراوح بين 2200 مؤسسة و2400 مؤسسة،
- عدد الكشوفات البيداغوجية والمالية التي يتم ايداعها من قبل المؤسسات مع العلم أن آخر أجل لإيداع الكشوفات البيداغوجية والمالية هو يوم 31 جانفي من السنة الموالية،
- عدد الكشوفات البيداغوجية والمالية التي تتم معالجتها من قبل المركز والتي تمتد على أكثر من سنة وتجدر الإشارة أنه خلال سنة 2022 تمت مواصلة دراسة الكشوفات البيداغوجية والمالية بعنوان سنوات 2018 و2019 و2020 و2021 كما تمت دراسة الاعتراضات والمطالب التصحيحية بعنوان سنوات 2017 و2018 و2019 و2020 و2021. وتبقى نسب الإنجاز أولية في انتظار اتمام دراسة مطالب الاعتراضات والكشوفات البيداغوجية والمالية.

○ في إطار آلية حقوق السحب:

تتم برمجة تقديرات عدد المؤسسات وعدد المشاركات بالاعتماد على:

- الانجازات المسجلة بعنوان السنوات السابقة على مستوى حقوق السحب الفردي وعلى مستوى حقوق السحب الجماعي (جهوي و وطني)،
 - الاتفاقيات المصادق عليها من قبل المركز في إطار حقوق السحب الجماعي (جهوي و وطني)،
- وتجدر الإشارة أنه خلال سنة 2022 (على المستوى الجماعي الجهوي) تلقى المركز 22 محضر جلسة أشغال اللجان الجهوية الموسعة المتعلقة بإعداد وتحديد الأولويات الجهوية بعنوان سنة 2022 بالشراكة مع كل المتدخلين الجهويين، في حين لم يتم امضاء اتفاقيات بعنوان السنة المذكورة وذلك لعدم تسجيل أغلبية الشركاء المهنيين بالسجل الوطني للمؤسسات علما أن المحكمة الإدارية قد بنتت في هذه المسألة (رأي المحكمة الإدارية بتاريخ 26 سبتمبر 2022) حيث أكدت ضرورة تسجيل هؤلاء بالسجل الوطني للمؤسسات.

✓ المؤشر 3.2.1: "عدد المرسمين في إطار التكوين المستمر الموجه للأفراد"

يعكس هذا المؤشر عدد المنتفعين بالتكوين المستمر الموجه للأفراد وهي سياسة البرنامج في تكريس مبدأ التعلم مدى الحياة وذلك باستهداف الشغاليين بمختلف شرائحهم.

✓ تقديرات المؤشر 3.2.1

تقديرات			ق.م 2023	إنجازات* 2022	الوحدة	مؤشر قيس أداء الهدف
2026	2025	2024				
16500	16300	15600	12500	12117	مرسم	عدد المرسمين في إطار التكوين المستمر الموجه للأفراد

يتم تحديد التقديرات بناء على عدد المرسمين في الدروس المسائية وعدد المرسمين في التكوين عن بعد وعدد المرسمين في التكوين الراجع للكفاءات وعليه بالنظر الى الإنجازات المحققة يتم اعتماد منهج تصاعدي حسب الميزانية المتوفرة وحسب نسب التطور المحققة. وقد بلغ عدد المرسمين 12117 مرسماً إلى موفى شهر ديسمبر 2022. وينتظر استقطاب 16500 مرسماً سنة 2026.

■ الهدف الاستراتيجي عدد3: "تطوير تكوين المكونين وهندسة التكوين"

تمثل المواصفات والمراجع ورسكلة المكونين مستلزمات تامين التكوين وفق معايير الجودة والتعهد بالرفع من كفاءات المكونين الموكول لهم اكساب المهارات المنشودة لإعداد يد عاملة مختصة تضمن ادماج خريجي المنظومة لسوق الشغل أولوية للقطاع وتمر ضرورة عن طريق تكوين المكونين وهندسة التكوين. ويعكس هذا الهدف الأولوية الثانية للبرنامج والمتمثلة في تحسين تشغيلية طالبي التكوين والاشهاد بما يمكن من تحقيق الادمج وخلق الثروة.

✓ المؤشر 3.2.1: "عدد مواصفات الشهادات المصممة"

يعكس هذا المؤشر مدى ترسيخ الشراكة بين جهاز التكوين المهني وجهاز الإنتاج وتفعيل دور الوزارات الفنية المعنية بهذا النشاط، حيث يؤمن المركز الوطني لتكوين المكونين وهندسة التكوين نشاط تأليف مراجع التكوين المعتمدة بمراكز التكوين المهني من خلال:

○ إعداد برامج التكوين حسب المقاربة بالكفايات لاختصاصات جديدة والتعهد بتحديث البرامج المعتمدة لمواكبة التطورات التكنولوجية والتنظيمية المستجدة. علما وأنه يتم اعتبار برنامج الدراسة كمؤشر رئيسي وبقية مكونات برنامج التكوين كمؤشرات فرعية.

○ إنجاز مواصفات الشهادات والمراجع المرافقة لها باعتماد المعايير والمواصفات العالمية والتي اندرجت في إطار تنفيذ خطة إصلاح المنظومة الوطنية للتكوين المهني، من خلال التوجه نحو تركيز منظومة تقييم وإشهاد لمكتسبات المتكويين بمراكز التكوين المهني .

علما وأنه سيتم التخلي تدريجيا عن مصطلح برنامج التكوين المعد حسب المقاربة بالكفايات واستبداله بمصطلح "مواصفة الشهادة" والمراجع المرافقة لها والتي تضم مرجع الإشهاد ومرجع التكوين ومرجع تنظيم الموارد.

✓ تقديرات المؤشر 1.2.1

تقديرات			ق.م	إنجازات	الوحدة	مؤشر قيس أداء الهدف
2026	2025	2024	2023	2022		
25	25	25	25	20	مواصفة	عدد مواصفات الشهادات المصممة

بالنسبة لتقديرات إنجازات مؤشر الأداء لسنوات 2024، 2025 و 2026. وبناء على قدرة المركز على الإنجاز والميزانية التي تم تخصيصها لهذه الأشغال يتوقع المركز إنجاز عدد 25 مواصفة شهادة والمراجع المرافقة لها لكل سنة مع التحيين وفقا للحاجيات التي ترد عليه في هذا المجال.

✓ المؤشر 3.2.1: "عدد إطارات التكوين المنتفعين بتكوين بيداغوجي ووظيفي"

يمثل العدد الجملي للمكونين ومستشاري التدريب وإطارات التكوين بجهاز التكوين المهني الذين شاركوا في دورات تكوينية ويعكس هذا المؤشر مدى استجابة المركز الوطني لتكوين المكونين وهندسة التكوين لطلبات التكوين الرامية لتأهيل ورسكلة الإطارات المتدخلة في عملية التكوين من القطاع العام والخاص بجهاز التكوين المهني. التي يعبر عنها طالبو التكوين من مكونين وإطارات تكوين. ويقع احتساب هذا المؤشر بجمع عدد إطارات التكوين المنتفعة بالتكوين البيداغوجي والتقني خلال السنة.

✓ تقديرات المؤشر 1.2.1

تقديرات			ق.م. 2023	إنجازات* 2022	الوحدة	مؤشر قيس أداء الهدف
2026	2025	2024				
1200	1200	1200	1200	611	عدد	عدد إطارات التكوين المنتفعين بتكوين بيداغوجي ووظيفي

بالنسبة لتقديرات الإنجاز لسنوات 2023 و 2024 و 2025 و 2026 سيسعى المركز إلى تحقيق النتائج المرجوة بالنسبة لنشاط تطوير كفاءات أطر التكوين بجهاز التكوين المهني وذلك من خلال توقع تكوين 1200 منتفع بالتكوين لكل سنة من خلال تأمين التكوين الحضوري وعن بعد على أن يتم تحديد الحاجيات مسبقا ليتم ترسيمها في الميزانية ورصد الاعتمادات بصورة مدروسة.

▪ الهدف الاستراتيجي عدد4: "تطوير حوكمة جهاز التكوين المهني"

تمت صياغة هذا الهدف على ضوء تحيين الصياغة السابقة "تطوير نظام التسيير والقيادة لجهاز التكوين المهني"، وذلك بإدراج مصطلح الحوكمة باعتباره أشمل من مصطلحي التسيير والقيادة إضافة الى أنه يستجيب للتوجه الاستراتيجي المنصوص عليه والمتمثل في تطوير حوكمة القطاع وخدمات التكوين المهني.

✓ المؤشر 1.4.1: "عدد المنتفعين بصك التكوين"

يقيس هذا المؤشر عدد الشبان الذين تلقوا أو يتلقون تكويناً في مؤسسات التكوين المهني الخاصة المشاركة في برنامج صك التكوين الأساسي بعنوان السنة المعنية (جدد ومواصلين).

✓ تقديرات المؤشر 1.2.1

تقديرات			ق.م.	إنجازات*	الوحدة	مؤشر قيس أداء الهدف
2026	2025	2024	2023	2022		
4800	4320	3840	3360	60	منتفع	عدد المنتفعين بصك التكوين

يهدف برنامج صك التكوين الذي انطلق سنة 2018 إلى تشجيع القطاع الخاص للتكوين المهني على معاضدة مجهود الدولة في توفير المهارات لتلبية حاجيات المؤسسات والأفراد والجهة، من خلال تكفل الدولة كلياً بمصاريف التكوين الأساسي لفائدة طالبي التكوين الوافدين على مراكز القطاع الخاص في مجموعة من الاختصاصات تحددها كل جهة حسب حاجياتها. ويلاحظ أن عدد المتكويين المنتفعين في تناقص باعتبار مشاركة نسخة البرنامج لسنة 2018 على الانتهاء. وقد لوحظ قلة إقبال مؤسسات التكوين المهني الخاصة على المشاركة في البرنامج، لأسباب مختلفة تتعلق بكلفة التكوين التي تعتبرها مؤسسات التكوين المهني الخاصة للمشاركة متدنية، وفترة الانتفاع بالبرنامج التي لا تتجاوز مدة سنة والمطالبة بالوثائق ذات العلاقة بالجباية والتغطية الاجتماعية (طلب المهنيون حذف هذا الشرط أو تأجيل المطالبة به بعد قبول المطلب). كما تراجع نسق البرنامج منذ سنة 2020 باعتبار تداعيات جائحة كورونا على التكوين (إقرار الحجر الصحي الشامل ثم الموجّه...).

وخلال سنة 2023، وحيث بلغ عدد المنتفعين ببرنامج صك التكوين 40 متكوّناً وذلك بعنوان المواصلين في البرنامج (نسخة 2018)، فإنه من المرجح أن يرتفع هذا العدد سنة 2024 إلى 3840، باعتبار أنه ستنجز دراسة تقييمية للبرنامج في نسخته لسنة 2018 إثر نهاية العمليات التكوينية المبرمجة في هذا البرنامج ليتمّ الإعداد لانطلاق (النسخة 2024) خلال الثلاثي الأخير من سنة 2023. حيث سيتمّ العمل على تصويب البرنامج وفق مخرجات عملية التقييم المزمع إنجازها لإضفاء المزيد من النجاعة على تدخّلاته وترشيد التمويل العمومي وإسناده إلى مستحقّيه

وكذلك دعم إقبال مؤسسات التكوين المهني الخاصة على المشاركة وطالبي التكوين على الانتفاع بالبرنامج.

ومن المتوقع أن تتم برمجة 3840 مواطن تكوين سنة 2024 (عدد مواطن التكوين لكل ولاية: 160). بكلفة جمالية تقدر بـ 4608 أ.د. باعتبار كلفة المتكون الواحد: 1200د، حيث سيتم استهداف اختصاصات في مستوى شهادة مهارة تتطلب من المؤسسة التكوينية توفير معدّات وتجهيزات تقنية ومواد أولية.

وللتذكير، انطلق برنامج صك التكوين خلال سنة 2018 وتواصلت هذه النسخة خلال الفترة 2018-2023، حيث تم استقطاب عدد جملي من المتكونين بلغ 570 منتفعا، منهم 40 منتفعا سنة 2023. ويلاحظ أنّ عدد المتكونين المنتفعين في تناقص باعتبار مشاركة نسخة البرنامج لسنة 2018 على الانتهاء.

✓ المؤشر 3.2.1: "نسبة تغطية التفقد البيداغوجي للتكوين المتوج بشهادة منظره"

يقيس هذا المؤشر (في حال أمكن الشروع في اعتماده) نسبة تغطية نشاط التفقد والتدقيق البيداغوجي بالنظر للمراجع المعتمدة للهيكل الخاصة الناشطة في مجال التكوين المقيس. والمتوج بشهائد معترف بها وصادر في شأنها قرارات تنظيم سارية المفعول.

توضيح هام:

لم يتسن بعدُ الشروع في استخدام هذا المؤشر المدرج سابقا ضمن المشروع السنوي للأداء لسنة 2020، لتعذر تأمين الانتدابات المتأكدة والمتعثرة منذ سنوات، قصد معالجة النقص العددي الفادح للمتفقدين البيداغوجيين (العدد الحالي متفقد ميداني واحد= وترجمة ذلك تهميش وظيفة التفقد والتدقيق البيداغوجي). وقد سعت الإدارة العامة للتفقد والتدقيق البيداغوجي منذ سنوات ودون جدوى لمعالجة هذا الملف طبقا لتوصيات مناشير إعداد الميزانية وفي إطار تفعيل النصوص القانونية المتعلقة بالحراك والتنقل الوظيفي حتى يتسنى إعادة توظيف الحد الأدنى من الأعوان والعمل على تيسير إدماجهم بسلك التفقد البيداغوجي بما يسمح بتركيز خلايا تفقد وتدقيق بيداغوجي على مستوى الجهات.

2.2- تقديم الأنشطة وعلاقتها بأهداف ومؤشرات الأداء

جدول عدد6

الأنشطة ودعائم الأنشطة لبرنامج التكوين المهني (ألف دينار)

الأهداف	المؤشرات	التقديرات 2024	الأنشطة	التقديرات المالية 2024	دعائم الأنشطة
تحسين الاستجابة لطلبات التسجيل في مسالك التكوين المهني	المؤشر 1.1.1: نسبة التعبئة بمراكز الوكالة التونسية للتكوين المهني	85.5%	- التكوين الأساسي والتدريب المهني	415800.0 أ د	<ul style="list-style-type: none"> - إعداد الملفات الفنية للدراسات والأشغال والتجهيزات للمشاريع ؛ - ابرام ومتابعة إنجاز الصفقات والاستشارات المتعلقة بالدراسات والأشغال والتجهيز والتهيئة. - متابعة تكوين المتكويين في إطار التداول والتدريب المهني داخل المؤسسات الاقتصادية؛ - تقييم واشهاد المتكويين؛ - تأطير المتكويين خارج فضاءات التكوين
	المؤشر 2.1.1: نسبة المنقطعين عن التكوين بمراكز الوكالة التونسية للتكوين المهني	15%			

الأهداف	المؤشرات	التقديرات 2024	الأنشطة	التقديرات المالية 2024	دعائم الأنشطة
"تطوير التكوين المستمر والترقية المهنية"	المؤشر 1.2.1: "عدد المؤسسات الاقتصادية المنتفحة باليات التكوين المستمر"	5700	التكوين المستمر	25300.0 أ د	<ul style="list-style-type: none"> - العمل على مزيد تبسيط الإجراءات المعمول بها بآليات تمويل التكوين المستمر، - مراجعة النصوص القانونية والإجراءات المعتمدة - توسيع مجال التعاون في إطار الاتفاقيات المبرمة مع مراكز التكوين المهني ومؤسسات التعليم العالي - تفعيل الجانب البيداغوجي بمعاهد الترقية العليا للشغل في مجال التكوين،
	المؤشر 2.2.1: "عدد المشاركات لاعوان المؤسسات الاقتصادية في عمليات التكوين المستمر"	221300			
	المؤشر 3.2.1: "عدد المرسمين في اطار التكوين المستمر الموجه للأفراد"	15600			

الأهداف	المؤشرات	التقديرات 2024	الأنشطة	التقديرات المالية 2024	دعائم الأنشطة
"تطوير تكوين المكونين وهندسة التكوين"	المؤشر 3.2.1: "عدد مواصفات الشهادات المصممة"	25	تكوين اطر التكوين وهندسة التكوين	10070.0 أ د	<ul style="list-style-type: none"> - توسيع مجال التعاون الدولي في إطار الاتفاقيات المبرمة، - تفعيل الجانب البيداغوجي لضمان جودة التكوين، - توسيع مجال التعاون مع مؤسسات البحث المختصة في مجال الهندسة والتجديد البيداغوجي،
	المؤشر 3.2.1: "عدد إطارات التكوين المنتفعين بتكوين بيداغوجي ووظيفي."	1200			

الأهداف	المؤشرات	التقديرات 2024	الأنشطة	التقديرات المالية 2024	دعائم الأنشطة
تطوير حوكمة جهاز التكوين المهني	المؤشر 1.4.1: "عدد المنتفعين بصك التكوين"	3840	قيادة جهاز التكوين المهني	1000.0 أ د	صرف الصكوك لفائدة المراكز المعنية
	المؤشر 3.2.1: "نسبة تغطية التفتد البيداغوجي للتكوين المتوج بشهادة منظرة"	--	--	--	إعداد ملف انتداب المتفقدن عبر إعادة التوظيف

3.2 - مساهمة الفاعلين العموميين في أداء البرنامج:

يساهم الفاعلون العموميون المنضون تحت برنامج التكوين المهني في تحقيق استراتيجية البرنامج والمهمة بصفة مباشرة، إذ تعتبر هذه المؤسسات الامتداد العملي والميداني للمهمة للوضع حيز التنفيذ لمختلف استراتيجياتها وتمثل امتدادها الجهوي والإقليمي.

جدول عدد 7

مساهمة الفاعلين العموميين في أداء برنامج التكوين المهني وحجم الاعتمادات المحالة (ألف دينار)

الاعتمادات المحالة من ميزانية الدولة بعنوان سنة 2024	أهم الأنشطة والمشاريع التي سيتولى إنجازها في إطار تحقيق أهداف السياسة العمومية	أهداف البرنامج	الفاعل العمومي
415800.0 أ د	دعم طاقة التكوين	تحسين الاستجابة لطلبات التسجيل في مسالك التكوين المهني	الوكالة التونسية للتكوين المهني
	دعم طاقة الايواء		
	تلبية حاجيات الافراد والمؤسسات من التكوين		
	تطوير الحياة الجماعية		
10070.0 أ د	تحسين صورة التكوين المهني وتثمين قيمة العمل	تطوير تكوين المكونين وهندسة التكوين	المركز الوطني لتكوين المكونين وهندسة التكوين
	تكوين إطارات التكوين من القطاع العام والخاص بجهاز التكوين المهني (100)		
	تصميم مراجع التكوين والمعينات البيداغوجية والتعليمية المعتمدة بمراكز التكوين (180)		
	تطوير المركز وتحسين ظروف العمل لتحسين الأداء والمردودية (980)		
	دعم دمج 16 مركز تكوين مهني قاطرة على أحواضها الاقتصادية والتشغيلية في إطار تنفيذ برنامج دعم التكوين والادماج المهني PAFIP الممول في الجزء الثاني المبرمج خلال سنة 2023 على حساب قرض من الوكالة الفرنسية للتنمية مع العلم وأن الجزء الأول للصفحة تم تحميله على حساب هبة (2050.6)		

	تكوين تقني في (9) مجالات لمكوني ومستشاري التدريب بمراكز التكوين القاطرة (5520)		
أد25300.0	تطوير التكوين المستمر الموجه للمؤسسات تطوير التكوين المستمر الموجه للأفراد	تطوير التكوين المستمر والترقية المهنية	المركز الوطني للتكوين المستمر والترقية المهنية

3- الميزانية وإطار نفقات برنامج التكوين المهني متوسط المدى 2024-2026

جدول عدد 08:

تقديرات ميزانية البرنامج

التوزيع حسب الطبيعة الاقتصادية للنفقة (اعتمادات الدفع/ ألف دينار)

البيان	إنجازات 2022	ق.م 2023	تقديرات 2024	الفارق	
				النسبة	المبلغ
نفقات التأجير	326 746,4	336 913,0	347176	10 263	3,0
نفقات التسيير	27 741,6	33 552,0	40 680	7 128	21,2
نفقات التدخلات	59 688,8	79 314,0	67814	-11 500	-14,5
نفقات الاستثمار	1 000	500,0	800	300	60,0
نفقات العمليات المالية	0,0	0,0	0,0	0	0,0
المجموع	414 177,8	450 279,0	456470	6 191	1,4

جدول عدد 09:

إطار النفقات متوسط المدى (2024-2026)

التوزيع حسب الطبيعة الاقتصادية للنفقة (اعتمادات الدفع/ ألف دينار)

البيان	إنجازات 2022	ق.م 2023	تقديرات		
			2024	2025	2026
نفقات التأجير	326 746,4	336 913,0	347176	356250	370875
نفقات التسيير	27 741,6	33 552,0	40 680	43367,5	45147,85
نفقات التدخلات	59 688,8	79 314,0	67814	74575	77636,5
نفقات الاستثمار	1000	500,0	800	807,5	840,7
نفقات العمليات المالية	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
المجموع دون اعتبار الموارد الذاتية للمؤسسات	414 177,8	450 279,0	456470	470 000	490 000
المجموع باعتبار الموارد الذاتية	410 107,2	453 956,0	461046	475 000	494 500

■ نفقات التأجير:

تسجل نفقات التأجير ارتفاعا سنويا هاما رغم الحرص على التحكم فيها، ويعود هذا الارتفاع بالأساس الى العناصر التالية:

- خلاص الأجور،
- الساعات الإضافية لمستحقيها وكذلك انعكاس ترقيات وتدرج الأعوان،
- نفقات التأمين على المرض،
- الزيادة في الأجور،
- وكذلك طلبات الانتداب.

يساهم الفاعل العمومي " الوكالة التونسية للتكوين المهني " (النشاط رقم 1) باهم نسبة ارتفاع نظرا للعدد المرتفع للأعوان (7521) عونا. حيث لعبت الفرضيات التالية دورا أساسيا في هذه الزيادة:

- برمجة انتدابات (326 عونا مختصا) بمبلغ جملي قدره 3811.2أد،
- وكذلك الانعكاس المالي الهام للزيادات في الأجور والبالغة 1243.2أد،

■ نفقات التسيير:

تعرف نفقات التسيير سنويا ارتفاعا ليا نتيجة الزيادة في كلفة نفقات الماء والكهرباء والزيادة في نفقات الأكرية بنسبة (5%) والانعكاس المالي لعقود تنظيف المقرات ومصاريف التسيير المؤسسات بمختلف فروعها الخارجية، اضافة الى انعكاس تفعيل اتفاقية الزيادة السنوية في قيمة زي الشغل وتذاكر الاكل.

وكذلك:

- النفقات الضرورية لسير الإدارة والتي تعرف ارتفاعا سنويا نتيجة الزيادة في كلفة نفقات الكهرباء والماء والبنزين... إلخ،
- نفقات خلاص متخلدات بالنسبة للمركز الوطني لتكوين المكونين وهندسة التكوين تتعلق خاصة بنفقات تراسل المعطيات والاتصالات الهاتفية حيث شرع المركز ابتداء من سنة 2020 في خلاصها على حساب موارده الذاتية من خلال جدولتها على عدة سنوات،

- الانعكاس المالي لعقود المناولة لحراسة وتنظيف المركز التي سيرمها لتأمين مقراته في ضل عدم توفر انتدابات جديدة رغم إحالة بعض الأعوان على التقاعد،
- نفقات صيانة وسائل النقل نظرا لقدم سيارات أسطول السيارات،
- مصاريف التكوين بالنسبة للوكالة،

لكن في المجمل تبقى التطورات معقولة مقارنة بأهمية الفاعلين العموميين للبرنامج.

○ بالنسبة لإسقاطات النشاط رقم 4: قيادة جهاز التكوين المهني (البرنامج الفرعي عدد 1: قيادة

جهاز التكوين المهني

في غياب محاسبة تحليلية تم ادراج نفقات التسيير لمصالح الإدارات المركزية الخاضعة لبرنامج التكوين المهني ضمن برنامج القيادة والمساندة.

■ نفقات التدخلات:

سجلت الاعتمادات التقديرية المرصودة لنفقات التدخلات أعلى نسبها خلال سنة 2024 لتتراجع تباعا خلال سنة 2025 و2026. ويعود هذا الارتفاع للقفزة التي عرفتتها تقديرات الوكالة التونسية للتكوين المهني.

تتنزّل اعتمادات التدخل الخاصة بمشروع ميزانية التنمية للوكالة التونسية للتكوين المهني بعنوان سنة 2024 في إطار مواصلة تنفيذ ما تم إقراره خلال السنوات الأخيرة من مشاريع يهدف أغلبها لدعم الاستثمار في المناطق الداخلية للبلاد لغاية خلق مواطن شغل.

حيث ستشهد سنة 2024 انجاز أشغال تهيئة وإصلاحات كبرى بجملة من المراكز ووحدات المبيت سيتم تبويبها على الفقرة 166 من البرامج السنوية (تهيئة وصيانة المراكز) كما سيتم استكمال انجاز المشاريع التي كان من المبرمج تنفيذها في إطار التعاون الثنائي مع البنك الإسلامي للتنمية على ميزانية صندوق النهوض بالتكوين المهني (بناءات واقتناء الأثاث والتجهيزات).

كما سيتم خلال هذه السنة مواصلة تنفيذ برنامج "إرادة" الذي عرف خلال شهر جانفي من سنة 2023 امضاء الجزء الثاني من عقود تمويل تهم مشاريع أربع ولايات (قفصة وسيدي بوزيد والقصرين وجندوبة) وبرنامج دعم التكوين والإدماج المهني "PAFIP" بالإضافة إلى الشروع في الإنجاز المادي (بناءات وتجهيز) للمشاريع الممولة بالتعاون مع الصندوق السعودي للتنمية.

○ الفرضيات التي تم اعتمادها لاحتساب إسقاطات النشاط رقم 4: قيادة جهاز التكوين المهني

(البرنامج الفرعي عدد1: قيادة جهاز التكوين المهني)

من المبرمج خلال الثلاثي الأخير من سنة 2023 الانطلاق في برنامج صك التكوين في نسخة 2024 . حيث سيتم العمل على إدراج تغييرات تأخذ بعين الاعتبار توصيات ومخرجات عملية التقييم بهدف تطوير البرنامج وإضفاء المزيد من النّجاعة على تدخّلاته وترشيد التمويل العمومي وإسناده إلى مستحقّيه وكذلك دعم إقبال مؤسسات التكوين المهني الخاصة على المشاركة وطالبي التكوين على الانتفاع بالبرنامج نفقات صك التكوين.

ومن المتوقع أن تتم برمجة 3840 موطن تكوين سنة 2024 بكلفة جمالية تقدر بـ 4608 أ.د. وبالتالي هناك ارتفاع كبير مقارنة بالاعتمادات المعتاد برمجتها. حيث سيتم استهداف اختصاصات في مستوى شهادة مهارة تتطلب من المؤسسة التكوينية توفير معدّات وتجهيزات تقنية و/أو مواد أولية. على حساب 160 موطن تكوين لكل ولاية.

■ نفقات الاستثمارات:

يتضمن قسم الاستثمارات جملة الاعتمادات المرصودة لبرنامج دعم التكوين والادماج المهني-

PAFIP، والموزعة كالتالي:

- الاعتمادات الممولة على الموارد العامة للميزانية بعنوان الأداء على القيمة المضافة
- الاعتمادات الممولة على موارد القروض الخارجية بعنوان أصل الدين.

البرنامج عدد: التشغيل

اسم رئيس البرنامج: السيدة فائزة القلال .

تاريخ توليها مهمة قيادة البرنامج: سنة 2015

1- تقديم برنامج التشغيل

1.1 الاستراتيجية

تمثل الفترة الحالية مرحلة دقيقة للاقتصاد الوطني تواجه فيها البلاد تحديات تنموية متعددة، ويعتبر التشغيل أحد أهم هذه التحديات التي أضحت تمثل إشكالية هيكلية ملازمة لسوق الشغل في تونس منذ عقود، زادته تعقيدا تداعيات جائحة كوفيد-19 التي ساهمت بشكل كبير في تراجع نشاط المؤسسات الاقتصادية وإرباك سوق الشغل. وقد عرفت نسبة البطالة خلال الثلاثي الأول من سنة 2023 ارتفاعا إلى مستوى 16,1 % مقابل 15,2 % خلال الثلاثي الرابع من سنة 2022. كما ارتفعت نسبة البطالة لدى الرجال لتبلغ 13,9 % مقابل 12,9 % خلال الثلاثي الرابع من سنة 2022، وبالنسبة للنساء ارتفعت نسبة البطالة لتبلغ 21,2 % خلال الثلاثي الأول من سنة 2023 مقابل 20,1 % في الثلاثي الرابع من سنة 2022.

هذا وقد بلغ عدد العاطلين عن العمل في الثلاثي الأول من سنة 2023 بنحو 655,8 ألف مقابل 624,6 ألف في الثلاثي الرابع من سنة 2022 أي بارتفاع قدره 31,2 ألفا.

كما يسعى البرنامج في وضع الالتزامات الدولية التي صادقت عليها تونس في مجال حقوق المرأة والمساواة بين الجنسين من خلال تحقيق اهداف التنمية المستدامة 2030 وخصوصا الهدف الأول: "القضاء على الفقر" من خلال الرفع من تشغيلية المرأة وتمكنها من الانتصاب لحسابها الخاص والاندماج في الدورة الاقتصادية كعنصر فاعل ومنتج للثروة. والهدف الثامن: "تحقيق العمل المنتج وضمن العمل اللائق والاجر المتساوي مقابل العمل المتساوي القيمة لجميع النساء والرجال بما في ذلك الشباب والأشخاص ذوو الإعاقة" وهو ما تم اعتماده كمبدئ للاستراتيجية الوطنية للتشغيل، إضافة الى بقية الالتزامات في هذا الصدد على غرار الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع اشكال التمييز ضد المرأة (CEDAW). كذلك اعلان وبرنامج عمل بيكين حول

المساواة بين المرأة والرجل سبتمبر 1995. وكذلك الخطة الوطنية لمأسسة النوع الاجتماعي 2016-2020.

حيث تم التعهد بالعمل على:

- تخصيص على الأقل نسبة 50% من المنتفعين ببرامج التشغيل للمرأة.

- تخصيص على الأقل نسبة 50% من المنتفعين ببرامج التعاون الدولي للمرأة.

ومن بين أهم مؤشرات التحسن النسبي للوضع، في ظل الظروف الاقتصادية الصعبة محليا وعالميا:

- انخفاض نسبة البطالة من بين حاملي الشهادات العليا بحوالي 0.9 نقطة حيث انخفضت

إلى 23.1% خلال الثلاثي الأول من سنة 2023 مقابل 24% خلال الثلاثي الرابع من

سنة 2022 وتقدر هذه النسبة لدى الذكور بـ 15,2% بينما بلغت 29,4% لدى الإناث.

- انخفاض نسبة البطالة لدى الإناث خلال الثلاثي الأول لسنة 2023 واستقرارها في حدود

29.4% بعد أن بلغت نسبة 30.8% خلال الثلاثي الرابع من سنة 2022.

أما من منظور النوع الاجتماعي فنسجل عديد النقاط الإيجابية التي تساهم في تحقيق المساواة أمام

معضلة التشغيل وتوفير عديد اليات التمييز الايجابي لمساندة المرأة وتمكينها، حيث نسجل عديد

المشاريع والانشطة التي تهدف الى تطوير فرص تشغيل المرأة وتمكينها الاقتصادي، على غرار

مشروع "العمل اللائق للشباب والمرأة" (EDJEF)⁹ بكل من ولايات القيروان وزغوان وتونس

ومنوبة بالتعاون مع مكتب العمل الدولي وبتمويل من قبل مملكة النرويج بقيمة (3) مليون دولار.

إضافة الى:

- تطوير عمليات المرافقة لإحداث المشاريع،

- تسهيل الإدماج وتحسين قابلية التشغيل لطالبات الشغل،

- تسجيل تجاوز نسب ارتفاع المرأة بمختلف اليات مرافقة الباعثين في مراحل ما قبل تركيز

⁹ ويهدف هذا المشروع إلى تعزيز خلق مواطن الشغل وإمكانية تشغيل الشباب والمرأة من خلال تطوير سلاسل القيمة وتقديم خدمات تشغيل عامة إضافية إلى مكاتب التشغيل والعمل المستقل وتحسينها في 4 مكاتب تشغيل نموذجية من أجل تحسين قابلية تشغيل الشباب والمرأة ودعم التكوين المهني لتعزيز تشغيلية الشباب، وخاصة منهم الذين لم يتمكنوا من مواصلة تعليمهم إلى جانب صياغة الاستراتيجية الوطنية للتشغيل وتفعيلها من خلال وضع أربعة خطط عمل وتنفيذها في ولايات القيروان وزغوان وتونس ومنوبة كتجربة نموذجية

المشروع نسب ارتفاع الرجل حيث بلغت معدل 75%،

- واحتلت المرأة المرتبة الأولى في الارتفاع بالخدمات على مستوى جميع الأليات حيث تجاوز بعضها نسبة الـ 80%،
- حافظت المرأة على المرتبة الأولى في الارتفاع بالخدمات المسداة ما بعد تركيز المشروع (61%) وذلك بالنسبة لجميع اليات هذه الخدمة،
- تجاوزت عمليات التشغيل المباشر الخاصة بالمرأة نسبة 63% خلال سنة 2022 من مجموع العمليات،

ورغم ذلك تبقى نقاط الضعف التالية أهم تحديات المرحلة القادمة:

- ارتفاع نسب البطالة لدى الشباب من الفئة العمرية 15-24 خلال الثلاثي الأول لسنة 2023 حيث بلغت 40,2% مقابل 38.8% خلال الثلاثة الرابع من سنة 2022.
- تسجيل تفاوت بين الجهات حيث ظلت نسب البطالة مرتفعة في الولايات الداخلية بالرغم من الحوافز والتشجيعات التي أقرتها الدولة لدفع الاستثمار بمناطق التنمية الجهوية.
- كذلك من منظور النوع الاجتماعي فإن العديد من الإشكاليات مازالت قائمة وتتمثل أساسا في الفوارق التالية:

- ضعف مشاركة المرأة في سوق الشغل 27.5% مقابل نسبة نشاط الرجل 72.5%،
- تمثل حظوظ الرجل في الحصول على شغل ثلاثة أضعاف حظوظ المرأة،
- ارتفاع نسبة البطالة لدى المرأة (20.4%) مقابل (13.2%) لدى الرجل،
- أيضا ارتفاع طلبات الشغل الغير ملبات لدى المرأة (57.2%)،

ولمجابهة هذه التحديات والرهانات، ستعمل وزارة التشغيل والتكوين المهني في الفترة المقبلة على إعطاء دفع جديد لسياسات التشغيل مع مواصلة العمل على تنفيذ الاستراتيجية الوطنية للتشغيل التي ترمي إلى «تحقيق مواطن شغل لائقة ومثمنا للجميع في مجتمع متجدد لتحقيق الرفاه لكل مواطن ومواطنة».

وتستجيب هذه الرؤية الي التزامات الدولة في إطار أهداف التنمية المستدامة وخاصة الهدف عدد 8 الذي يرمي إلى تعزيز النمو الاقتصادي وتوفير العمل اللائق للجميع. وأيضا الى تحقيق توجهات واهداف ومشاريع المخطط القطاعي للتنمية في مجال التشغيل 2023-2025

كما أصبح كسب رهانات التشغيل مرتبطا الى حد كبير بدعم المؤسسات الاقتصادية في مختلف القطاعات والجهات والرفع من قدرتها التشغيلية والاستجابة لحاجياتها من الموارد البشرية خاصة منها حاملي شهادات التعليم العالي، هذا إلى جانب المساهمة في دفع نسق الاستثمار واستقطاب المستثمرين لا سيما كبار المشغلين والمؤسسات ذات القدرة التشغيلية العالية والمؤسسات العاملة في مجال نقل الخدمات خارج بلد المنشأ والمؤسسات ذات المستوى المعرفي الرفيع.¹⁰

وبالتالي فإن الرفع من قدرات الباحثين عن شغل وتحسين تشغيلهم ضرورة تبدأ برسم وتنفيذ سياسات وبرامج خاصة.¹¹

أيضا تقوم هجرة العمل على التنسيق المستدام بين الهياكل المختصة في مجال الهجرة وعلى بناء إطار مؤسسي متماسك وفعال لإدارة كل مراحل هجرة اليد العاملة وفقا لإطار قانوني وتشريعي متناغم. كما تتطلب حوكمة هجرة العمل إطار تعاون دولي ييسر التنقل والهجرة المنظمة لليد العاملة ويعزز الشراكات وفقا للمعايير الدولية.¹²

ولتحقيق هذه الرؤية متعددة المحاور لا بد من توفير الإمكانيات والموارد اللازمة للرفع من أداء مصالح التشغيل وتحسين نجاعة تدخلاتها بما يضمن جودة الخدمات المسداة.¹³

¹⁰ ولتجسيم هذا التوجه سيتم العمل خلال فترة المخطط 2023-2025 على تنفيذ البرامج والمشاريع التالية:

- دعم التشغيل والإدماج المهني،

- دعم المبادرات الجهوية في مجال التشغيل،

- مراقبة المؤسسات الاقتصادية للرفع من قدرتها التشغيلية.

¹¹ وذلك من خلال:

- التكوين التكميلي في كفاءات مطلوبة في سوق الشغل (في مجالات تكنولوجيا المعلومات والاتصال واللغات واختصاصات أخرى تقنية وفنية)

- تطوير منظومة مرافقة الباحثين عن شغل:

• إحداث برنامج خاص بمرافقة الباحثين عن شغل للرفع من مهاراتهم الحياتية ومساعدتهم على رسم وتنفيذ مشروعاتهم المهنية .

• إحداث محاضرات الإحتراف التي ستساهم في تأمين مرافقة من جهة للشباب قصد تنمية قدراتهم في المجالات الحياتية والسلوكية والمهنية ومن جهة أخرى

ليقبة الأطراف المتدخلة في سوق الشغل.

• إحداث خطة وطنية للمرافقة والتكوين في مجال المهارات الحياتية.

¹² - تحسين حوكمة هجرة العمل، ،

-تنظيم الوساطة وعمليات استكشاف واستغلال عروض الشغل الدولية، (مشروع THAMM الذي سيمول في إطار التعاون الدولي).

-تطوير نظام معلومات واتصال حول هجرة العمل، وذلك من خلال تنفيذ مشروع 2 MENTOR الذي يمول في إطار التعاون الدولي ويهدف إلى تحسين

قدرة الجهات الفاعلة والمؤسسات المحلية على تنفيذ مخططات الهجرة الدائرية بين إيطاليا (ميلان وتورين) وتونس (تونس وصفاقس) والمغرب (منطقة بني

ملال خنيفرة وطنجة)

-دعم برامج التنمية المتضامنة والإدماج الاقتصادي للمهاجرين (مشروع " دعم برامج التنمية المتضامنة والإدماج الاقتصادي للمهاجرين MOBI-TRE

(" 2

¹³أرقام الخدمات،

- تدعيم قدرات مستشاري التشغيل وأدوات العمل،

- دعم الإطار المؤسسي لحوكمة السياسات والبرامج والمشاريع ذات العلاقة بالتشغيل،

- وضع منظومة موحدة ومندمجة لتوجيه برامج التعاون الدولي، حيث سيتم العمل خاصة على تطوير المنظومة المعلوماتية واعداد وثيقة منهجية

حول طرق التعاون مع الشركاء الفنيين والماليين،

- إرساء منظومة متابعة وتقييم للبرامج والمشاريع،

- وضع منظومة لليقظة واستشراف المه:

*مشروع "إرساء نظام لمتابعة تطورات سوق الشغل واستشراف حاجياته من المهارات والكفاءات "

وبناء على رؤية المهمة لتطوير القطاع تم تحديد المحاور الاستراتيجية التالية لبرنامج التشغيل:

1. الرفع من القدرة التشغيلية للمؤسسات والاستجابة للطلب الاقتصادي من الكفاءات،
2. تحسين تشغيلية الباحثين عن شغل وتثمين الرأس مال البشري،
3. دعم البعد الدولي في السياسة الوطنية للتشغيل
4. تطوير أداء مصالح التشغيل وحوكمة سوق الشغل.

1.2 الهياكل المتدخلة

يتكون برنامج التشغيل من الهياكل الإدارية التالية:

- الإدارة العامة للنهوض بالتشغيل،
- مكتب الهجرة واليد العاملة الأجنبية.

كما يشتمل برنامج التشغيل على فاعل عمومي وحيد وهي الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل وهي مؤسسة عمومية ذات صبغة غير إدارية .

ملاحظة: يتدخل الفاعل العمومي المذكور في تحقيق أهداف برنامج التشغيل والمبادرة الخاصة.

2- أهداف ومؤشرات الأداء

1.2- تقديم الأهداف ومؤشرات الأداء

بناء على توجهات المخطط والإستراتيجية القطاعية لبرنامج التشغيل تم تحديد إطار الأداء التالي وسيتم العمل على تجويده إثر المصادقة النهائية لمخطط التنمية

■ **الهدف الاستراتيجي عدد 1.2: "تحسين تشغيلية جميع أصناف طالبي الشغل لضمان إدماج أفضل"**

يعكس الهدف التوجه الاستراتيجي للسياسة العمومية في مجال التشغيل والتي تم ادراجها بالاستراتيجية الوطنية ومختلف وثائق المهمة.

■ **المؤشرات:**

✓ **المؤشر 1.1.2: "نسبة تلبية طلبات الشغل الجديدة"**

* مشروع "ملائمة المهارات مع استراتيجيات تنمية القطاعات." STED
- تطوير وتفعيل خطة اتصالية في مجال التشغيل.

يقيس هذا المؤشر نسبة طلبات الشغل والتربصات الملباة مقارنة بالعدد الجملي لطالبي الشغل المسجلين بمكاتب التشغيل خلال السنة المعنية (الجدد).

✓ تقديرات المؤشر 1.1.2

تقديرات			2023	إنجازات 2022	الوحدة	مؤشر قيس أداء الهدف
2026	2025	2024				
42.7	42.5	42.2	45	41.6	%	نسبة تلبية طلبات الشغل الجديدة

خلال الستة الأشهر الأولى من سنة 2023، بلغت نسبة تلبية طلبات الشغل الجديدة 36.4%. ومن المتوقع أن تبلغ هذه النسبة 41.8% مع نهاية السنة الجارية. لاحتساب تقديرات سنوات 2024 و2025 و2026 تم اعتماد معدل النسب المسجلة بين السنوات 2021 و2022 و2023¹⁴ مع إضافة معدل نسبة تطور خلال هذه السنوات (1.25%).

✓ المؤشر 2.1.2: "نسبة تلبية عروض الشغل المسجلة"

يقيس هذا المؤشر نسبة عروض الشغل التي تمت الإستجابة لها (وفقا لإحصائيات الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل).

✓ تقديرات المؤشر 2.1.2

تقديرات			2023	إنجازات 2022	الوحدة	مؤشر قيس أداء الهدف
2026	2025	2024				
46.4	44.6	42.3	57	31.4	%	نسبة تلبية عروض الشغل المسجلة

تمت خلال سنة 2019 مراجعة برامج التشغيل والإجراءات الخاصة بها حيث تم الغاء كل من برنامجي "CAIP" و "CIDES" اللذان كان يعتبران عقود شغل وأصبحت الفئة التي كانت مستهدفة بهاذين البرنامجين تنتفع بعقد التربصات في الحياة المهنية وبالتالي فان العروض الخاصة بهاذين البرنامجين أصبحت تعتبر عروض تربصات عوضا عن عروض شغل.

ولتفادي انعكاسات جائحة كورونا خلال سنة 2020 على عروض الشغل تم اعتماد سنة 2021 كسنة مرجعية. ولاحتساب تقديرات سنوات 2024 و2025 و2026 تم اعتماد معدل النسب

¹⁴ النسبة المتوقع انجازها سنة 2023

المسجلة بين السنوات 2021 و2022 و2023 (06 أشهر الأولى) مع إضافة معدل نسبة تطور الانجازات (9.2%). وقد بلغت نسبة تلبية عروض الشغل المسجلة خلال الستة أشهر الأولى لسنة 2023، 43.2%.

✓ **المؤشر 3.1.2: "نسبة الإدماج على إثر الانتفاع ببرنامج "عقد الإعداد للحياة المهنية" CIVP «**
 يقيس هذا المؤشر نسبة الشبان الذين تم ادماجهم على إثر الانتهاء من تربص بإحدى برامج الإدماج 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.

✓ تقديرات المؤشر 3.1.2

تقديرات			2023	إنجازات 2022	الوحدة	مؤشر قيس أداء الهدف
2026	2025	2024				
57.3	55.6	53.4	46.8	46.5	%	نسبة الإدماج على إثر الانتفاع ببرنامج "عقد الإعداد للحياة المهنية" CIVP

خلال الستة الأشهر الأولى من سنة 2023، بلغت نسبة الإدماج 52.7%. ويعود ولاحتساب تقديرات سنوات 2024 و2025 و2026 تم اعتماد معدل النسب المسجلة بين السنوات 2021 و2022 و2023 (الستة أشهر الأولى). مع إضافة معدل نسبة تطور الانجازات (8.5%)

2.2- تقديم الأنشطة وعلاقتها بأهداف ومؤشرات الأداء:

جدول عدد9:

الأنشطة ودعائم الأنشطة لبرنامج التشغيل (ألف دينار)

الأهداف	المؤشرات	التقديرات 2024	الأنشطة	التقديرات المالية 2024	دعائم الأنشطة
تحسين تشغيلية طالبي الشغل بجمع أصنافهم من	المؤشر 1.1.2: نسبة تلبية طلبات الشغل الإضافية	42.2%	- العمل المؤجر	389759.0 أذ	- إعداد ودراسة الملفات، - إعداد النصوص القانونية
	المؤشر 2.1.2: نسبة تلبية عروض الشغل المسجلة	42.3%			

			53.4%	المؤشر 3.1.2: نسبة الإدماج على إثر الانتفاع ببرنامج "عقد الإعداد للحياة المهنية"	أجل إدماج أفضل
--	--	--	-------	--	----------------

3.2 مساهمة الفاعلين العموميين في أداء برنامج التشغيل

تساهم الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل وهي الفاعل العمومي الوحيد المدرج تحت برنامج التشغيل في تحقيق استراتيجية البرنامج بصفة مباشرة، باعتبارها الامتداد العملياتي المركزي والجهوي والإقليمي للمهمة للوضع حيز التنفيذ لمختلف استراتيجياتها.

جدول عدد 10:

مساهمة الفاعلين العموميين في أداء برنامج التشغيل وحجم الاعتمادات المحالة (ألف دينار)

الاعتمادات المحالة من ميزانية الدولة بعنوان سنة 2024	أهم الأنشطة والمشاريع التي سيتولى إنجازها في إطار المساهمة في تحقيق البرنامج	أهداف البرنامج	الفاعل العمومي
أد310000.0	مشاريع البنية الأساسية (بناءات وتهيئة وتجهيز وسائل نقل)	تحسين تشغيلية طالبي الشغل بجميع أصنافهم من أجل إدماج أفضل	الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل
	الاعلام وتنظيم التظاهرات		
	اقتناء معدات ومنظومات إعلامية		
	تكوين الاعوان		
	برامج تحسين التشغيلية 236250		
	برامج دعم التشغيل 91550		
	تركيز نظام الجودة		
أد310000.0	المجموع		

3- الميزانية وإطار نفقات برنامج التشغيل متوسط المدى 2024-2026.

جدول عدد 11:

تقديرات ميزانية البرنامج

التوزيع حسب الطبيعة الاقتصادية للنفقة (اعتمادات الدفع)

البيان	إنجازات 2022	ق.م 2023	تقديرات		الفارق
			2024	المبلغ (23-24)	
نفقات التأجير	61 166,3	66 577,0	70 000,0	3 423,0	5,1
نفقات التشغيل	4 343,2	5 429,0	5 429,0	0,0	0,0
نفقات التدخلات	283 709.2	315 330,0	315 830,0	500,0	0,2
نفقات الاستثمار	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
نفقات العمليات المالية	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
المجموع	349 218.6	387 336,0	391 259,0	3 923,0	1,0

جدول عدد 12:

إطار النفقات متوسط المدى (2024-2026)

التوزيع حسب الطبيعة الاقتصادية للنفقة (اعتمادات الدفع / ألف دينار)

البيان	إنجازات 2022	ق.م 2023	تقديرات		
			2024	2025	2026
نفقات التأجير	61 166,3	66 577,0	70 000,0	71370	73509.7
نفقات التشغيل	4 343,2	5 429,0	5 429,0	5499.2	5664
نفقات التدخلات	283 709.2	315 330,0	315 830,0	321623	331265.3
نفقات الاستثمار	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
نفقات العمليات المالية	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
المجموع دون اعتبار الموارد الذاتية للمؤسسات	349 218.6	387 336,0	391 259,0	398 442	410 389
المجموع باعتبار الموارد الذاتية	345 868,5	388 086,0	391 309,0	398 492	410 439

▪ **نفقات التأجير :**

سجلت الاعتمادات المخصصة للتأجير ارتفاعاً بنسبة 5.14% مقارنة بالسنة الفارطة حيث مرت من (66577 أد) سنة 2023 الى (70000 أد) سنة 2024، وقد تمّ اعتماد الفرضيات التالية في تحديد التقديرات:

- الانعكاس المالي للمناظرة الداخلية في الأصناف والرتب لسنوات 2024 و2025 و2026.
- التدرّج والترقية،
- أجور المحالين على التقاعد.
- نفقات تمثيلات الوكالة بالخارج.

○ وبالنسبة للفرضيات المتعلقة بالنشاط رقم 2: "التنسيق والمساندة لسياسات التشغيل"،

تم احتساب خلاص مرتبات الأجور الموظفين الراجعين بالنظر للإدارات المركزية للتشغيل، والساعات الإضافية وكذلك انعكاس ترقيات وتدرج الاعوان إضافة الى نفقات التامين على المرض.

■ نفقات التسيير:

يتم احتساب تقديرات اعتمادات التسيير بعد الأخذ بعين الاعتبار النفقات التالية:

- الإحداثيات الجديدة بعنوان مكاتب تشغيل وفضاءات مبادرة،
- نفقات تسيير تمثيلات الوكالة بالخارج،
- النفقات البريدية والبنكية والخدمات المماثلة،
- مصاريف تنظيف المقرات وحراسة المباني عبر المناولة،
- مصاريف الإكساء.

إضافة الى تغطية ارتفاع أسعار الكهرباء والماء وصيانة اسطول السيارات والترفيه الالي في معالم الأكرية، وبالتالي فان الحاجيات الفعلية تتجاوز نسبة الـ 3% المحددة في منشور إعداد الميزانية مما ينجر عنه متخلدات تتراكم من سنة الى أخرى تتسبب في تضخم برمجة 2024 – 2025.

○ وبالنسبة للفرضيات المتعلقة بالنشاط رقم 2: "التنسيق والمساندة لسياسات التشغيل"

في غياب محاسبة تحليلية تم ادراج هذه النفقات ضمن برنامج القيادة والمساندة.

■ نفقات التدخلات:

في احتساب تقديرات ميزانية التدخلات يتم الأخذ بعين الاعتبار الفرضيات التالية:

- قيمة تذاكر الاكل.

- الأخذ بعين الاعتبار مواصلة إنجاز البرامج والمشاريع،

- الأخذ بعين الاعتبار تمويل الصندوق لأليات العمل المؤجر.

وقد سجلت نفقات التدخلات ارتفاعا طفيفا قدر بحوالي 0.16% خلال ميزانية 2024. وتجدر الإشارة إلى أنه تمت برمجة مشاريع جديدة للبنية الأساسية تتمثل أساسا في البناء والتهيئة على غرار بناء مكثبي التشغيل والعمل المستقل بنايل وبالدهماني وتهيئة مكاتب التشغيل بسبببلة وقلبيبة وتاجروين. أيضا تم إضافة مشاريع وبرامج سنوية جديدة تتمثل أساسا تركيز منظومة اتصال عبر الأنترنت والاشتراك بمنظومة جوجل.

كذلك نشير الى التطور البسيط الذي سجلته الاعتمادات المبرمجة للصندوق الوطني للتشغيل بعنوان برامج التشغيل والبالغ 0.22% لتمر من (309300 أد) سنة 2023 إلى (310000 أد) سنة 2024.

كل هذه التطورات ساهمت في ارتفاع الميزانية التقديرية لسنة 2024 وكذلك سنتي 2025 و2026.

○ بالنسبة للفرضيات المتعلقة بالنشاط رقم 2: التنسيق والمساندة لسياسات التشغيل

يتضمن قسم التدخلات بالنسبة للبرنامج الفرعي للتشغيل جملة الاعتمادات المحمولة على موارد الصندوق الوطني للتشغيل لتمويل آليات الاعلام حول برامج التشغيل وكذلك الاعتمادات المحالة للمعهد الأعلى للمحاماة. حيث يجدر التذكير أنه تم تحويل جزء كبير من اعتمادات الصندوق منها لفائدة برنامج تنمية المبادرة الخاصة. وهو ما يفسر الانخفاض الكبير المسجل بالجدول.

البرنامج عدد3: تنمية المبادرة الخاصة
اسم رئيس البرنامج: السيدة جيهان قازة
تاريخ توليها مهمة قيادة البرنامج: منذ 2021.

1- تقديم البرنامج

1.1 الاستراتيجية

أثبت واقع الاقتصاد التونسي أن التشغيل المؤجّر في صيغته التقليدية لم يعد كافيا لاستيعاب الطلبات الإضافية للباحثين عن العمل والوافدين الجدد على سوق الشغل خصوصا في ظلّ الصعوبات التي تشهدها المالية العمومية والتي أدّت إلى الحدّ من الانتدابات في القطاع العمومي، إضافة إلى تراجع الانتداب في القطاع الخاص بعد الجائحة الصحية مما ساهم في تفاقم ظاهرة البطالة رغم عديد الآليات والبرامج والحوافز التي وفرتها الدولة لدفع نسق إحداث الشغل.

ومن هنا اعتبرت السياسة الحالية للتشجيع على بعث المؤسسات الصغرى والمتوسطة بمثابة أحد أهم الحلول المعتمدة من قبل الدولة للتخفيف من معضلة البطالة، وذلك لما يمتاز به هذا الصنف من المؤسسات من القدرة على خلق مواطن الشغل والتأقلم مع التحولات الاقتصادية. وقد تدعمت هذه الأهمية من خلال:

- خطة التنمية المستدامة التي رسمت من بين أهدافها الإستراتيجية " تحرير المبادرة وتحسين مناخ الأعمال "
 - وثيقة "رؤية تونس لسنة 2035"،
 - وثيقة الإجراءات العاجلة لدفع النمو الاقتصادي لسنة 2023 التي خصصت عنصرا يتعلق بالتمكين الاقتصادي للفئات الهشة وتطوير الريادة وقد تضمنت الإجراءات الظرفية محاورا تهم المبادرة الخاصة وهي:
 - تفعيل آليات تشجيع الريادة لدى الفئات الشابة وذات الكفاءة لإنجاز المشاريع
 - توفير خدمات الإحاطة والمساندة وتنمية الكفاءات لتطوير ريادة الأعمال لدى الشباب
- كما تضمنت الإجراءات الهيكلية بدورها محاور تهم المبادرة الخاصة:

- تطوير برامج ومبادرات التمكين الاقتصادي في اتجاه تشجيع الريادة وإحداث المشاريع الصغيرة.

- إدراج مناهج تعليمية لنشر ثقافة الريادة بالجامعات ومراكز التكوين.

كما يسعى البرنامج في وضع الالتزامات الدولية التي صادقت عليها تونس في مجال حقوق المرأة والمساواة بين الجنسين من خلال تحقيق اهداف التنمية المستدامة 2030 وخصوصا الهدف الخامس: "تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين كل النساء والفتيات" ومشاركة بقية البرامج في الهدف المتعلق بمقاومة الفقر (الهدف الأول) وكذلك الأثر الثالث للخطة الوطنية لمأسسة النوع الاجتماعي.

ويجدر التذكير بدور البرنامج الرائد في مساندة المرأة وتغيير كل ظروف المساواة مع الرجل في احداث المشاريع والمؤسسات من خلال عديد المشاريع التي تمثل نقاط قوة لتحقيق الأهداف المتعلقة بالنوع الاجتماعي (تنمية التشغيل بالمناطق الريفية، دعم المرأة الريفية في ريادة الاعمال، رفع تحديات سوق الشغل من اجل فرص عمل عادلة في تونس، الأمهات فاقدرات السند العائلي وحاملي الإعاقة والعاملين في القطاع الغير منظم).

أيضا يمكن ذكر نقاط القوة التالية:

- تسجيل تحسن ملحوظ في نسب القروض المسندة لفائدة المرأة بنسبة % 41 سنة 2022،

- تبيين الاحصائيات أن نسبة استخلاص القروض تناهز % 83.

وبالعودة الى اهم نقاط الضعف على مستوى السياسة العمومية أبرزها:

- ضعف ثقافة المبادرة،

- غياب مسار مرافقة متكامل لفائدة الراغبين في إحداث المؤسسات،

- صعوبة النفاذ إلى مصادر التمويل،

- صعوبة النفاذ إلى السوق الداخلية والخارجية،

- التعقيدات الإدارية والاجرائية.

أيضا يعاني البرنامج عديد الإشكاليات التي يعمل على تجاوزها في مجال تكافؤ الفرص، نذكر من بينها:

- ضعف المبادرة الخاصة لدى النساء مقارنة بالرجال،

- ارتفاع نسبة المرأة النشيطة في القطاع الغير منظم (37%) من جملة (52%) ،

- صعوبة النفاذ الى مصادر التمويل لاحداث المشاريع.

وتبعاً لمختلف المعطيات الفارطة المحددة لواقع القطاع، تم تحديد رؤية البرنامج في ثلاث أولويات رئيسية مثلت دعائم المحاور الاستراتيجية، وهي:

1. نشر وتنمية ثقافة المبادرة:

يعتبر عزوف الباحثين عن شغل من الإنتصاب للحساب الخاص وتفضيلهم العمل في القطاع العمومي عامل لا يساعد على توفير المناخ الملائم لدفع المبادرة الخاصة، وفي هذا الإطار سيتم التركيز خلال فترة المخطط القادم على اعتماد مقاربة تركز على تطوير ثقافة روح المبادرة وتشجع على إحداث المشاريع الصغرى ومتناهية الصغر كرافد هام لدفع نسق إحداث مواطن الشغل ومنطلقاً أساسياً لمعالجة مشكلتي الفقر والبطالة وتعزيز الاندماج الاقتصادي والاجتماعي، وذلك من خلال:

- ترسيخ ثقافة المبادرة من خلال تطوير المنظومة التعليمية والتكوينية،
- خلق ديناميكية ريادة الاعمال،
- تطوير المحتوى الإعلامي حول ريادة الاعمال.

2. تطوير المرافقة ودعم التمويل والنفاز إلى السوق:

تعتبر المرافقة والتمويل والنفاز إلى السوق من الركائز الأساسية التي تساهم بصفة مباشرة في دفع نسق إحداث المؤسسات والمحافظة على ديمومتها وخلق مواطن الشغل.

وفي هذا السياق ستتركز الجهود خلال فترة المخطط على الأنشطة الرئيسية التالية:

- تطوير المرافقة خلال كامل مراحل المشروع ولفائدة مختلف أصناف الباعثين،
- دعم التمويل،
- تيسير النفاز إلى السوق.

3. دفع نسق إحداث المؤسسات، وذلك من خلال:

- تطوير الإطار الترتيبي لبرنامج دعم المؤسسات الصغرى صلب البرامج النشيطة للتشغيل.
- استغلال مكامن المبادرة الخاصة في القطاعات الجديدة والواعدة على غرار الاقتصاد الاجتماعي والتضامني والاقتصاد الأزرق والاقتصاد الأخضر والاقتصاد الدائري ومهن الجوار.

- تيسير استغلال الثروة الغابية واثمين منتوجاتها من قبل الشباب حاملي الشهادات العليا مع تمكينهم من تكوين ملائم باعتباره مجال قادر على خلق الثروة ومواطن الشغل في الجهات ويفتح آفاق الاستثمار أمام متساكني الغابات والقرى المتاخمة للغابات.

- الانطلاق في تنفيذ المخطط العملي المصادق عليه بالجلسة الوزارية والذي يهدف أساسا إلى تشجيع الانتقال من القطاع غير المنظم إلى القطاع المنظم يراعي الخصوصيات القطاعية والجهوية والاجتماعية للفئات الناشطة في هذا المجال .

وفي هذا السياق واعتبارا لأولويات المرحلة ورؤية البرنامج التي تهدف للتقليص من نسب البطالة خاصة لدى الشباب، وفي إطار السعي إلى دعم وتنمية روح المبادرة والإحاطة بالباعثين في مختلف مراحل إنجاز مشاريعهم، وانطلاقا من الواقع الجديد الذي يتطلب اعتماد إجراءات وبرامج تساعد على الرفع من نسق إحداث المؤسسات وتعزيز دور الهياكل تحت الإشراف بكيفية تجعلها قادرة على مواكبة المتغيرات وتثبيت موقعها كأحد أهم الروافد الفاعلة في مجال تأهيل الباعثين والحفز على تنمية روح المبادرة ونشر ثقافة المؤسسة، ستتولى وزارة التشغيل والتكوين المهني خلال مخطط التنمية 2023-2025 اعتماد مقاربة تركز على المحاور الاستراتيجية التالية:

1. نشر وتنمية ثقافة المبادرة.

2. تأمين مسار مرافقة متكامل لفائدة مختلف أصناف الباعثين،

3. المساهمة في دفع نسق إحداث المؤسسات.

2.1 الهياكل المتدخلة:

توجد عديد الهياكل الإدارية المتدخلة في مجال المبادرة الخاصة وهي:

◀ **الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل** من خلال فضاءات المبادرة ووحدات النهوض بالمؤسسات الصغرى بمكاتب التشغيل والعمل المستقل الراجعة بالنظر للوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل.

◀ 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 مركزي وحيد يدعى: "قيادة جهاز المبادرة الخاصة"،
◀ وحدة عملياتية مركزية وحيدة تدعى: "وحدة التصرف حسب الأهداف في مشروع مبادرون"
وهو مشروع خصصت له اعتمادات تقدر بحوالي 52 مليون يورو ما يعادل 60 مليون دولار
في شكل قرض في إطار التعاون الدولي.

2- أهداف ومؤشرات الأداء:

1.2- تقديم الأهداف ومؤشرات الأداء:

▪ الهدف الاستراتيجي 1.3: "تنمية المبادرة الخاصة"

يعكس الهدف مجهودات المهمة في ترسيخ ثقافة المبادرة الخاصة لدى الشبان ودعمها فنيا وماديا من خلال تكريس أليات بعث المؤسسات وتكوين الشبان في مختلف المجالات ذات الصلة واليات التمويل وقاعدة البيانات، وهو عمل كبير يبرز من خلال مختلف محاور الاستراتيجية الوطنية للمبادرة الخاصة. وبالتالي تمت صياغة الهدف بصفة شمولية تشمل جميع الأولويات المبرمجة من ذلك نشر وتنمية ثقافة المبادرة تطوير المرافقة ودعم اليات التمويل ودفع احداث المؤسسات.

▪ المؤشرات:

✓ المؤشر 1.1.3: "عدد المؤسسات المحدثة في إطار المخطط العملي للاستراتيجية الوطنية للمبادرة الخاصة"

يعكس هذا المؤشر جملة النشاط المبذول في مجال المبادرة الخاصة بمختلف فروعها وهو يعكس النتائج المسجلة حيث إنه يبرز عدد المؤسسات الفردية المحدثة ضمن تدخلات برنامج دعم باعثي المؤسسات الصغرى وكذلك عدد المشاريع المحدثة في إطار تفعيل قانون المبادر الذاتي وقانون الاقتصاد الاجتماعي والتضامني.

✓ تقديرات المؤشر 1.1.3

تقديرات			ق.م	إنجازات	الوحدة	مؤشر قيس أداء الهدف
2026	2025	2024	2023	2022		
4000	4000	3500	7000	3157	عدد	عدد المؤسسات المحدثة في إطار المخطط العملي للاستراتيجية الوطنية للمبادرة الخاصة.

تم احتساب التقديرات بناء على معدلات إنجازات البنك التونسي للتضامن وإنجازات الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل. لكن وإثر اعداد التقرير السنوي للأداء لسنة 2022 ونظرا لصعوبة الحصول على المعطيات الواردة من البنك التونسي للتضامن تم التنصيص على انه سيتم الاعتماد على المعطيات الواردة من الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل وافراد المعطيات الخاصة بالبنك في جدول خاص، وذلك في انتظار المصادقة على المؤشرات الجديدة المقترحة من طرف الوكالة.

ملاحظة: هذا وقد تم الانطلاق في مناقشة مؤشرات أداء جديدة أكثر دلالة ونجاعة وجدوى للبرنامج سيتم اعتمادها حال المصادقة عليها من طرف أعضاء لجنة قيادة البرنامج.

2.2- تقديم الأنشطة وعلاقتها بأهداف ومؤشرات الأداء :

جدول عدد 13:

الأنشطة ودعائم الأنشطة برنامج تنمية المبادرة الخاصة (ألف دينار)

الأهداف	المؤشرات	تقديرات 2024	الأنشطة	التقديرات المالية 2024	دعائم الأنشطة
تنمية المبادرة الخاصة	المؤشر 1.1.3: عدد المؤسسات المحدثة في إطار المخطط العملي للاستراتيجية الوطنية للمبادرة الخاصة	3500	-تمويل أنشطة المبادرة الخاصة، -العمل المستقل	15000 أ.د	-إعداد النصوص الترتيبية وتفعيلها.

3.2 - مساهمة الفاعلين العموميين في أداء البرنامج:

تساهم الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل وهي الفاعل العمومي الوحيد المدرج تحت برنامج المبادرة الخاصة في تحقيق استراتيجية البرنامج بصفة مباشرة، باعتبارها الامتداد العملياتي مركزيا وجهويا وإقليميا للمهمة للوضع حيز التنفيذ لمختلف أنشطتها ومشاريعها.

جدول عدد 14:

مساهمة الفاعلين العموميين في أداء البرنامج وحجم الاعتمادات المحالة

الاعتمادات المحالة من ميزانية الدولة بعنوان سنة 2024	أهم الأنشطة والمشاريع التي سيتولى إنجازها في إطار المساهمة في تحقيق البرنامج	أهداف البرنامج	الفاعل العمومي
أد104	أنشئ مشروعك، لم لا "CREPP"	تنمية المبادرة الخاصة	الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل
أد78	رتب مراحل انشاء مشروعك "ORE"		
أد182	الطريقة النموذجية للبحث النشط عن أفكار جديدة للمبادرة		
أد3300	بعث المؤسسات وتكوين الباعثين "CEFE" أنشأ مشروعك "CREE"		
أد435	نظم وهيكل مشروعك "FORMALISER"		
أد191	التربصات التطبيقية في الوسط المهني		
أد750	التاهيل في المجالات التقنية		
أد1320	التاهيل في التصرف "تسيير المشاريع" تصرف أمثل في مؤسستك "GERME"		
أد8640	منحة مرافقة		
أد15000.0			

3- الميزانية وإطار نفقات برنامج تنمية المبادرة الخاصة متوسط المدى 2026-2024

جدول عدد 15:

تقديرات ميزانية البرنامج

التوزيع حسب الطبيعة الاقتصادية للنفقة (اعتمادات الدفع/ ألف دينار)

البيان	إنجازات 2022	ق.م 2023	تقديرات		الفارق
			2024	المبلغ (22-23)	
نفقات التأجير	0,0	0,0	0,0	0,0	0,00
نفقات التسيير	0,0	0,0	0,0	0,0	0,00
نفقات التدخلات	52 750,0	119 000,0	119 000,0	0,0	0,00
نفقات الاستثمار	121,0	6 200,0	3 000,0	-3 200,0	-51,61
نفقات العمليات المالية	0,0	0,0	0,0	0,0	0,00
المجموع	52 871,0	125 200,0	122 000,0	-3 200,0	-2,56

جدول عدد 16:

إطار النفقات متوسط المدى (2024-2026)

التوزيع حسب الطبيعة الاقتصادية للنفقة (اعتمادات الدفع/ ألف دينار)

البيان	إنجازات 2022	ق.م 2023	تقديرات		
			2024	2025	2026
نفقات التأجير	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
نفقات التسيير	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
نفقات التدخلات	52 750,0	119 000,0	119 000,0	121937.5	132641.6
نفقات الاستثمار	121,0	6 200,0	3 000,0	3062.5	3331.4
نفقات العمليات المالية	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
بقية النفقات	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
المجموع دون اعتبار الموارد الذاتية للمؤسسات	52 871,0	125 200,0	122 000,0	125 000,0	135 973,0
المجموع باعتبار الموارد الذاتية	55 871,0	125 200,0	122 000,0	125 000,0	135 973,0

يلاحظ من خلال الجداول المقدمة تسجيل انخفاض في ميزانية البرنامج خلال سنتي 2023 و2024، ويعود ذلك بالأساس:

- بالنسبة لسنة 2023، يجدر التذكير بان البرمجة الأولية لسنتي 2022 و2023 كانت متقاربة لكن نتيجة ضعف نسبة الإنجاز خلال سنة 2022 والبالغة 57.04% برز هذا التباين.
- بالنسبة لسنة 2024، تراجعت ميزانية البرنامج بنسبة تطور ناهزت 2.55-%، ويفسر هذا التراجع أساسا بانخفاض نفقات الاستثمار التي سجلت نسبة تطور سلبية قدرت ب 51.61-%.

■ **نفقات التأجير:**

محمولة كلياً على الفاعل العمومي (وفقاً للمنهجية وفي ظل غياب محاسبة تحليلية) ضمن برنامج التشغيل -النشاط رقم 1-النشاط الفرعي القيادة ووظائف الدعم.

- بالنسبة للفرضيات المتعلقة بالنشاط رقم 2: "العمل المستقل" (الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل) تحمل نفقات التأجير كلياً على الفاعل العمومي (وفقاً للمنهجية))

■ نفقات التسيير:

محمولة كلياً على الفاعل العمومي (وفقاً للمنهجية وفي ظل غياب محاسبة تحليلية) ضمن برنامج التشغيل -النشاط رقم 1-النشاط الفرعي القيادة ووظائف الدعم.

■ نفقات التدخلات:

وفقاً للهيكل الجديدة للميزانية تتضمن نفقات التدخلات على نفقات التدخل العمومي ونفقات التمويل العمومي ونفقات التنمية الممولة على الصناديق للمؤسسات العمومية غير الخاضعة لمجلة المحاسبة العمومية (الفاعلين العموميين)، والمتكونة من الاعتمادات التالية:

❖ الاعتمادات المرصودة لتمويل الصندوق النهوض بالصناعات التقليدية والمهن الصغرى (FONAPRAM)

توقعات			ق.م 2023	إنجازات 2022
2026	2025	2024		
12000	9000	9000	6750*	0

تم خلال سنة 2023 بمقتضى قانون المالية التكميلي مراجعة الاعتمادات المرصودة لتمويل الصندوق بالتخفيض من 9000 أد إلى 6750 أد. وبالنسبة للتقديرات تم رصد الاعتمادات بناء على تطور الاستهلاك (متابعة المؤشرات ونسب الاستهلاك مع البنك التونسي للتضامن).

❖ الاعتمادات المرصودة لتمويل برنامج جيل جديد من الباعثين (على الصندوق الوطني للتشغيل)،

توقعات			ق.م 2023	إنجازات 2022
2026	2025	2024		
25000	25000	25000	5000	0

تجدر الإشارة إلى أن جملة الإعتمادات المخصصة لتمويل برنامج جيل جديد بعنوان سنة 2021 و2022 قد تم تحويلها بصفة استثنائية إلى برنامج "مساعدة أصحاب المشاريع الصغرى لمجابهة جائحة كورونا"

أما بالنسبة لسنة 2023 فقد تم تخصيص مبلغ 20000 أ.د من جملة الاعتمادات المرصودة لتمويل البرنامج بقانون المالية الأصلي وتحويله بصفة استثنائية لتمويل "برنامج الشركات الاهلية".

أما بالنسبة لاحتساب توقعات الثلاث سنوات القادمة فقد تم الاخذ بعين الاعتبار الفرضيات التالية:

- صدور الامر 461 المنقح والمتمم للأمر الحكومي عدد 542 لسنة 2019 المتعلق ببرامج الصندوق الوطني للتشغيل الذي مدد في مدة الانتفاع بالبرنامج من 3 الى 6 سنوات.
- تفعيل الاتفاقيات مع بلديات المرسى والمروج وحمام الشط ورواد وفندق الجديد سلتان وقرمص وبوغرارة وجرجيس المدينة وسيدي مخلوف وجرجيس الشمالية وميدون جربة والزعفران دير الكاف ودوار هيشر والحامة وأوتيك وهبيرة وساقية الدائر والحاجب والنصر.
- الانطلاق في دراسة مدى قابلية تنفيذ البرنامج مع وزارات أخرى.
- تطوير البرنامج من خلال احداث منصة لمتابعة المؤسسات المحدثة في إطار البرنامج بالتنسيق مع مختلف الوزارات المتدخلة.

❖ الاعتمادات المرصودة لتمويل المشاريع الصغرى الممولة عن طريق البنك التونسي للتضامن (الصندوق)،

توقعات			ق.م 2023	إنجازات 2022
2026	2025	2024		
70000	70000	70000	45000	21000

تجدر الإشارة إلى أن جملة الإعتمادات المخصصة لتمويل المشاريع الصغرى الممولة شهدت خلال سنة 2023 انخفاضا ب 25000 أ.د تم تحويلها بصفة استثنائية لتمويل البرامج التالية:

- 10000 أ.د لبرنامج الاقتصاد الاجتماعي والتضامني،
- 10000 أ.د لبرنامج تمويل الفئات الضعيفة ومحدودة الدخل،
- 5000 أ.د لبرنامج تمويل المشاريع الصغرى في إطار التمويل الصغير.

❖ وبالنسبة للفرضيات المتعلقة بالنشاط رقم 2: العمل المستقل (الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل)،

وفقا للهيكلة الجديدة للميزانية تتضمن نفقات التدخلات على نفقات التدخل العمومي ونفقات التمويل العمومي ونفقات التنمية الممولة على المشاريع، والمتكونة من الاعتمادات التالية:

❖ الاعتمادات المرصودة لمراقبة باعثي المؤسسات والباعثين الشبان (الصندوق)،

توقعات			ق.م 2023	إنجازات 2022
2026	2025	2024		
15000	15000	15000	15000	3000

▪ **نفقات الاستثمار:**

❖ الاعتمادات المرصودة لتمويل المخطط التنفيذي للاستراتيجية الوطنية للمبادرة الخاصة،

توقعات			ق.م 2023	إنجازات 2022
2026	2025	2024		
0	0	0	200	0

نظرا لتمويل جل مشاريع الاستراتيجية الوطنية على التمويل الأجنبي، وعدم استهلاك الاعتمادات المرصودة على ميزانية الدولة. وفي إطار استغلال الموارد المتاحة بصفة ناجعة تم التخلي على الاعتمادات المبرمجة على ميزانية الدولة لتمويل المخطط التنفيذي.

❖ الاعتمادات المرصودة لتمويل الأداء على القيمة المضافة بعنوان مشروع "مبادرون"،

توقعات			ق.م 2023	إنجازات 2022
2026*	2025	2024		
0	0	1000	1000	121.4

❖ الاعتمادات المرصودة لتمويل مشروع "مبادرون"، (الوحدة بالآلاف دينار)

توقعات			ق.م 2023	إنجازات 2022
*2026	2025	2024		
0	0	2000	5000	0

يعود الارتفاع الملحوظ في الاعتمادات المرصودة لسنة 2024 لمشروع مبادرون حيث تم إعادة هيكلة المشروع وإمضاء ملحق لاتفاقية القرض بتاريخ 19 ديسمبر 2022، وذلك بهدف التركيز على دعم المبادرة الخاصة لخلق فرص عمل مستدامة عبر المساهمة في تمويل أصحاب أفكار المشاريع والمرافقة المشخصة لهم لإحداث 5200 مؤسسة صغرى على المستوى الوطني بمستوى تشغيل مباشر يقدر بـ 9200. وهو ما يفسر الارتفاع في الميزانية المسجل في الجداول السابقة. كما يجدر التنكير أن المشروع ينتهي بحلول سنة 2024 وهو ما يفسر عدم برمجة اعتمادات ابتداء من سنة 2025.

البرنامج عدد9د: القيادة والمساندة
اسم رئيس البرنامج: السيد أيمن السويدي
تاريخ توليه مهمة قيادة البرنامج: سنة 2022

1- تقديم الاستراتيجية:

1.1 الاستراتيجية

يلعب برنامج القيادة والمساندة دورا أساسيا في تحقيق أهداف مهمة التشغيل والتكوين المهني باعتباره برنامجا أفقيا لدعم بقية البرامج، "التكوين المهني" و "التشغيل" و "المبادرة الخاصة" 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.

أما على مستوى ادراج مقارنة النوع الاجتماعي فقد عمل البرنامج بإيجابية وفاعلية في تحقيق المساوات والانصاف بين الجنسين وضمان مشاركة عادلة ومنصفة بين الرجال والنساء في جميع برامج المهمة وكذلك المساهمة في تحقيق الهدف الخامس: "تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين كل النساء والفتيات" وذلك بالعمل على المرافقة والاحاطة الفنية للمرأة وكذلك الأثر الثاني المضمن بالخطة الوطنية لمأسسة وادراج النوع الاجتماعي المتعلق بالرفع في تمثيلية النساء ومشاركتهن الفعلية في مواقع صنع القرار.

وفيما يخص نقاط الضعف والتحديات فتمثل أهمها في عدم ترسيم خطط للانتداب وعدم تعويض المغادرين في التقاعد او لاسباب أخرى وهو ما أدى الى نقص كبير في الموارد البشرية وعدم إمكانية تمرير الخبرة والتجربة بين مختلف الأجيال المتعاقبة.

اما على مستوى المساواة وتكافؤ الفرص فنسجل نقاط الضعف التالية:

- ضعف حصة المرأة في الخطط الوظيفية،

- ضعف الحركية الوظيفية وتدني نسبة التأطير مقابل الرجل.

لكن في المقابل وبناء على الاستنتاجات الفارطة تعمل المهمة بعديد الاشغال التي ينظر منها تجاوز هذه النقائص على غرار:

- القيام بدراسة استشرافية لتثمين الموارد البشرية مبنية على أساس تمثيل أفضل للمرأة في جميع برامج المهمة،

- كما قامت بتطوير أليات عروض الترشح لمناصب المسؤولية مع مراعاة المساواة بين الجنسين،

- وضع بطاقات الوصف الوظيفي.

بالإضافة الى ذلك بدأت الوزارة التخطيط لعمليات التدبير التوقعي للوظائف مع الاخذ بعين الاعتبار وضعية المرأة في توزيع الخطط والمهام،

وبناء على ماسبق تم ضبط رؤية البرنامج بما يتماشى مع توجهات المخطط الثلاثي للتنمية (2023-2025) ومختلف التحديات المطروحة وبلورتها في المحاور الاستراتيجية التالية:

- تحسين التصرف في الموارد البشرية،

- تطوير أداء البرنامج.

2.1 الهياكل المتدخلة

يتكون برنامج القيادة والمساندة من:

- برنامج فرعي وحيد يدعى: "القيادة والمساندة والتصرف في الوسائل"،

- وحدتان عمليتان وهما على التوالي:

- الوحدة العملية عدد 1: "القيادة"،

- الوحدة العملية عدد 2: "المساندة".

2- أهداف ومؤشرات الأداء:

1.2 تقديم الأهداف ومؤشرات الأداء:

▪ الهدف الاستراتيجي عدد 1.9: "تحسين التصرف في الموارد البشرية"

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 مسارهم المهني.

- **المؤشرات:**

✓ المؤشر 1.1.9: "نسبة الحركة الداخلية"

تلعب الحركة (وهي الترقيات بجميع أصنافها في الرتبة وفي الخطة) داخل الإدارة دورا أساسيا في خلق ديناميكية جديدة ومستمرة، وذلك من خلال فتح إمكانية توزيع القدرات والكفاءات البشرية بما يضمن تلبية حاجيات مختلف المصالح من ناحية، ويستجيب من جهة أخرى لطموحات الموظفين ورغباتهم، كما يمكن من تبادل الخبرات ونقل الكفاءات من هيكل اداري إلى اخر وكذلك الرفع من المستوى العام لكفاءات الإدارة وتقوية الشعور بالانتماء إليها. وهو في صلب تحسين التصرف في

الموارد البشرية. ويقاس هذا المؤشر نسبة الموظفين المتمتعين بالترقية من جملة الموظفين مما يعكس الأهمية التي تعطيها الإدارة لتطوير منظورها سنويا.

✓ تقديرات المؤشر 1.1.9

تقديرات			2023	إنجازات 2022	الوحدة	مؤشر قياس أداء الهدف
2026	2025	2024				
30	30	30	30	7.7	%	نسبة الحركية الداخلية

تم اعتماد الترقيات في الرتبة وفي الخطة المزمعة كفرضية لاحتساب التقديرات في العدد الجملي للترقيات لجميع الأصناف.

✓ المؤشر 2.1.9: "نسبة الأعوان المتمتعين بدورة تكوينية واحدة على الأقل"

يمثل التكوين المستمر الآلية الرئيسية الثانية لتطوير التصرف في الموارد البشرية من خلال تطوير كفاءة الموظف وتحسين معارفه وقدراته القيادية وبالتالي كلما ارتفع عدد الأعوان الذين شملهم التكوين مرة واحدة على الأقل كلما برز توجه الإدارة وحرصها على النهوض بمواردها البشرية وتأهيلها. وقد تم اعتماد هذا المؤشر ليعكس مدى انسحاب نشاط التكوين على أكبر عدد ممكن من الموظفين.

✓ تقديرات المؤشر 2.1.9

تقديرات			2023	إنجازات 2022	الوحدة	مؤشر قياس أداء الهدف
2026	2025	2024				
30	30	30	30	43	%	نسبة الأعوان المتمتعين بدورة تكوينية واحدة على الأقل

تعمل الوزارة على تجاوز تداعيات جائحة كورونا والرفع في عدد المنتفعين بالتكوين وفقا للهدف الكمي الذي تم تحديده خلال السنوات القادمة والعمل على تعميمها على أكبر عدد ممكن من الإطارات،

وسيتم لتحقيق هذا الهدف الاعتماد أساسا على طريقة التكوين عن بعد خاصة بعد أن تمت مأسسة هذا التوجه وتقنيته تبعا للأمر الحكومي عدد 153 لسنة 2020 المؤرخ في 17 مارس 2020 المتعلق بأحكام استثنائية لعمل أعوان الدولة وتأمين الدورات التكوينية عن بعد ومنشور

رئاسة الحكومة المتعلق بإنجاز المخطط السنوي للتكوين المؤرخ في 07 أوت 2020 والذي أكد على أهمية تنويع طرق تنفيذ الأنشطة التكوينية بإدراج أنشطة حضورية وأخرى عن بعد و أنشطة تميز بين الطريقتين و ذلك في إطار حسن استغلال التكنولوجيات الحديثة.

- **الهدف الاستراتيجي 2.9: "تطوير أداء برنامج القيادة والمساندة"**

تسعى المصالح المتدخلة في البرنامج إلى المساهمة في تطوير الأداء المالي والوظيفي للمهمة من خلال المساهمة في حوكمة منظومة التكوين المهني والتشغيل والمبادرة الخاصة.

■ **المؤشرات:**

✓ **المؤشر 1.2.9: "نجاحة برنامج القيادة والمساندة"**

يعكس المؤشر نجاحة البرنامج مقارنة بالميزانية العامة لمختلف البرامج العملية (التكوين المهني والتشغيل والمبادرة الخاصة) وذلك دون اعتبار ميزانية الفاعلون العموميون.

✓ **تقديرات المؤشر 1.2.9**

تقديرات			2023	إنجازات	الوحدة	مؤشر قياس أداء الهدف
2026	2025	2024		2022		
20	20	20	20	22.8	%	نجاحة برنامج القيادة والمساندة

✓ **المؤشر 2.2.9: "دقة تقديرات ميزانية التأجير"**

في إطار التحكم في كتلة الأجور وتماشيا مع التوجهات العامة للدولة في مجال حوكمة المالية العمومية وترشيد النفقات لصالح ميزانية التنمية ودفع المشاريع. كما يعكس قدرة المصالح المختصة للمهمة على حسن التصرف في المسار المهني والإداري للأعوان من خلال دقة برمجة الترقيات والتدرج والنقل واحترام الأجال وحسن التصرف الإداري واللوجستي في تنظيم هذه المناظرات. وذلك في ظل المتغيرات الاقتصادية والضغوطات المالية. وبالتالي الاستغلال الجيد لإعادة التوظيف لسد الشغورات وتلبية الحاجيات والترشيد في استعمال الساعات الإضافية.

✓ تقديرات المؤشر 2.2.9

تقديرات			2023	إنجازات 2022	الوحدة	مؤشر قياس أداء الهدف
2026	2025	2024				
100	100	100	100	97	%	دقة تقديرات ميزانية التأجير

يتم برمجة التقديرات بناء على العدد الجملي والفعلي للأعوان والبرمجة الاستباقية لتطور مسارهم المهني خلال الفترة المعنية بالتقديرات من خلال الاستباق في برمجة التدرج والترقيات والحركية الداخلية للأعوان بصفة عامة (الانتدابات الجديدة الممكنة من خلال الانتداب المباشر من المدرسة الوطنية للإدارة أو النقل والترقيات المرخص فيها).

2.2- تقديم الأنشطة وعلاقتها بأهداف ومؤشرات الأداء:

جدول عدد 17:

الأنشطة ودعائم الأنشطة لبرنامج القيادة والمساندة (ألف دينار)

الأهداف	المؤشرات	التقديرات 2024	الأنشطة	التقديرات المالية 2024	دعائم الأنشطة
تحسين التصرف في الموارد البشرية	المؤشر 1.1.9: نسبة الحركية الداخلية	30%	-التصرف في الوسائل.	25910أد	فتح المناظرات الداخلية ونشرها بالرائد الرسمي وتنظيم جلسات تقييم ملفات المترشحين
	المؤشر 2.1.9: نسبة الأعوان المتمتعين بدورة تكوينية واحدة على الأقل	30%	-التمثيل الجهوي.		إنجاز الاستشارات الخاصة بانتقاء مكاتب التكوين
تطوير أداء برنامج القيادة والمساندة	المؤشر 1.2.9: نجاعة برنامج القيادة والمساندة	20%	القيادة والرقابة والتقييم	3850أد	إعداد برمجة واضحة لتنفيذ المشاريع المندرجة في إطار برنامج القيادة والمساندة.
	المؤشر 1.2.9: نسبة دقة تقديرات ميزانية التأجير	100%			إعداد القوائم البيضاء للأجور والتنسيق مع مصالح المركز الوطني للاعلامية وإعداد الوثائق المالية

2- مساهمة الفاعلين العموميين في أداء البرنامج:

ليس هناك فاعلين عموميين يندرجون تحت البرنامج ويساهمون في تحقيق أهدافه.

3- الميزانية وإطار النفقات متوسط المدى 2024-2026

جدول عدد 18:

تقديرات ميزانية البرنامج

التوزيع حسب الطبيعة الاقتصادية للنفقة (اعتمادات الدفع/ ألف دينار)

البيان	إنجازات 2022	ق.م 2023	تقديرات		الفارق
			2024	المبلغ	
نفقات التأجير	14 303.8	15 937,0	17 500	1563	9.81
نفقات التسيير	3770.7	4 130,0	4 300,0	170,0	4,1
نفقات التدخلات	256,1	360,0	360,0	0,0	0,0
نفقات الاستثمار	1357	7370,0	7700,0	330,0	4,5
نفقات العمليات المالية	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
المجموع	19 687.6	27 797,0	29 860	2063	4.48

جدول عدد 19:

إطار النفقات متوسط المدى (2024-2026)

التوزيع حسب الطبيعة الاقتصادية للنفقة (اعتمادات الدفع/ ألف دينار)

البيان	إنجازات 2022	ق.م 2023	تقديرات		
			2024	2025	2026
نفقات التأجير	14 303.8	15 937,0	17 500	17580	20510
نفقات التسيير	3770.7	4 130,0	4 300,0	4320	5040
نفقات التدخلات	256,1	360,0	360,0	360	420
نفقات الاستثمار	1358,0	7370,0	7700,0	7740	9030
نفقات العمليات المالية	0,0	0,0	0,0	0	0
المجموع	19 687.6	27 797,0	29 860	30 000,0	35 000,0

▪ نفقات التأجير:

بالنسبة لنفقات التأجير تم احتساب خلاص مرتبات الأجور الموظفين الراجعين بالنظر للإدارات المركزية والتمثليات الجهوية، والساعات الإضافية وكذلك انعكاس ترقيات وتدرج الاعوان والتسمية في الخطط الوظيفية.

■ نفقات التسيير:

احتساب النفقات التقليدية لتأمين سير الإدارة، على غرار الأكرية والكهرباء والاتصالات الهاتفية، الاعتناء بالبنائيات والمعدات، المطبوعات ولوازم المكاتب، مصاريف وسائل النقل الإدارية...

■ نفقات التدخلات:

يتضمن مختلف اعتمادات التدخل العمومي خاصة المنح المسندة لودادية الوزارة.

■ نفقات الاستثمارات:

يتضمن قسم الاستثمارات جملة الاعتمادات المرصودة لمختلف المشاريع ذات الصبغة الاعتيادية التي تهتم الإدارة المركزية والجهوية والتي تتمثل أساسا في بناء المقر المركزي للوزارة والتجهيز بالمنظومات الإعلامية ووسائل النقل.

بطاقات مؤشرات
الأداء لبرنامج التكوين المهني

بطاقة مؤشر الأداء:
نسبة التعبئة بمراكز الوكالة التونسية للتكوين المهني

رمز المؤشر: 1.1.1.

I. الخصائص العامة للمؤشر

1. الهدف الذي يرجع إليه المؤشر: تحسين الاستجابة لطلبات التسجيل في مسالك التكوين المهني،
2. تعريف المؤشر: يقيس هذا المؤشر نسبة الاستجابة لعروض التكوين المفتوحة خلال السنة التكوينية المعنية خلال دورتها (فيفري وسبتمبر) وهو يعكس الجهود الذي تقوم به المراكز لتحسين الاقبال على التكوين المهني في علاقتها بمحيطها المباشر وتأثيره على استقطاب الشبان.
3. طبيعة المؤشر: مؤشر نجاعة (efficacité socio-économique)،
4. نوع المؤشر: مؤشر نتائج (indicateur des résultats)،
5. المؤشر في علاقة بالنوع الاجتماعي: (مؤشر مراعي للنوع الاجتماعي أو مؤشر غير مراعي للنوع الاجتماعي).

II. التفاصيل الفنية للمؤشر

1. طريقة احتساب المؤشر: (عدد المسجلين/عدد العروض) * 100
2. وحدة المؤشر: نسبة مئوية.
3. مصدر المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: مراكز التكوين المهني/ معطيات رقمية.
4. تاريخ توفر المؤشر: كل سداسي.
5. القيمة المستهدفة للمؤشر: % 86 سنة 2026.
6. المسؤول عن المؤشر بالبرنامج: السيد عصام القوطي.

4. سلسلة النتائج (الإنجازات) والتقديرات الخاصة بالمؤشر

تقديرات			ق م	إنجازات	الوحدة	مؤشرات قياس أداء الهدف
2026	2025	2024	2023	2022		
15	15	15	14	17	%	نسبة المنقطعين عن التكوين بمراكز الوكالة التونسية للتكوين المهني

5. تحليل النتائج والتقديرات الخاصة بالمؤشر:

يقيس هذا المؤشر نسبة الاستجابة لعروض التكوين المفتوحة خلال السنة التكوينية المعنية بدورتها (سبتمبر وفيفري) ويعكس مدى إقبال الشبان على التكوين المهني. وتجدر الإشارة إلى أنه تم تحيين عروض التكوين لدورتي فيفري وسبتمبر 2023 حيث تشير التقديرات المحينة لسنة 2023 الى نسبة انجاز تقدر بـ 85.5% لتتواصل هذه النسبة خلال سنتي 2024 و2025. ومن المتوقع ان ترتفع نسبة تعبئة الدورات التكوينية لتبلغ 86% في أفق سنة 2026.

6. تحديد أهم النقائص المتعلقة بالمؤشر:

غياب منظومة معلوماتية حينية لجمع البيانات.

بطاقة مؤشر الأداء: نسبة المنقطعين عن التكوين بمراكز الوكالة التونسية للتكوين المهني

رمز المؤشر: 2.1.1.

I. الخصائص العامة للمؤشر

1. الهدف الذي يرجع إليه المؤشر: تحسين الاستجابة لطلبات التسجيل في مسالك التكوين المهني،
2. تعريف المؤشر: يعكس هذا المؤشر الجهود الذي تقوم به الوكالة التونسية للتكوين المهني وبالخصوص المراكز من أجل تحسين التكوين حتى يستجيب لحاجيات الشبان البيداغوجية والوظيفية وجودة الخدمات المقدمة لحثهم على مواصلة كامل المرحلة التكوينية والحصول على شهادة ختم التكوين.
3. طبيعة المؤشر: مؤشر نجاعة (efficacité socio-économique)،
4. نوع المؤشر: مؤشر نتائج (indicateur des résultats)،
5. المؤشر في علاقة بالأنواع الاجتماعي: (مؤشر مراعي للأنواع الاجتماعي أو مؤشر غير مراعي للأنواع الاجتماعي).

II. التفاصيل الفنية للمؤشر

1. طريقة احتساب المؤشر: (العدد الجملي للمنقطعين/العدد الجملي للمسجلين) * 100
2. وحدة المؤشر: نسبة مئوية.
3. مصدر المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: مراكز التكوين المهني/ معطيات رقمية.
4. تاريخ توفر المؤشر: سنويا.
5. القيمة المستهدفة للمؤشر: 15% سنة 2026.
6. المسؤول عن المؤشر بالبرنامج: السيد عصام القوطي.

4. سلسلة النتائج (الإنجازات) والتقديرات الخاصة بالمؤشر

تقديرات			ق م 2023	إنجازات	الوحدة	مؤشرات قياس أداء الهدف
2026	2025	2024		2022		
15	15	15	14	17	%	نسبة المنقطعين عن التكوين بمراكز الوكالة التونسية للتكوين المهني

5. تحليل النتائج والتقديرات الخاصة بالمؤشر:

باعتقاد طريقة الاحتساب المبنية ببطاقة المؤشر، يتم الاستناد على عدد المنقطعين الجملي الذي تصرح به مراكز التكوين المهني خلال أشغال ختم ميزانية السنة المعنية ثم يقع تقدير المؤشر للسنوات القادمة .

هذا وستعمل الوكالة على التخفيض في نسبة المنقطعين عن التكوين لتبلغ 15% خلال السنوات 2024 و 2025 و 2026 وذلك مقارنة بما تم تحقيقه سنة 2022 عبر تفعيل وظيفة المرافقة والعلاقة مع المحيط داخل مراكز التكوين المهني.

6. تحديد أهم النقص المتعلقة بالمؤشر:

غياب منظومة معلوماتية للأداء.

عدد المؤسسات الاقتصادية المنتفعة باليات التكوين المستمر

رمز المؤشر: 1.2.1.

I. الخصائص العامة للمؤشر

1. الهدف الذي يرجع إليه المؤشر: تطوير التكوين المستمر والترقية المهنية
2. تعريف المؤشر: يعكس هذا المؤشر المجهود الذي يقوم به المركز الوطني للتكوين المستمر والترقية المهنية بمختلف مؤسساته قصد السعي لادماج اكثر عدد ممكن من المؤسسات للانتفاع باليات التكوين المستمر
3. طبيعة المؤشر: مؤشر نجاعة (efficacité socio-économique)،
4. نوع المؤشر: مؤشر نتائج (indicateur des résultats)،
5. المؤشر في علاقة بالنوع الاجتماعي: مؤشر غير مراعي للنوع الاجتماعي.

IV. التفاصيل الفنية للمؤشر

1. طريقة احتساب المؤشر: مجموع عدد المؤسسات المنتفعة باليات تمويل التكوين المستمر
2. وحدة المؤشر: عدد.
3. مصدر المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: الوحدات الجهوية التابعة للمركز الوطني للتكوين المستمر والترقية المهنية.
4. تاريخ توفر المؤشر: شهريا.
5. القيمة المستهدفة للمؤشر: 6100 سنة 2026.
6. المسؤول عن المؤشر بالبرنامج: إدارة الخدمات لفائدة المؤسسات/إدارة مراقبة التصرف.

V. قراءة في نتائج المؤشر

4. سلسلة النتائج (الإنجازات) والتقديرات الخاصة بالمؤشر

تقديرات			ق.م	إنجازات*	الوحدة	مؤشرات قياس أداء الهدف
2026	2025	2024	2023	2022		
6100	5900	5700	5700	392	مؤسسة	عدد المؤسسات الاقتصادية المنتفعة باليات التكوين المستمر

(* تعتبر إنجازات آليات التكوين المستمر لسنة 2022 أولية إلى حين اتمام دراسة جميع الاعتراضات والكشوفات البيداغوجية والمالية بالنسبة للتسبقة على الأداء.

5. تحليل النتائج والتقديرات الخاصة بالمؤشر:

■ بالنسبة لآلية حقوق السحب :

بلغت نسب الإنجاز خلال سنة 2022 مقارنة بالتقديرات 13 % من حيث عدد المؤسسات و75 % من حيث عدد المشاركات وتخص آلية حقوق السحب الفردي.

أما على المستوى الجماعي الجهوي فقد تلقى المركز 22 محضر جلسة أشغال اللجان الجهوية الموسعة المتعلقة بإعداد وتحديد الأولويات الجهوية بعنوان سنة 2022 بالشراكة مع كل المتدخلين الجهويين، في حين لم يتم امضاء اتفاقيات بعنوان السنة المذكورة وذلك لعدم تسجيل أغلبية الشركاء المهنيين بالسجل الوطني للمؤسسات علما أن المحكمة الإدارية قد بنتت في هذه المسألة (رأي المحكمة الإدارية بتاريخ 26 سبتمبر 2022) حيث أكدت ضرورة تسجيل هؤلاء بالسجل الوطني للمؤسسات.

وعلى المستوى الوطني فقد عمل المركز خلال سنة 2022 على إعداد برامج وطنية مع الشركاء المهنيين على غرار:

- مجمع المحاسبين التونسيين: تم إيداع مطلب التمويل وهو بصدد الدراسة.

- الجامعة الوطنية للمهن والحرف في مجال الميكانيك

- الجامعة الوطنية للخدمات لفائدة منظوري الغرفة الوطنية لهياكل التكوين المهني الخاص.

كما تم خلال سنة 2022 مواصلة انجاز البرامج التكوينية الجماعية الخاصة بسنة 2021 بالنسبة للاتفاقيات المبرمة وسارية المفعول سنة بداية من تاريخ امضاءها.

■ بالنسبة لآلية التسبقة على الأداء:

بلغ العدد الجملي للمؤسسات المنخرطة في نظام التسبقة على الأداء على التكوين المهني لسنة 2022 حسب المنظومة الإعلامية لوزارة المالية 2152 مؤسسة.

وتم خلال سنة 2022 مواصلة دراسة الكشوفات البيداغوجية والمالية بعنوان سنوات 2018 و2019 و2020 و2021 كما تمت دراسة الاعتراضات والمطالب التصحيحية بعنوان سنوات 2017 و2018 و2019 و2020 و2021.

وتبقى نسب الإنجاز أولية في انتظار اتمام دراسة مطالب الاعتراضات والكشوفات البيداغوجية والمالية.

بالنسبة للتقديرات:

سعى إلى مزيد تحسين الأداء، يعمل المركز الوطني للتكوين المستمر والترقية المهنية على :

- مراجعة منظومة تمويل التكوين المستمر،
- تحسين مردودية منظومة التكوين المستمر لفائدة المؤسسات والشركاء المهنيين والاجتماعيين،
- تطوير خدمة مالك الخاصة بالمكونين لتصبح قاعدة بيانات وطنية للكفاءات التونسية،
- تطوير خدمة مالك الخاصة بهياكل التكوين لتصبح قادرة على إيواء المحتويات البيداغوجية

6. تحديد أهم النقائص (limites) المتعلقة بالمؤشر:

- 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 الأداء: عدد المشاركات لأعوان المؤسسات الاقتصادية في عمليات التكوين المستمر

رمز المؤشر: 2.2.1

I. الخصائص العامة للمؤشر

1. الهدف الذي يرجع إليه المؤشر: تطوير التكوين المستمر والترقية المهنية،
2. تعريف المؤشر: يقيس هذا المؤشر عدد المشاركات لأعوان المؤسسات الاقتصادية في عمليات التكوين المستمر.
3. طبيعة المؤشر: مؤشر نجاعة (efficacité socio-économique)،
4. نوع المؤشر: مؤشر نتائج (indicateur des résultats)،
5. المؤشر في علاقة بالأنواع الاجتماعي: (مؤشر مراعي للأنواع الاجتماعي أو مؤشر غير مراعي للأنواع الاجتماعي).

II. التفاصيل الفنية للمؤشر

1. طريقة احتساب المؤشر: مجموع عدد المشاركات لأعوان المؤسسات الاقتصادية في عمليات التكوين المستمر
2. وحدة المؤشر: عدد.
3. مصدر المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: الوحدات الجهوية التابعة للمركز الوطني للتكوين المستمر والترقية المهنية.
4. تاريخ توفر المؤشر: شهريا.
5. القيمة المستهدفة للمؤشر: 232000 سنة 2026.
6. المسؤول عن المؤشر بالبرنامج: إدارة الخدمات لفائدة المؤسسات/إدارة مراقبة التصرف.

4. سلسلة النتائج (الإنجازات) والتقديرات الخاصة بالمؤشر

تقديرات			ق.م 2023	إنجازات* 2022	الوحدة	مؤشرات قيس أداء الهدف
2026	2025	2024				
232000	226500	221300	221300	26207	مشاركة	عدد المشاركات لأعوان المؤسسات الاقتصادية في عمليات التكوين المستمر

(*) تعتبر إنجازات آليات التكوين المستمر لسنة 2022 أولية إلى حين اتمام دراسة مطالب الاعتراضات والكشوفات البيداغوجية والمالية بالنسبة للتسبقة على الأداء. ويتنظر استهداف 232000 مشاركة سنة 2026 في عمليات التكوين المستمر.

5. تحليل النتائج والتقديرات الخاصة بالمؤشر:

بالنسبة لآلية حقوق السحب:

بلغت نسب الإنجاز خلال سنة 2022 مقارنة بالتقديرات 13 % من حيث عدد المؤسسات و75 % من حيث عدد المشاركات وتخص آلية حقوق السحب الفردي.

أما على المستوى الجماعي الجهوي فقد تلقى المركز 22 محضر جلسة أشغال اللجان الجهوية الموسعة المتعلقة بإعداد وتحديد الأولويات الجهوية بعنوان سنة 2022 بالشراكة مع كل المتدخلين الجهويين، في حين لم يتم امضاء اتفاقيات بعنوان السنة المذكورة وذلك لعدم تسجيل أغلبية الشركاء المهنيين بالسجل الوطني للمؤسسات علما أن المحكمة الإدارية قد بنتت في هذه المسألة (رأي المحكمة الإدارية بتاريخ 26 سبتمبر 2022) حيث أكدت ضرورة تسجيل هؤلاء بالسجل الوطني للمؤسسات.

وعلى المستوى الوطني فقد عمل المركز خلال سنة 2022 على إعداد برامج وطنية مع الشركاء المهنيين على غرار:

مجمع المحاسبين التونسيين: تم إيداع مطلب التمويل وهو بصدد الدراسة.

الجامعة الوطنية للمهن والحرف في مجال الميكانيك

الجامعة الوطنية للخدمات لفائدة منظوري الغرفة الوطنية لهياكل التكوين المهني الخاص.

كما تم خلال سنة 2022 مواصلة انجاز البرامج التكوينية الجماعية الخاصة بسنة 2021 بالنسبة للاتفاقيات المبرمة وسارية المفعول سنة بداية من تاريخ امضاءها.

بالنسبة لآلية التسبقة على الأداء :

بلغ العدد الجملي للمؤسسات المنخرطة في نظام التسبقة على الأداء على التكوين المهني لسنة 2022 حسب المنظومة الإعلامية لوزارة المالية 2152 مؤسسة.

وتم خلال سنة 2022 مواصلة دراسة الكشوفات البيداغوجية والمالية بعنوان سنوات 2018 و2019 و2020 و2021 كما تمت دراسة الاعتراضات والمطالب التصحيحية بعنوان سنوات 2017 و2018 و2019 و2020 و2021.

وتبقى نسب الإنجاز أولية في انتظار اتمام دراسة مطالب الاعتراضات والكشوفات البيداغوجية والمالية.

بالنسبة للتقديرات:

سعيًا إلى مزيد تحسين الأداء، يعمل المركز الوطني للتكوين المستمر والترقية المهنية على: مراجعة منظومة تمويل التكوين المستمر،

تحسين مردودية منظومة التكوين المستمر لفائدة المؤسسات والشركاء المهنيين والاجتماعيين، تطوير خدمة مالك الخاصة بالمكونين لتصبح قاعدة بيانات وطنية للكفاءات التونسية،

تطوير خدمة مالك الخاصة بهياكل التكوين لتصبح قادرة على إيواء المحتويات البيداغوجية بالنسبة للتقديرات:

سعيًا إلى مزيد تحسين الأداء، يعمل المركز الوطني للتكوين المستمر والترقية المهنية على: مراجعة منظومة تمويل التكوين المستمر،

تحسين مردودية منظومة التكوين المستمر لفائدة المؤسسات والشركاء المهنيين والاجتماعيين، تطوير خدمة مالك الخاصة بالمكونين لتصبح قاعدة بيانات وطنية للكفاءات التونسية،

تطوير خدمة مالك الخاصة بهياكل التكوين لتصبح قادرة على إيواء المحتويات البيداغوجية.

6. تحديد أهم النقائص المتعلقة بالمؤشر:

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

بطاقة مؤشر الأداء: نسبة المنقطعين عدد المرسمين في إطار التكوين المستمر
الموجه للأفراد

رمز المؤشر: 3.2.1

I. الخصائص العامة للمؤشر

1. الهدف الذي يرجع إليه المؤشر: تطوير التكوين المستمر والترقية المهنية ،
2. تعريف المؤشر: يقيس هذا المؤشر عدد المشاركات لأعوان المؤسسات الاقتصادية في عمليات التكوين المستمر
3. طبيعة المؤشر: مؤشر نجاعة (efficacité socio-économique)،
4. نوع المؤشر: مؤشر نتائج (indicateur des résultats)،
5. المؤشر في علاقة بالنوع الاجتماعي: (مؤشر مراعي للنوع الاجتماعي أو مؤشر غير مراعي للنوع الاجتماعي).

II. التفاصيل الفنية للمؤشر

1. طريقة احتساب المؤشر: مجموع عدد وصولات الترسيم.
2. وحدة المؤشر: عدد.
3. مصدر المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: الوحدات الجهوية التابعة للمركز الوطني للتكوين المستمر والترقية المهنية.
4. تاريخ توفر المؤشر: سنويا.
5. القيمة المستهدفة للمؤشر: 16500 سنة 2026.
6. المسؤول عن المؤشر بالبرنامج: إدارة الخدمات لفائدة المؤسسات/إدارة مراقبة التصرف.

4. سلسلة النتائج (الإنجازات) والتقديرات الخاصة بالمؤشر:

تقديرات			ق.م 2023	إنجازات* 2022	الوحدة	مؤشرات قياس أداء الهدف
2026	2025	2024				
16500	16300	15600	12500	12117	مرسم	عدد المرسمين في إطار التكوين المستمر الموجه للأفراد

5. تحليل النتائج والتقديرات الخاصة بالمؤشر:

يتم تحديد التقديرات بناء على عدد المرسمين في الدروس المسائية وعدد المرسمين في التكوين عن بعد وعدد المرسمين في التكوين رافع للكفاءات وعليه بالنظر الى الإنجازات المحققة يتم اعتماد منهج تصاعدي حسب الميزانية المتوفرة وحسب نسب التطور المحققة.

6. تحديد أهم النقائص المتعلقة بالمؤشر:

- طبقا 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 الأداء: عدد مواصفات الشهادات المصممة

رمز المؤشر: 1.3.1

I. الخصائص العامة للمؤشر

1. الهدف الذي يرجع إليه المؤشر: تطوير تكوين المكونين وهندسة التكوين،
2. تعريف المؤشر: يعكس هذا المؤشر قدرة المركز على الاستجابة لطلبات جهاز التكوين المهني من مراجع التكوين الخاصة بمختلف اختصاصات التكوين في القطاعات المعنية
3. طبيعة المؤشر: مؤشر نجاعة (efficacité socio-économique)،
4. نوع المؤشر: مؤشر نتائج (indicateur des résultats)،
5. المؤشر في علاقة بالنوع الاجتماعي: (مؤشر مراعي للنوع الاجتماعي أو مؤشر غير مراعي للنوع الاجتماعي).

II. التفاصيل الفنية للمؤشر

1. طريقة احتساب المؤشر: عدد مواصفات الشهادات المنجزة خلال السنة.
2. وحدة المؤشر: عدد.
3. مصدر المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: المركز الوطني لتكوين المكونين وهندسة التكوين.
4. تاريخ توفر المؤشر: سداسيا.
5. القيمة المستهدفة للمؤشر: 25 سنة 2026.
6. المسؤول عن المؤشر بالبرنامج: إدارة هندسة التكوين.

4. سلسلة النتائج (الإنجازات) والتقديرات الخاصة بالمؤشر:

تقديرات			ق.م	إنجازات	الوحدة	مؤشرات قياس أداء الهدف
2026	2025	2024	2023	2022		
25	25	25	25	20	مواصفة	عدد مواصفات الشهادات المصممة

5. تحليل النتائج والتقديرات الخاصة بالمؤشر:

بالنسبة لتقديرات إنجازات مؤشر الأداء لسنوات 2024 و2025 و2026 يتوقع المركز إنجاز عدد 25 مواصفة شهادة والمراجع المرافقة لها لكل سنة مع التأقلم مع الحاجيات التي ترد عليه في هذا المجال.

6. تحديد أهم النقائص المتعلقة بالمؤشر:

- ورود طلبات عاجلة وغير مبرمجة خلال السنة بخصوص إنجاز مواصفات الشهادات،
- ورود تغيير على مستوى الاختصاصات،
- التقليل في الإعتمادات المطلوبة للتسجيل من قبل السلط المعنية،
- تخلي وعزوف مؤلفي مراجع التكوين المهني بصفتهم اخصائي محتوى « Spécialistes de contenus » عن إتمام الإنجاز المتفق عليه.

بطاقة مؤشر الأداء: عدد إطارات التكوين المنتفعين بتكوين بيداغوجي ووظيفي

رمز المؤشر: 2.3.1

I. الخصائص العامة للمؤشر

1. الهدف الذي يرجع إليه المؤشر: تطوير تكوين المكونين وهندسة التكوين،
2. تعريف المؤشر: العدد الجملي للمكونين ومستشاري التدريب وإطارات التكوين بمنظومة التكوين المهني الذين شاركوا في دورات تكوينية بيداغوجية ووظيفية. ويعكس هذا المؤشر قدرة المركز على الاستجابة لحاجيات التكوين التي يعبر عنها طالبي التكوين من مكونين وإطارات تكوين.
3. طبيعة المؤشر: مؤشر نجاعة (efficacité socio-économique)،
4. نوع المؤشر: مؤشر نتائج (indicateur des résultats)،
5. المؤشر في علاقة بالنوع الاجتماعي: (مؤشر مراعي للنوع الاجتماعي أو مؤشر غير مراعي للنوع الاجتماعي).

II. التفاصيل الفنية للمؤشر

1. طريقة احتساب المؤشر: عدد إطارات التكوين المنتفعة بتكوين خلال السنة.
2. وحدة المؤشر: عدد.
3. مصدر المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: المركز الوطني لتكوين المكونين وهندسة التكوين.
4. تاريخ توفر المؤشر: ثلاثي.
5. القيمة المستهدفة للمؤشر: 1200 سنة 2026.
6. المسؤول عن المؤشر بالبرنامج: إدارة تطوير كفاءات التكوين.

4. سلسلة النتائج (الإنجازات) والتقديرات الخاصة بالمؤشر:

تقديرات			ق.م	إنجازات*	الوحدة	مؤشرات قياس أداء الهدف
2026	2025	2024	2023	2022		
1200	1200	1200	1200	611	عدد الإطارات	عدد إطارات التكوين المنتفعين بتكوين بيداغوجي ووظيفي

5. تحليل النتائج والتقديرات الخاصة بالمؤشر:

بالنسبة لتقديرات الإنجاز لسنوات 2024 2025 2026 سيسعى المركز إلى تحقيق النتائج المرجوة بالنسبة لنشاط تطوير كفاءات أطر التكوين بجهاز التكوين المهني وذلك من خلال توقع تكوين 1200 منتفع بالتكوين لكل سنة من خلال تأمين التكوين الحضوري وعن بعد على أن يتم تحديد الحاجيات مسبقا ليتم ترسيمها في الميزانية ورصد الاعتمادات بصورة مدروسة .

6. تحديد أهم النقائص المتعلقة بالمؤشر:

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

بطاقة مؤشر الأداء: عدد المنتفعين بصك التكوين

رمز المؤشر: 1.4.1

I. الخصائص العامة للمؤشر

1. الهدف الذي يرجع إليه المؤشر: تطوير حوكمة جهاز التكوين المهني،
2. تعريف المؤشر: يقيس هذا المؤشر عدد الشبان الذين تلقوا أو يتلقون تكويننا في مؤسسات التكوين الخاص المشاركة في برنامج صك التكوين الأساسي بعنوان السنة الجارية (جدد ومواصلين)
3. طبيعة المؤشر: مؤشر نجاعة (efficacité socio-économique)،
4. نوع المؤشر: مؤشر نتائج (indicateur des résultats)،
5. المؤشر في علاقة بالنوع الاجتماعي: (مؤشر مراعي للنوع الاجتماعي أو مؤشر غير مراعي للنوع الاجتماعي).

II. التفاصيل الفنية للمؤشر

1. طريقة احتساب المؤشر: تجميع عدد المنتفعين.
2. وحدة المؤشر: عدد.
3. مصدر المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: الإدارة العامة لتنمية التكوين المهني.
4. تاريخ توفر المؤشر: سنويا.
5. القيمة المستهدفة للمؤشر: 4800 سنة 2026.
6. المسؤول عن المؤشر بالبرنامج: الإدارة العامة لتنمية التكوين المهني.

4. سلسلة النتائج (الإنجازات) والتقديرات الخاصة بالمؤشر:

تقديرات			ق.م 2023	إنجازات* 2022	الوحدة	مؤشرات قياس أداء الهدف الإدارة العامة لتنمية التكوين المهني
2026	2025	2024				
4800	4320	3840	3360	60	منتفع	عدد المنتفعين بصك التكوين

5. تحليل النتائج والتقديرات الخاصة بالمؤشر:

من المتوقع أن تتم برمجة 3840 مواطن تكوين سنة 2024 (عدد مواطن التكوين لكل ولاية: 160). بكلفة جمالية تقدر بـ 4608 أ.د. باعتبار كلفة المتكون الواحد: 1200د، حيث سيتم استهداف اختصاصات في مستوى شهادة مهارة تتطلب من المؤسسة التكوينية توفير معدّات وتجهيزات تقنية ومواد أولية.

6. تحديد أهم النقائص المتعلقة بالمؤشر:

- انخراط محدود لمؤسسات التكوين المهني الخاصة في البرنامج،
- إقبال محدود بالنسبة لطالبي التكوين للإنتفاع بالبرنامج،
- بطء نسق الإجراءات الإدارية المتعلقة بإعداد النسخة الجديدة للبرنامج .

بطاقات الفاعلين العموميين
المتدخلين في برنامج التكوين المهني

بطاقة عدد 1 :

الوكالة التونسية للتكوين المهني

أ. التعريف:

1. النشاط الرئيسي: التكوين الأساسي والعمل على تلبية طلبات تكوين اليد العاملة المؤهلة وبتنفيذ برامج التكوين في إطار التوجهات التي تضبطها سلطة الإشراف. كما تقوم بصفة دورية بتقييم الأنشطة التكوينية التي تتم داخل المؤسسات الفرعية التابعة لها.
2. مرجع الأحداث: القانون عدد 11 لسنة 1993 المؤرخ في 17 فيفري 1993 في شكل مؤسسة عمومية ذات صبغة غير إدارية.
3. تاريخ إمضاء عقد برنامج او أهداف بين الوزارة والفاعل العمومي:*

أ. الاستراتيجية والأهداف:

1. الاستراتيجية:

علاوة على تنفيذها للتوجهات والسياسات التي ضببتها سلطة الإشراف في إطار برنامج التكوين المهني الأساسي لإستراتيجية إصلاح المنظومة الوطنية للتكوين المهني، باعتباره ركيزة من ركائز إعداد الموارد البشرية الوطنية، والرامية بالأساس إلى إضفاء النجاعة على جهاز التكوين المهني وتحسين مردوديته من خلال الرفع من جودة التكوين وملاءمته مع الحاجيات الفعلية لجهاز الإنتاج من الكفاءات ودعم القدرة التنافسية للمؤسسات الاقتصادية وتحسين قابلية تشغيل الشباب من خريجي منظومة التكوين المهني.

تساهم الوكالة في تنفيذ السياسة العامة للمهمة من خلال المحاور التالية:

- دعم طاقة التكوين والإيواء والإطعام
- الرفع من جودة التكوين وتحسين الخدمات المسداة لفائدة المتكويين
- تحسين الإقبال على التكوين المهني
- تطوير حوكمة الجهاز
- توسيع مجالات التعاون الدولي.

2. الأهداف الاستراتيجية:

تساهم الوكالة بصفة مباشرة في تحقيق أهداف البرنامج من ناحية الاستجابة لحاجيات التكوين الاساسي، والمتمثلة في:

- تحسين الاستجابة لطلبات التسجيل في مسالك التكوين المهني، وذلك من خلال:

- ✓ 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 مساندة التطورات التكنولوجية السريعة والمتسارعة،
- ✓ القيام بصفة دورية بتقييم الأنشطة التكوينية التي تتم داخل المؤسسات الفرعية التابعة لها.

3. تدخلات الفاعل العمومي:

تساهم الوكالة من خلال مشاريعها وانشطتها بصفة مباشرة في تحقيق أهداف البرنامج. وتتمثل أهم الأنشطة في:

1- "ضمان النجاعة والمردودية في مختلف مراحل التكوين": على اعتبار العملية التكوينية سيرورة تحكمها عدة مراحل إنجاز تتأثر فيما بينها، ومن خلال نوعية هذا التأثير تتأثر 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 كما ونوعا" من خلال "دعم طاقة التكوين والتدريب" و"الرفع من جودة التكوين".

2- "نشر ثقافة المهن وتحسين الاقبال على التكوين": 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.

III. الميزانية على المدى المتوسط:

1- تقديرات الميزانية على المدى المتوسط (2024-2026)

التقديرات			2023	إنجازات 2022	البيان
2026	2025	2024			
391 762,0	380 701,0	364 612,0	343 822,0	330 487,4	<u>نفقات التصرف</u>
351 093,0	340 867,0	330 939,0	316 000,0	307 977,0	منحة بعنوان التاجير
40 669,0	39 834,0	33 673,0	27 822,0	22 510,4	منحة بعنوان التسيير
83 811,0	145 074,0	195 243,0	64 400,0	43 411,0	<u>ميزانية الاستثمار او التجهيز</u>
<u>475 573,0</u>	<u>525 775,0</u>	<u>559 855,0</u>	<u>408 222,0</u>	<u>373 898,4</u>	<u>المجموع</u>

بطاقة عدد 2 :

المركز الوطني لتكوين المكونين وهندسة التكوين

التعريف:

1. النشاط الرئيسي: تكوين المكونين وهندسة التكوين

2. 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 غرة فيفري 1989

3. تاريخ إمضاء عقد برنامج او أهداف بين الوزارة والفاعل العمومي: *

الاستراتيجية والأهداف:

1. الاستراتيجية:

مواصلة الرفع من كفاءات إطارات التكوين لضمان جودة التكوين بمنظومة التكوين المهني من خلال تأهيلهم وتكوينهم، الاستجابة لحاجيات قطاع الإنتاج من المهارات ومواكبة التطورات التكنولوجية والتنظيمية المستجدة من خلال تأليف مراجع التكوين المعتمدة بمراكز التكوين المهني، الارتقاء بعملية تكوين المكونين من خلال إنتاج وسائل التدريب والمعينات البيداغوجية والتعليمية لتزويد المكونين بها،

2. الأهداف الاستراتيجية:

تم تحديد هدف عملياتي يتمثل في " تطوير تكوين المكونين وهندسة التكوين " ، وهو هدف يلخص أهم أنشطة المركز والتي تساهم بصفة مباشرة في تحقيق أهداف البرنامج من ناحية الاستجابة لحاجيات هندسة التكوين.

3. تدخلات الفاعل العمومي:

- يساهم المركز من خلال مشاريعه وانشطته بصفة مباشرة في تحقيق أهداف البرنامج . وتتمثل أهم الأنشطة في:
 - ضبط وتطوير المنهجيات المتعلقة بمختلف مجالات التكوينية وإنجاز الوسائل التعليمية،
 - إعداد وإنجاز مخططات التكوين التقني والبيداغوجي والوظيفي الرامية إلى تأهيل ورسكلة إطارات التكوين التابعة إلى القطاعين العمومي والخاص وتقييم نتائجها،
 - تصميم مراجع التكوين المعتمدة بمراكز التكوين المهني بجميع مكوناتها والمساعدة على تركيزها المؤسسات التكوينية والتعهد بالتعيين وإنجاز الدراسات اللازمة لهذا لغرض،
 - إنتاج الوسائل البيداغوجية والتعليمية اللازمة لحسن تطبيق مراجع 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 علاقات التعاون والشراكة وتبادل الخبرات مع الهياكل المعنية بمجالات نشاطه وذلك على الصعيدين الوطني والدولي،
 - تطوير البنية التحتية للمركز وتحسين ظروف العمل لتحسين الأداء والمردودية.

III. الميزانية

1- تقديرات الميزانية على المدى المتوسط (2024-2026):

التقديرات			2023	إنجازات 2022	البيان
2026	2025	2024			
7 391,0	7 101,0	6 900,0	6 749,0	6 012,0	<u>نفقات التصرف</u>
6 886,0	6 609,0	6 420,0	6 280,0	5 648,0	منحة بعنوان التاجير
505,0	492,0	480,0	469,0	364,0	منحة بعنوان التسيير
1 500,0	9 463,5	15 204,8	5 014,0	370,0	<u>ميزانية الاستثمار او التجهيز</u>
<u>8 891,0</u>	<u>16 564,5</u>	<u>22 104,8</u>	<u>11 763,0</u>	<u>6 382,0</u>	<u>المجموع</u>

بطاقة عدد3 :

المركز الوطني للتكوين المستمر والترقية المهنية

أ. التعريف:

- 1. النشاط الرئيسي:** مساندة المؤسسات الاقتصادية لتحسين أدائها وإنتاجيتها وإكسابها مقومات المنافسة عبر تطوير كفاءات العاملين بها
- 2. 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.
- 3. تاريخ إمضاء عقد برنامج او أهداف بين الوزارة والفاعل العمومي: ***

أ. الاستراتيجية والأهداف:

1. الاستراتيجية:

يتنزل برنامج تطوير منظومة التكوين المستمر والترقية المهنية الذي يندرج في إطار الإستراتيجية الوطنية لإصلاح وتطوير منظومة التكوين المهني والتشغيل، كأحد أهم البرامج المساهمة في تحقيق مساندة المؤسسات الاقتصادية لتحسين أدائها وإنتاجيتها وإكسابها مقومات المنافسة عبر تطوير كفاءات العاملين بها.

2. الأهداف الاستراتيجية:

تم تحديد هدف عملياتي يتمثل في " تطوير التكوين المستمر والترقية المهنية" ، وهو هدف يلخص أهم أنشطة المركز والتي تساهم بصفة مباشرة في تحقيق أهداف البرنامج من ناحية الاستجابة لحاجيات التكوين المستمر.

3. تدخلات الفاعل العمومي:

يساهم المركز من خلال مشاريعه وانشطته بصفة مباشرة في تحقيق أهداف البرنامج . وتتمثل أهم الانشطة في:

- معاضدة المؤسسات الاقتصادية والهيكل المهنية لمختلف القطاعات الاقتصادية في وضع برامج تخص التكوين المستمر،
- مساعدة المؤسسات في تنظيم دورات التكوين المستمر،
- المساهمة في تطوير آليات جديدة للتكوين المستمر،
- مساعدة الشغالين على تحسين كفاءاتهم ومهاراتهم لتحقيق الترقية المهنية.

الميزانية

1- تقديرات الميزانية على المدى المتوسط (2023-2025):

التقديرات			2023	إنجازات 2022	البيان
2026	2025	2024			
23 048,0	21 925,0	19 897,0	17 750,0	16 715,7	<u>نفقات التصرف</u>
15 781,0	14 749,0	13 784,0	12 489,0	11 848,5	منحة بعنوان التاجير
7 267,0	7 176,0	6 113,0	5 261,0	4 867,2	منحة بعنوان التسيير
14 620,0	13 350,0	8 550,0	6 900,0	4 684,8	<u>ميزانية الاستثمار او التجهيز</u>
<u>37 668,0</u>	<u>35 275,0</u>	<u>28 447,0</u>	<u>24 650,0</u>	<u>21 400,5</u>	<u>المجموع</u>

بطاقات مؤشرات قياس

الأداء لبرنامج التشغيل

بطاقة مؤشر الأداء: نسبة تلبية طلبات الشغل الجديدة

رمز المؤشر: 1.1.2

I. الخصائص العامة للمؤشر

1. الهدف الذي يرجع إليه المؤشر: تحسين تشغيلية جميع أصناف طالبي الشغل لضمان إدماج أفضل،
2. تعريف المؤشر: يقيس هذا المؤشر نسبة طلبات الشغل والتربصات الملباة مقارنة بالعدد الجملي لطالبي الشغل المسجلين خلال السنة المعنية (الجدد).
3. طبيعة المؤشر: مؤشر نجاعة (efficacité socio-économique)،
4. نوع المؤشر: مؤشر نتائج (indicateur des résultats)،
5. المؤشر في علاقة بالنوع الاجتماعي: (مؤشر مراعي للنوع الاجتماعي أو مؤشر غير مراعي للنوع الاجتماعي).

II. التفاصيل الفنية للمؤشر

1. طريقة احتساب المؤشر: عدد طلبات الشغل والتربصات الملباة / العدد الجملي لطالبي الشغل الجدد المسجلين * 100..
2. وحدة المؤشر: نسبة مئوية.
3. مصدر المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: مكاتب التشغيل/ النظام المعلوماتي.
4. تاريخ توفر المؤشر: سنويا.
5. القيمة المستهدفة للمؤشر: 42.7% سنة 2026.
6. المسؤول عن المؤشر بالبرنامج: السيد كمال الابيض.

4. سلسلة النتائج (الإنجازات) والتقديرات الخاصة بالمؤشر:

تقديرات			2023	إنجازات	الوحدة	مؤشرات قياس الأداء: 1.1.2
2026	2025	2024		2022		
42.7	42.5	42.2	45	41.6	%	نسبة تلبية طلبات الشغل الاضافية

5. تحليل النتائج والتقديرات الخاصة بالمؤشر:

خلال الستة الأشهر الأولى من سنة 2023، بلغت نسبة تلبية طلبات الشغل الجديدة 36.4%. ومن المتوقع أن تبلغ هذه النسبة % 41.8 مع نهاية السنة الجارية. لاحتساب تقديرات سنوات 2024 و2025 و2026 تم اعتماد معدل النسب المسجلة بين السنوات 2021 و2022 و¹⁵2023 مع إضافة معدل نسبة تطور خلال هذه السنوات (1.25%).

6. تحديد أهم النقص المتعلقة بالمؤشر:

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

¹⁵ النسبة المتوقعة انجازها سنة 2023

بطاقة مؤشر الأداء: نسبة تلبية عروض الشغل المسجلة

رمز المؤشر: 2.1.2

IV. الخصائص العامة للمؤشر

1. الهدف الذي يرجع إليه المؤشر: تحسين تشغيلية جميع أصناف طالبي الشغل لضمان إدماج أفضل.
2. تعريف المؤشر: يقيس هذا المؤشر نسبة عروض الشغل التي تمّت تلبيةها.
3. طبيعة المؤشر: مؤشر نجاعة (efficacité socio-économique)،
4. نوع المؤشر: مؤشر نتائج (indicateur des résultats)،
5. المؤشر في علاقة بالنوع الاجتماعي: (مؤشر مراعي للنوع الاجتماعي أو مؤشر غير مراعي للنوع الاجتماعي).

V. التفاصيل الفنية للمؤشر

1. طريقة احتساب المؤشر: تجميع عدد المنتفعين.
2. وحدة المؤشر: عدد.
3. مصدر المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: مكاتب التشغيل/ النظام المعلوماتي.
4. تاريخ توفر المؤشر: سنويا.
5. القيمة المستهدفة للمؤشر: 4800 سنة 2026.
6. المسؤول عن المؤشر بالبرنامج: السيد كمال الابيض.

4. سلسلة النتائج (الإنجازات) والتقديرات الخاصة بالمؤشر:

تقديرات			2023	إنجازات	الوحدة	مؤشرات قيس الأداء: 2.1.2
2026	2025	2024		2022		
46.4	44.6	42.3	57	31.4	%	نسبة تلبية عروض الشغل المسجلة

5. تحليل النتائج والتقديرات الخاصة بالمؤشر:

تمت خلال سنة 2019 مراجعة برامج التشغيل والإجراءات الخاصة بها حيث تم الغاء كل من برنامجي "CAIP" و CIDES اللذان كان يعتبران عقود شغل وأصبحت الفئة التي كانت مستهدفة بهاذين البرنامجين تنتفع بعقد التربصات في الحياة المهنية وبالتالي فان العروض الخاصة بهاذين البرنامجين أصبحت تعتبر عروض تربصات عوضا عن عروض شغل .

ولتفادي انعكاسات جائحة كورونا خلال سنة 2020 على عروض الشغل تم اعتماد سنة 2021 كسنة مرجعية. ولاحتراب تقديرات سنوات 2024 و 2025 و 2026 تم اعتماد معدل النسب المسجلة بين السنوات 2021 و 2022 و 2023 (06 أشهر الأولى) مع إضافة معدل نسبة تطور الانجازات (9.2%). وقد بلغت نسبة تلبية عروض الشغل المسجلة خلال السنة الأولى لسنة 2023، 43.2%، وفيما يلي طريقة احتساب تقديرات المؤشر:

- تقديرات 2024 = $\left(\frac{\sum_{2021}^{2023} \text{انجازات}}{3} \right) + \text{نسبة التطور السنوية} = 42.3$
- تقديرات 2025 = $\left(\frac{\sum_{2021}^{2023} \text{انجازات} + \text{تقديرات 2024}}{4} \right) + \text{نسبة التطور السنوية} = 44.6$
- تقديرات 2026 = $\left(\frac{\sum_{2021}^{2023} \text{انجازات} + \sum_{2024}^{2025} \text{تقديرات}}{5} \right) + \text{نسبة التطور السنوية} = 46.4$

الانجازات المسجلة خلال الفترة 2023-2021

جدول :

معدل الفترة/2023-2021	6 أشهر/2023	2022	2021	وحدة القيس	المؤشرات
33.1	43.2	31.4	24.7	%	<u>نسبة تلبية عروض الشغل المسجلة</u>

6. تحديد أهم النقائص المتعلقة بالمؤشر:

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

بطاقة مؤشر الأداء: نسبة إدماج الشبان على إثر تربص في إطار عقد الاعداد للحياة المهنية

رمز المؤشر: 3.1.2

I. الخصائص العامة للمؤشر

1. الهدف الذي يرجع إليه المؤشر: تحسين تشغيلية جميع أصناف طالبي الشغل لضمان إدماج أفضل،

2. تعريف المؤشر: 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.

3. طبيعة المؤشر: مؤشر نجاعة (efficacité socio-économique)،

4. نوع المؤشر: مؤشر نتائج (indicateur des résultats)،

5. المؤشر في علاقة بالنوع الاجتماعي: (مؤشر مراعي للنوع الاجتماعي أو مؤشر غير مراعي للنوع الاجتماعي).

II. التفاصيل الفنية للمؤشر

1. طريقة احتساب المؤشر: (عدد الشبان المدمجين / عدد الشبان الذين أتموا التربص) * 100.

2. وحدة المؤشر: نسبة مئوية.

3. مصدر المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: النظام المعلوماتي الخاص بالوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل.

4. تاريخ توفر المؤشر: سنويا.

5. القيمة المستهدفة للمؤشر: % 57.3 سنة 2026.

6. المسؤول عن المؤشر بالبرنامج: السيد كمال الابيض.

4. سلسلة النتائج (الإنجازات) والتقديرات الخاصة بالمؤشر:

تقديرات			2023	إنجازات	الوحدة	مؤشرات قياس الأداء : 3.1.2
2026	2025	2024		2022		
57.3	55.6	53.4	46.8	46.5	%	نسبة إدماج الشبان على إثر تربص في إطار عقد الاعداد للحياة المهنية

5. تحليل النتائج والتقديرات الخاصة بالمؤشر :

خلال الستة الأشهر الأولى من سنة 2023، بلغت نسبة الإدماج 52.7%. ويعود ولاحتساب تقديرات سنوات 2024 و2025 و2026 تم اعتماد معدل النسب المسجلة بين السنوات 2021 و2022 و2023 (الستة أشهر الأولى). مع إضافة معدل نسبة تطور الانجازات (8.5%)

جدول: الانجازات المسجلة خلال الفترة 2023-2021

معدل الفترة	6 أشهر / 2023	2022	2021	الوحدة	
44.9	52.7	46.5	35.6	%	نسبة الإدماج على اثر الانتفاع ببرنامج "عقد الاعداد للحياة المهنية"

6. تحديد أهم النقائص المتعلقة بالمؤشر:

- نوعية المؤسسات الحاضنة للتربص،
- عدم تطابق بين اختصاص التربص والشهادة العلمية.

بطاقة الفاعل العمومي
المتدخل في برنامج "التشغيل"

بطاقة عدد 1 :

الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل

أ. التعريف :

1. النشاط الرئيسي:
 - تنشيط سوق الشغل وطنيا وجهويا ومحليا وقطاعيا وخاصة تنفيذ برامج النهوض بالتشغيل وإدماج الشّباب التي تكلفها بإنجازها سلطة الإشراف؛
2. مرجع الأحداث: القانون عدد 11 لسنة 1993 المؤرخ في 17 فيفري 1993 المتعلق بإحداث الوكالة التونسية للتشغيل والوكالة التونسية للتكوين المهني
3. تاريخ إمضاء عقد برنامج أو أهداف بين الوزارة والفاعل العمومي: *

II. الاستراتيجية والأهداف:

1. الاستراتيجية:

تسعى الوكالة لتحقيق التوجهات الاستراتيجية التالية:

- تطوير الإعلام حول التشغيل والكفاءات المهنية باتجاه المنشآت وطالبي الشغل؛
- تقديم المساندة الكفيلة بالنهوض بالمنشآت الصّغرى وبالعمل الحرّ؛
- القيام بالإعلام والتّوجيه المهني لطلّابي التّكوين بغية إدماجهم في الحياة النّشيطة؛
- تنظيم عمليّات تشغيل اليد العاملة التّونسيّة بالخارج والسّهر على إنجازها؛
- تيسير إعادة إدماج العاملين بالخارج في الاقتصاد الوطني عند عودتهم نهائيّا.

2. الأهداف الاستراتيجية:

تساهم الوكالة في تحقيق أهداف البرنامج من خلال هدفين عمليّتين هما على التّوالي:

- الهدف الأول: «رفع أداء مصالح الوساطة النشيطة بين العرض والطلب في سوق الشغل»:
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.

- **الهدف الثاني: "ضمان مردودية اقتصادية واجتماعية أعلى لآليات التشغيل":** 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.

3. تدخلات الفاعل العمومي:

تساهم الوكالة من خلال مشاريعها وانشطتها بصفة مباشرة في تحقيق أهداف البرنامج.

III. الميزانية :

1- تقديرات الميزانية على المدى المتوسط (2024-2026):

التقديرات			2023	إنجازات 2022	البيان
2026	2025	2024			
78 000,0	78 000,0	77 829,0	71 129,0	64 653,7	<u>نفقات التصرف</u>
72 500,0	72 500,0	72 400,0	65 700,0	60 310,5	منحة بعنوان التأجير
5 500,0	5 500,0	5 429,0	5 429,0	4 343,2	منحة بعنوان التسيير
337 100,0	337 100,0	337 098,0	315 330,0	279 877,8	<u>ميزانية الاستثمار او التجهيز</u>
<u>415 100,0</u>	<u>415 100,0</u>	<u>414 927,0</u>	<u>386 459,0</u>	<u>344 531,5</u>	<u>المجموع</u>

بطاقات مؤشرات

قياس الأداء لبرنامج تنمية المبادرة الخاصة

بطاقة مؤشر الأداء: عدد المؤسسات المحدثة في إطار المخطط العملي للاستراتيجية الوطنية للمبادرة الخاصة

رمز المؤشر: 1.1.3

I. الخصائص العامة للمؤشر

1. الهدف الذي يرجع إليه المؤشر: تنمية المبادرة الخاصة.
2. تعريف المؤشر:
3. طبيعة المؤشر: مؤشر نجاعة (efficacité socio-économique)،
4. نوع المؤشر: مؤشر نتائج (indicateur des résultats)،
5. المؤشر في علاقة بالنوع الاجتماعي: (مؤشر مراعي للنوع الاجتماعي أو مؤشر غير مراعي للنوع الاجتماعي).

II. التفاصيل الفنية للمؤشر

1. طريقة احتساب المؤشر: عدد المؤسسات فردية المحدثة ضمن تدخلات برنامج دعم باعثي المؤسسات الصغرى + عدد المشاريع المحدثة في إطار تفعيل قانون المبادر الذاتي + عدد المشاريع المحدثة في إطار تفعيل قانون الاقتصاد الاجتماعي والتضامني.
2. وحدة المؤشر: عدد.
3. مصدر المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: المنظومة المعلوماتية للوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل.
4. تاريخ توفر المؤشر: سنويا.
5. القيمة المستهدفة للمؤشر: 4000 سنة 2026.
6. المسؤول عن المؤشر بالبرنامج: إدارة تطوير المبادرة والنهوض بالمؤسسات الصغرى/وحدة اليقظة والتطوير المرصد الوطني للتشغيل.

4. سلسلة النتائج (الإنجازات) والتقديرات الخاصة بالمؤشر:

تقديرات			2023	إنجازات	الوحدة	مؤشرات قياس الأداء: 1.1.3
2026	2025	2024		2022		
4000	4000	3500	7000	3157	%	عدد المؤسسات المحدثة في إطار المخطط العملي للاستراتيجية الوطنية للمبادرة الخاصة

5. تحليل النتائج والتقديرات الخاصة بالمؤشر :

يدخل في احتساب هذا المؤشر عدد المؤسسات الفردية المحدثة ضمن تدخلات برنامج دعم باعثي المؤسسات الصغرى الذي يتم متابعته من طرف الوكالة. وفي مرحلة لاحقة عدد المشاريع المحدثة في إطار تفعيل قانون المبادر الذاتي الذي دخل مؤخرا حيز التنفيذ وكذلك عدد المشاريع المحدثة في إطار تفعيل قانون الاقتصاد الاجتماعي والتضامني. وبالتالي مع تقدم تفعيل مختلف القوانين من المرشح ارتفاع عدد المؤسسات المحدثة والذي سيتم تجميعه من ثلاثة هياكل مختلفة مبدئياً.

6. تحديد أهم النقائص المتعلقة بالمؤشر:

- اختلاف مصادر تجميع ومعالجة المعطيات.

بطاقة الفاعل العمومي

المتدخل في برنامج "تنمية المبادرة الخاصة"

بطاقة عدد 1 :

الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل

أ. التعريف:

1. النشاط الرئيسي:
 - تنشيط سوق الشغل وطنيا وجهويا ومحليا وقطاعيا خاصة تنفيذ برامج التهوؤ بالتشغيل وإدماج الشباب التي تكلفها بإنجازها سلطة الإشراف؛
2. مرجع الإحداث: القانون عدد 11 لسنة 1993 المؤرخ في 17 فيفري 1993 المتعلق بإحداث الوكالة التونسية للتشغيل والوكالة التونسية للتكوين المهني
3. تاريخ إمضاء عقد برنامج أو أهداف بين الوزارة والفاعل العمومي: *

إ. الإستراتيجية والأهداف:

1. الإستراتيجية:

تسعى الوكالة لتحقيق التوجهات الإستراتيجية التالية:

- تطوير الإعلام حول التشغيل والكفاءات المهنية باتجاه المنشآت وطالبي الشغل؛
- تقديم المساندة الكفيلة بالتهوؤ بالمنشآت الصغرى وبالعامل الحر؛
- القيام بالإعلام والتوجيه المهني لطالبي 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.

2. الأهداف الإستراتيجية:

تساهم الوكالة في تحقيق أهداف البرنامج من خلال الأهداف العملياتية التالية:

- الهدف الأول: «نشر ثقافة المبادرة»: تعمل المهمة على التنسيق مع مختلف الهياكل المعنية لنشر ثقافة المبادرة الخاصة من خلال برمجة أنشطة وبرامج موجهة ومباشرة تساعد على مزيد استيعاب أبعاد ريادة المشاريع.
- الهدف الثاني: «دفع إحداث المؤسسات»: تعمل المهمة على الرفع من نسق إحداث المؤسسات ومساندة جهود باعثيها عبر تقديم التكوين والمساندة ودعمهم لضمان ديمومتها.

■ الهدف الثالث: "تطوير حوكمة منظومة المبادرة الخاصة": تقتضي تنمية المبادرة الخاصة تطوير منظومة حوكمتها وذلك من خلال تدعيم مشاركة القطاع الخاص والمجتمع المدني في مرافقة الباعثين والترفيغ في دمج الخدمات وتيسير النفاذ اليها من خلال وضعها على الخط.

3. تدخلات الفاعل العمومي:

تساهم الوكالة من خلال مشاريعها وانشطتها بصفة مباشرة في تحقيق أهداف البرنامج. وتتمثل أهم هذه المشاريع والاستثمارات في:

- أنشئ مشروعك، لم لا!
- رتب مراحل إنجاز مشروعك
- الطريقة النموذجية للبحث النشط عن أفكار جديدة للمبادرة MORAINE
- دورات بعث المؤسسات وتكوين الباعثين CEFE ودورات أنشئ مشروعك CREE
- نظم وهيكل مشروعك
- تربص تطبيقي بالوسط المهني
- التكوين التكميلي في المجال التقني
- التكوين التكميلي في التصرف (GERME + GESTION)
- منحة المرافقة
- مجموع برنامج دعم باعثي المؤسسات الصغرى
- برنامج إعادة إدماج الأطفال الجانحين المغادرين لمراكز الإصلاح.

iii. الميزانية:

1- تقديرات الميزانية على المدى المتوسط (2024-2026):

التقديرات			2023	إنجازات 2022	البيان
2026	2025	2024			
0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	نفقات التصرف
0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	منحة بعنوان التاجير
0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	منحة بعنوان التسيير
20 000,0	20 000,0	15 000,0	15 000,0	3000,0	ميزانية الاستثمار او التجهيز
<u>20 000,0</u>	<u>20 000,0</u>	<u>15 000,0</u>	<u>15 000,0</u>	<u>3000,0</u>	المجموع

بطاقات مؤشرات

قياس الأداء لبرنامج القيادة والمساندة

بطاقة مؤشر الأداء: نسبة الحركة الداخلية

رمز المؤشر: 1.1.9

IV. الخصائص العامة للمؤشر

1. الهدف الذي يرجع إليه المؤشر: تحسين التصرف في الموارد البشرية

2. تعريف المؤشر: يقيس المؤشر نسبة الموظفين المتمتعين بترقية (الترقية بجميع أصنافها في الرتبة وفي الخطة) من جملة الموظفين مقارنة بالعدد الجملي لأعوان الوزارة ويعكس ذلك ديناميكية توزيع القدرات والكفاءات البشرية داخل المهمة بما يضمن تلبية حاجيات مختلف المصالح من ناحية ويستجيب لطموحات الموظفين ورغباتهم في تحسين وضعيتهم المهنية..

3. طبيعة المؤشر: مؤشر جودة،

4. نوع المؤشر: مؤشر نتائج،

5. المؤشر في علاقة بالنوع الاجتماعي: (مؤشر مراعي للنوع الاجتماعي أو مؤشر غير مراعي للنوع الاجتماعي).

V. التفاصيل الفنية للمؤشر

1. طريقة احتساب المؤشر: (عدد الترقيات/ العدد الجملي للأعوان) *100.

2. وحدة المؤشر: نسبة مئوية.

3. مصدر المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: إدارة الشؤون الادارية

4. تاريخ توفر المؤشر: سنويا.

5. القيمة المستهدفة للمؤشر: 30% سنة 2026.

6. المسؤول عن المؤشر بالبرنامج: مديرة الشؤون الادارية.

4. سلسلة النتائج (الإنجازات) والتقديرات الخاصة بالمؤشر:

تقديرات			2023	إنجازات	الوحدة	مؤشرات قياس الأداء: 1.1.9
2026	2025	2024		2022		
30	30	30	30	7.7	%	نسبة الحركة الداخلية

5. تحليل النتائج والتقديرات الخاصة بالمؤشر:

بالنسبة للفرضيات التي تم اعتمادها لاحتساب التقديرات فهي تتمثل في العدد الجملي للترقيات لجميع الأصناف (ترقية في الرتبة وترقية في الخطة) المبرمجة والمرخص فيها بقوانين المالية. بالنسبة لسنة 2026 تم سحب نفس تقديرات سنة 2025.

6. تحديد أهم النقائص المتعلقة بالمؤشر:

- غياب منظومة معلوماتية ديناميكية للتصرف في الموارد البشرية.

بطاقة مؤشر الأداء: نسبة الأعوان المتمتعين بدورة تكوينية واحدة على الأقل

رمز المؤشر: 2.1.9

I. الخصائص العامة للمؤشر

1. الهدف الذي يرجع إليه المؤشر: تحسين التصرف في الموارد البشرية.

2. تعريف المؤشر: يمثل التكوين المستمر الآلية الرئيسية الثانية لتطوير التصرف في الموارد البشرية من خلال تطوير كفاءة الموظف وتحسين معارفه وقدراته القيادية وبالتالي كلما ارتفع عدد الأعوان الذين شملهم التكوين مرة واحدة على الأقل كلما برز توجه الإدارة وحرصها على النهوض بمواردها البشرية وتأهيلها. وقد تم اعتماد هذا المؤشر ليعكس مدى انسحاب نشاط التكوين على أكبر عدد ممكن من الموظفين.

3. طبيعة المؤشر: مؤشر نجاعة،

4. نوع المؤشر: مؤشر نتائج،

5. المؤشر في علاقة بالنوع الاجتماعي: (مؤشر مراعي للنوع الاجتماعي أو مؤشر غير مراعي للنوع الاجتماعي).

II. التفاصيل الفنية للمؤشر

1. طريقة احتساب المؤشر: (عدد الأعوان الذين تمتعوا بدورة تكوينية / العدد الجملي للأعوان) * 100.

2. وحدة المؤشر: نسبة مئوية.

3. مصدر المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: إدارة الشؤون الإدارية.

4. تاريخ توفر المؤشر: سنويا.

5. القيمة المستهدفة للمؤشر: 30% سنة 2026.

6. المسؤول عن المؤشر بالبرنامج: مديرة الشؤون الإدارية.

III. قراءة في نتائج المؤشر

4. سلسلة النتائج (الإنجازات) والتقديرات الخاصة بالمؤشر:

تقديرات			2023	إنجازات	الوحدة	مؤشرات قياس الأداء: 2.1.9
2026	2025	2024		2022		
30	30	30	30	43	%	نسبة الأعوان المتمتعين بدورة تكوينية واحدة على الأقل

5. تحليل النتائج والتقديرات الخاصة بالمؤشر:

تعمل الوزارة على تجاوز تعطل إنجاز المخطط التكويني خلال سنة 2021 نتيجة تداعيات جائحة كورونا والرفع في عدد المنتفعين بالتكوين وفقا للهدف الكمي الذي تم تحديده خلال السنوات القادمة والعمل على تعميمها على أكبر عدد ممكن من الإطارات.

وسيتم لتحقيق هذا الهدف الاعتماد أساسا على طريقة التكوين عن بعد خاصة بعد أن تمت مأسسة هذا التوجه وتقنيته تبعا للأمر الحكومي عدد 153 لسنة 2020 المؤرخ في 17 مارس 2020 المتعلق بأحكام استثنائية لعمل أعوان الدولة وتأمين الدورات التكوينية عن بعد ومنشور رئاسة الحكومة المتعلق بإنجاز المخطط السنوي للتكوين المؤرخ في 07 أوت 2020 و الذي أكد على أهمية تنويع طرق تنفيذ الأنشطة التكوينية بإدراج أنشطة حضورية و أخرى عن بعد و أنشطة تمزج بين الطريقتين و ذلك في إطار حسن استغلال التكنولوجيات الحديثة.

6. تحديد أهم النقائص المتعلقة بالمؤشر:

تمثل الاعتمادات المخصصة أهم نقائص أمام تحقيق الأهداف التكوينية نظرا لما تتطلبه النشاط التكويني ذو الجودة العالية وذو المخرجات العالية كالتكوين الاشهادي والتكوين حسب الطلب في مجالات دقيقة كادارة المشاريع والتدقيق والجودة ورقابة التصرف من إمكانيات هامة وكذلك مرونة في التصرف حيث ان الإجراءات الإدارية للتنظيم التقني تعطل في غالب الأحيان البرمجة.

بطاقة مؤشر الأداء: درجة نجاعة برنامج القيادة والمساندة

رمز المؤشر: 1.2.9

I. الخصائص العامة للمؤشر

1. الهدف الذي يرجع إليه المؤشر: تطوير أداء برنامج القيادة والمساندة.
2. تعريف المؤشر: يبرز هذا المؤشر مدى فاعلية ((efficiency)) برنامج القيادة والمساندة من خلال الثقل الميزانياتي للبرنامج (نسبة الاعتمادات المرصودة) مقارنة بالميزانية العامة لمختلف البرامج العملياتية الأخرى للمهمة (التكوين المهني والتشغيل والمبادرة الخاصة) وذلك دون اعتبار ميزانية الفاعلين العموميين.
3. طبيعة المؤشر: مؤشر فاعلية،
4. نوع المؤشر: مؤشر نتائج،
5. المؤشر في علاقة بالنوع الاجتماعي: (مؤشر مراعي للنوع الاجتماعي أو مؤشر غير مراعي للنوع الاجتماعي).

II. التفاصيل الفنية للمؤشر

1. طريقة احتساب المؤشر: (ميزانية برنامج القيادة والمساندة المركزية / الميزانية العامة لمختلف البرامج التقنية) دون اعتبار ميزانية الفاعلون العموميون لكل برنامج فرعي) *100.
2. وحدة المؤشر: نسبة مئوية.
3. مصدر المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: إدارة الشؤون المالية
4. تاريخ توفر المؤشر: سنويا.
5. القيمة المستهدفة للمؤشر: 20% سنة 2026.
6. المسؤول عن المؤشر بالبرنامج: مدير الشؤون المالية.

4. سلسلة النتائج (الإنجازات) والتقديرات الخاصة بالمؤشر:

تقديرات			2023	إنجازات	الوحدة	مؤشرات قياس الأداء: 1.2.9
2026	2025	2024		2022		
20	20	20	20	22.8	%	درجة نجاعة برنامج القيادة والمساندة

5. تحليل النتائج والتقديرات الخاصة بالمؤشر:

يمثل هذا المؤشر نجاعة برنامج القيادة والمساندة مقارنة بالميزانية العامة لمختلف البرامج العملية (التكوين المهني والتشغيل والمبادرة الخاصة) وذلك دون اعتبار ميزانية الفاعلين العموميين.

6. تحديد أهم النقص المتعلقة بالمؤشر:

- غير محددة.

بطاقة مؤشر الأداء: درجة الدقة في تقديرات برمجة ميزانية التأجير

رمز المؤشر: 2.2.9

IV. الخصائص العامة للمؤشر

1. الهدف الذي يرجع إليه المؤشر: تطوير أداء برنامج القيادة والمساندة.
2. تعريف المؤشر: يقيس هذا المؤشر دقة التحكم في كتلة الأجور من خلال دقة التقديرات الاعتمادات التي تعكس حسن التصرف في المسار المهني للعون (برمجة الترقية والتدرج...) دون الأخذ بعين الاعتبار المؤشرات الاقتصادية العامة والمتغيرة (-les agrégats macro-économiques).
3. طبيعة المؤشر: مؤشر فاعلية،
4. نوع المؤشر: مؤشر نتائج ،
5. المؤشر في علاقة بالنوع الاجتماعي: (مؤشر مراعي للنوع الاجتماعي أو مؤشر غير مراعي للنوع الاجتماعي).

V. التفاصيل الفنية للمؤشر

1. طريقة احتساب المؤشر: (الإنجازات السنوية لنفقات التأجير/ الاعتمادات المبرمجة سنويا بنفقات التأجير) *100.
2. وحدة المؤشر: نسبة مئوية.
3. مصدر المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: إدارة الشؤون المالية.
4. تاريخ توفر المؤشر: سنويا.
5. القيمة المستهدفة للمؤشر: 100% سنة 2026.
6. المسؤول عن المؤشر بالبرنامج: مدير الشؤون المالية.

4. سلسلة النتائج (الإنجازات) والتقديرات الخاصة بالمؤشر:

تقديرات			2023	إنجازات	الوحدة	مؤشرات قياس الأداء: 2.2.9
2026	2025	2024		2022		
100	100	100	100	97	%	درجة الدقة في تقديرات برمجة ميزانية التأجير

5. تحليل النتائج والتقديرات الخاصة بالمؤشر:

تعتبر درجة الدقة في تقديرات برمجة ميزانية التأجير لسنة 2021 عالية جدا و لضمان جودة المؤشر ستنتم برمجة التقديرات للسنوات القادمة بناء على العدد الجملي والفعلي للأعوان والبرمجة الاستباقية لتطور مساره المهنى خلال الفترة المعنية بالتقديرات من خلال الاستباق في برمجة التدرج والترقيات والحركية الداخلية للأعوان بصفة عامة (الانتدابات الجديدة الممكنة من خلال الانتداب المباشر من المدرسة الوطنية للإدارة أو النقل والترقيات المرخص فيها).

6. تحديد أهم النقائص المتعلقة بالمؤشر:

- غير محددة.

بطاقة إدراج مقارنة النوع الاجتماعي
على مستوى مهمة التشغيل والتكوين المهني

-1 الإطار العام

تساهم مهمة التشغيل والتكوين المهني من خلال سياساتها العمومية ذات الطابع الافقي والتي

تمثل الركيزة الأساسية في تحسين القدرة التنافسية للاقتصاد والتماسك الاجتماعي من خلال المساهمة في تقليص نسبة البطالة والرفع من تشغيلية الفئة النشيطة و اكسابها الكفايات الحياتية والتكوينية اللازمة للمساهمة في دفع الدورة الاقتصادية الوطنية .

في هذا الإطار تشارك المهمة في وضع الالتزامات الدولية التي صادقت عليها تونس في مجال حقوق الانسان بصفة عامة وحقوق المرأة والمساواة بين الجنسين بصفة خاصة. حيث تعمل على تحقيق اهداف التنمية المستدامة 2030 التي انخرطت فيها البلاد وخاصة منها:

▪ الهدف الأول: "القضاء على الفقر"
▪ الهدف الرابع: " ضمان التعليم الجيد والمنصف والشامل للجميع وتعزيز فرص التعلم مدى الحياة"

▪ الهدف الخامس: "تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين كل النساء والفتيات"
▪ الهدف الثامن: " تحقيق العمل المنتج وضمن العمل اللائق والاجر المتساوي مقابل العمل المتساوي القيمة لجميع النساء والرجال بما في ذلك الشباب والأشخاص ذوو الإعاقة"

كما تعد الخطة الوطنية لمأسسة النوع الاجتماعي 2016-2020 ترجمة للتمشي الفعلي لهذه الالتزامات على ارض الواقع وتكريس المساواة بين المرأة والرجل وتوجيه السياسات العمومية والميزانيات في هذا الاتجاه.

أيضا تم ادراج هذا التمشي بمختلف الاستراتيجيات القطاعية للمهمة ومخططاتها العملية. حيث تم التعهد بالعمل على:

- تخصيص على الأقل نسبة 50% من المنتفعين ببرامج التشغيل للمرأة.

- تخصيص على الأقل نسبة 50% من المنتفعين ببرامج التعاون الدولي للمرأة.

ويتنزل الإطار العام لمهمة التشغيل والتكوين المهني للخطة الوطنية لمأسسة النوع الاجتماعي في الاثار التالية:

○ الأثر الثاني:

المتعلق بالرفع من تمثيلية النساء ومشاركتهن الفعلية في الهيئات و المجالس والهيكل ومواقع صنع القرار.

○ الأثر الثالث:

المتعلق بالتمكين الاقتصادي والمالي للنساء وحققن في العمل اللائق والأجر العادل. وبخصوص تشخيص واقع مهمة التشغيل والتكوين المهني من منظور النوع الاجتماعي ورغم الجهود المبذولة فهي تشكو جملة من الاشكاليات نستعرض فيما يلي أبرزها وأكثرها تأثيرا على السياسات العمومية للمهمة:

■ تبين احصائيات الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل أن الحصول على شغل بالنسبة لخريجي منظومة التكوين المهني من الاناث (31%) يدوم فترة أطول من نظيراتهم اللاتي لم يتلقوا تكوين او تدريب مهني، اذ تتمكن الاخيرات من الحصول على شغل قار في غضون الثلاث السنوات التي تلي مغادرتهن المدرسة (44%).

ورغم توفير الوكالة التونسية للتكوين المهني لبنية أساسية هامة تتوزع على كامل تراب الجمهورية مهيئة وتستجيب للمعايير المقيسية الى جانب توفير مبيئات وسبل المعيشة (مطاعم) تضمن لهم الاستقرار على عين المكان وبالتالي الحد من التنقل اليومي للمراكز وتلافي اخطار الطريق والحوادث والاعتداءات الممكنة وتشمل جميع الاختصاصات وتخصيص مراكز بعينها للفتاة الريفية تأخذ بعين الاعتبار خصوصيتهن وخصوصية الجهة والبالغ عددها أربعة عشرة مراكز بأحد عشر ولاية، الا ان نسبة التعبئة في مراكز الفتاة الريفية تبقى ضعيفة حيث لم يتجاوز عدد المتكونات 304 متكونة سنة 2022.

ويعزى عزوف الفتيات عن الالتحاق بالمراكز الريفية نتيجة هشاشة البرامج وعدم تماشيها مع المحيط الذي يفتقر بدوره إلى مؤسسات اقتصادية يمكن ان تستوعب الفتيات وغياب ثقافة المبادرة الخاصة.

■ يتواصل تسجيل ارتفاع للمسجلات بمكاتب التشغيل والعاطلات عن العمل من خريجي التكوين المهني بمرّة ونصف بمقارنة بالذكور، حيث بلغت النسبة خلال سنة 2022، تباعا 60.6% مقابل 39%.

ومن خلال دراسة صادرة عن مكتب العمل الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية OIT في سنة 2021 تبين أنّ 35% من المؤسسات التونسية تعاني نقصا على مستوى اليد العاملة المؤهلة لا سيما في القطاع الصناعي، وترتبط أربع وظائف من بين كل خمس يصعب سد الشغور الحاصل

فيها، بالتكوين المهني. وبالتالي فإن أسباب هذه البطالة مرتبطة بنسبة كبيرة بطبيعة الاختصاص ومستوى الشهادة لهذه الفئة من المتخرجات والتي ليس فيها طلب لدى المؤسسات الاقتصادية كما تظل الاختصاصات المطلوبة لسد حاجيات سوق الشغل في بعض الشعب المهنية غير متوفرة.

■ تبرز احصائيات المعهد الوطني للإحصاء ضعف مشاركة النساء في سوق الشغل حيث تمثل النساء الناشطات نسبة (27.5 %) مسجلة تراجع بالنسبة للسنة الفارطة (28.9%) مقابل (72.5%) للرجل أي ثلاثة اضعاف نشاط المرأة ويزداد هذا الفارق في الوسط الحضري- وبالرجوع الى الأسباب التي تقف وراء هذه الإشكاليات نجد على راسها اختلال منوال التنمية الذي يكرس اشكال العمل الهشة في صفوف النساء ولاسيما في المناطق الداخلية الأكثر فقرا.

- العقود الهشة والتمييز في الأجور،

- أيضا نلاحظ أن اغلب النساء العاملات تنشط في مجالات صعبة كالنسيج والسياحة والزراعة وهي المجالات الأكثر تضررا بالوضع الصحي والاقتصادي الصعب،

كما تبرز الاحصائيات أن حظوظ الرجل في الحصول على شغل تمثل ثلاثة اضعاف حظوظ المرأة مما يساعد في عزوف المرأة وتخليها عن البحث عن شغل بعد فترة معينة من البحث.

هذا وساهم تقلص احداثات الشغل بنسبة (11%) المسجلة خلال الخمس سنوات الأخيرة مقابل 12% من إحداثات الشغل المنجزة في تقليص حصة المرأة بصفة مباشرة.

■ ترتفع نسبة البطالة لدى الإناث مقارنة بالذكور، ويتوزع عدد العاطلين عن العمل من الفئة العمرية 15 سنة فما فوق خلال سنة 2022 بين 373 ألف عاطلة عن العمل و240 ألف عاطل عن العمل وتكون بذلك نسبة البطالة في حدود 13.2% بالنسبة للذكور و20.4% بالنسبة للإناث بفارق 7.2 نقطة.

ومن بين الأسباب المساهمة في هذه النسبة، ضعف تلبية طلبات الشغل لدى المرأة حيث تجد الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل صعوبة في التوفيق بين العروض المتوفرة والطلبات.

كما تلعب هشاشة العمل المرأة أكثر عرضة للتسريح والبطالة خصوصا في بعض المناطق الداخلية التي تلعب فيها الأعراف الاجتماعية دورا سلبيا يجعل سوق الشغل منحازة الى صفوف الرجال.

وتجدر الإشارة إلى تعمق هذه الهوة بين الإناث والذكور من بين حاملي شهادات التعليم العالي حيث بلغت النسب تباعا (32%) مقابل (15.2%). 15.2% أي بفارق 16.8 نقطة خلال سنة 2022 مقابل 16.1 نقطة خلال سنة 2021.

كذلك عدم توفر حوافز خاصة بتشغيل المرأة. والتعويض عن فقدان الشغل

■ تشير احصائيات الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل الى ارتفاع نسبة طلبات الشغل الغير ملبأة سنتين فما فوق لدى المرأة، حيث بلغت نسبة (57.2%) سنة 2022 وذلك رغم المجهود الكبير الذي تقوم به الوكالة في التوفيق بين الطلب والعرض.

■ وتلعب طبيعة الاختصاصات دورا أساسيا في صعوبة استجابتها الى متطلبات المؤسسات الاقتصادية من حيث صعوبة او عدم جدوى ادماجها وكذلك ضرورة مراجعة اليات التشغيل والادماج لتكون أكثر نجاعة مع حاجيات سوق الشغل.

عدم توفير ظروف عمل تأخذ بعين الاعتبار خصوصية المرأة (الام، الريفية...)

كما تبين الاحصائيات أن نسبة استخلاص القروض تناهز % 83 في صفوف النساء مقابل %73 لدى الرجال.

■ ارتفاع عدد النساء الناشطات في القطاع غير المنظم، حيث اظهرت الدراسة التي قام بها المرصد الوطني للتشغيل والمهارات أنه من جملة %52 من الناشطين في القطاع غير المنظم، تمثل المرأة نسبة %37. ويعزى ذلك بالاساس الى محدودية الإحاطة والمساندة الفنية اللازمة.

■ أظهرت احصائيات الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل صعوبة النفاذ الى مصادر التمويل لأحداث المشاريع، رغم ان نسبة النساء المنتفعات بدورات المرافقة لإحداث المشاريع بلغت %71.4. إلا أنه وعكس ما هو متوقع تتراجع نسبة تمويل المشاريع للنساء الى حدود %54.1. وبالبحث في الأسباب، نجد أنه ضعف ثقافة المخاطرة والمبادرة لدى النساء هي التي تحد من مواصلة إجراءات احداث المشروع اذ بمجرد الانطلاق الفعلي والاحتكاك بالواقع تتراجع المرأة امام مواصلة تنفيذ مشروعها.

■ ضعف ثقافة المخاطرة والمبادرة لدى النساء

ويمكن ارجاع ذلك لأسباب عديدة منها:

- صعوبة في توفير التمويل الذاتي،
- ترسخ فكرة الاستقرار وضمان الدخل الدائم في القطاع العام مقارنة بالقطاع الخاص،
- محدودية المجالات الاستثمارية المتاحة أمام المرأة في اختيار المشروع نتيجة تأثير القيود الاجتماعية والثقافية،
- النظرة السلبية في عديد الأوساط الاجتماعية للمرأة التي تمارس أعمال حرة والضغط النفسي نتيجة التزاماتها العائلية والاجتماعية،
- المصاعب المرتبطة بالتنقل التي تحد من مجال تحركها لإتمام الإجراءات الإدارية وأداء مهامها المهنية،
- محدودية المشاريع المدروسة والممولة بالنسبة للنساء

ورغم ذلك وبالنظر الى توزيع الموظفين في المهمة حسب النوع الاجتماعي، نلاحظ تراجع نسبة المرأة مقابل تواجد الرجل حيث تبلغ تباعا 35% مقابل 65% سنة 2023 ونلاحظ كذلك ضعف حصة المرأة في الخطط الوظيفية والتي تبلغ نسبة 40% مقابل 60% للرجل موزعة كالآتي:

- نسبة الخطط الوظيفية للمرأة على المستوى المركزي: 42%
- نسبة الخطط الوظيفية للمرأة على المستوى الجهوي: 32%.

ويمكن ارجاع ذلك بالأساس الى ارتفاع عدد الموظفين مقابل عدد الموظفات الذي سيأثر بصفة الية على نسبة الخطط الوظيفية وأيضا هيكله الإدارات الجهوية للمهمة التي لاتسمح بحركية واسعة للموظفين من ناحية التطور الوظيفي والتسميات.

ضعف نسبة الحركية الوظيفية بالنسبة للمرأة 8.3% مقابل 14% الرجل، والتي تعود تقريبا لنفس الأسباب الهيكلية سابقة الذكر.

الأثر عدد 2: الرفع من تمثيلية النساء ومشاركتهن الفعلية في الهيئات والمجالس والهيكل ومواقع صنع القرار

1.1 الأهداف العملية المراعية للنوع الاجتماعي

- البرنامج عدد 9: القيادة والمساندة

الهدف الاستراتيجي: تحسين التصرف في الموارد البشرية		
الأهداف العمالية	الأسباب المباشرة	الأسباب الفرعية
المراعية للنوع الاجتماعي		
<p>الهدف العملي عدد 1:</p> <p>تدعيم نفاذ المرأة إلى مواقع صنع القرار مركزيا وجهويا.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ارتفاع عدد الرجال المنتمين إلى مختلف الأصناف الوظيفية مقارنة بعدد النساء، - هيكل الإدارات الجهوية للمهمة التي لاتسمح بحركية واسعة للموظفين من ناحية التطور الوظيفي والتسميات. - غياب نصوص تشريعية وقرارات داخلية تحث المرأة على تقلد مواقع صنع القرار. - ضعف الحركية الوظيفية لدى المرأة، 	<ul style="list-style-type: none"> - غياب استراتيجيات/منظومة للتصرف الاستباقي في الموارد البشرية، - غياب الحملات التحسيسية لأهمية إرساء المساواة بين النساء والرجال في تولي المناصب العليا وفقا لمعيار الكفاءة والجدارة، (من طرف سلطة الاشراف-رئاسة الحكومة)، - عزوف/ رفض المرأة في بعض الأحيان تولي خطة وظيفية/مسؤولية لعدم إمكانية التوافق بين متطلبات الخطة والتزاماتها الاسرية والاجتماعية، - عدم ملائمة التوقيت الإداري الذي لا يأخذ بعين الاعتبار الحياة الاجتماعية للموظف/ الموظفة، - غياب للإحصائيات المتعلقة بالنوع الاجتماعي وتشخيص معمق للوضع الجندري على مستوى الوزارة، - عزوف المرأة في بعض الحالات من تقلد مناصب مسؤولية وصنع القرار.

2.1 خطة العمل الخاصة بالأثر عدد 2:

○ الأهداف والمؤشرات العملية

المؤشرات العملية					مؤشرات	طبيعة المؤشر	طريقة الاحساب	تقديرات 2024	تقديرات 2025	تقديرات 2026	البرنامج	الأهداف الاستراتيجية	الأهداف العملية
42.2	41.4	40.6	(عدد الموظفات المتمتعات بخطة وظيفية / جملة المتمتعين بخطط وظيفية)* 100	نجاعة	المؤشر 1د: حصة المرأة في الخطط الوظيفية مركزيا وجهويا.	تدعيم الدور القيادي للمرأة في مواقع المسؤولية	تحسين التصرف في الموارد البشرية	القيادة والمساندة					
10.8	10.6	10.4	(عدد الموظفات المتمتعات بالترقيات بجميع اصنافها / جملة الموظفين نساء)* 100	جودة	المؤشر 2د: نسبة الحركية الوظيفية للمرأة.	وصنع القرار،							
21.6	21.2	20.8	(عدد المنتفعات بدورة تكوينية في محور القيادة / العدد الجملي للمتكومين)* 100	نجاعة	المؤشر 3د: نسبة المنتفعات بدورة تكوينية واحدة على الأقل في محور القيادة.	مركزيا وجهويا.							

*كل المؤشرات سنوية.

*المؤشر الأول يتكون من مؤشرات فرعية خاصة بكل خطة وظيفية.

○ الأنشطة المراعية للنوع الاجتماعي والمؤشرات

مصادر التمويل	الميزانية			مؤشرات النشاط						الأنشطة	الأهداف العملية	الأهداف الاستراتيجية	البرنامج
	تقديرات 2026	تقديرات 2025	تقديرات 2024	تقديرات 2026	تقديرات 2025	تقديرات 2024	طريقة الاحساب	طبيعية المؤشر	المؤشر				
ميزانية الدولة	42.2	41.4	40.6	(عدد الموظفين المتمتعين بصفة / وظيفة / جملته المتمتعين بخطط وظيفية)*100	نجاحة	المؤشر 1د: حصة المرأة في الخطط الوظيفية مركزيا وجهويا.	- وضع آليات تحفيزية لفائدة النساء للتشجيع على الترشح لمناصب المسؤولية واتخاذ القرار، - مراجعة توزيع الأعدان بصفة تضمن تواجد المرأة بجميع الإدارات والهيكل، - اعتماد برمجة استشرافية للموارد البشرية تسمح ببرمجة مسبقة لتوزيع الخطط الوظيفية تأخذ بعين الاعتبار تواجد المرأة بصفة مرضية،	تدعيم الدور القيادي للمرأة في مواقع المسؤولية وصنع القرار، مركزيا وجهويا.	تحسين التصرف في الموارد البشرية	القيادة والمساندة
	10.8	10.6	10.4	(عدد الموظفين المتمتعين بالترقيات بجميع اصنافها / جملته الموظفين نساء)*100	جودة	المؤشر 2د: نسبة الحركة الوظيفية للمرأة. - اعداد برمجة سنوية للترقيات وتنفيذها،	- دعم الحركة الوظيفية لصالح المرأة،			

	21.6	21.2	20.8	(عدد المنتفعات بدورة تكوينية / العدد الجملي للمتكونين)*100	نجاحة	المؤشر عدد: نسبة المنتفعات بدورة تكوينية واحدة على الأقل في محور القيادة.	- اعداد برنامج تكوين ومساندة في مجالات القيادة والادارة والتسيير،			
--	-----	-----	-----	------	------	------	---	-------	--	---	--	--	--

رغم التعهدات الدولية والإطار التشريعي والمؤسساتي الذي يعتبر إلى حد ما ملائما لتعزيز المساواة وتكافؤ الفرص بين النساء والرجال ورغم النتائج الإيجابية المسجلة على مستوى تمثيلية المرأة بالخطط الوظيفية بقطاع التشغيل والتكوين المهني خلال السنوات الاخيرة، فإنه لا يزال يسجل الفوارق بين الجنسين إذ نلاحظ تمثيلية ضعيفة للنساء في مواقع المسؤولية مراكز صنع القرار حيث ما يزال عدد الإطارات النسائية متواضعا مقارنة مع زملائهن من العنصر الرجالي.

وعليه تم اعتماد " الترفيع في الدور القيادي للمرأة في مناصب المسؤولية مركزيا وجهويا. " كهدف عملياتي ينحدر مباشرة من الهدف الاستراتيجي الذي يهدف الى تطوير منظومة الموارد البشرية بصفة عامة. إذ لا يمكن بلوغ هذا الهدف الا بالمساواة بين الجنسين واعتماد معيار الكفاءة.

وتستهدف الأنشطة التي تم اعتمادها الموظفين على المستوى المركزي والجهوي لمصالح الوزارة على أن يتم توسيع هذه المجموعة لتشمل في المرحلة القادمة الإطار البيداغوجي لمنظومة التكوين (الأساسي والمستمر) وعلى راس الهياكل الخارجية للمنظومة (مراكز تكوين، رؤساء خلايا التكوين المستمر، مكاتب التشغيل).

● شهد مؤشر تمثيلية الإطارات النسائية بالخطط الوظيفية منحى تنازليا مقارنة بتطور طبيعة الخطة، حيث تم تسجيل قيمة إيجابية لمشاركة المرأة بالخطط الوظيفية مركزيا وجهويا بلغت 46% بالنسبة لخطة رئيس مصلحة وسجل التراجع في المؤشر بداية من خطة كاهية مدير الذي بلغ 41% استمر مع تطور طبيعة الخطة ليبلغ 35% بالنسبة لخطة مدير و6% بالنسبة لخطة مدير عام.

وعليه فإن مؤشر تمثيلية المرأة في الخطط الوظيفية الدنيا تبقى ضعيفة بالمقارنة بالخطط الاعلى التي تبقى دون المنشود وهو ما يؤكد صعوبة ولوج المرأة لمواقع اتخاذ القرار وضرورة العمل على تحسين هذه الوضعية.

● تلعب الحركية (وهي الترقيات بجميع أصنافها في الرتبة وفي الخطة) داخل الإدارة دورا أساسيا في خلق ديناميكية جديدة ومستمرة، وذلك من خلال فتح إمكانية توزيع القدرات والكفاءات البشرية بما يضمن تلبية حاجيات مختلف المصالح من ناحية، ويستجيب من جهة أخرى لطموحات الموظفين ورغباتهم، كما يمكن من تبادل الخبرات ونقل الكفاءات من هيكل اداري إلى اخر وكذلك الرفع من المستوى العام لكفاءات الإدارة وتقوية الشعور بالانتماء إليها. وهو في قلب تطوير التصرف في الموارد البشرية. ويقاس هذا المؤشر نسبة الموظفين المتمتعين بالترقية من جملة

الموظفين نساء مما يعكس الأهمية التي تعطيها الإدارة لتطوير منظورها سنويا. فقد تم خلال سنة 2023 ترقية 43 موظفة في خطط وظيفية من بين 126 ترقية على مستوى الوزارة أي بنسبة 34%.

● يمثل التكوين المستمر الآلية الرئيسية الثانية لتطوير التصرف في الموارد البشرية من خلال تطوير كفاءة الموظف وتحسين معارفه وقدراته القيادية وبالتالي كلما ارتفع عدد الأعوان الذين شملهم التكوين مرة واحدة على الأقل كلما برز توجه الإدارة وحرصها على النهوض بمواردها البشرية وتأهيلها. وقد تم اعتماد هذا المؤشر ليعكس مدى انسحاب نشاط التكوين على أكبر عدد ممكن من الموظفين.

وباعتماد هذا التمشي والعمل على المحاور الثلاثة المبينة يفترض الرفع من تمثيلية النساء ومشاركتهن الفعلية في الهيئات والمجالس والهيكل ومواقع صنع القرار بصفة فعالة وناجعة.

الأثر عدد 3: التمكين الاقتصادي والمالي للنساء وحقهن في العمل اللائق والأجر العادل.

1.1 الأهداف العملية المراعية للنوع الاجتماعي

البرنامج عدد 1: التكوين المهني

الهدف الاستراتيجي عدد 1: تحسين الاستجابة لطلبات التسجيل في مسالك التكوين المهني		
الأهداف العمالية المراعية للنوع الاجتماعي	الأسباب المباشرة	الأسباب الفرعية
<p>الهدف العملي 1: تطوير اقبال الفتاة على منظومة التدريب والتكوين المهني.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ضعف اقبال المرأة على مراكز التكوين والتدريب المهني ومراكز الفتاة الريفية. - هيمنة الاختصاصات المهنية التي تستقطب الذكور أكثر من الاناث، بالنظر الى طبيعة الاعمال ومناخ العمل، - تواصل النظرة السلبية لمنظومة التكوين والتدريب المهني، 	<ul style="list-style-type: none"> - اقبال الذكور بصفة أكبر على المنظومة، - اشكال التنقل والبعد بالنسبة للفتيات في بعض المناطق وما ينجر عنه من اخطار طريق وحوادث واعتداءات وعدم توفر الإمكانيات، - طول فترة الحصول على شغل قار لمتخرجات منظومة التكوين المهني مقارنة ببقية العاطلين، - هشاشة البرامج وعدم تماشها مع المحيط الذي يفتقر بدوره الى مؤسسات اقتصادية يمكن ان تستوعب الفتيات وغياب ثقافة المبادرة الخاصة،

- البرنامج عدد2: التشغيل

الهدف الاستراتيجي عدد1: تحسين تشغيلية جميع أصناف طالبي الشغل لضمان ادماج أفضل		
الأسباب الفرعية	الأسباب المباشرة	الأهداف العملية المراعية للنوع الاجتماعي
<ul style="list-style-type: none"> - ضعف نسبة ادماج المنتفعات ببرامج التشغيل، - تفاقم ظاهرة عزوف المرأة عن الحياة النشيطة، - المرأة أكثر عرضة للتسريح خصوصا في بعض المناطق الداخلية، - عدم خلق مشاريع تراعي احتياجات المرأة، - عدم تساوي الأجور بين النساء والرجال خاصة في القطاع الخاص، - هشاشة برامج التشغيل وعدم ملاءمتها مع خصوصية المرأة، - الدور السلبي للأعراف الاجتماعية في بعض المناطق الذي يجعل سوق الشغل منحازة الى صفوف الرجال، 	<ul style="list-style-type: none"> - ضعف مشاركة النساء في سوق الشغل، - اختلال منوال التنمية الذي يكرس أشكال العمل الهشة - في صفوف النساء لا سيما في المناطق الداخلية الأكثر فقرا، - العقود الهشة والتمييز في الاجور، - عدم التطابق بين المهارات ومتطلبات سوق الشغل/المؤسسات الاقتصادية، - عروض شغل لا تأخذ بعين الاعتبار احتياجات المرأة، - تشريعات لا تراعي النوع الاجتماعي، 	<p style="text-align: center;">الهدف العملياتي 1:</p> <p>الرفع من نسق ادماج المرأة في سوق الشغل بنسبة 2.5% سنويا الى حد ود .2025</p>

- البرنامج عدد3 : تنمية المبادرة الخاصة

الهدف الاستراتيجي عدد1 : تنمية المبادرة الخاصة		
الأسباب الفرعية	الأسباب المباشرة	الأهداف العملية المراعية للنوع الاجتماعي
<ul style="list-style-type: none"> - صعوبة في توفير التمويل الذاتي، - صعوبة النفاذ الى مصادر التمويل لأحداث المشاريع، - ارتفاع عدد النساء الناشطات في القطاع غير المنظم، - قدرة (capacité) المنظومة على دراسة المشاريع المقدمة بالكم والسرعَة اللازمَتين،، 	<ul style="list-style-type: none"> - محدودية المشاريع المدروسة والممولة لفائدة النساء، - ضعف ثقافة المخاطرة والمبادرة لدى النساء، 	<p>الهدف العملياتي 1:</p> <p>الرفع من نسق المشاريع الممولة لفائدة النساء المنتفعات بدورات المرافقة لإحداث المشاريع.</p>

- خطة العمل

○ الأهداف والمؤشرات العملية

- برنامج التكوين المهني

○ الأهداف والمؤشرات العملية

المؤشرات العملية					البرنامج	الأهداف الاستراتيجية	الأهداف العملية	
تقديرات 2026	تقديرات 2025	تقديرات 2024	طريقة الاحتساب	طبيعة المؤشر				مؤشرات
29.4	28.8	28.2	(العدد الجملي للمسجلات بمراكز التدريب والتكوين المهني / مجموع المسجلين) *100	نجاحة	مؤشر رقم 1: نسبة اقبال الفتاة على مراكز التدريب والتكوين المهني.	تطوير اقبال الفتاة على منظومة التدريب والتكوين المهني.	تحسين الاستجابة لطلبات التسجيل في مسالك التكوين المهني	التكوين المهني
...	(تطور العدد الجملي للمسجلات بمراكز الفتاة الريفية/ طاقة استيعاب مراكز الفتاة الريفية) *100	نجاحة	مؤشر رقم 2: تطور نسبة تعبئة مراكز الفتاة الريفية.			
...	(عدد الاسرة المخصصة للفتيات/ العدد الجملي للاسرة) *100	نجاحة	مؤشر رقم 3: تطور طاقة الايواء بالنسبة للفتيات.			
22.4	22	21.6	(عدد الفتيات المنتفعات بتكوين بالتداول/ العدد الجملي للمتكونين بالتداول) *100	نجاحة	مؤشر رقم 4: نسبة الفتيات المستفيدات من التكوين المهني داخل المؤسسات.			

○ الأنشطة المراعية للنوع الاجتماعي والمؤشرات

مصادر التمويل	الميزانية			مؤشرات النشاط						الأنشطة	الأهداف العملياتية	الأهداف الاستراتيجية	البرنامج
	تقديرات 2026	تقديرات 2025	تقديرات 2024	تقديرات 2026	تقديرات 2025	تقديرات 2024	طريقة الاحساب	طبيعة المؤشر	المؤشر				
ميزانية البرنامج	29.4	28.8	28.2	(العدد الجملي للمسجلات بمراكز التدريب والتكوين المهني / مجموع المسجلين) 100*(نجاحة	مؤشر رقم 1: نسبة اقبال الفتاة على مراكز التدريب والتكوين المهني.	<ul style="list-style-type: none"> - تنظيم ايام تطوير اقبال الفتاة على منظومة التدريب والتكوين المهني. - تحسيسية، - منحة التكوين، - تطوير الظروف التكوين، 	تحسين الاستجابة لطلبات التسجيل في مسالك التكوين المهني	التكوين المهني	
	مؤشرات مقترحة جديدة سيتم احتسابها في المرحلة القادمة						عدد المنتفعين	نجاحة	مؤشر رقعة 1.1: عدد الأيام التحسيسية المنجزة لفائدة المرأة،				
	مؤشرات مقترحة جديدة سيتم احتسابها في المرحلة القادمة						(عدد المنتفعات بمنحة/ العدد الجملي للمنتفعين)*100	فاعلية	مؤشر رقم 2.1: نسبة المنتفعين بمنحة التكوين،				
	%50	%50	%50	(تطور العدد الجملي للمسجلات بمراكز الفتاة الريفية/ طاقة استيعاب		مؤشر رقم 2: تطور نسبة تعبئة مراكز الفتاة الريفية.				- تعصير وتطوير مراكز الفتاة الريفية،

							مراكز الفتاة الريفية 100*(<ul style="list-style-type: none"> - تطوير ظروف التكوين والمعيشة والايواء بمراكز الفتاة الريفية، - منح تحفيزية خاصة بالفتات الريفية. - توفير وسيلة تنقل. 			
	%40	%40	%40	(عدد الاسرة المخصصة للفتيات/ العدد الجملي للاسرة)*100		مؤشر رقم 3: تطور طاقة الايواء بالنسبة للفتيات.	<ul style="list-style-type: none"> - تطوير البنية الأساسية وتاهيل المبينات. 			
	22.4	22	21.6	(عدد الفتيات المنتفعات بتكوين بالتداول/ العدد الجملي للمتكونين بالتداول)*100		مؤشر رقم 4: نسبة الفتيات المستفيدات من التكوين المهني داخل المؤسسات.	<ul style="list-style-type: none"> - تطوير وتنوع الشراكة مع المؤسسات الاقتصادية، - تكثيف عمليات المتابعة والتفقد، 			

تعتبر تحسين الاستجابة لطلبات التسجيل في مسالك التكوين المهني لجميع طالبي التكوين وفي جميع المستويات والاختصاصات هدف استراتيجي يخدم الأثر الرابع المتمثل في "سياسات عمومية ومخططات تنموية وميزانيات تعتمد مقارنة النوع الاجتماعي" خصوصا من جانب العمل على الحد من الفجوة الكبيرة بين الذكور والإناث المسجلين بمنظومة التكوين المهني. وهو فارق كبير سيتمكن في حال الرفع من عدد المتكونات وبالتالي خريجات المنظومة من المساهمة في التقليل من نسب البطالة والرفع من التشغيلية، وعليه تم اعتماد تطوير اقبال الفتاة على منظومة التدريب والتكوين المهني، كهدف عملياتي يخدم هذا الأثر.

وتبرز الأنشطة المبرمجة مدى مساهمتها في تحقيق هذا الهدف من ناحية استهدافها لمحاور بعينها تأثر بصفة مباشرة في الأثر سالف الذكر.

يتبين من سلسلة النتائج القائمة على النوع الاجتماعي أن نسبة المستفيدات من التكوين المهني بلغ حوالي 31% وحسب نمط التكوين بالرغم من ان قطاعات التكوين في الخدمات والوظائف الادارية والنسيج والاكساء والجلود والاحذية والسياحة والفندقة تظل قطاعات ذات غالبية للفتاة، ويلاحظ ان الاناث بدأن التوجه أكثر فأكثر نحو قطاعات واعدة مثل تكنولوجيا المعلومات والاتصال (40%) والنقل وسياسة وصيانة العربات ومعدات الأشغال العمومية والفلاحية (18%) الكهرباء ولإلكترونيك (13%)

ويبين توزيع المتدربين حسب المستوى أن هناك تكافؤ بين الجنسين فيما يخص الولوج الى مستوى التقني المهني والسامي بنسبة تمثيلية للإناث تصل الى (48%) من ناحية أخرى لا يزال التكافؤ بعيد المنال بالنسبة لمستويات التأهيل والتدريب المهني حيث تمثل الفتيات تباعا (21%) و(14%).

بالنسبة لبقية المؤشرات الجديدة سيتم تحليلها تباعا أثر الإنجازات التي سيتم تحقيقها.

- برنامج التشغيل

المؤشرات العملية					مؤشرات	طبيعة المؤشر	طريقة الاحتساب	تقديرات 2024	تقديرات 2025	تقديرات 2026	البرنامج	الأهداف الاستراتيجية	الأهداف العملية
37.1	35.3	33.5	(عدد المدمجات / عدد الشابات اللواتي أتموا التريص) * 100	نجاحة	مؤشر رقم 1: نسبة ادماج المنتفعات ببرامج التشغيل في سوق الشغل.	الرفع من نسق ادماج المرأة في سوق الشغل بنسبة 2.5% سنويا الى حد وود 2025.	التشغيل	تحسين تشغيلية جميع أصناف طالبي الشغل لضمان ادماج أفضل					
26	25	24	(عدد طالبات الشغل المسجلات/ مجموع العاطلات عن العمل على المستوى الوطني) * 100	نجاحة	مؤشر رقم 2: نسبة تغطية الوكالة لطالبات الشغل من مجموع العاطلات عن العمل على المستوى الوطني.								

○ الأنشطة المراعية للنوع الاجتماعي والمؤشرات

مصادر التمويل	الميزانية			مؤشرات النشاط					الأنشطة	الأهداف التشغيلية	الأهداف الاستراتيجية	البرنامج	
	تقديرات 2025	تقديرات 2024	تقديرات 2023	تقديرات 2025	تقديرات 2024	تقديرات 2023	طريقة الاحتساب	طبيعة المؤشر					المؤشر
الصندوق الوطني للتشغيل				37.1	35.3	33.5	(عدد المدمجات / عدد الشابات اللواتي أتموا التريص) * 100	نجاحة	مؤشر رقم 1: نسبة ادماج المنتفعات ببرامج التشغيل في سوق الشغل.	- مزيد حث المؤسسات على انتداب المرأة من خلال تعديل تدخلات البرامج النشيطة للتشغيل نحو اليات تيسر ادماج المرأة في سوق الشغل.. - مزيد دعم المرافقة والتحفيز عند نهاية التريص قصد الادماج.	الرفع من نسق ادماج المرأة في سوق	تحسين تشغيلية	التشغيل
ميزانية الدولة				26	25	24	(عدد طالبات الشغل المسجلات / مجموع العاطلات عن العمل على المستوى الوطني) * 100	نجاحة	مؤشر رقم 2: نسبة تغطية الوكالة لطالبات الشغل من مجموع العاطلات عن العمل على المستوى الوطني.	- تحسيس الاعلام حول مناهج البحث عن شغل وتحسين قابلية التشغيل، - تكوين مستشاري مكاتب التشغيل في ميدان مرافقة الباحثات عن شغل، - استقطاب خريجات التعليم العالي والتكوين المهني وتحفيزهن على الانخراط في البرامج النشيطة للتشغيل.	جميع أصناف طالبي الشغل لضمان ادماج أفضل سنويا الى حد و د 2025.	جميع أصناف طالبي الشغل لضمان ادماج أفضل	التشغيل

لمجابهة تحديات ورهانات سوق الشغل وإعطاء دفع جديد لسياسات التشغيل لمجابهة البطالة والرفع من قدرات الباحثين عن شغل قصد تحسين التشغيلية تم تحديد هدف عملياتي خاص يتعلق بالرفع من نسق ادماج المرأة في سوق الشغل بنسبة 2.5% سنويا الى حد و د 2025، وهو هدف يندرج بصفة مباشرة ضمن استراتيجية البرنامج التي ترمي الى تحقيق مواطن شغل لائقة ومثمنا للجميع في مجتمع متجدد لتحقيق الرفاه لكل مواطن ومواطنة. ولتحقيق ذلك تم برمجة عدد من الأنشطة التي تساهم بصفة مباشرة في الترفيع من ادماج المنتفعات ببرامج التشغيل في سوق الشغل وكذلك في دفع طالبات الشغل الى المرور ضرورة عبر مكاتب التشغيل للتسجيل حتى تصبح هناك رؤية اشمل لخارطة العاطلين عن العمل والتمكن من التوفيق بين عروض الشغل والطلبات.

وبالتالي فان الأنشطة المبرمجة لتحقيق هذا الهدف، موجهة حصريا للفتيات المنتفعات ببرامج التشغيل التي تقدمها الوكالة التونسية للتكوين المهني وكذلك طالبات الشغل المسجلات بمكاتب التشغيل، وهي الفئات التي تمر عبر مصالح الوكالة والتي تنتفع بالخدمات المعنية والتي تساهم في التمكين الاقتصادي والمالي للنساء وحققن في العمل اللائق والأجر العادل.

● على الرغم من التقدم المحرز والالتزامات التي تم التعهد بها لمواصلة تحسن تشغيلية المرأة، فإن آفاق المرأة في سوق الشغل لا تزال بعيدة عن أن تكون متساوية مع فرص الرجل فقد تم في هذا الغرض تحديد مؤشر جديد يساهم في ادماج المرأة على إثر الانتهاء من تريبص تحت الية من اليات الادماج التي توفرها الوكالة التونسية للتشغيل والعمل المستقل.

● ارتفعت نسبة تغطية الوكالة لطالبات الشغل الخاصة بالإناث على المستوى الوطني ب 5% سنويا وتبقى هذه النسبة ضعيفا جدا. تم خلال سنة 2022، تسجيل 25 % كنسبة تغطية الوكالة لطالبات الشغل من مجموع العاطلات عن العمل على المستوى الوطني، وبالتالي بلغ معدل النمو السنوي لهذا المؤشر خلال الفترة 2020-2021 حوالي 5% وقد تم اعتماد هذا المعدل كمعدل نمو لسنوات 2024 و 2025 و 2026.

- برنامج تنمية المبادرة الخاصة:

المؤشرات العملية					الأهداف العملية	الأهداف الاستراتيجية	البرنامج
تقديرات 2026	تقديرات 2025	تقديرات 2024	طريقة الاحتساب	مؤشرات التصرف			
58.6	57.46	56.66	(عدد النساء المستفيدات من القروض/العدد الجملي للمطالب) 100*	مؤشر رقم 1: نسبة النساء المستفيدات من القروض.	الرفع من نسق المشاريع الممولة لفائدة النساء	تنمية المبادرة الخاصة	تنمية المبادرة الخاصة
....	(عدد المشاريع المحدثه من قبل المنتفعات بدورات المرافقة/العدد الجملي للمشاريع المحدثه) 100*	مؤشر رقم 2: نسبة المشاريع المحدثه من قبل النساء المنتفعات بدورات المرافقة لإحداث المشاريع.	المنتفعات بدورات المرافقة لإحداث المشاريع.		

○ الأنشطة المراعية للنوع الاجتماعي والمؤشرات

مصادر التمويل	الميزانية			مؤشرات النشاط					الأنشطة	الأهداف العملية	الأهداف الاستراتيجية	البرنامج
	تقديرات 2025	تقديرات 2024	تقديرات 2023	تقديرات 2025	تقديرات 2024	تقديرات 2023	طريقة الاحتساب	طبيعة المؤشر				
- الصندوق الوطني للتشغيل، - موارد عامة للميزانية، - قروض خارجية وهبات.				58.6	57.46	56.66	(عدد النساء المستفيدات من القروض/العدد الجملي للمستفيدين) 100*	مؤشر رقم 1: نسبة النساء المستفيدات من القروض.	- تطوير الإطار الترتيبي ليشمل برنامج مهن الجوار وبرنامج المصدر لأول مرة.	الرفع من نسق المشاريع الممولة	تنمية المبادرة الخاصة	تنمية المبادرة الخاصة
				(عدد المشاريع المحدثة من قبل المنتفعات بدورات المرافقة/على العدد الجملي للمشاريع المحدثة) 100*	مؤشر رقم 2: نسبة المشاريع المحدثة من قبل النساء المنتفعات بدورات المرافقة لإحداث المشاريع.	- تطوير الإطار التحفيزي الخاصة بالمبادرة في القطاعات الجديدة والواعدة على غرار الاقتصاد الاجتماعي والتضامني والاقتصاد الأزرق والاقتصاد الدائري ومهن الجوار.	لفائدة النساء المنتفعات بدورات المرافقة لإحداث المشاريع.		

تم اعتماد الرفع من نسق المشاريع الممولة لفائدة النساء المنتفعات بدورات المرافقة لإحداث المشاريع كهدف عملياتي يندرج تحت استراتيجية تنمية المبادرة الخاصة التي تهدف برمتها الى المرافقة والاحاطة الفنية للمرأة في مجال بعث المؤسسات والمشاريع الفردية خلال جميع المراحل وتسهيل النفاذ الى مصادر التمويل وتنويعها وكذلك تنمية روح المبادرة التي تكسبها القدرة والكفاءة والثقة بالنفس في تركيز مشروع اقتصادي.

وتم توجيه الأنشطة التي تهتم برنامج مهن الجوار وبرنامج المصدر لأول مرّة والقطاعات الجديدة والواعدة على غرار الاقتصاد الاجتماعي والتضامني والاقتصاد الأزرق والاقتصاد الأخضر والاقتصاد الدائري وذلك للرفع من نسبة النساء المستفيدات من القروض وكذلك انتفاع أكبر عدد ممكن منهن بالمرافقة وذلك من خلال عديد الأنشطة ودعائم الأنشطة التي تساهم بصفة مباشرة في بلوغ الأهداف المرسومة.

وباعتبار ان تطوير المرافقة ودعم التمويل ودفع نسق احداث المؤسسات من أولويات البرنامج، تم اعتماد مؤشرين لقيس مدى تحقيق هذا التوجه على مستوى المرأة.

- وقد تم تسجيل تحسن ملحوظ في نسب القروض المسندة لفائدة المرأة بنسبة 41% خلال سنة 2022 مقابل 35% سنة 2019 وذلك بفضل مختلف التدخلات والأنشطة الخصوصية وفي نفس الوقت فان نسبة استخلاص هذه القروض في صفوف المرأة جيدة جدا مما يؤكد ضرورة مزيد التركيز على طبيعة هذه التدخلات ومزيد دفع النساء المستفيدات من القروض.
- بينت الاحصائيات الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل صعوبة نفاذ المرأة الى مصادر التمويل لإحداث المشاريع رغم ان نسبة المنتفعات بدورات المرافقة لإحداث المشاريع بلغت 71.4%، الا انه وعكس ما هو متوقع تتراجع نسبة تمويل المشاريع الى حدود 54.1%، وهو ما يدفع الى تصحيح هذه المعادلة والعمل على رفع نسبة المشاريع المحدثة من قبل النساء المنتفعات بدورات المرافقة لإحداث المشاريع.

ملاحق برنامج التكوين المهني

❖ أهم تحديات قطاع التكوين المهني:

- استكمال تركيز منظومة وطنية تشاركية وناجعة للإعلام والتوجيه
- مزيد إحكام التنسيق بين المنظومات الثلاث لتنمية الموارد البشرية (التربية والتعليم العالي والتكوين المهني)
- مراجعة تشاركية لمسألة الإشراف المزدوج على قطاع التكوين
- استكمال تفعيل مسالك التكوين المهني (البكالوريا المهنية وما بعدها) وفتح المعابر بين مختلف المسارات التكوينية والتعليمية استجابة لمنظومة للتكوين مدى الحياة وفق أهداف التنمية المستدامة
- مواصلة المعالجة التشاركية لظاهرة الانقطاع المبكر عن التكوين والتعليم ومعالجة ظاهرة عزوف الشباب عن الإقبال على بعض الاختصاصات في قطاعات مختلفة
- وضع استراتيجية وطنية للتصدي لظاهرة تزوير الشهادات العلمية بالمنظومات الثلاث (الانطلاق في استخدام الأختام الإلكترونية المرئية الموضوعة على الوثائق الأصلية والمنسوخة في شكل رمز الاستجابة السريع QR-Code)
- تطوير أساليب التقييم الموضوعي والشامل لمردودية المنظومة بمراجعة مؤشرات قياس الأداء ذات الصلة (تقييم مكتسبات المتكويين وسير التكوين وأداء المكونين وعملية الإدماج في سوق الشغل).
- تطوير منظومة تحديد الحاجيات الجهوية والقطاعية من المهارات في مجالي التكوين الأساسي والمستمر ومزيد التعريف بالمشاريع ذات الصلة

- وضع استراتيجيه ورؤية مشتركة لتطوير مؤهلات المكونين تقنيا وبيداغوجيا لضمان مواكبة التغيرات التكنولوجية،
- تطوير نظام الاعتراف بالشهادات والمؤهلات (مشاريع قيد الدرس والإنجاز وتقدم ملحوظ في هذا الاتجاه)
- تطوير نظام التكوين حسب الطلب وتطوير وتطويع طاقة استيعاب الجهاز الوطني للتكوين المهني لدعم تكافؤ الفرص وتحقيق الإنصاف الاجتماعي
- تطوير نظام لاستشرف حاجيات سوق الشغل من المهارات والكفاءات
- تفعيل العلاقة التعاقدية بين الوزارة والهيكل تحت الإشراف (وفق مبادئ منظومة التصرف حسب الأهداف)
- تعزيز دور الجهة ومساعدتها على تطوير وقيادة منظومة التكوين في علاقة مع محيطها الاقتصادي والاجتماعي ودعم صلاحياتها للتصرف في عملية التكوين.
- تعجيل تركيز نظام معلوماتي مندمج لقطاعي التكوين والتشغيل والعمل على الاستخدام الأمثل للوسائل الرقمية المتوفرة
- وضع مؤشرات قيس النضج الرقمي للأفراد والمؤسسات وتوفير المرونة في الانتقال لخيارات تكنولوجية جديدة
- تسريع إنجاز مشاريع التحول الرقمي ومعالجة مخاطر السلامة المعلوماتية
- إضفاء مزيد المرونة على مستوى آليات تمويل التكوين المستمر وتبسيط الإجراءات الخاصة للانتفاع بها،

❖ أهم الفرص تطوير قطاع التكوين المهني:

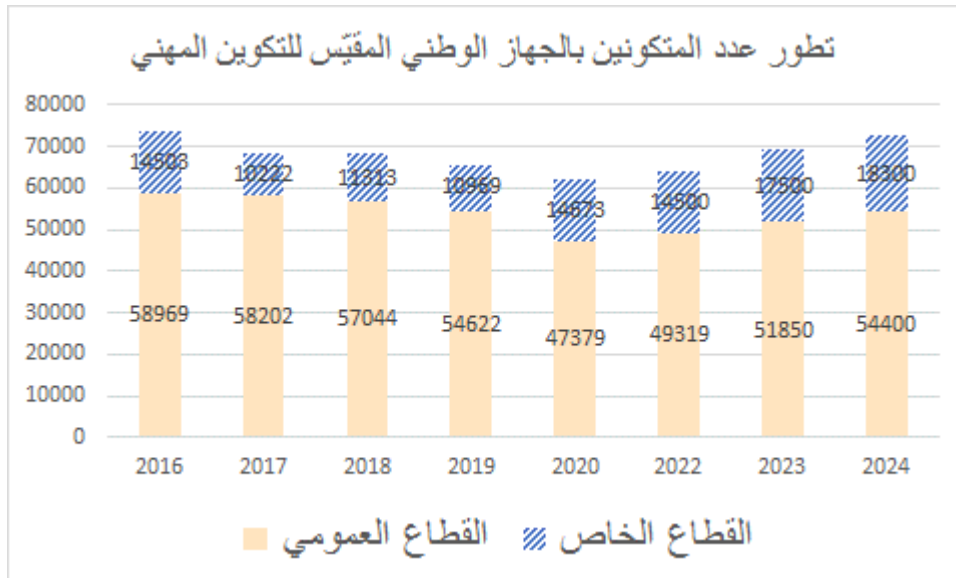
- اعتماد استراتيجية وطنية موحدة للإعلام والتوجيه (أشغال قيد المراجعة)
- إجراء تقييم موضوعي وشامل لمشاريع خطط الإصلاح لاستخلاص النتائج بهدف تصويب المسار للمشاريع الجارية
- مراجعة وتطوير أساليب التقييم وتفعيل أحكام فصول القانون عدد 10 لسنة 2008 المتعلق بالتكوين المهني (56 و 57 وغيرها)

- تركيز وتفعيل وتعميم أدوات الرقابة والتدقيق الداخلي وتأمين النشر والمتابعة الناجعة لتوصيات تقارير الرقابة الصادرة عن الهياكل الرسمية
- الانطلاق في تفعيل وتطوير نمط التكوين عن بعد بدءًا ببعض الاختصاصات المضبوطة بالرائد الرسمي.
- حتمية تصميم ومسك لوحات قيادية تشاركية لمتابعة تنفيذ المشاريع ذات الأولوية لا سيما المتعلقة منها بالانخراط في التعهدات الدولية والجودة واستراتيجية التحول الرقمي
- استخدام فرص التشبيك الرقمي والتبادل البيئي لإنجاز دراسات دورية لتقييم قدرة المنظومة على الاستجابة لطلبات التكوين كما ونوعا ونسبة وجودة إدماج خريجي المنظومة في سوق الشغل،
- وضع منهجية لتأمين ورسملة الدراسات والمشاريع المنجزة في المجال منذ إحداث الوزارة
- تطوير الشراكة مع المنظّمات المهنية والمنظّمات التشغيلية والهياكل الدولية في إطار برامج التعاون الدولي
- تفعيل أوامر الحراك والتنقل الوظيفي لتأمين انتدابات متأكدة لتيسير تفعيل وظائف الرقابة ومتابعة المشاريع وغيرها (الوزارة بصدد معالجة هذا الملف لإعادة توظيف الموارد البشرية)
- توفير بيانات إحصائية محينة فور استكمال تركيز واستغلال النظم المعلوماتية المصممة للغرض (مع تحسن ملحوظ خلال السنوات الأخيرة في هذا الصدد على مستوى بيانات الوكالة)
- استكمال التفعيل الكلي للتنظيم الهيكلي الجديد للمهمة واستكمال الأشغال المتعلقة بمراجعة مشمولات الإدارات الجهوية
- استحداث نسق الانخراط في استراتيجية التحول الرقمي (باعتداد التقييم الدوري لمتابعة تنفيذ المشاريع ذات الصلة حول تركيز منظومات وتطبيقات معلوماتية ومنصات رقمية وغيرها)
- تصميم ومسك لوحات قيادية تشاركية بين كافة المتدخلين على الصعيدين المحلي والمركزي لمتابعة تنفيذ المشاريع ذات الأولوية لا سيما المتعلقة منها بالجودة واستراتيجية التحول الرقمي باعتبارها محل متابعة خصوصية من قبل منظمات دولية
- تفعيل استراتيجية تطوير أداء منظومة التكوين المستمر ونجاعة آليات تمويله
- تطوير الشراكات الناجعة عبر استغلال مخرجات الندوات على غرار ندوة طوكيو الدولية للتنمية في افريقيا المنعقدة في تونس 2022

- تطوير المشروع النموذجي "THAMM" وتقييم نتائجه كمشروع ناجح وواعد يرمي إلى تيسير قبول وتنقل أصحاب الشهادات والعمال المختصين وإدماجهم بسوق الشغل الدولية. ووضع برامج للتنقل القانوني والمنظم في إطار التعاون بين بلدان شمال إفريقيا ودول الاتحاد الأوروبي وتعزيز آليات هجرة اليد العاملة وتحسين آليات التقييم والاعتراف بالشهادات العلمية والمصادقة عليها.
 - مواصلة تركيز مشاريع لتطوير مهارات الموارد البشرية باعتبارها عنصرا أساسيا في نجاح السياسات العمومية الدامجة، من خلال إكساب المهارات الناعمة Soft skills والداعمة للقدرات الذاتية للأفراد والمستوجبة لضمان التكيف مع البيئة المحيطة فيما تختلف المهارات الصلبة Hard skills باختلاف الوظيفة والمهنة المستهدفة
 - تأمين الوثائق الورقية والإلكترونية بالتنسيق مع الوكالة الوطنية للمصادقة الإلكترونية بدءًا بتعميم استخدام الأختام الإلكترونية المرئية الموضوعة على الوثائق الأصلية والمنسوخة كشهائد ختم التكوين في شكل رمز الاستجابة السريع QR-Code
-

بيانات رقمية حول المنظومة الوطنية للتكوين المهني في مجال التكوين المقيس
جدول عدد 1: تطور عدد المتكونين بالجهاز الوطني المقيس للتكوين المهني

عدد المتكونين								عدد الهياكل (2020)	المتدخل
2024	2023	2022	2020	2019	2018	2017	2016		
54400	51850	49319	47379	54622	57044	58202	58969	195	القطاع العمومي
48700	46400	44200	43557	49152	51945	53418	54562	136	◀ الوكالة التونسية للتكوين المهني
1100	1100	1100	1038	1049	924	929	922	39	◀ وكالة الإرشاد والتكوين الفلاحي
1600	1350	1019	1305	1257	1347	1637	1237	7	◀ وكالة التكوين في مهن السياحة
3000	3000	3000	1479	3164	2828	2218	2248	13	◀ وزارة الدفاع الوطني
18300	17500	14500	14673	10969	11313	1022	14503	310	القطاع الخاص
72700	69350	63819	62052	65591	68357	68424	73472	505	مجموع الجهاز الوطني

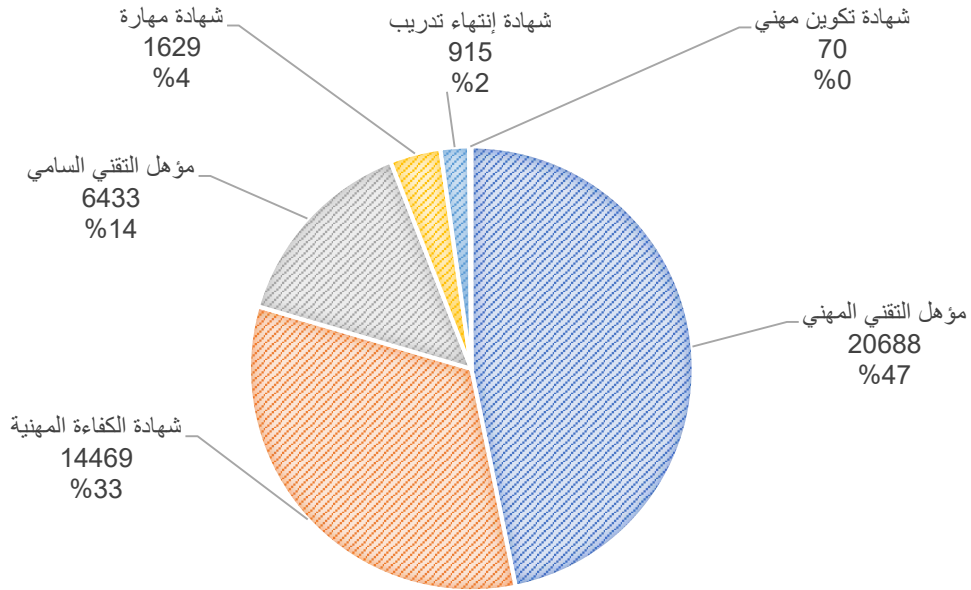


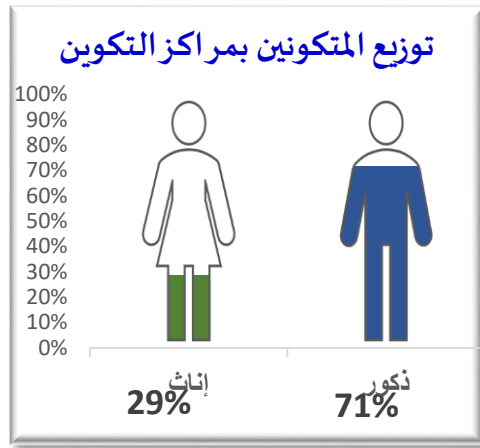
بيانات إحصائية موجزة حول متكوني الوكالة التونسية للتكوين المهني

تتضمن هذه البيانات الواردة في شكل جداول رقمية ورسوم بيانية حوصلة سنوية تتعلق بتوزيع متكوني الوكالة التي تضم أكثر من 80% من إجمالي متكوني المنظومة الوطنية للتكوين المهني وتهدف لتيسير قراءة مؤشرات قياس الأداء المدرجة تباعا.

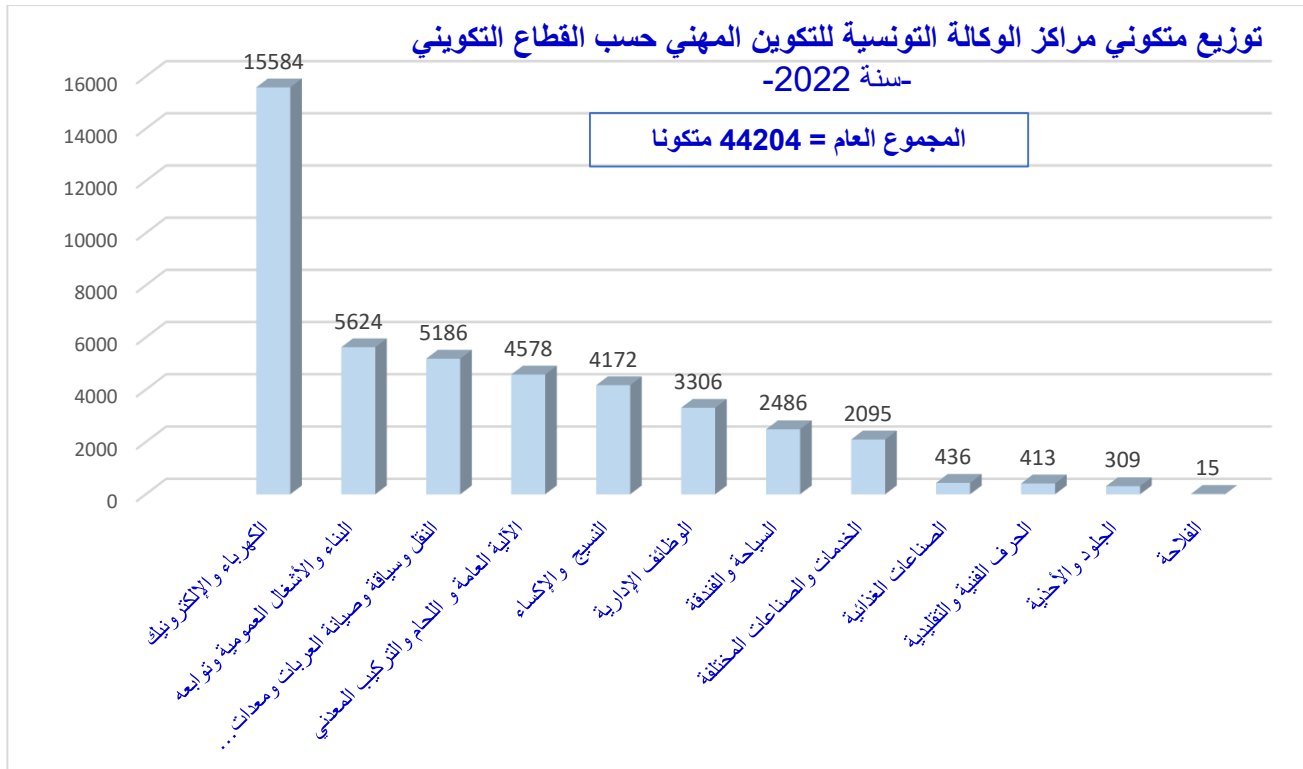
توزيع المتكويين والمتدربين حسب المستوى والنوع الاجتماعي			
ديسمبر 2022			
المجموع	إناث	ذكور	مستوى التكوين
915	217	698	شهادة انتهاء تدريب
70	44	26	شهادة تكوين مهني
1629	904	725	شهادة مهارة
14469	2472	11997	شهادة الكفاءة المهنية
20688	5652	15036	مؤهل التقني المهني
6433	2470	3963	مؤهل التقني السامي
44204	11759	32445	مجموع التكوين المقيس
16646	5595	11051	التدريب المهني غير المقيس (F0)
60850	17354	43496	المجموع العام بالأرقام
%100	%29	%71	المجموع العام بالنسب المئوية

توزيع متكويين الوكالة حسب مستوى التكوين المقيس لسنة 2022





توزيع متكوي التكوين المقيس حسب القطاعات التكوينية				
ديسمبر 2022				
نسب مئوية	المجموع	إناث	ذكور	القطاع التكويني
35,3%	15584	1515	14069	الكهرباء والإلكترونيك
12,7%	5624	399	5225	البناء والأشغال العمومية وتوابعه
11,7%	5186	308	4878	النقل وسباقا وصيانة العربات ومعدات الأشغال العمومية والفلاحية
10,4%	4578	166	4412	الآلية العامة و اللحام والتركيب المعدني
9,4%	4172	3807	365	النسيج والإكساء
7,5%	3306	2359	947	الوظائف الإدارية
5,6%	2486	1020	1466	السياحة والفندقة
4,7%	2095	1634	461	الخدمات والصناعات المختلفة
1,0%	436	216	220	الصناعات الغذائية
0,9%	413	160	253	الحرف الفنية والتقليدية
0,7%	309	160	149	الجلود والأحذية
0,0%	15	15	0	الفلاحة
100,0%	44204	11759	32445	المجموع العام



توزيع المتكونين و المتدربين حسب نوعية المركز و نمط التكوين لسنة 2022

المجموع العام			مجموع المتدربين F0 (التدريب المهني غير المقيس)	مجموع المتكونين (التكوين المقيس)	تكوين بالمركز	تكوين بالتدريب المهني	تكوين بالتداول	نمط التكوين
المجموع	إناث	ذكور						
29203	8583	20620	3678	25525	4381	1014	20130	المراكز القطاعية
26184	7232	18952	11566	14618	577	2716	11325	مراكز التكوين والتدريب المهني
4751	1113	3638	1306	3445	25	238	3182	مراكز التكوين والنهوض بالعمل المستقل
408	122	286	96	312	65	90	157	مراكز التكوين في الحرف التقليدية
304	304	0	0	304	235	0	69	مراكز الفتاة الريفية
60850	17354	43496	16646	44204	5283	4058	34863	المجموع العام (أرقام)
100%	29%	71%	27%	73%	9%	7%	57%	المجموع العام (نسب مئوية)

توزيع متكوني التكوين المقيس حسب القطاع ومستوى التكوين لسنة 2022

مجموع المتكونين (التكوين المقيس)	مؤهل التقني السامي	مؤهل التقني المهني	شهادة الكفاءة المهنية	شهادة مهارة	شهادة تكوين مهني	شهادة إنتهاء تدريب	مستوى التكوين القطاع التكويني
15584	2474	8255	4659	160	0	36	الكهرباء والإلكترونيك
5624	475	2258	2672	97	0	122	البناء والأشغال العمومية وتوابعه
5186	469	2596	1756	118	24	223	النقل وسياسة وصيانة العربات ومعدات الأشغال العمومية والفلاحية
4578	371	1776	1985	222	0	224	الآلية العامة و اللحام والتركيب المعدني
4172	558	1458	1344	727	0	85	النسيج والإكساء
3306	1747	1559	0	0	0	0	الوظائف الإدارية
2486	66	920	1289	159	0	52	السياحة والفندقة
2095	162	1396	516	0	21	0	الخدمات والصناعات المختلفة
436	99	257	80	0	0	0	الصناعات الغذائية
413	0	168	147	82	16	0	الحرف الفنية والتقليدية
309	12	45	21	58	0	173	الجلود والأحذية
15	0	0	0	6	9	0	الفلاحة
44204	6433	20688	14469	1629	70	915	المجموع العام (أرقام)
100%	14,6%	46,8%	32,7%	3,7%	0,2%	2,1%	المجموع العام (نسب مئوية)

يلاحظ من خلال هذه الجداول الإحصائية أن شهادة مؤهل تقني مهني تمثل نسبة 47 % من عدد خريجي مراكز التكوين المهني في مجال التكوين المقيس تلمها شهادة الكفاءة المهنية بـ 33 % . كما أن نمط التكوين بالتداول يعتبر النمط السائد بنسبة 57 % .

وضعية مشاريع الوكالة حسب التوزيع الجغرافي

ديسمبر 2022

موقع المشروع	نسبة تقدّم الإنجاز المادي	عدد المشاريع	الكلفة الجمالية المحيئة (م د)
1 منطقة العاصمة: تونس وأريانة	42,7%	18	80,6
2 منطقة جنوب العاصمة : بن عروس ومنوبة وزغوان ونابل	50,9%	20	106,9
3 منطقة الشمال: الكاف وجندوبة وباجة وبنزرت وسليانة:	46,6%	27	124,9
4 منطقة الساحل الكبير: القيروان وسوسة والمنستير والمهدية:	49,4%	24	124,9
5 منطقة الوسط: قفصة القصرين وسيدي بوزيد و صفاقس	25,6%	26	166,4
6 منطقة الجنوب: قابس وقبلي وتوزر ومدنين وتطاوين	42,1%	22	155,4
المجموع / 6 مناطق / المعدّل	42,5%	137	759,1

عدد المشاريع	مجالات نسب تقدم الإنجاز
42	[0 - 10%]
5	[11 - 20%]
3	[21 - 30%]
11	[31 - 40%]
4	[41 - 50%]
5	[51 - 60%]
4	[61 - 70%]
11	[71 - 80%]
10	[81 - 90%]
27	[91 - 100%]
122	معدل تقدم الإنجاز = 26 %