

الجمهورية التونسية
وزارة التشغيل والتكوين المهني



وزارة التشغيل والتكوين المهني
Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

المشروع السنوي للأداء
لسنة 2025
لممّة التشغيل والتكوين المهني

سبتمبر 2024

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 (2025-2027)
15	<u>المحور الثاني: تقديم برامج المهمة</u>
16	1. <u>البرنامج ع-1: التكوين المهني</u>
16	1.1- الاستراتيجية
21	2.1- الهياكل المتدخلة
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 (2025-2027)
37	البرنامج ع-2: التشغيل
35	1.1- الاستراتيجية
47	2.1- الهياكل المتدخلة
48	2- أهداف ومؤشرات الاداء
48	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 التشغيل متوسط المدى (2025-2027)
55	البرنامج ع-3: تنمية المبادرة الخاصة
55	1.1- الاستراتيجية
59	2.1- الهياكل المتدخلة
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 تنمية المبادرة الخاصة متوسط المدى (2025-2027).....
- 68.....**البرنامج ع-9-د: القيادة والمساندة**.....
- 68.....1.1-الاستراتيجية.....
- 70.....2.1-الهيكل المتدخل.....
- 70.....2. أهداف ومؤشرات الأداء.....
- 70.....1.2-تقديم الأهداف ومؤشرات الأداء.....
- 73.....2.2- تقديم الأنشطة وعلاقتها بالأهداف ومؤشرات الأداء.....
- 74.....3.2- مساهمة الفاعلين العموميين في أداء البرنامج.....
- 74.....3. الميزانية وإطار نفقات برنامج القيادة والمساندة متوسط المدى (2024-2025).....
- 77.....بطاقات مؤشرات أداء برنامج التكوين المهني.....
- 98.....بطاقات الفاعلين العموميين المتدخلين في برنامج التكوين المهني.....
- 99.....1. بطاقة الوكالة التونسية للتكوين المهني.....
- 102.....2. بطاقة المركز الوطني لتكوين المكونين وهندسة التكوين.....
- 104.....3. بطاقة المركز الوطني للتكوين المستمر والترقية المهنية.....
- 107.....بطاقات مؤشرات أداء برنامج التشغيل.....
- 114.....بطاقات الفاعلين العموميين المتدخلين في برنامج التشغيل.....
- 115.....1. بطاقة الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل.....
- 118.....بطاقات مؤشرات أداء برنامج تنمية المبادرة الخاصة.....
- 125.....بطاقات الفاعلين العموميين المتدخلين في برنامج تنمية المبادرة الخاصة.....
- 126.....1. بطاقة الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل.....
- 129.....بطاقات مؤشرات أداء برنامج القيادة والمساندة.....
- 139.....بطاقة ادراج مقارنة النوع الاجتماعي.....

--//--

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 والشركات الاهلية، وذلك بغاية:

- تطوير وتأهيل منظومة التكوين المهني والرفع من أدائها،
 - تحسين التشغيلية وتنشيط سوق الشغل لتسيير الإدماج المهني لكافة أصناف الباحثين عن شغل وخاصة منهم حاملي الشهادات العليا والنساء،
 - المساهمة في دفع نسق إحداث المشاريع والمؤسسات الصغرى والمؤسسات الجماعية،
 - دفع المبادرة الخاصة والمساهمة في التمكين الاقتصادي لدى كافة الفئات.
- 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.

كما تتولى المهمة الاشراف البيداغوجي على:

- التكوين المهني الفلاحي،
- التكوين المهني السياحي،
- التكوين الراجع بالنظر لوزارة الدفاع الوطني.

اما على مستوى قطاع التشغيل ولضمان الانتعاش الاقتصادي وكسب الرهانات الوطنية للنهوض بالتشغيل والمساهمة في تقليل 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 الإطار ومن جانب آخر يعتبر التشجيع على المبادرة الخاصة رافداً هاماً لدفع نسق إحداث مواطن الشغل والتنمية الاقتصادية والاجتماعية ومنطلقاً أساسياً لمعالجة مشكلة البطالة باعتبار أنّ التشغيل المؤجّر لم يعد كافياً لاستيعاب الطلبات الإضافية للعاطلين عن العمل والوافدين الجدد على سوق الشغل، ولعلّ من أبرز خصائص البطالة أنّها تمسّ حاملي الشهادات العليا وخاصة منهم الإناث.

ويجدر التذكير أنه تم إحداث خطة كاتب دولة لدى وزير التشغيل والتكوين المهني مكلف بالشركات الاهلية بمقتضى الأمر عدد 80 لسنة 2024 المؤرخ في 24 جانفي 2024، وذلك في إطار تجسيم سياسات الدولة الرامية إلى إرساء منوال تنموي جديد دامج يقوم على النفع الجماعي ويحقق العدالة الاجتماعية ويضمن التوزيع العادل للثروات وهو خيار استراتيجي جديد ستعمل المهمة على بلورته وتكريسه.

كما يمثل التمكين الاقتصادي للنساء والفتيات، وخاصة منها اللواتي يعشن في المناطق الريفية، عنصراً أفقياً في كل البرامج والاستراتيجيات الراجعة بالنظر إلى المهمة حيث تعمل على ترسيخ ومأسسة مقاربة 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 منظومة التشغيل والتكوين المهني بعدد الامتيازات التي تعتبر نقاط قوة ودافع قوي لتحقيق اهداف مختلف سياساتها العمومية، نذكر من بينها:

- بنية أساسية متكاملة لمراكز التكوين المهني تغطي جميع الاختصاصات،
- بنية متكاملة لمرافق الايواء والمعيشة تغطي كامل تراب الجمهورية،
- انخراط تونس في الاتفاقيات الدولية والاستراتيجيات القطاعية،
- الانخراط في التحول الرقمي،
- تركيز منظومة معلوماتية ناجعة للتصرف في القطاع الخاص للتكوين المهني،
- توفر الدعم الدولي لإنجاز مشاريع واعدة في إطار برامج التعاون الدولي،
- توفر الإطار القانوني لتركيز حوكمة ناجعة لقطاع التكوين المهني،

- 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 الإيجابية 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 وارتفاعها 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 للمتكوينين أهمها الأنشطة الثقافية والرياضية والترفيهية على مستوى المراكز،
- 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.

- 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 ضبطت 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 يمكّن 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 وتثمين الرأس مال البشري،
- دعم البعد الدولي في السياسة الوطنية للتشغيل،
- تطوير أداء مصالح التشغيل وحوكمة سوق الشغل.

❖ بالنسبة لمنظومة المبادرة الخاصة:

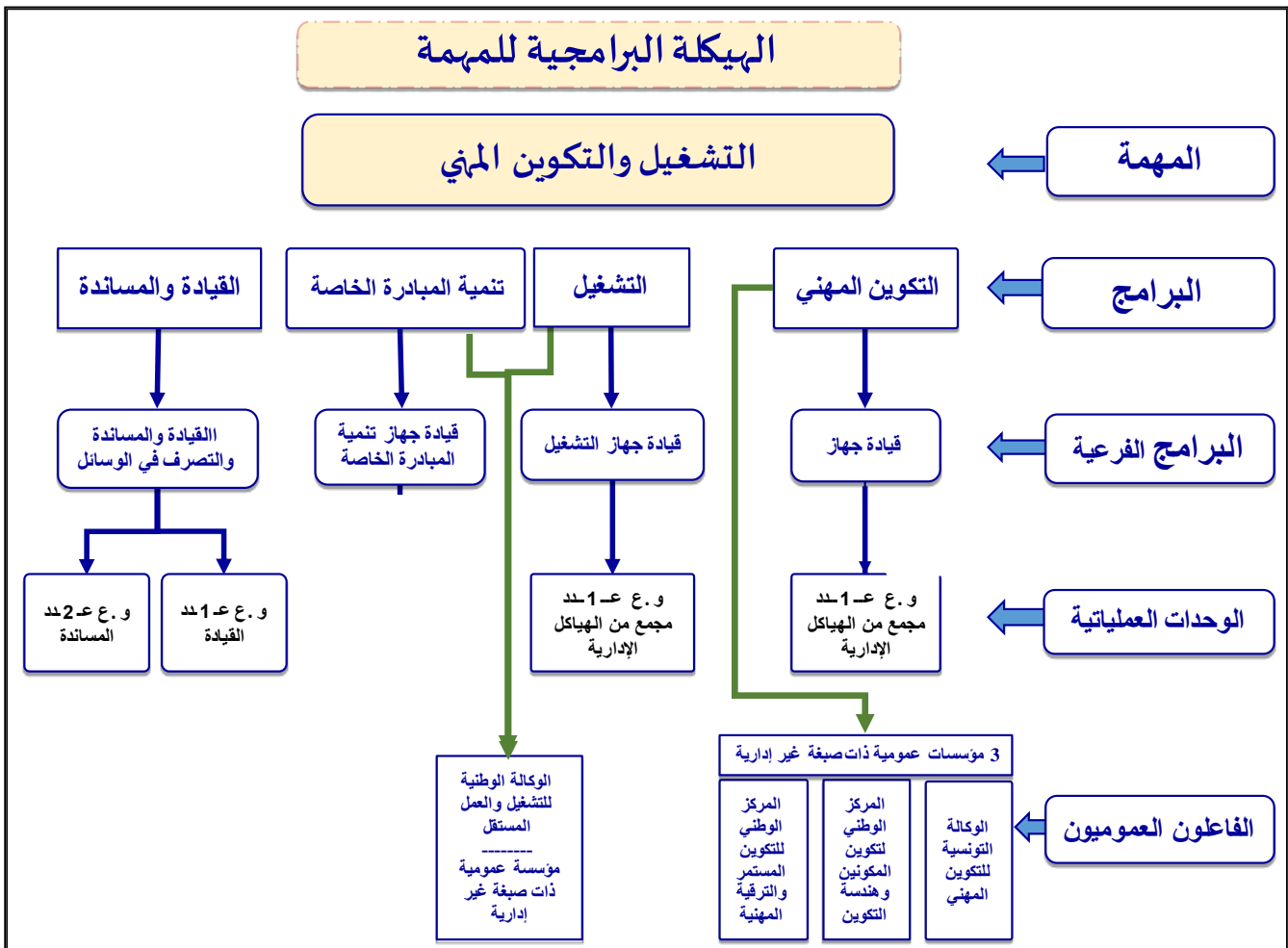
- نشر وتنمية ثقافة المبادرة.
- تأمين مسار مرافقة متكامل لفائدة مختلف أصناف الباعثين.
- المساهمة في دفع نسق إحداث المؤسسات.

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 عدد1: "التكوين المهني"،
2. البرنامج عدد2: "التشغيل"،
3. البرنامج عدد3: "تنمية المبادرة الخاصة"،
4. البرنامج عدد9: "القيادة والمساندة".



3. الميزانية وإطار النفقات متوسط المدى:

أ. ميزانية المهمة:

يُندرج مشروع ميزانية مهمة التشغيل والتكوين المهني لسنة 2025 ضمن مخطط التنمية للفترة 2023-2025 وفي إطار تجسيم الأهداف التي تم تحديدها بالمشروع السنوي للأداء. وتتوزع الميزانية كالاتي:

جدول عدد 1:

تطور تقديرات ميزانية المهمة لسنة 2025
حسب الطبيعة الاقتصادية للنفقة (ألف دينار)

بيان النفقات	ق.م	تقديرات		التطور
		2025	2024	
نفقات التأجير	ات	456 703,0	434 676,0	5,1
	اد	456 703,0	434 676,0	5,1
نفقات التسيير	ات	51 193,0	50 409,0	1,6
	اد	51 193,0	50 409,0	1,6
نفقات التدخلات	ات	498 554,0	503 004,0	-0,9
	اد	498 554,0	503 004,0	-0,9
نفقات الاستثمار	ات	8 900,0	11 500,0	-22,6
	اد	8 900,0	11 500,0	-22,6
نفقات العمليات المالية	ات	0,0	0,0	0,0
	اد	0,0	0,0	0,0
المجموع	ات	<u>1 015 350,0</u>	<u>999 589,0</u>	<u>1,58</u>
	اد	1 019 546,0	999 589,0	1,53

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

جدول عدد 2:
تطور تقديرات ميزانية المهمة لسنة 2025
حسب البرامج (ألف دينار)

التطور		تقديرات		ق م	البرامج
النسبة	المبلغ	2025	2024		
3,18	14 519	470 989	456 470	ات	التكوين المهني
3,18	14 519	470 989	456 470	اد	
-2,92	-11 430	379 829	391 259	ات	التشغيل
-2,92	-11 430	379 829	391 259	اد	
10,25	12 500	134 500	122 000	ات	تنمية المبادرة الخاصة
10,25	12 500	134 500	122 000	اد	
0,58	172	30 032	29 860	ات	القيادة والمساندة
0,58	172	30 032	29 860	اد	
1,58	15 761	1 015 350	999 589	ات	المجموع
1,58	15 761	1 015 350	999 589	اد	

• **بيان وتفسير التطورات التي طرأت على الميزانية لسنة 2025**

يبرز جدول توزيع ميزانية مهمة التشغيل والتكوين المهني لسنة 2025، تطور بنسبة 1.58% حيث بلغت (1 015 350.0 أذ) مقابل (999 589.0 أذ) السنة الفارطة، وهي نتاج مناقشات الميزانية مع مصالح وزارة بعد الاخذ بعين الاعتبار ضغوطات المالية العمومية والحرص على المحافظة على التوازنات المالية العامة. وتتأتى هذه الزيادة من التطور الالي لنفقات الأجور. والجدير بالذكر أن الميزانية المسندة إثر المناقشات مع مصالح وزارة المالية أقل بكثير من المشروع الأصلي الذي تقدمت به الوزارة والذي تم اعداده بناء على الحاجيات الفعلية للقطاع، وبالتالي فهي لا تعكس مستوى التحديات الذي حددته المهمة ويؤثر على بلوغ الأهداف المرسومة.

■ **نفقات التأجير:**

بالنسبة لتطور كتلة الأجور، بلغت الاعتمادات التي وافقت عليها وزارة المالية (456 703.0 أذ) مقابل (434 676.0 أذ) السنة الفارطة أي بفارق (22 027.0 أذ) وهو ما يمثل نسبة تطور بـ 5.1% مقابل 3.6% سنة 2024. ويأتي هذا الفارق بناء على تطور نفقات

خلاص الاعوان بعد الأخذ بعين الاعتبار الزيادات في الأجور والساعات الإضافية وانعكاس الترقيات والتدرج والتسميات في الخطط الوظيفية والمناظرات الداخلية في الأصناف والرتب وكذلك انعكاس الترفيع في نسبة المساهمات المحمولة على المشغل.

■ نفقات التسيير:

ضاعفت مختلف برامج المهمة مجهوداتها لترشيد نفقاتها وبالاستعانة بالموارد الذاتية للفاعلين العموميين المنضوين تحت اشرافهم للالتزام بعدم تجاوز نسبة التطور المحددة بـ 4% كما نص على ذلك منشور إعداد الميزانية. ورغم ذلك تم التقليل في الميزانية الممنوحة لتبلغ (51 193.0 أ.د) مقابل (50 409.0 أ.د) السنة الفارطة وهو ما يمثل نسبة تطور بـ 1.6 % . ويتم احتساب هذه النفقات بعد الأخذ بعين الاعتبار الزيادة في كلفة الماء والكهرباء والزيادة في نفقات الأكرية (5%) والانعكاس المالي لعقود تنظيف المقرات، ومصاريف تسيير مكاتب التشغيل بالخارج للوكالة الوطنية للتشغيل) ولمراكز التكوين المهني والإحداثيات الجديدة (مكاتب تشغيل وفضاءات مبادرة ووحدات جهوية للمركز الوطني للتكوين المستمر والترقية المهنية).

■ نفقات التدخلات:

سجلت نفقات التدخلات نسبة تطور سلبية بـ -0.9% إذ مرت الاعتمادات من (503004.0 أ.د) سنة 2024 الى (498554.0 أ.د) خلال سنة 2025، وذلك بعد المناقشات، إذ يجدر التذكير أن التقديرات الأولية أخذت بعين الاعتبار الحاجيات الملحة للمشاريع ذات الأولوية خاصة على مستوى الوكالة التونسية للتكوين المهني (70 مشروع) إضافة الى برمجة اعتمادات بعنوان الشركات الاهلية (برنامج المبادرة الخاصة). الا أنه تم التخفيض في هذه التقديرات الى الحدود المشار اليها أعلاه إثر المناقشات من قبل مصالح وزارة المالية بناء ضغوطات المالية العمومية. وهو ما من شأنه أن ينعكس سلبا على تحقيق الأهداف المبرمجة.

■ نفقات الاستثمار:

سجلت نفقات الاستثمار انخفاضا عاما بارزا قدر بـ -22.6% ويرجع ذلك بالأساس الى انتهاء العمل بمشروع مبادرون إضافة الى التقليل في الاعتمادات المبرمجة من قبل مصالح وزارة المالية. ويبقى تأثير هذا الإنخفاض نسبي على تحقيق الأهداف.

ب- إطار النفقات متوسط المدى (2025-2027)

تم اعداد إطار النفقات متوسط المدى لمهمة التشغيل والتكوين المهني بناء على الحاجيات الحقيقية لمختلف البرامج، لكن نتيجة ضغوطات المالية العمومية تم التقليل في هذه البرمجة بالنسبة لسنة 2025 وبالتالي فإن الاعتمادات المطلوبة لتحقيق الأهداف على المستوى المتوسط أرفع بكثير وذلك في جميع أقسام الميزانية.

ويبرز جدول توزيع الاعتمادات حسب الطبيعة الاقتصادية للنفقة، ارتفاع متواصل من سنة الى أخرى باستثناء سنة 2025 على مستوى نفقات التدخلات والاستثمار وذلك نتيجة التقليل فيها إثر المناقشات بناء على الضغوطات المالية والتوجهات المضبوطة بمنشور اعداد الميزانية.

جدول عدد 3:

إطار النفقات متوسط المدى (2025-2027)

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

طبيعة النفقة	تقديرات		ق.م 2024	إنجازات 2023	
	2026	2025			
نفقات التأجير	509 864.0	456 703.0	434 676.0	433 633.0	538 204.0
نفقات التسيير	54 774.0	51 193.0	50 409.0	40 438.1	57 623.0
نفقات التدخلات	549 234.0	498 554.0	503 004.0	364 096.7	555 645.0
نفقات الاستثمار	9 700.0	8 900.0	11 500.0	1 034.0	9 650.0
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
<u>المجموع دون اعتبار م ذ</u>	<u>1 123 572,0</u>	<u>1 015 350,0</u>	<u>999 589,0</u>	<u>839 202,0</u>	<u>1 161 122,0</u>
<u>المجموع</u>	<u>1 128 598,0</u>	<u>1 019 546,0</u>	<u>1 004 165,0</u>	<u>1 000 727,0</u>	<u>1 166 158,0</u>

جدول عدد 4:

إطار النفقات متوسط المدى (2025 - 2027)

التوزيع حسب البرامج (اعتمادات الدفع/ ألف دينار)

البرامج	تقديرات			ق م	الإنجازات
	2027	2026	2025	2024	2023
التكوين المهني	566 936.0	534 736.0	470 989.0	456 470.0	409 484.0
التشغيل	419 393.0	413 993.0	379 829.0	391 259.0	336 524.5
تنمية المبادرة الخاصة	144 000.0	144 000.0	134 500.0	122 000.0	73 051.4
القيادة والمساندة	30 793.0	30 843.0	30 032.0	29 860.0	20 142.5
المجموع*	1 161 122.0	1 123 572.0	1 015 350.0	999 589.0	839 202.0

■ نفقات الأجور:

يتواصل ارتفاع تقديرات اعتمادات التأجير من سنة الى أخرى لكن بنسبة معقولة كما يوضح ذلك الجدول عدد (3). وذلك أمر طبيعي نظرا لارتباط هذه النفقة بمتغيرات تتطور سنويا بصفة طبيعية وهي الزيادات في الأجور والساعات الإضافية وانعكاس الترقيات والتدرج والتسميات في الخطط الوظيفية والمناظرات الداخلية في الأصناف والرتب وكذلك انعكاس الترفيع في نسبة المساهمات المحمولة على المشغل والانتدابات الجديدة. كما أن خصوصية بعض الفاعلين العموميين من ناحية العدد المرتفع للاعوان وطبيعة أسلاكهم ومنحهم تجعل من هذه النفقة مرتفعة جدا على مستوى المهمة.

■ نفقات التسيير:

يبرز إطار النفقات متوسط المدى ارتفاعا متواصلا ومنهجيا لميزانية التسيير رغم العمل على المحافظة عليه في حدود نسبة 4%، 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... وهي مصاريف تتطور في اتجاه واحد هو الارتفاع وبنسق يمكن أن نقول شهري.

■ نفقات التدخلات:

تتجاوز هذه النفقات نفقات التأجير وتحتل المرتبة الأولى من حيث حجم المبالغ وتمثل تباعا 49% و48% و47% من جملة النفقات خلال 2025 و2026 و2027. وهي تتكون من نفقات التدخل العمومي ونفقات مختلف مشاريع المؤسسات العمومية الغير خاضعة لمجلة المحاسبة العمومية ونفقات صناديق الخزينة الخاصة بالمهمة (صندوق التدريب والتكوين المهني والصندوق الوطني للتشغيل).

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 ارتفاع التقديرات من سنة الى أخرى بمعدل مقبول، لكن من الضروري الإشارة الى أن الانخفاض المسجل خلال سنة 2025 هو نتيجة النقاشات مع وزارة المالية وبالتالي فإن الميزانية الممنوحة لا تسمح بإنجاز مختلف المشاريع المبرمجة على مستوى الوكالة التونسية للتكوين المهني (المشاريع ذات الأولوية القصوى والبالغ عددها (70)) وكذلك الزيادات المبرمجة على الصندوق لتمويل برامج تحسين التشغيلية. وبالتالي فان هذا التخفيض يمكن أن يؤثر سلبا على تحقيق الأهداف المرسومة للبرنامج.

■ نفقات الاستثمارات:

سجلت نفقات الاستثمار انخفاضا عاما قدر بـ 22.6% خلال سنة 2025 وذلك بعد مناقشة الميزانية ليستقر خلال سنتي 2026 و2027 ويعزى ذلك أساسا إلى تقلص استثمارات البنية الأساسية على المستوى المركزي وكذلك مشاريع تركيز المنظومات الإعلامية إضافة الى انتهاء عمل برنامج مبادرون.

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:

في إطار تنفيذ السياسة العمومية للتكوين المهني في تونس، يُعتبر العنصر البشري، بمهاراته وقدراته الإبداعية، محور التنمية الشاملة والمستدامة. وتهدف هذه السياسة إلى تطوير القدرات المهنية للشغالين لزيادة إنتاجية المؤسسات ورفع تنافسيتها، إضافة إلى تأهيل طالبي التكوين بمهارات متلائمة مع التحولات الاقتصادية والتكنولوجية.

وفي علاقة بالتعهدات الدولية والوطنية تعمل تونس ضمن مخططاتها التنموية على مسايرة التوجهات الإقليمية والدولية لرفع التحديات وتعزيز الاندماج الإقليمي والدولي والإسهام الفاعل في تحقيق التطلعات المرتقبة للشعوب الإفريقية في التنمية المتكافئة والمتضامنة ومعالجة المصير المشترك وفق أهداف الرؤية الطموحة لأجندة 2063 لتنمية القارة الإفريقية] بعنوان "إفريقيا التي نريد" [بالاعتماد أساسا على أبنائها في جميع المجالات وفي تحقيق تنميتها.

وتسعى تونس، في إطار "الرؤية العربية 2045"، إلى بناء مستقبل مشرق للعالم العربي بحلول عام 2045، يتجاوز التوجهات والرؤى الاستراتيجية ليحقق آمال شعوب المنطقة ويعزز تفعيل الطاقات والتعاون الإقليمي والعمل المشترك. جاءت هذه الوثيقة نتاج جهود متضافرة قادتها الإسكوا وجامعة الدول العربية استجابةً لحاجة ملحة إلى خارطة طريق تجمع بين الطموح والواقعية، مع تحديد مبادرات إقليمية قابلة للتنفيذ. تهدف الرؤية إلى تعزيز ثقة المواطن بالمستقبل من خلال تجربة جديدة قائمة على العلم والعمل، والأمن والعدل، وقيم المواطنة. كما تسعى إلى بناء نمط تنموي يعتمد على العدالة والرعاية الاجتماعية وتحقيق أهداف التنمية المستدامة المدرجة ضمن المخططات التنموية، بهدف إحداث ثورة حضارية تمكن العالم العربي من الاندماج في الثورة التكنولوجية والعلمية والمعرفية الكبرى.

ورسمت "الاستراتيجية الوطنية للصناعة والتجديد 2035" رؤية مستقبلية تراعي متطلبات التنمية المستدامة والاقتصاد الوطني في ظل الأزمات الإقليمية، خاصة الحرب الروسية الأوكرانية. وتهدف لتعزيز الشراكة بين القطاعين العام والخاص، وتطوير عروض التكوين في القطاعات الواعدة والمتقدمة تكنولوجياً. وتواصل تونس جهودها في التحول الرقمي الشامل، حيث تدير منظومة التكوين المهني مشاريع واعدة لتعزيز الحوكمة الرقمية، ودعم الاقتصاد الرقمي، وخلق فرص عمل، وجذب الاستثمارات في قطاع التكنولوجيا الحديثة.

وتنفيذاً للالتزامات الدولية في مجال حقوق المرأة والمساواة بين الجنسين، وخاصة أهداف التنمية المستدامة 2030، يعمل برنامج التكوين المهني على تأهيل المرأة لرفع تشغيليتها وتمكينها من الانتصاب للحساب الخاص والمساهمة في الاقتصاد. كما يدعم البرنامج التكوين مدى الحياة من خلال دمج منظومة التكوين المهني في إطار تنمية الموارد البشرية، مع الالتزام بمأسسة النوع الاجتماعي.

منظومة التكوين المهني في أرقام

تطور عدد المتكويين بالنظام المقيس

عدد المتكويين بالنظام المقيس				المتدخل
2025	2024	2023	2022	
59000	54400	51850	49319	الهياكل العمومية
52600	48700	46400	44200	الوكالة التونسية للتكوين المهني
1100	1100	1100	1100	وكالة الإرشاد والتكوين الفلاحي
2300	1600	1350	1019	وكالة التكوين في مهن السياحة
3000	3000	3000	3000	وزارة الدفاع الوطني
19300	18300	17500	14500	القطاع الخاص
78300	72700	69350	63819	المجموع

تطور عدد المتخرجين بالنظام المقيس

عدد المتخرجين بالنظام المقيس				المتدخل
2025	2024	2023	2022	
24000	22400	21500	20600	الهياكل العمومية
21400	19800	18900	18000	منها الوكالة التونسية للتكوين المهني

بعض نقاط قوة منظومة التكوين المهني:

- ⊕ انخراط تونس في الاتفاقيات الدولية والاستراتيجيات القطاعية،
- ⊕ إبرام اتفاقيات لتسريع الانخراط في التحول الرقمي ورقمنة الخدمات،
- ⊕ بدء تفعيل التنظيم الهيكلي الجديد للمهمة وإطلاق الأشغال المتعلقة بمراجعة مشمولات الإدارات الجهوية،
- ⊕ 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 الملائم لتركيز حوكمة ناجعة لقطاع التكوين المهني مع الحرص على تطويره،
- ⊕ توفر شبكة مراكز تكوين مهني مجهزة في اختصاصات واعدة،
- ⊕ توفر بنية أساسية متطورة تسمح للجنسين بمتابعة المسالك التكوينية وفق مبدأ تكافؤ الفرص إضافة الى مراكز مخصصة للفتاة الريفية (14 مركزا بـ11 ولاية) تأخذ في الاعتبار خصوصية المناطق والفئات المستهدفة.

بعض نقاط الضعف:

- ⊗ 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 مجاله الأساسي والمستمر وانتمائها لعدة وزارات وتداخل المشمولات والاعتمادات
- ⊗ تواصل النظرة السلبية للتكوين المهني لدى بعض فئات المجتمع،
- ⊗ بطء وتعثر في إنجاز بعض المشاريع سيما المتعلقة منها بإعادة هيكلة مراكز التكوين المهني، بما ينعكس سلبا على طاقة الاستيعاب،¹

¹ تراجع عروض التكوين في بعض مراكز التكوين المهني جراء مشاريع إعادة هيكلة،

⊗ نقص الموارد البشرية لإدارة المشاريع وصعوبة تأمين وظائف الإرشاد والرقابة والمتابعة البيداغوجية في مجالي التكوين الأساسي والمستمر،

⊗ نقص الخدمات الأساسية الموجهة للمتكونين منها المبيئات والمطاعم والأنشطة الثقافية والرياضية والترفيهية،

⊗ محدودية انخراط المؤسسات الاقتصادية في التكوين المستمر

⊗ غياب مراجع ومواصفات موحدة لتنفيذ برامج التكوين خاصة فيما يتعلق بالمحتوى ومعايير التقييم.

⊗ ومن منظور النوع الاجتماعي فإن عدة إشكاليات مازالت قائمة وتتمثل أساسا في الفوارق التالية:

- الفجوة البيئية بين عدد المتكونات والمتكونين بالمراكز العمومية للتدريب والتكوين المهني، حيث لا يتجاوز عدد المتكونات وكذلك المتخرجات ثلث المجموع العام للمرسمين
- ضعف الإقبال على مراكز الفتاة الريفية، وضعف إقبال خريجات التكوين المهني على الانتصاب للحساب الخاص.

وتتمثل خلاصة التوجهات الاستراتيجية لمنظومة التكوين المهني في:

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

المستدامة:

- تطوير مؤهلات أطر التكوين بمؤسسات التكوين المهني لضمان مواكبة التغيرات التكنولوجية.
- تحسين جودة التكوين من خلال تحديث المواصفات البيداغوجية واعتماد منظومة الإشهاد للأفراد والمؤسسات.
- تقديم الدعم التقني والبيداغوجي للمؤسسات التكوينية لتطوير خدمات موجهة للمتكونين وتعزيز مردوديتها.

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

- تحسين استجابة المنظومة لطلبات التكوين غير المبرمجة وسرعة التفاعل مع تحديات سوق الشغل.

- مواصلة جهود معالجة ظاهرة الانقطاع المبكر والعزوف عن التكوين وتوفير مراحل تكوين مستمر لرفع الكفاءات المهنية.

- تعزيز دعم المؤسسات الاقتصادية عبر المساندة التقنية والبيداغوجية.

3. تحديث أجهزة وأنماط التكوين ودعم تكافؤ الفرص:

- مواصلة تنفيذ مشاريع رقمنة الخدمات وتطوير منظومة التكوين عن بعد.

- إرساء الأنظمة المعلوماتية المندمجة لتحسين حوكمة القطاعين العمومي والخاص.

- تطوير الشراكات مع المؤسسات والمنظمات الوطنية والدولية، وتعزيز التعاون في مشاريع التنمية.

4. تطوير حوكمة القطاع وتطوير خدمات التكوين المهني:

- تأمين التحول الهيكلي والرقمي للفاعلين العموميين والمؤسسات المنضوية تحت برنامج التكوين المهني.

- تطوير منظومة الحوكمة وإرساء مواصفة الجودة ISO 21001.

- تركيز منظومة وطنية للإعلام والتوجيه لفائدة الأفراد والعائلات

- تركيز أنظمة الرقابة الداخلية واستكمال تحيين أدلة الإجراءات، وتطوير وظائف التواصل والإعلام.

2.1 الهياكل المتدخلة:

■ يضم برنامج التكوين المهني مجمع هياكل إدارية مركزية إلى جانب ثلاثة فاعلين عموميين وهي

مؤسسات عمومية ذات صبغة غير إدارية:

✓ الوكالة التونسية للتكوين المهني،

✓ المركز الوطني لتكوين المكونين وهندسة التكوين،

✓ المركز الوطني للتكوين المستمر والترقية المهنية،

2- أهداف ومؤشرات الأداء²

1.2- تقديم الأهداف ومؤشرات الأداء:

▪ الهدف الاستراتيجي عدد1: "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"

يقيس هذا المؤشر نسبة الاستجابة لعروض التكوين المفتوحة خلال السنة التكوينية المعنية خلال دورتها (فيفري وسبتمبر) وهو يعكس المجهود الذي تقوم به المراكز لتحسين الاقبال على التكوين المهني في علاقتها بمحيطها المباشر وتأثيره على استقطاب الشبان. وهو يعكس بصفة مباشرة استجابة المنظومة لعروض التكوين المفتوحة وبالتالي الاجراءات التي تقوم بها الوكالة لتطوير الاقبال على التكوين المهني في علاقتها بمحيطها المباشر.

✓ إنجازات وتقديرات المؤشر 1.1.1:

تقديرات			ق م	إنجازات	الوحدة	مؤشر قيس أداء الهدف
2027	2026	2025	2024	2023		
89	88	87	85.5	74	%	نسبة التعبئة بمراكز الوكالة التونسية للتكوين المهني

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.

تشير التقديرات المحينة لعروض التكوين لدورتي فيفري وسبتمبر لسنة 2024 بنسبة تعبئة تقدر بـ 86 % وعليه تم الترفيع في تقديرات الثلاث سنوات المقبلة لتصبح تباعا 87% سنة 2025 و88 % سنة 2026 و 89 % سنة 2027.

وترتبط نسبة تعبئة المراكز بصفة مباشرة بطاقة التكوين والتدريب والتي من المبرمج الترفيع فيها لتمر من (46700) خلال سنة 2025 الى (49000) خلال سنة 2026 ولتصل الى (51500) موطن تكوين وتدريب متوفر ومبرمج خلال سنة 2027. وهو ما سيترتب عنه بصفة الية ارتفاع طاقة استغلال المراكز نتيجة تعدد أنماط التكوين والتي هي الأخرى من المبرمج الترفيع فيها من 59% حاليا لتبلغ تباعا 61 و62 و64% خلال الثلاث سنوات القادمة.

✓ 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 أجل تطوير جودة التكوين بما يستجيب لحاجيات الشبان البيداغوجية والوظيفية وجودة الخدمات المقدمة لحثهم على انهاء كامل المرحلة التكوينية وتوجيهها بالحصول على شهادة ختم التكوين.

✓ تقديرات المؤشر 2.1.1

تقديرات			ق م	إنجازات	الوحدة	مؤشر قيس أداء الهدف
2027	2026	2025	2024	2023		
14.5	15	15.5	15	17	%	نسبة المنقطعين عن التكوين بمراكز الوكالة التونسية للتكوين المهني

يتم احتساب المؤشر بالإستناد على عدد المنقطعين الجملي الذي تصرح به مراكز التكوين المهني خلال أشغال ختم الميزانية التقديرية للمراكز للسنة المعنية ثم يقع تقدير المؤشر للسنوات القادمة. وبالتالي تم تحيين هذه النسبة لسنة 2024 لتبلغ 16% وستعمل الوكالة على التخفيض فيها تدريجيا لتبلغ 15.5% خلال سنة 2025 و15% خلال سنة 2026 لتبلغ 14.5 % سنة 2027 ولتحقيق ذلك سيتم العمل على تقليص اجال صرف المنح واعتمادها كالية للتشجيع على الاقبال على مواصلة التكوين وكذلك من خلال تحسين جودة التكوين وجودة الخدمات المسداة على غرار المطعم والمبيت بما يضمن الإحاطة الكاملة بالمتكويين وبالعامل على تسريع الصفقات الاشغال والصيانة والتهيئة المرتبطة بهذه الخدمات.

▪ الهدف الاستراتيجي عدد2: "تطوير التكوين المستمر والترقية المهنية"³

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 الأولويات الاستراتيجية المتمثلة في:

- تعزيز دور التكوين في الرفع من مردودية المؤسسات الاقتصادية والمساهمة في تحقيق التنمية المستدامة،
- وكذلك تحسين تشغيلية طالبي التكوين والأشهاد بما يمكن من تحقيق الاندماج وخلق الثروة.

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

سيتم انطلاقا من السنة القادمة اعتماد نسبة المؤسسات المنتفعة من المجموع العام للمؤسسات المؤهلة للانتفاع، وبذلك تكون صيغة المؤشر أكثر دلالة عن أداء المركز في تغطية أو النجاح في اندماج أكثر عدد ممكن من المؤسسات وهو الهدف الذي نسعى إلى تحقيقه.

✓ تقديرات المؤشر 1.2.1

مؤشر قيس أداء الهدف		الوحدة	إنجازات*		تقديرات
2027	2026		ق.م. 2024	2023	
3200	3200	مؤسسة	3020	1447	عدد المؤسسات الاقتصادية المنتفعة باليات التكوين المستمر
900	900		720	355	آلية حقوق السحب
2300	2300		2300	1092	آلية التسبقة على الأداء

(* تعتبر إنجازات آليات التكوين المستمر لسنة 2023 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"

في إطار نفس التمشي ستنتم مراجعة هذا المؤشر ليعكس نسبة الاعوان المنفعين من جملة أعوان المؤسسات المؤهلة وبالتالي لن يتم الاقتصار على عدد المشاركات. وذلك حتى نستهدف أكبر عدد ممكن من الاعوان.

³ ملاحظة: تم عقد جلسة حوار تصريف مع المخاطب القار للمركز لتدارس ضرورة المؤشرات الاستراتيجية المعتمدة واقتراح جملة من المؤشرات أكثر دلالة وموضوعية في عكس وقياس الأداء بعيدا عن الأرقام المجردة تستخدم فيها نسب مئوية.

✓ تقديرات المؤشر 2.2.1

تقديرات			ق.م	إنجازات*	الوحدة	مؤشر قيس أداء الهدف
2027	2026	2025	2024	2023		
165350	165350	165350	162900	بصدد المعالجة		عدد المشاركات لأعوان المؤسسات الاقتصادية في عمليات التكوين المستمر
35350	35350	35350	32900	16182	مشاركة	آلية حقوق السحب
130000	130000	130000	130000	بصدد المعالجة		آلية التسبقة على الأداء

(*) 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 التقديرات وذلك بناء على الفرضيات التالية:

○ في إطار آلية التسبقة على الأداء:

تتم برمجة تقديرات عدد المؤسسات وعدد المشاركات بالاعتماد على:

1. 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،

2. عدد الكشوفات البيداغوجية والمالية التي يتم ايداعها من قبل المؤسسات،

3. عدد الكشوفات البيداغوجية والمالية، وفي هذا الإطار يجدر التنكير أن هذه الآلية تكتسي صبغة خصوصية مقارنة بآلية حقوق السحب نظرا لأنه حدد آخر أجل لإيداع الكشوفات البيداغوجية والمالية يوم 31 جانفي من السنة الموالية، وبالتالي تمتد معالجتها من قبل المركز على أكثر من سنة. لذلك تبقى نسب الإنجاز أولية في انتظار اتمام دراسة الكشوفات البيداغوجية والمالية. وهو ما يؤثر أيضا على فرضيات احتساب التقديرات.

○ 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)،

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

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

✓ تقديرات المؤشر 3.2.1

تقديرات			ق.م	إنجازات*	الوحدة	مؤشر قياس أداء الهدف
2027	2026	2025	2024	2023		
13500	13500	13300	12600	10703		عدد المرسمين في إطار التكوين المستمر الموجه للأفراد
100	100	150	200	251	مرسم	عدد المرسمين دوس مسائية
9400	9400	9350	9300	9823		عدد المرسمين تكوين عن بعد
4000	4000	3800	3100	629		عدد المرسمين تكوين رافع للكفاءات

يتم تحديد التقديرات بناء على عدد المرسمين في الدروس المسائية وعدد المرسمين في التكوين عن بعد وعدد المرسمين في التكوين الرفع للكفاءات وعليه وبالنظر الى الإنجازات المحققة يتم اعتماد منهج تصاعدي حسب الميزانية المتوفرة وحسب نسب التطور المحققة. وبناء على المعطيات التالية:

- توسيع نطاق الاتفاقيات المبرمة مع مؤسسات التعليم العالي ومراكز التكوين المهني في التكوين الاشهادي وفي التكوين الرفع للكفاءات، حيث بلغ العدد الجملي للاتفاقيات 247 اتفاقية إلى غاية 31 ديسمبر 2023 منها 126 مبرمة مع مراكز التكوين المهني و121 مع مؤسسات التعليم العالي. في حين بلغ عدد الاتفاقيات الغير مفعلة 171 (منها 82 مع مؤسسات التعليم العالي و89 مع مراكز التكوين المهني).
- تزايد عدد الأقسام المفتوحة، حيث بلغ العدد الجملي للأقسام المفتوحة 313 قسما حيث تم خلال سنة 2023 فتح 103 قسما جديدا (منهم 64 قسما بمؤسسات التعليم العالي و39 قسما بمراكز التكوين المهني).
- تنويع عروض التكوين، حيث بلغ العدد الجملي للاختصاصات بمراكز التكوين المهني ومؤسسات التعليم العالي 103 اختصاصا منهم 58 اختصاص مع مؤسسات التعليم العالي

و45 اختصاص مع مراكز التكوين المهني. كما بلغ عدد الاختصاصات في التكوين
الإشهادي 90 اختصاص و13 اختصاص بالتكوين الراجع للكفاءات.

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

يساهم نشاط المركز الوطني لتكوين المكونين وهندسة التكوين في تحقيق أهداف البرنامج فيما يتعلق بالرفع من جودة التكوين وتحسين مردودية المنظومة الوطنية للتكوين المهني لكي تستجيب للجودة المطلوبة لحاجيات المؤسسات الاقتصادية والأفراد والمجتمع والجهة من المهارات والتكوين في إطار رؤية شاملة وموحدة لمنظومة وطنية لتنمية الموارد البشرية بما يمكن من تحقيق الاندماج وخلق الثروة. وتمثل المواصفات والمراجع ورسكلة المكونين مستلزمات تأمين التكوين وفق معايير الجودة والتعهد بالرفع من كفاءات المكونين الموكول لهم اكساب المهارات المنشودة لإعداد يد عاملة مختصة تضمن اندماج خريجي المنظومة في سوق الشغل.

✓ المؤشر 3.2.1: "عدد مواصفات الشهادات المصممة"

يعكس هذا المؤشر مدى ترسيخ الشراكة بين جهاز التكوين المهني وجهاز الإنتاج ونفيع دور المهام 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 بتعيين 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 المتكونين 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
2027	2026	2025	2024	2023		
25	25	25	25	12	مواصفة	عدد مواصفات الشهادات المصممة

بالنسبة لتقديرات إنجازات مؤشر الأداء لسنوات 2025 و2026 و2027 وبناء على قدرة المركز على الإنجاز والميزانية التي تم تخصيصها لهذه الأشغال يتوقع المركز إنجاز عدد 25 مواصفة شهادة والمراجع المرافقة لها لكل سنة وذلك وفقا لقدرة المركز على الإنجاز من ناحية الموارد البشرية والاعتمادات التي تمنحها وزارة المالية. مع التحيين وفقا للحاجيات التي ترد عليه في هذا المجال من طرف وزارة الاشراف.

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

يمثل هذا المؤشر العدد الجملي للمكونين ومستشاري التدريب وإطارات التكوين بجهاز التكوين المهني الذين شاركوا في دورات تكوينية ويعكس 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.

✓ تقديرات المؤشر 1.2.1

تقديرات			ق.م	إنجازات*	الوحدة	مؤشر قيس أداء الهدف
2027	2026	2025	2024	2023		
1200	1200	1200	1200	950	عدد	عدد إطارات التكوين المنتفعين بتكوين بيداغوجي ووظيفي

بالنسبة لتقديرات الإنجاز لسنوات 2025 و2026 و2027 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 بناء على معدل إنجازات السنوات الفارطة ومن خلال التحديد المسبق للحاجيات ليتم ترسيمها في الميزانية ورصد الاعتمادات بصورة مدروسة.

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

تمت صياغة هذا الهدف باعتباره 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 تكويننا 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
2027	2026	2025	2024	2023		
3200	2400	2880	1440	40	منتفع	عدد المنتفعين بصك التكوين

يتم احتساب المؤشر في نهاية كل سنة عند مناقشة الميزانية من خلال احتساب مجموع المتكويين المسجلين، وهو يعكس مدى قدرة الجهاز الخاص للتكوين المهني على استقطاب طالبي التكوين لغاية تلبية حاجيات المؤسسات والأفراد والجهة من الكفاءات وفق مواطن التكوين المقترحة. تم اعداد البرمجة التالية بناء على كلفة المتكون المقدرة بـ 1200 د، حيث سيتم استهداف اختصاصات في مستوى شهادة مهارة تتطلب من المؤسسة التكوينية توفير معدّات وتجهيزات تقنية و/أو مواد أولية وعلى حساب تخصيص (60) مواطن تكوين بكل ولاية.

2027	2026	2025	
3200	2400	2880	عدد المنتفعين
3840	2880	2592	الاعتمادات (أ.د)

2.2- تقديم الأنشطة وعلاقتها بأهداف ومؤشرات الأداء

جدول عدد6

الأنشطة ودعائم الأنشطة لبرنامج التكوين المهني (ألف دينار)

الأهداف	المؤشرات	التقديرات 2025	الأنشطة	التقديرات المالية 2025	دعائم الأنشطة
تحسين الاستجابة لطايات التسجيل في مسالك التكوين المهني	المؤشر 1.1.1: نسبة التغطية بمراكز الوكالة التونسية للتكوين المهني	85.5%	- دعم طاقة التكوين، - دعم طاقة الايواء، - تطوير الحياة الجماعية، - تحسين صورة التكوين، - التكوين والتدريب.	429532 أ د	- 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 وأشهاد المتكويين؛
	المؤشر 2.1.1: نسبة المنقطعين عن التكوين بمراكز الوكالة التونسية للتكوين المهني	15%			

الأهداف	المؤشرات	التقديرات 2025	الأنشطة	التقديرات المالية 2025	دعائم الأنشطة
تطوير التكوين المستمر والترقية المهنية	المؤشر 1.2.1: "عدد المؤسسات الاقتصادية المنتفحة باليات التكوين المستمر"	3200	- التسبقة على الأداء، - حقوق السحب.	23126 أ د	- العمل على مزيد تبسيط الإجراءات المعمول بها بآليات تمويل التكوين المستمر،
	المؤشر 2.2.1: "عدد المشاركات لاعوان المؤسسات الاقتصادية في عمليات التكوين المستمر"	165350			
	المؤشر 3.2.1: "عدد المرسمين في إطار التكوين المستمر الموجه للأفراد"	13300	- التكوين للجميع. - التكوين في المهن والأشهاد عبر الموكس. - تطوير التطبيقات الإعلامية للمدرسة المفتوحة للشغالين، - تنويع عروض التكوين، - تفعيل الجانب البيداغوجي بمعاهد الترقية العليا للشغل في مجال التكوين.	4725 أ د	- 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،

الأهداف	المؤشرات	تقديرات 2025	الأنشطة	التقديرات المالية 2025	دعائم الأنشطة
تطوير تكوين المكونين وهندسة التكوين	المؤشر 3.2.1: "عدد مواصفات الشهادات المصممة"	25	- تكوين اطر التكوين وهندسة التكوين . - تصميم مراجع التكوين المعتمدة بمراكز التكوين المهني . - تطوير المركز وتحسين ظروف العمل لتحسين الأداء والمردودية .	10406أد	- 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 إطرارات التكوين المنتفعين بتكوين بيداغوجي ووظيفي."	1200	- تكوين تقني في تسعة مجالات لفائدة مكوني ومستشاري التدريب بمراكز التكوين المهني القاطرة .		

الأهداف	المؤشرات	التقديرات 2025	الأنشطة	التقديرات المالية 2025	دعائم الأنشطة
تطوير حوكمة جهاز التكوين المهني	المؤشر 1.4.1: "عدد المنتفعين التكوين"	2880 متكون	قيادة جهاز التكوين المهني	1000أد	صرف الصكوك لفائدة المراكز المعنية

3.2 - مساهمة الفاعلين العموميين في أداء البرنامج:

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

جدول عدد 7

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

الفاعل العمومي	أهداف البرنامج	أهم الأنشطة والمشاريع التي سيتولى إنجازها في إطار تحقيق أهداف السياسة العمومية	الاعتمادات المحالة من ميزانية الدولة بعنوان سنة 2024
الوكالة التونسية للتكوين المهني	تحسين الاستجابة لطلبات التسجيل في مسالك التكوين المهني	دعم طاقة التكوين	429532.0أد
		دعم طاقة الايواء	
		تلبية حاجيات الافراد والمؤسسات من التكوين	
		تطوير الحياة الجماعية	
المركز الوطني لتكوين المكونين وهندسة التكوين	تطوير تكوين المكونين وهندسة التكوين	تحسين صورة التكوين المهني وتنميين قيمة العمل	10406.0أد
		تكوين إطرارات التكوين من القطاع العام والخاص بجهاز التكوين المهني	
		تصميم مراجع التكوين والمعينات البيداغوجية والتعلمية المعتمدة بمراكز التكوين	
		تطوير المركز وتحسين ظروف العمل لتحسين الأداء والمردودية	

	دعم دمج 16 مركز تكوين مهني قاطرة على أحواضها الاقتصادية والتشغيلية في إطار تنفيذ برنامج دعم التكوين والاندماج 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		
	تكوين تقني في (9) مجالات لمكوني ومستشاري التدريب بمراكز التكوين القاطرة		
27851.0 أ د	حقوق السحب	تطوير التكوين المستمر والترقية المهنية	المركز الوطني للتكوين المستمر والترقية المهنية
	مشاريع تهيئة وبنية أساسية		
	برامج تاهيل وتكوين		
	دراسات مختلفة		
	اقتناءات وشراءات		
	برامج التنظيم وتطوير وسائل العمل		
	تسويق واشهار		
	مشاريع خطة الإصلاح		

3- الميزانية وإطار نفقات برنامج التكوين المهني متوسط المدى 2025-2027

جدول عدد 08:

تقديرات ميزانية البرنامج

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

البيان	إنجازات 2023	ق.م 2024	تقديرات 2025	الفارق	
				المبلغ	النسبة
نفقات التأجير	349 283.6	347 176.0	365 203,0	18 027	5,2
نفقات التسيير	31 547.8	40 680.0	41 292,0	612	1,5
نفقات التدخلات	28 680.2	67 814.0	63 794,0	-4 020	-5,9
نفقات الاستثمار	0.0	800.0	700,0	-100	-12,5
نفقات العمليات المالية	0,0	0,0	0,0	0	0,0
المجموع	409 511.6	456 470.0	470 989,0	14 519	3,1

جدول عدد 09:

إطار النفقات متوسط المدى (2025-2027)

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

البيان	تقديرات			ق.م 2024	إنجازات 2023
	2027	2026	2025		
نفقات التأجير	441 040,0	412 700,0	365 203,0	347 176,0	349 283,6
نفقات التشغيل	46 989,0	44 240,0	41 292,0	40 680,0	31 547,8
نفقات التدخلات	77 907,0	76 796,0	63 794,0	67 814,0	28 680,2
نفقات الاستثمار	1 000,0	1 000,0	700,0	800,0	0,0
نفقات العمليات المالية	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
المجموع دون اعتبار الموارد الذاتية للمؤسسات	566 936,0	534 736,0	470 989,0	456 470,0	411 186
المجموع باعتبار الموارد الذاتية	571 922,0	539 712,0	475 135,0	461 046,0	411 186

■ نفقات التأجير:

تسجل نفقات التأجير ارتفاعا سنويا هاما لا يمكن في المرحلة الحالية التحكم فيه بالتخفيض أو بالتجميد نظرا للطابع الاجتماعي لهذه النفقة من جهة، ولارتباطها بعناصر متغيرة نحو الارتفاع سنويا، وهي بالأساس:

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

ويلاحظ الارتفاع الهام لنفقات التأجير مقابل بقية النفقات (77.5%) ويعود ذلك بالأساس الى العدد الهام لاعوان الفاعلين العموميين وعلى رأسهم "الوكالة التونسية للتكوين المهني" (النشاط رقم 1) حيث بلغ (7431 عونا) .

وقد تم اعتماد الفرضيات التالية في تحديد التقديرات:

- طلب انتدابات جديدة بالنسبة لجميع الفاعلين العموميين،

- وكذلك الانعكاس المالي الهام للزيادات في الأجور،
 - انعكاسات مالية مترتبة عن الساعات الإضافية،
 - الانعكاس المالي بالنسبة للوكالة التونسية للتكوين المهني الذي سيترتب عن تفعيل الامر الحكومي عدد 802 لسنة 2019 المؤرخ في 15 أوت 2019 والمتعلق بضبط تنظيم وسير مؤسسات التكوين المهني الراجعة بالنظر للوكالة التونسية للتكوين المهني.
- لكن يجدر التذكير أنه رغم الارتفاع المسجل الا أن الاعتمادات الممنوحة تبقى أقل من الحاجيات الحقيقية خصوصا في ظل الحاجة الماسة للانتدابات على مستوى الوكالة التونسية للتكوين المهني إذ أنه من جملة 786 عون مبرمجا تمت الموافقة على 62 انتداب جديد وهو عدد لا يفي بالحاجة وله تأثير مباشر على تحقيق الأهداف المرسومة. مع الإشارة أن هذه الزيادات ليس لها انعكاس مالي خلال سنة 2025.

يبرز الجدول التالي نفقات التأجير حسب الأنشطة:

النسبة	الميزانية	الانشطة
93.8	342 800	التكوين الأساسي والتدريب المهني
3.8	14 031	تطوير التكوين المستمر والترقية المهنية
1.8	6 872	تطوير أطر التكوين وهندسة التكوين
0.4	1 500	قيادة ومساندة جهاز التكوين المهني

■ نفقات التسيير:

تعرف نفقات التسيير سنويا ارتفاعا ليا نتيجة الزيادة في كلفة نفقات الماء والكهرباء والزيادة في نفقات الأكرية والانعكاس المالي لعقود تنظيف المقرات ومصاريف التسيير المؤسسات بمختلف فروعها الخارجية، اضافة الى انعكاس تفعيل اتفاقية الزيادة السنوية في قيمة زي الشغل وتذاكر الاكل، ومصاريف التكوين ولوازم المطعم والمبيلات بالنسبة للوكالة التونسية للتكوين المهني وهي اعباء هامة وتعرف ارتفاعا متسارعا يتجاوز السقف المحدد من طرف وزارة المالية بنسبة 4%.

لكن في المجمل تبقى التطورات معقولة مقارنة بحجم الفاعلين العموميين للبرنامج، حيث يتم العمل على مزيد احكام التصرف في وسائل النقل رغم ارتفاع مصاريف الصيانة نظرا لتقدم الاسطول، والعمل من ناحية أخرى على مزيد احكام ترشيد استهلاك الطاقة.

■ نفقات التدخلات:

سجلت الاعتمادات التقديرية المرصودة لنفقات التدخلات خلال سنة 2025 تراجعاً ملحوظاً مقارنة بالسنة الفارطة حيث تراجع من (79 314 أ.د) الى (63 794 أ.د) أي بنسبة تطور سلبية تقدر بـ 5.9%-. ويعود هذا التراجع الكبير الى نتائج المناقشات مع وزارة المالية التي حددت الميزانية في هذا المبلغ.

لكن من الضروري التذكير أن هذه الميزانية لا تأخذ بعين الاعتبار الحاجيات الحقيقية التي تم برمجة المشروع الأصلي على أساسها وهي:

○ بالنسبة للنشاط رقم 1: "التكوين الأساسي والتدريب المهني":

- مواصلة تنفيذ ما تم إقراره خلال السنوات الأخيرة من مشاريع يهدف أغلبها لدعم الاستثمار في المناطق الداخلية للبلاد لغاية خلق مواطن شغل.
 - مواصلة تنفيذ ستين (60) مشروعاً تم اعتبارها ذات أولوية قصوى وتمت المصادقة عليها من طرف سلطة الإشراف وإقرارها ضمن مخطط التنمية 2023-2025؛
 - الانطلاق في الإنجاز المادي (بناء وتجهيز) لعشرة (10) مشاريع صنفت ذات أولوية ثانية.
 - اقتناء الأثاث والتجهيزات للعديد من المشاريع.
 - مواصلة تنفيذ برنامج دعم التكوين والإدماج المهني "PAFIP" وبرنامج "إرادة" حيث ستكون هذه السنة آخر أجل لصرف الموارد (القرض والهبة) الخاصة بها.
- تواصل إرساء استراتيجية ترمي بالأساس إلى:
- تثمين قطاع التكوين المهني؛
 - حوكمة ناجحة لجهاز التكوين الراجع بالنظر للوكالة؛
 - الرفع من جودة التكوين وتحسين الخدمات المسداة لفائدة المؤسسات والمتكويين؛
 - تعميم تركيز نوادي "المبادرة وتثمين قيمة العمل" بمختلف مراكز التكوين المهني؛
 - تطوير الحياة الجماعية بالمؤسسات الفرعية وجعلها أكثر جاذبية؛

- الإحاطة والمرافقة للمتكونين على مدى مسار التكوين؛
- تطوير علاقة مراكز التكوين المهني مع محيطها الاقتصادي والاجتماعي.

○ بالنسبة للنشاط رقم 2: "تكوين أطر التكوين وهندسة التكوين":

على غرار النشاط رقم 1 تم تسجيل تخفيض هام في الميزانية المقترحة أساسا على مستوى التدخلات والتي تم تحديدها بناء على تقديرات الإنجاز المالي لمشروع "انجاز تكوين تقني في تسع مجالات لفائدة مكوني مراكز التكوين المهني للوكالة التونسية للتكوين المهني"، الممول على حساب القروض الخارجية والذي يمثل قرابة 70% من ميزانية التنمية الاولية. لكن تم التخفيض في الاعتمادات المرصودة الى (1000أد) وبالتالي هناك تأثير مباشر على تحقيق الأهداف المرسومة.

○ بالنسبة للنشاط رقم 3: "تنمية التكوين المستمر والترقية المهنية":

على عكس بقية الأنشطة فقد سجل المركز الوطني للتكوين المستمر والترقية المهنية ارتفاعا على مستوى الميزانية حيث تم تقريبا المحافظة على التقديرات التي تقدم بها بالاستثناء التخفيضات البسيطة خلال المناقشات. وتتأتى هذه الزيادة أساسا من:

- تطور نفقات موارد الصندوق الذي مرت من (5000 أد) سنة 2024 الى (6550 أد) سنة

2025 بنسبة 31% متاتية من:

- ارتفاع نفقات حقوق السحب،
- برمجة اعتمادات لمشاريع خطة الإصلاح (عدد 9 و 11)،
- برمجة عدد 3 دراسات جديدة تتعلق ببناء مركبات تكوين مستمر وترقية مهنية بكل من تونس وبنزرت والمنستير وسيدي بوزيد،
- النفقات المرتبطة بالتنظيم وتطوير وسائل وأساليب العمل.

يبرز الجدول التالي نفقات التدخلات حسب الأنشطة:

النسبة	الميزانية	الانشطة
81	51 690	التكوين الأساسي والتدريب المهني
12.5	8 020	تطوير التكوين المستمر والترقية المهنية

4.8	3 084	تطوير أطر التكوين وهندسة التكوين
1.5	1 000	قيادة ومساندة جهاز التكوين المهني

■ 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

تواجه البلاد في المرحلة الحالية تحديات تنموية متعددة، ويعتبر التشغيل أحد أهم هذه التحديات التي تمثل إشكالية هيكلية ملازمة لسوق الشغل في تونس منذ عقود، زادت تعقيدا تداعيات جائحة كوفيد-19 التي ساهمت بشكل كبير في تراجع نشاط المؤسسات الاقتصادية وإرباك سوق الشغل . حيث قدرت نسبة النمو الاقتصادي 0.2% خلال الثلاثي الأول من سنة 2024.

هذا وقد قدر عدد العاطلين عن العمل في الثلاثي الأول من سنة 2024 بنحو 669,3 ألف مقابل 667,5 ألف في الثلاثي الرابع من سنة 2023 أي بارتفاع قدره 1,8 ألفا عاطل عن العمل. حيث بلغت نسبة البطالة خلال الثلاثي الأول لسنة 2024 16,2% مقابل 16,1% في الثلاثي الأول من سنة 2023 (16,4% في الثلاثي الرابع من سنة 2023)

ولمعالجة مشكلة البطالة والحدّ منها والرفع من القدرة التشغيلية بالمؤسسات، فإنه من الضروري وضع سياسات وبرامج للنهوض بالتشغيل وتحفيز الاستثمار ودفع النمو وجعل التشغيل أولوية مطلقة صلب توجهات الدولة والاستراتيجيات القطاعية لدى مختلف الفاعلين الاقتصاديين.

هذا ويعتبر تشخيص واقع التشغيل منطلقا لمعرفة أهم التحديات والرهانات التي يمكن على أساسها تحديد السياسات والتوجهات ووضع المخططات التنفيذية والبرامج والإجراءات لمعالجة البطالة وشرطا أساسيا لنجاح كل إجراء على المدى القريب أو على المدى المتوسط والبعيد. ومن بين أهم التحديات والرهانات التي يميّز بها واقع سوق الشغل:

- ارتفاع نسبة البطالة لدى النساء حيث بلغت 22,0% خلال الثلاثي الأول من سنة 2024 مقابل 21.2% في الثلاثي الأول من سنة 2023.

- ارتفاع نسبة بطالة حاملي الشهادات العليا لتصل إلى 23,4 % خلال الثلاثي الأول من سنة 2024 مقابل 23,1 % خلال الثلاثي الأول من سنة 2023 (23,2 % خلال الثلاثي الرابع من سنة 2023). وتقدر هذه النسبة لدى الذكور خلال الثلاثي الأول من سنة 2024 بـ 13,8 % بينما بلغت 31,2 % لدى الإناث ويعود هذا الارتفاع خاصة الى عدم ملاءمة مؤهلات خريجي منظومة التعليم العالي مع حاجيات سوق الشغل التي نتجت عنها بطالة هيكلية طويلة المدى بالنسبة لعدد الاختصاصات وخاصة منها صعبة الادمج،
ورغم هذا الارتفاع فقد تم تسجيل تراجع نسبة البطالة :

- لدى الرجال لتبلغ 13,6 % خلال الثلاثي الأول من سنة 2024 مقابل 13,9 % خلال الثلاثي الأول من سنة 2023،

- لدى الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و 24 سنة حيث بلغت خلال الثلاثي الأول من سنة 2024 39,2 % مقابل 40,2 % خلال الثلاثي الأول من سنة 2023 (مقابل 40,9 % خلال الثلاثي الرابع من سنة 2023)

ولمجابهة هذه التحديات والرهانات، ستعمل وزارة التشغيل والتكوين المهني على إعطاء دفع جديد لسياسات التشغيل بهدف الترفيع في إحداث فرص العمل وتلبيتها وتعديل البرامج النشيطة للتشغيل لملاءمة مؤهلات الباحثين عن شغل مع حاجيات المؤسسات الاقتصادية.

كما ستعمل على توفير الإمكانيات والموارد اللازمة للرفع من أداء مصالح التشغيل وتحسين نجاعة تدخلاتها بما يضمن جودة الخدمات المسداة، إضافة الى مزيد التنسيق مع مختلف المتدخلين في سوق الشغل وفق مقاربة تشاركية ودامجة تقوم على رؤية استراتيجية للنهوض بالموارد البشرية أساسها المرونة والشراكة مع القطاع الخاص.

2.1. تقديم الرؤية والإطار العام للبرنامج:

يتواصل مجهود الوزارة عبر برنامج التشغيل خلال الفترة المقبلة على تجسيم الرؤية المرسومة في إطار الاستراتيجية الوطنية للتشغيل والمخطط القطاعي للتنمية والتمثلة في:

" تحقيق مواطن شغل لائقة ومثمرة للجميع في مجتمع متجدد لتحقيق الرفاه لكل مواطن ومواطنة " وتستجيب هذه الرؤية الي التزامات الدولة في إطار أهداف التنمية المستدامة 2030 وخاصة الهدف عدد8 الذي يرمي إلى "تعزيز النمو الاقتصادي المطرد والشامل للجميع والمستدام والعمالة الكاملة والمنتجة، وتوفير العمل اللائق للجميع."

ولتجسيم هذه التوجّهات والخيارات الكبرى سيتم العمل على المحاور الاستراتيجية التالية:

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.

3.1. تقديم المحاور الاستراتيجية

❖ الرفع من القدرة التشغيلية للمؤسسات والاستجابة للطلب الاقتصادي من الكفاءات:

إن كسب رهانات التشغيل أصبح مرتبطا الى حدّ 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.

ولتجسيم هذا التوجه سيتم العمل على تنفيذ البرامج والمشاريع التالية:

○ دعم التشغيل والإدماج المهني:

سيتم مواصلة العمل على مزيد دفع نسق التشغيل بالمؤسسات الاقتصادية لفائدة الباحثين عن شغل والاستجابة لحاجيات القطاعات الاقتصادية والمؤسسات من الكفاءات وذلك عبر احكام تنفيذ برامج النهوض بالتشغيل وخاصة منها التكوين التكميلي التي يوفرها الصندوق الوطني للتشغيل لدعم الانتداب المباشر ودعم برامج الإدماج المهني حيث سيتم:

- تنفيذ برامج التشغيل الموجهة لفائدة المؤسسات الاقتصادية الناشطة بمختلف القطاعات والجهات وذلك عبر عدد من الامتيازات حيث يتكفل الصندوق الوطني للتشغيل بنسبة من الأجر المدفوعة للمنتدبين وبالمساهمات الاجتماعية،
- تواصل العمل بالبرامج والآليات الخصوصية التي تمكن من اسناد حوافز وتشجيعات لفائدة المؤسسات العاملة في القطاعات الواعدة وذات القيمة المضافة العالية والمحتوى المعرفي الرفيع والمؤسسات الموجهة خدماتها خارج بلد المنشأ على غرار "مشروع تونس الذكية" وكذلك بالنسبة للمؤسسات الناشئة،
- تيسير إدماج الباحثين عن الشغل وتأهيلهم بما يتلاءم ومتطلبات مواطن الشغل عبر تحسين تشغيليتهم وتمكين أكبر عدد ممكن من المؤسسات والقطاعات والجمعيات من الانتفاع بهذه البرامج والترفيح من نسب الإدماج المهني والتأطير لديها،
- تأهيل الموارد البشرية لتلبية مواطن شغل مشخصة باعتماد آلية جديدة يتكفل من خلالها الصندوق الوطني للتشغيل بمصاريف تكوين وتأهيل وإعادة تأهيل الموارد البشرية المطلوبة وفقا لمتطلبات مواطن شغل مشخصة على المستوى المحلي والدولي

○ دعم المبادرات الجهوية في مجال التشغيل:

ستعمل المهمة على دعم قدرات الجهة في تشخيص مكامن وفرص التشغيل بها وتثمينها من جهة وتحديد حاجياتها من المهارات من جهة أخرى من خلال انجاز تشخيص وتصور وتنفيذ المخططات الجهوية للتشغيل حيث سيتم استهداف 10 ولايات في مرحلة أولى تمتد الى نهاية سنة 2025 على أن تعمم على باقي الولايات لاحقا.

وسيتم اعداد هذه المخططات بتشريك جميع الهياكل الجهوية والمحلية والقطاعية والشركاء الاجتماعيين.

○ مرافقة المؤسسات الاقتصادية للرفع من قدرتها التشغيلية:

تصور برنامج لـ "مرافقة المؤسسات الاقتصادية للرفع من قدرتها التشغيلية" وإعداد خطة عمل قصد دعم المؤسسات المنتفعة بتدخلات الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل والمستقل للرفع من عدد

مواطن الشغل بها ونسبة التأطير لديها وذلك من خلال مرافقتها ومساعدتها على احكام تحديد حاجياتها من الكفاءات وتلبيتها والنهوض بأنشطتها،

على ان يتم تأمين هذه المرافقة من خلال مقاربة جديدة تعتمد على إسداء خدمات من الهياكل المختصة الراجعة بالنظر للمهمة (الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل، المركز الوطني للتكوين المستمر والترقية المهنية) أو في إطار الشراكة مع القطاع الخاص الناشط في مجال التشغيل هذا إلى جانب تنظيم دورات تدريبية لدعم قدرة هذه المؤسسات في مجال تشخيص الحاجيات من الموارد البشرية وبالنهوض بأنشطتها

❖ تحسين تشغيلية الباحثين عن شغل واثمين الرأس المال البشري:

إضافة إلى برامج وآليات دعم التوظيف المباشر والادماج المهني، ستعمل المهمة خلال الفترة القادمة على رسم وتنفيذ سياسات وبرامج تهدف إلى تحسين قابلية تشغيل الباحثين عن شغل لتمكينهم من تطوير واكتساب مؤهلات وكفاءات تيسر اندماجهم بسوق الشغل وتستجيب لتطلعاتهم وذلك من خلال:

○ **التكوين التكميلي:**

- تنظيم دورات تكوين تكميلي للباحثين عن شغل لإكسابهم مؤهلات وكفاءات إضافية تحسن من تشغيليتهم وتيسر إدماجهم في سوق الشغل سواء في إطار عمل مؤجر أو عمل مستقل يتم إنجازها من قبل هياكل تكوين عمومية أو خاصة بالتعاون مع المؤسسات الاقتصادية والمنظمات والجمعيات العاملة في هذا المجال.

- تنظيم دورات تكوين إلهادي في مجال اللغات والتكنولوجيات الحديثة أو في اختصاصات تقنية أخرى وذلك بالتعاون والشراكة مع الهياكل والمنظمات والجامعات المهنية المعنية.

○ **تطوير منظومة مرافقة الباحثين عن شغل:**

- تأمين مرافقة خصوصية ومشخصة لمختلف أصناف الباحثين عن شغل قصد تطوير قدراتهم في مجال البحث النشط عن شغل والمهارات الحياتية والتأقلم الاجتماعي وذلك من خلال

تشخيص حاجياتهم ومساعدتهم على بلورة إنجاز مشروع مهني في أحد المسارات المهنية سواء في عمل مؤجر أو عمل مستقل أو تشغيل بالخارج أو في مجال المبادرات الجماعية،

- دعم المبادرات الشبابية للاعتراف وخاصة محاضن الاعتراف التي يتم احداثها من قبل مجموعة من الشباب المختصين في المرافقة لتكريس مبدأ " التنمية المحلية تنطلق من النهوض بالعنصر البشري" يعهد لها مهمة مرافقة الباحثين عن شغل لتنمية قدراتهم في المجالات الحياتية والسلوكية والمهنية بهدف الانخراط في الحياة النشيطة. هذا وسيتم تأمين هذه الخدمات في إطار عقود أهداف سنوية،

- تطوير المنصة الالكترونية "مهاراتي" التي تؤمن تكوين عن بعد لفائدة الباحثين عن شغل في المهارات الحياتية،

- توسيع مجال المرافقة للتوجيه المهني وتحديد الطموحات المهنية على امتداد المسارات التعليمية والتكوينية في إطار خطة وطنية لتنمية المهارات الحياتية.

❖ دعم البعد الدولي في السياسة الوطنية للتشغيل:

وذلك من خلال:

- مواصلة التنسيق مع الهياكل الدولية لتنفيذ برامج التعاون الدولي.
- المصادقة على مشروع القانون الذي سيتمكن من تنظيم محكم للوساطة الخاصة للتشغيل بالخارج وحماية الباحثين عن شغل من عمليات التحيل والابتزاز وتفادي نقائص الإطار القانوني الحالي وضمان الانتداب العادل وتحسين ترتيب تونس على المستوى الدولي في مجال مكافحة الإتجار بالأشخاص.
- العمل على إرساء شراكة بين القطاع العام والقطاع الخاص في مجال معالجة عروض الشغل بالخارج والأنشطة المتعلقة بها.

- وضع منصة رقمية لمتابعة المؤسسات الخاصة للتوظيف بالخارج (تسجيل عمليات التوظيف بالخارج، الإعلام حول عروض الشغل وحول الأشخاص الذين تم توظيفهم، تكوين ملف حول كل مؤسسة خاصة تنشط بصفة قانونية أو غير قانونية لتيسير عملية المتابعة، متابعة عمليات التفقد والمراقبة، وضع دليل التفقد والمراقبة، وضع الاتفاقيات التي تم إبرامها، وضع فضاء للعموم للإعلام حول التجاوزات والمخالفات المرتكبة من طرف المؤسسات التي تنشط بصفة قانونية أو غير قانونية).

- اعداد دليل إجراءات المتعلق بتفعيل الفصل 48 من الأمر عدد 542 لسنة 2019 المؤرخ في 28 ماي 2019 المتعلق بضبط برامج الصندوق الوطني للتشغيل وصيغ الانتفاع بها وذلك بهدف تمكين المؤسسات الخاصة للتوظيف بالخارج من الانتفاع بتكفل الدولة بمصاريف التكوين الإضافي للتونسيين الراغبين في التشغيل بالخارج وذلك في صورة توفر عرض جدي بالخارج.

- العمل على إبرام اتفاقيات جديدة مع البلدان الواعدة على غرار ألمانيا وإسبانيا وهولندا. وتنفيذ الاتفاقيات المبرمة في مجال الهجرة المنظمة وخاصة في مجال هجرة العمل والتنقل.

- في مرحلة أولى، سد الشغورات في خطة ملحق تشغيل بالخارج بكل من قطر والسعودية وليبيا وفرنسا وفي مرحلة ثانية، تعيين ملحق التشغيل بالخارج بكل من إيطاليا وألمانيا وكندا.

- التنسيق مع مصالح وزارة المالية من أجل إصدار القرار من طرف وزارة المالية المنصوص عليه بالقانون عدد 78 لسنة 2019 المؤرخ في 23 ديسمبر 2019 والمتعلق بضبط مجال وطرق توظيف معلوم الطابع الجبائي الالكتروني وبالتالي تمكين الإدارة العامة للتوظيف بالخارج واليد العاملة الأجنبية من إسداء خدماتها على الخط بصفة كلية.

- توظيف قرابة 3000 يد عاملة تونسية بالخارج عن طريق المؤسسات الخاصة للتوظيف بالخارج المرخص لها.

- إسناد ما بين 4500 و5000 ترخيص عمل لفائدة اليد العاملة الأجنبية بتونس

❖ تطوير أداء مصالح التشغيل وحوكمة سوق الشغل:

○ تطوير أداء مصالح التشغيل:

ستعمل الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل خلال فترة القادمة على مزيد تطوير خدماتها وأساليب العمل والأنشطة الفنية لمصالحها وتعزيز وتدعيم قدرات اطاراتها على المستوى المركزي والجهوي الى جانب وضع خطة اتصالية تهدف الى التعريف بالخدمات المسداة في مجال التشغيل والمبادرة الخاصة اضافة الى تدعيم البنية الأساسية لمصالح التشغيل وذلك من خلال:

○ رقمنة الخدمات:

تجسيدا للتوجهات العامة للدولة في مجال رقمنة الخدمات الإدارية ومواكبة للتطورات التكنولوجية في المجال، تعمل مصالح التشغيل على دعم وتطوير وتحسين تدخلاتها لفائدة حرفائها والمتعاملين معها من خلال رقمنة جلّ خدماتها بهدف تقريبها لمستحقيها وتبسيط إجراءات الانتفاع بها حيث سيتم العمل على:

✓ إسداء خدمات عن بعد في معالجة مطالب الانتفاع بالبرامج النشيطة للتشغيل ومعالجة عروض الشغل،

✓ إرساء منظومة التبادل اللامادي للبيانات بين قاعدة بيانات الوكالة وقواعد بيانات مختلف الهياكل العمومية المتدخلة في سوق الشغل،

✓ وضع منصة افتراضية لتنظيم صالونات رقمية للتشغيل "بورصة شغل رقمية" لتقريب العرض والطلب والعمل على تلبية حاجيات المؤسسات من الكفاءات عبر انجاز لقاءات مباشرة عن بعد بين المؤسسات والباحثين عن شغل،

✓ إرساء منهجية الترميط الاحصائي (profilage statistique) بهدف تصنيف طالبي الشغل وفقا لمعايير علمية تساعد على حسن توجيههم ومرافقتهم،

✓ تركيز منصة جهوية للمهن والكفاءات تشمل كافة الاختصاصات والمهن المطلوبة والمتوفرة بالجهة مما يمكن من دعم التبادل المعلوماتي بين الهياكل المعنية بالتشغيل والمؤسسات

الاقتصادية ويضمن مطابقة الكفاءات المتوفرة لدى الباحثين عن الشغل مع حاجيات النسيج الاقتصادي بالجهة وذلك باعتماد المدونة التونسية للمهن والكفاءات (RTMC).

○ تدعيم قدرات مستشاري التشغيل وأدوات العمل:

✓ إعتقاد نظام التصرف حسب الجودة ISO 9001-2015 - وتعميمه على كافة مكاتب التشغيل والعمل المستقل وفضاءات المبادرة.

✓ تطوير أدلة بيداغوجية وفنية وتكوين مختصين في مجال التوجيه المهني وموازنة الكفاءات (Bilan de compétences).

✓ الشروع في التكوين الإشهادي لمستشاري التشغيل في مجال المرافقة المشخصة للباحثين عن شغل.

✓ إرساء المقاربة النظامية (approche systémique) المتعلقة بتحليل وتقييم المسارات المهنية المعتمدة في اسداء الخدمات الموجهة للباحثين عن شغل من قبل مكاتب التشغيل وفضاءات المبادرة.

○ تدعيم البنية الأساسية لمصالح التشغيل:

سيتم خلال فترة المخطط مواصلة تدعيم البنية الأساسية لشبكة مكاتب التشغيل من خلال 07 مشاريع لتهيئة وبناء وتجهيز مكاتب التشغيل (مكتب التشغيل والعمل المستقل بنابل -مكتب التشغيل والعمل المستقل بالدهماني - مكتب تشغيل بأوتيك - مكتب التشغيل والعمل المستقل بالمتلوي - مكتب التشغيل والعمل المستقل بغار الدماء- مكتب التشغيل والعمل المستقل بسبيطلة - مكتب التشغيل والعمل المستقل بحومة السوق - مكتب التشغيل والعمل المستقل بقليبية - مكتب التشغيل والعمل المستقل بتاجروين)

○ دعم الإطار المؤسسي لحوكمة السياسات والبرامج والمشاريع ذات العلاقة بالتشغيل:

استكمال تحيين الاستراتيجية الوطنية للتشغيل من خلال رسم الاولويات والاصلاحات وترجمتها إلى مشاريع وبرامج يتم تنفيذها مع مختلف الوزارات والهيكل العمومية والقطاع الخاص وبالتعاون مع الشركاء الفنيين والماليين وذلك تماشيا مع رؤية تونس لسنة 2035 اضافة الى ملاءمتها مع مختلف الاستراتيجيات القطاعية ذات العلاقة بقطاع التشغيل

هذا وسيتم العمل على وضع المخطط عملي لهاته الاستراتيجية في افق 2035 والذي سينبثق عنه المخطط العملي الخاص بالوزارة في افق 2025

كما ستتواصل الأشغال المتعلقة بإرساء إطار مؤسساتي خاص بتوجيه ومتابعة تنفيذ وتقييم السياسات والمشاريع والبرامج المتعلقة بالتشغيل، حيث سيتم إحداث لجان وطنية وجهوية يعهد إليها مهمة السهر على حسن التنفيذ ومدى تحقيق الأهداف المرسومة وذلك باعتماد مقاربة تشاركية وتفاعلية، هذا إلى جانب تفعيل اللجان المحدثة في إطار منظومة التصرف حسب الأهداف.

○ وضع منظومة موحدة ومندمجة لتوجيه برامج التعاون الدولي:

سيتم وضع منظومة موحدة ومندمجة تهدف إلى حوكمة التصرف في الاعتمادات التي توفرها برامج التعاون الدولي وتمكّن من دعم جهود الدولة وتفادي ازدواجية التدخلات واضفاء مزيد من التكامل مع السياسات والبرامج والمشاريع على المستوى الوطني والجهوي.

○ إرساء منظومة متابعة وتقييم للبرامج والمشاريع:

- وضع منظومة متكاملة للمتابعة والتقييم وقابلة للتطوير تعتمد على ما توفره التقنيات الحديثة من إمكانية تبادل البيانات بين مختلف نظم المعلومات التي توفرها مختلف الهياكل المتدخلة مباشرة في هذا الشأن من جهة وإثراءها بالبيانات المتأتية من المسوحات من جهة أخرى،
- إرساء بنك معطيات (Data warehouse) يمكن من استغلال مختلف مصادر المعطيات قصد إنتاج مؤشرات وتقارير تساعد على أخذ القرار في مجال قيادة سوق الشغل،
- إعداد دراسة بالتعاون مع وزارة التعليم العالي والبحث العلمي والمانحين الدوليين حول المحيط الاقتصادي قصد تحديد واستشراف حاجيات سوق الشغل والمهن ذات التشغيلية العالية وذلك لاعتمادها من قبل اللجان الوطنية القطاعية في تقييم البرامج البيداغوجية.

○ وضع منظومة لليقظة واستشراف المهن:

سيتم العمل خلال هذه الفترة على وضع منظومة لليقظة واستشراف المهن تهدف إلى التعرف على حاجيات الاقتصاد من الكفاءات والمهن على المدى القريب والمتوسط والبعيد تتكون من:

- نموذج استشراف المهن يهدف إلى المساعدة على رسم سياسات التشغيل وملائمة التكوين والتعليم مع حاجيات الاقتصاد من الموارد البشرية ودعم خدمات التوجيه،
 - مواصلة العمل على اعتماد منهجية "مهارات من أجل التنمية والتنوع الاقتصادي/STED" وهي منهجية لاستشراف الاحتياجات من المهارات في القطاعات الواعدة يتم تطويرها بالتعاون مع منظمة العمل الدولية حيث سيتم إرساء منظومة متكاملة لاستشراف المهن بصفة تشاركية مع الأطراف الاجتماعية والمهنيين من القطاع الخاص وتدعيم هياكل التعليم والتكوين لتوفير المهارات المطلوبة،
 - انجاز دراسات ومسوحات ميدانية بصفة دورية تهدف الى تحديد حاجيات المؤسسات والجهات من الكفاءات،
 - تركيز خلية يقظة مركزية صلب المرصد الوطني للتشغيل والمهارات وخلايا يقظة جهوية صلب الإدارات الجهوية للتشغيل والتكوين المهني.
- **تطوير وتفعيل خطة اتصالية في مجال التشغيل:**

سيتم تطوير وتفعيل خطة اتصالية حول السياسات والمشاريع والبرامج في مجال التشغيل تهدف إلى التعريف بأهدافها ومكوناتها لدى الفئات المستهدفة ومختلف الفاعلين والمتدخلين في مجال التشغيل.

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"**

يقيس هذا المؤشر نسبة طلبات الشغل الجديدة الملباة عن طريق عقد الاعداد للحياة المهنية من مجموع طالبي الشغل المسجلين أول مرة بمكاتب التشغيل والعمل المستقل خلال السنة المعنية.

✓ **تقديرات المؤشر 1.1.2**

تقديرات			ق.م	إنجازات	الوحدة	مؤشر قيس أداء الهدف
2027	2026	2025	2024	2023		
42.6	42.4	42.2	42.2	42.0	%	نسبة تلبية طلبات الشغل الجديدة

خلال الثمانية الأشهر الأولى من سنة 2024، بلغت نسبة تلبية طلبات الشغل الجديدة 32.3%. ومن المتوقع أن تبلغ هذه النسبة 42.0% مع نهاية السنة الجارية وذلك للأخذ بعين الإعتبار خاصة:

- أثر التغييرات الموسمية لطلبات الشغل الجديدة (تسجيل المتخرجين الجدد من منظومة التكوين المهني ومن التعليم العالي) خلال شهري جويلية واوت.

- دخول خدمات التكوين التكميلي حيز التنفيذ الذي من شأنه تحسين تشغيلية الباحثين عن شغل ومزيد تلبية عروض الشغل.

لاحتساب تقديرات سنوات 2025 و2026 و2027 تم في مرحلة أولى احتساب معدل نسبة التطور المسجلة بين السنوات 2022 و2023 و2024⁴ والتي بلغت 0.5 % ثم تم احتساب التقديرات باعتماد على الطريقة التالية:

تقديرات سنة (t) = تقديرات السنة السابقة (t-1) + (تقديرات السنة السابقة (t-1) * معدل نسبة التطور).

✓ المؤشر 2.1.2: "نسبة تلبية عروض الشغل المسجلة"

يقيس هذا المؤشر نسبة عروض الشغل المودعة لدى مكاتب التشغيل والعمل المستقل التي تمت تليبيتها.

✓ تقديرات المؤشر 2.1.2

تقديرات			ق.م	إنجازات	الوحدة	مؤشر قيس أداء الهدف
2027	2026	2025	2024	2023		
54.5	48.7	43.5	42.3	31.5	%	نسبة تلبية عروض الشغل المسجلة

خلال الثمانية الأشهر الأولى من سنة 2024، بلغت نسبة تلبية عروض الشغل المسجلة 38.9%. ولاحتساب تقديرات سنوات 2025 و2026 و2027 تم احتساب معدل نسبة تطور المسجلة بين السنوات 2022 و2023 و2024 (08 أشهر الأولى) والتي بلغت (11.9%). وفيما يلي طريقة احتساب تقديرات المؤشر:

- تقديرات 2025 = إنجازات 2024 + (إنجازات 2024 * معدل نسبة التطور) = 43.5
- تقديرات 2026 = تقديرات 2025 + (تقديرات 2025 * معدل نسبة التطور) = 48.7
- تقديرات 2027 = تقديرات 2026 + (تقديرات 2026 * معدل نسبة التطور) = 54.5

وتجدر الإشارة الى أنه من المتوقع ارتفاع نسبة تلبية عروض الشغل المسجلة خلال السنوات القادمة نظرا الى تحسين جودة الخدمات المسداة لفائدة المؤسسات الى جانب دخول خدمات التكوين التكميلي حيز التنفيذ الذي من شأنه تحسين تشغيلية الباحثين عن شغل ومزيد تلبية عروض الشغل (الفصل

⁴النسبة المتوقع انجازها سنة 2024

48 و49 جديدين من الامر 542 المتعلق بضبط برامج الصندوق الوطني للتشغيل مثلما تم تنقيحه بالأمر 461 لسنة 2023).

المؤشرات	وحدة القياس	2022	2023	08 أشهر الأولى 2024
نسبة تلبية عروض الشغل المسجلة	%	31.4	31.5	38.9

✓ **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 الانتفاع ببرنامج "عقد الإعداد للحياة المهنية". وللتذكير فانه لا يتم احتساب عدد المدمجين في نطاق برنامج عقد الخدمة المدنية لأنه لايعتبر برنامجا للإدماج ، بل برنامج تحسين تشغيلية.

✓ تقديرات المؤشر 3.1.2

تقديرات			ق.م	إنجازات	الوحدة	مؤشر قيس أداء الهدف
2027	2026	2025	2024	2023		
60.5	58.1	55.8	53.4	51.6	%	نسبة الإدماج على إثر الانتفاع ببرنامج "عقد الإعداد للحياة المهنية" CIVP

خلال الثمانية الأشهر الأولى من سنة 2024، بلغت نسبة الإدماج 53.9%. ولاحتراب تقديرات سنوات 2025 و2026 و2027 تم الإقتصار على اعتماد نسبة التطور المسجلة بين سنتي 2023 و2024 (الثمانية أشهر الأولى) التي بلغت (4%) نظرا للتطور الاستثنائي بين سنة 2022 و2023 نتيجة اعتماد الإجراء المتعلق بنسبة الإدماج الدنيا المحددة ب 50% في المؤسسات الاقتصادية كشرط لمواصلة الانتفاع بهذا البرنامج.

2.2- تقديم الأنشطة وعلاقتها بأهداف ومؤشرات الأداء:

جدول عدد9:

الأنشطة ودعائم الأنشطة لبرنامج التشغيل (ألف دينار)

الأهداف	المؤشرات	التقديرات 2025	الأنشطة	التقديرات المالية 2024	دعائم الأنشطة
تحسين تشغيلية طالبي الشغل بجميع أصنافهم من أجل إدماج أفضل	المؤشر 1.1.2: نسبة تلبية طلبات الشغل الإضافية	%42.2	- العمل المؤجر	أد378329.0	- إعداد ودراسة الملفات، - إعداد النصوص القانونية
	المؤشر 2.1.2: نسبة تلبية عروض الشغل المسجلة	%43.5			
	المؤشر 3.1.2: نسبة الإدماج على إثر الانتفاع ببرنامج "عقد الإعداد للحياة المهنية"	%55.8			

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 عدد10:

مساهمة الفاعلين العموميين في أداء برنامج التشغيل

وحجم الاعتمادات المحالة (ألف دينار)

الفاعل العمومي	أهداف البرنامج	أهم الأنشطة والمشاريع التي سيتولى إنجازها في إطار المساهمة في تحقيق البرنامج	الاعتمادات المحالة من ميزانية الدولة بعنوان سنة 2024
الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل	تحسين تشغيلية طالبي الشغل بجميع أصنافهم من أجل إدماج أفضل	مشاريع البنية الأساسية (بناءات وتهيئة وتجهيز وسائل نقل)	أد378329.0
		الاعلام وتنظيم التظاهرات	
		اقتناء معدات ومنظومات إعلامية-تراخيص+سلامة وصيانة-	
		تكوين الاعوان	
		برامج تحسين التشغيلية	
		برامج دعم التشغيل	

■ نفقات التأجير :

- سجلت الاعتمادات المخصصة للتأجير ارتفاعا بنسبة 5.7% مقارنة بالسنة الفارطة حيث مرت من (70000.0 أد) سنة 2024 الى (74000.0 أد) خلال سنة 2025، نتيجة التطور الحاصل على مستوى الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل. وذلك بناء على:
- الانعكاس المالي للمناظرة الداخلية في الأصناف والرتب لسنوات 2024 و2025.
 - الانعكاس المالي للمناظرة الخارجية لسنة 2025.
 - التدرّج والترقية،
 - أجور المحالين على التقاعد.
 - نفقات تمثيلات الوكالة بالخارج.
 - الانعكاس المالي للزيادة في الأجور لسنة 2024-2025.

○ وبالنسبة 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:

- تم تخصيص نفس الاعتمادات الممنوحة السنة الفارطة وذلك لتغطية:
- 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.
 - تغطية ارتفاع أسعار الكهرباء والماء.
 - وصيانة اسطول السيارات
 - والترفيه الالي في معالم الأكرية.

- وبالنسبة للنشاط رقم 2: "التنسيق والمساندة لسياسات التشغيل"
في غياب محاسبة تحليلية تم ادراج هذه النفقات ضمن برنامج القيادة والمساندة.

■ **نفقات التدخلات:**

سجلت نفقات التدخلات انخفاض ملحوظا مقارنة بالسنة الفارطة بنسبة 4.9%- حيث تم:

- الحفاظ على نفس المبالغ المرصودة للتدخلات الاجتماعية خلال سنة 2024،
- والتخفيض في قيمة التدخلات ذات الصبغة التنموية أي ميزانية برامج الصندوق الوطني للتشغيل لتمر من (325000.0أد) بقانون المالية لسنة 2024 الى (300000أد) خلال سنة 2025.

لكن الجدير بالذكر أن الميزانية المقترحة من طرف وزارة المالية لا تسمح بتحقيق الأهداف المرسومة بالاعتبار أنها لم تأخذ بعين الاعتبار الزيادات المبرمجة بعنوان برامج التشغيل خصوصا على مستوى برامج تحسين التشغيلية (برنامج التاهيل لتلبية مواطن شغل مشخصة لكبار المشغلين او المؤسسات الموجهة خدماتها خارج بلد المنشأ (فصل48) "التكوين"، برنامج التاهيل لتحسين قابلية التشغيل وتيسير الاندماج بالمؤسسات التي يستوجب العمل بها تكوين تكميلي وتاهيل إضافي (الفصل49) "التكوين"، عقد إعادة الادماج في الحياة المهنية (CRVP)، التكوين التكميلي بعنوان المنفعين ببرنامج ((CIVP)) وباستثناء عقد الاعداد للحياة المهنية الذي بقي في نفس المستوى عرفت جميع الاليات تراجعا في الميزانية بالمقارنة بقانون المالية لسنة 2024 وانجازات 2023. نفس الشيء بالنسبة لبرامج دعم التشغيل.

- بالنسبة للنشاط 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.

البرنامج عدد3د: 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 الناتج عن تدهور المؤسسات الاقتصادية بعد الجائحة الصحية والأزمات الاقتصادية العالمية المتتالية 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 الطرفية 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

- المجلس الوزاري بتاريخ 20 جوان 2024 بخصوص الإجراءات المتخذة لدفع نسق إحداث الشركات الأهلية طبقا للمرسوم عدد 15 لسنة 2022 المتعلق بالشركات الأهلية والذي يقوم على المبادرة الجماعية والنفع الاجتماعي.

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 وتوفير كل حظوظ 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،

- تبين 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 لإحداث المشاريع.
- وتبعا لمختلف المعطيات الفارطة المحددة لواقع القطاع، تم تحديد رؤية البرنامج في ثلاث أولويات رئيسية مثلت دعائم المحاور الاستراتيجية، وهي:
- ضعف المبادرة الخاصة لدى النساء مقارنة بالرجال،
 - ارتفاع نسبة المرأة النشيطة في القطاع الغير منظم (37%) من جملة (52%)⁵ ،
 - صعوبة النفاذ الى مصادر التمويل لاحداث المشاريع.
- وتبعا 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 ومنطلقا أساسيا 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 والنفاذ إلى السوق:

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

⁵ معطيات المشروع السنوي للاداء لسنة 2024

- 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 النفاذ 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 وتنمين 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.
- الانطلاق في تنفيذ المخطط العملي 2025-2027 المصادق عليه بالجلسة الوزارية والذي يهدف أساسا إلى دفع نسق إحداث الشركات الأهلية من خلال:
 - دعم منظومة المرافقة
 - تعزيز مصادر التمويل
 - تطوير الشركات الناشطة
 - تركيز منظومة متكاملة للحوكمة
 - تركيز منظومة إحصائية

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، وانطلاقاً 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) مركزاً، وقد تم توزيع هذه الهياكل الإدارية وفقاً للتقسيم التالي:
- ◀ برنامج فرعي مركزي وحيد يدعى: "قيادة جهاز المبادرة الخاصة"،
- ◀ تم إلغاء الوحدة العملياتية بانتهاء مهام وحدة التصرف حسب الأهداف لمشروع مبادرون.

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 فنياً ومادياً 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:

تم تحيين مؤشرات الأداء بمراجعة طريقة احتساب عدد المؤسسات المحدثّة في إطار المخطط العملي للاستراتيجية الوطنية للمبادرة الخاصة بعدم احتساب الإنجازات المسجلة على مستوى البنك التونسي للتضامن (باعتبار التمويل الهام المتحصل عليه من ميزانية الوزارة) والاقتصار على إنجازات الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل.

كما تمت إضافة مؤشر جديد يتمثل في احتساب نسبة تطور المشاريع المدروسة من طرف الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل.

✓ المؤشر 1.1.3: "عدد المؤسسات المحدثّة 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 المحدثّة ضمن تدخلات برنامج دعم باعثي المؤسسات الصغرى وكذلك عدد المشاريع المحدثّة في إطار تفعيل قانون المبادر الذاتي وقانون الاقتصاد الاجتماعي والتضامني.

✓ تقديرات المؤشر 1.1.3

تقديرات			إنجازات ق.م.م		الوحدة	مؤشر قياس أداء الهدف
2027	2026	2025	2024	2023		
4500	4000	4000	3500	3348	عدد	عدد المؤسسات المحدثّة في إطار المخطط العملي للاستراتيجية الوطنية للمبادرة الخاصة.

تم احتساب التقديرات بناء على معدلات إنجازات الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل.

✓ المؤشر 2.1.3: "نسبة تطور المشاريع المدروسة من طرف الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل" يعكس هذا المؤشر جملة النشاط المبذول في مجال الإحاطة والمتابعة المنجزة لفائدة الباعثين المنتصبين أو المحتملين خلال مختلف مراحل تركيز المشروع من طرف الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل.

✓ تقديرات المؤشر 2.1.3

تقديرات			ق م	إنجازات	الوحدة	مؤشر قيس أداء الهدف
2027	2026	2025	2024	2023		
10	10	10	8	3.4	%	نسبة تطور المشاريع المدروسة من طرف الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل

تم احتساب التقديرات بناء على معدل إنجازات الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل.

✓ المؤشر 3.1.3: " عدد الشركات الأهلية المحدثة في إطار المبادرة الجماعية"

تم إضافة هذا المؤشر تبعا لتكليف المهمة بملف الشركات الأهلية، ويعكس هذا المؤشر جملة النشاط المبذول في مجال المبادرة الجماعية والنفع الاجتماعي حيث يبين عدد الشركات الأهلية المحدثة لدى السجل الوطني للمؤسسات طبقا للمرسوم عدد 15 لسنة 2022.

✓ تقديرات المؤشر 3.1.3

تقديرات			ق م	إنجازات	الوحدة	مؤشر قيس أداء الهدف
2027	2026	2025	2024	2023		
200	160	120	79	46	عدد	عدد الشركات الأهلية المحدثة في إطار المبادرة الجماعية

تم احتساب التقديرات بناء على معدلات عدد الشركات المحدثة لدى السجل الوطني للمؤسسات.

2.2- تقديم الأنشطة وعلاقتها بأهداف ومؤشرات الأداء :

جدول عدد 13:

الأنشطة ودعائم الأنشطة برنامج تنمية المبادرة الخاصة (ألف دينار)

الأهداف	المؤشرات	تقديرات 2025	الأنشطة	التقديرات المالية 2024	دعائم الأنشطة
تنمية المبادرة الخاصة	المؤشر 1.1.3: عدد المؤسسات المحدثة في إطار المخطط العملي للاستراتيجية الوطنية للمبادرة الخاصة.	4000	- تمويل صندوق النهوض بالصناعات التقليدية والمهن الصغرى (9000)، - تمويل برنامج الشركات الاهلية (22000)، - صرف اعتمادات البنك التونسي للتضامن (60500)، - برنامج المبادر الذاتي (5000)، - برنامج التمويل مع بنك المؤسسات الصغرى والمتوسطة (20000)، - برنامج المرافقة (15000). - دعم تمويل الصندوق الوطني للضمان (2500).	134.000 أ د	- إعداد النصوص الترتيبية وتفعيلها. - اعداد الاتفاقيات، - اعداد عقود الأهداف.
	المؤشر 2.1.3: نسبة تطور المشاريع المدروسة من طرف الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل.	10			

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

الفاعل العمومي	أهداف البرنامج	أهم الأنشطة والمشاريع التي سيتولى إنجازها في إطار المساهمة في تحقيق البرنامج	الاعتمادات المحالة من ميزانية الدولة بعنوان سنة 2024
الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل	تنمية المبادرة الخاصة	أنشئ مشروعك، لم لا "CREPP"	102.15 أ د
		رتب مراحل انشاء مشروعك "ORE"	59.8 أ د
		الطريقة النموذجية للبحث النشط عن أفكار جديدة للمبادرة	164.5 أ د

2460أد	بعث المؤسسات وتكوين الباعثين "CEFE"		
660أد	أنشأ مشروعك " CREE "		
435أد	نظم وهيكل مشروعك "FORMALISER"		
102أد	التربصات التطبيقية في الوسط المهني		
612أد	التاهيل في المجالات التقنية		
1116أد	التاهيل في التصرف "تسيير المشاريع" تصرف أمثل في مؤسستك "GERME"		
8520أد	منحة مرافقة		
768أد	منحة الشركات الاهلية		
15000.0أد			المجموع

3- الميزانية وإطار نفقات برنامج تنمية المبادرة الخاصة متوسط المدى 2025-2027

جدول عدد 15:

تقديرات ميزانية البرنامج

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

البيان	إنجازات 2023	ق.م.م 2024	تقديرات 2025	الفارق	
				المبلغ (24-25)	%
نفقات التأجير	0,0	0,0	0	0	0,00
نفقات التسيير	0,0	0,0	0	0	0,00
نفقات التدخلات	73000	119 000,0	134000	15 000	12,61
نفقات الاستثمار	51.5	3 000,0	500	-2 500	-83,33
نفقات العمليات المالية	0,0	0,0	0	0	0,00
المجموع	<u>73051.5</u>	<u>122 000,0</u>	<u>134500</u>	<u>12 500</u>	<u>10,25</u>

جدول عدد 16:

إطار النفقات متوسط المدى (2025-2027)

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

البيان	إنجازات 2023	ق.م.م 2024	تقديرات		
			2025	2026	2027
نفقات التأجير	0,0	0,0	0	0	0
نفقات التسيير	0,0	0,0	0	0	0
نفقات التدخلات	73000	119 000	134000	144 000	144 000
نفقات الاستثمار	51.5	3 000	500	0	0
نفقات العمليات المالية	0,0	0,0	0	0	0

0	0	0	0,0	0,0	بقية النفقات
<u>144 000</u>	<u>144 000</u>	<u>134 500</u>	<u>122 000,0</u>	<u>73051.5</u>	المجموع دون اعتبار الموارد الذاتية للمؤسسات
144 000	144 000	134500	122 000,0	73051.5	المجموع باعتبار الموارد الذاتية

يلاحظ من خلال الجداول المقدمة تسجيل ارتفاع في ميزانية البرنامج ابتداء من سنة 2025 بنسبة 12.6% مقارنة بالسنة الفارطة حيث مرت الاعتمادات من (122000.0أد) الى (134000.0أد).

■ 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 للنشاط 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)، ويجدر التذكير بالنسبة لسنة 2025 أنه تم تحيين البرامج الممولة بحذف برنامج جيل جديد من الباعثين والذي كان يمول على الصندوق الوطني للتشغيل . وقد تم اعتماد فرضية الترفيع في الاعتمادات بمبلغ (20000أد) مقارنة بالسنة الفارطة وذلك لتغطية جملة المصاريف التالية:

○ النفقات الممولة على موارد الميزانية:

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

توقعات			ق.م 2024	إنجازات 2023
2027	2026	2025		
9000	9000	9000	9000	9000

وبالنسبة للتقديرات تم رصد نفس الاعتمادات السنوية .

○ النفقات الممولة على موارد الصندوق:

■ الاعتمادات المرصودة لتمويل البنك التونسي للتضامن (الصندوق)،

توقعات			ق.م 2024	إنجازات 2023
2027	2026	2025		
60500	60500	60500	95000	50000

• تم سحب تقديرات سنة 2025 على 2026 و2027.

تجدر الإشارة إلى أن جملة الإعتمادات المخصصة لتمويل المشاريع الصغرى الممولة موجهة لتمويل الأنشطة التالية:

- (25500 أد) تمويل المشاريع الصغرى عن طريق البنك التونسي للتضامن،
- (10000 أد) تمويل المشاريع في إطار الانتقال من العمل الغير منظم للعمل المنظم،
- (20000 أد) تمويل المشاريع في إطار التمكين الاقتصادي لفئات الضعيفة ومحدودة الدخل،
- (5000 أد) لبرنامج احداث مؤسسات صغرى من طرف الأشخاص من ذوي الاعاقة المشاريع.

■ الاعتمادات المرصودة لتمويل برنامج الشركات الاهلية

توقعات			ق.م 2024	إنجازات 2023
2027	2026	2025		
24500	24500	24500	10000	2900

تجدر الإشارة إلى أن جملة الإعتمادات المخصصة لتمويل برنامج الشركات الاهلية موجهة لتمويل الأنشطة التالية:

- (20000 أد) تمويل الشركات الاهلية،
- (2000 أد) المنحة التضامنية،
- (2500 أد) دعم تمويل الصندوق الوطني للضمان،

■ اما بقية الاعتمادات المرصودة على الصندوق لتمويل النشاط رقم 1، فهي تتوزع بين:

- برنامج تمويل المؤسسات الصغرى والمتوسطة بقيمة (10000أد) تم سحبها على السنوات القادمة (2026 و2027)،
- برنامج التكفل بالتغطية الاجتماعية "المبارد الذاتي" بقيمة (5000أد) تم سحبها على السنوات القادمة (2026 و2027).

❖ 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، والمكونة من الاعتمادات التالية:

■ الاعتمادات المرصودة لمرافقة باعثي المؤسسات والباعثين الشبان (الصندوق)،

توقعات			ق.م 2024	إنجازات 2023
2027	2026	2025		
20000	20000	15000	15000	14000

■ **نفقات الاستثمار:**

بالنسبة لنفقات الاستثمار فقد تم التخلي منذ السنة الفارطة على برمجة اعتمادات خاصة بتمويل المخطط التنفيذي للاستراتيجية الوطنية للمبادرة الخاصة نظرا لتمويل جل مشاريع الاستراتيجية على التمويل الأجنبي وعليه وفي إطار استغلال الموارد المتاحة بصفة ناجعة تم التخلي على الاعتمادات المبرمجة على ميزانية الدولة لتمويل المخطط التنفيذي.

وبانتهاء مشروع مبادرون تم الغاء جميع الاعتمادات المتعلقة به، باستثناء مبلغ الـ(500 أد) المتعلق بالأداء على القيمة المضافة لمشروع مبادرون.

البرنامج عدد: القيادة والمساندة
اسم رئيس البرنامج: السيد أيمن السويسي
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 وبعلاقاتها 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 مقاربة النوع الاجتماعي فقد عمل البرنامج بإيجابية وفاعلية في تحقيق المساواة 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 فتتمثل أهمها في عدم ترسيم خطط للانتداب وعدم تعويض المغادرين في التقاعد او لأسباب 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 يعمل البرنامج بعدد 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 آليات 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"

يسعى البرنامج 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 مساهم المهني.

- **المؤشرات:**

✓ المؤشر 1.1.9: "نسبة الحركية الداخلية"

تلعب الحركية (وهي الترقيات بجميع أصنافها في الرتبة وفي الخطة) داخل الإدارة دورا أساسيا في خلق ديناميكية جديدة ومستمرة، وذلك من خلال فتح إمكانيات 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			ق.م	إنجازات	الوحدة	مؤشر قياس أداء الهدف
2027	2026	2025	2024	2023		
20	20	20	30	4.4	%	نسبة الحركة 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			ق.م	إنجازات	الوحدة	مؤشر قياس أداء الهدف
2027	2026	2025	2024	2023		
30	30	30	30	7.5	%	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 وأنشطة تمزج بين الطريقتين وذلك 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: "نجاعة برنامج القيادة والمساندة"

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

✓ تقديرات المؤشر 1.2.9

تقديرات			ق.م	إنجازات	الوحدة	مؤشر قياس أداء الهدف
2027	2026	2025	2024	2023		
20	20	20	20	23.7	%	نجاعة 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 الآجال 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			ق.م	إنجازات	الوحدة	مؤشر قياس أداء الهدف
2027	2026	2025	2024	2023		
100	100	100	100	99.7	%	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 2025	الأنشطة	التقديرات المالية 2025	دعائم الأنشطة
تحسين التصرف في الموارد البشرية	المؤشر 1.1.9: نسبة الحركية الداخلية	20%	-التصرف في الوسائل	26182 أ.د	فتح المناظرات الداخلية ونشرها بالبراند 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	3850 أ.د	إعداد برمجة واضحة لتنفيذ المشاريع المندرجة في إطار برنامج القيادة والمساندة.
	المؤشر 1.2.9: نسبة دقة تقديرات ميزانية التأجير	100%	والتقييم		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 2025-2027

جدول عدد 18:

تقديرات ميزانية البرنامج

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

البيان	إنجازات 2023	ق.م.م 2024	تقديرات 2025	الفارق	
				المبلغ	%
نفقات التأجير	15 445.3	17 500.0	17 500.0	0.0	0.0
نفقات التسيير	3 461.3	4 300.0	4 472.0	172	0.0
نفقات التدخلات	253.3	360.0	360.0	0.0	0.0
نفقات الاستثمار	982.6	7700.0	7 700.0	0.0	0.0
نفقات العمليات المالية	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
المجموع	20 142.5	29 860,0	30 032	172	4.0

جدول عدد 19:

إطار النفقات متوسط المدى (2027-2025)

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

البيان	إنجازات 2023	ق.م.م 2024	تقديرات	
			2025	2026
نفقات التأجير	15 445.3	17 500.0	17 500.0	17 149.0
نفقات التسيير	3 461.3	4 300.0	4 472.0	4 634.0
نفقات التدخلات	253.3	360.0	360.0	360.0
نفقات الاستثمار	982.6	7 700.0	7 700.0	8 650.0
نفقات العمليات المالية	0.0	0.0	0.0	0.0
المجموع	20 142.5	29 860.0	30 032.0	17 149.0

■ نفقات التأجير:

بالنسبة لنفقات التأجير تم احتساب خلاص مرتبات الأجور الموظفين الراجعين بالنظر للإدارات المركزية والتمثيلية الجهوية، والساعات الإضافية وكذلك انعكاس ترقيات وتدرج الاعوان والتسمية في الخطط الوظيفية. وقد تم الإبقاء على نفس المبلغ الممنوح السنة الفارطة وهو (17500.0أد). مع الإشارة الى أنه تم الترخيص في انتداب 60 متفقد دون انعكاس مالي خلال سنة 2025.

■ نفقات التسيير:

بلغت الاعتمادات المرصودة لنفقات التسيير (4472.0أد) أي بزيادة قدرها 4% مقارنة بالسنة الفارطة. وهي اعتمادات موجهة لتغطية نفقات تأمين سير الإدارة، على غرار الأكرية والكهرباء والاتصالات الهاتفية، الاعتناء بالبنائيات والمعدات، المطبوعات ولوازم المكاتب، مصاريف وسائل النقل الإدارية...

■ نفقات التدخلات:

تم الإبقاء على نفس المبلغ الممنوح خلال سنة 2024 أي (360.0أد) 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. وقد تم الإبقاء على نفس الميزانية لتبلغ خلال سنة 2025 (7700.0أد).

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: يبين هذا المؤشر بصفة مباشرة استجابة المنظومة لطلبات التكوين الواردة عليها من خلال عروض التكوين المفتوحة/المتوفرة خلال السنة التكوينية المعنية في 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 بالأنوع الاجتماعي: مؤشر مراعي للأنوع الاجتماعي.

II. التفاصيل الفنية للمؤشر

1. طريقة احتساب المؤشر: (عدد المسجلين/عدد العروض) * 100
2. وحدة القياس: نسبة مئوية.
3. مصدر المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: مراكز التكوين المهني/ معطيات رقمية.
4. تاريخ توفر المؤشر: كل سداسي.
5. القيمة المستهدفة للمؤشر: 89% خلال سنة 2027.
6. المسؤول عن المؤشر بالبرنامج: السيد عصام القوطي.

4. سلسلة النتائج (الإنجازات) والتقديرات الخاصة بالمؤشر

تقديرات			ق.م.م	إنجازات	الوحدة	مؤشر قياس أداء الهدف
2027	2026	2025	2024	2023		
89	88	87	85.5	74	%	نسبة التعبئة بمراكز الوكالة التونسية للتكوين المهني

5. تحليل النتائج والتقديرات الخاصة بالمؤشر:

يقيس هذا المؤشر درجة الاستجابة لعروض التكوين المفتوحة خلال السنة التكوينية المعنية بدورتها (سبتمبر وفيفري) وهو يعكس مدى اقبال الشبان على التكوين المهني. تم تحقيق نسبة تعبئة للدورات التكوينية تقدر بـ 74% خلال سنة 2023، حيث بلغ عدد المتكويين الجدد بصدد التكوين في آخر سنة 2023 عدد 25545 متكونا (19213 ذكور و6332 إناث) مقابل 34672 عرض تكوين تم توفيره للمتدربين من طالبي التكوين، وهو ما يمثل نسبة إنجاز تقدر بـ 86.5% مقارنة بتقديرات سنة 2023.

وبلغت نسبة الإنجاز بدورة فيفري 2023، 56.5% إذ بلغ عدد المرسمين الجدد بدورة فيفري 7082 متكونا (5806 ذكور و1276 إناث) مقابل 12520 عرض تكوين تم توفيره للمتدربين من طالبي التكوين، من بينهم 3497 متكونا في مستوى المؤهل التقني المهني و1071 متكونا في مستوى المؤهل التقني السامي و2202 متكونا في مستوى شهادة الكفاءة المهنية. كما بلغت نسبة إنجاز دورة سبتمبر 2023، 83.3% حيث بلغ عدد المرسمين بالدورة 18463 متكونا (13407 ذكور و5056 إناث) مقابل 22152 عرض تكوين تم توفيره للمتدربين من طالبي التكوين، منهم 7778 متكونا في مستوى المؤهل التقني المهني و2136 متكونا في مستوى المؤهل التقني السامي 7178 متكونا في مستوى شهادة الكفاءة المهنية.

تم تحيين عروض التكوين لدورتي فيفري وسبتمبر 2024 حيث تشير التقديرات المحينة لسنة 2024 الى نسبة إنجاز تقدر بـ 86% لترتفع هذه النسبة خلال سنة 2025 و2026 و2027 لتصبح تباعا 87% و 88% ثم 89%.

وتم الأخذ بعين الإعتبار في احتساب هذه التقديرات انتهاء بعض أشغال إعادة الهيكلة لبعض المراكز وارتفاع طاقة التكوين والتدريب المترتبة عن ذلك وتطور عدد المتكويين حسب أنماط التكوين المعتمدة بمراكز التكوين المهني، والتي سيترتب عنها ارتفاع عدد مواطن التكوين المتوفرة والمبرمجة خلال السنوات القادمة (تباعا 46700 متكونا في سنة 2025 و49000 متكونا سنة 2026 و51500 متكونا سنة 2027) وعليه فإن ارتفاع طاقة استغلال مراكز التكوين من 59 % حاليا الى 61 % و62 % سنة 2026 و 64 % سنة 2027، سينعكس بصفة مباشرة على هذا المؤشر.

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: يقيس هذا المؤشر نسبة الشبان الذين اختاروا وضع حد لمسارهم التكويني بعد انقضاء فترة وبقرار منهم. وهو يعكس هذا المؤشر المجهود الذي تقوم به الوكالة التونسية للتكوين المهني وبالخصوص المراكز من أجل تطوير التكوين المهني الاساسي 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 بالنوع الاجتماعي: مؤشر مراعي للنوع الاجتماعي.

II. التفاصيل الفنية للمؤشر

1. طريقة احتساب المؤشر: (العدد الجملي للمنقطعين/العدد الجملي للمسجلين) * 100
2. وحدة القياس: نسبة مئوية.
3. مصدر المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: مراكز التكوين المهني / معطيات رقمية.
4. تاريخ توفر المؤشر: سنويا.
5. القيمة المستهدفة للمؤشر: 14.5% سنة 2027.
6. المسؤول عن المؤشر بالبرنامج: السيد عصام القوطي.

4. سلسلة النتائج (الإنجازات) والتقديرات الخاصة بالمؤشر.

تقديرات			ق م	إنجازات	الوحدة	مؤشر قياس أداء الهدف
2027	2026	2025	2024	2023		
14.5	15	15.5	15	17	%	نسبة المنقطعين عن التكوين بمراكز الوكالة التونسية للتكوين المهني

5. تحليل النتائج والتقديرات الخاصة بالمؤشر:

بلغت نسبة المنقطعين سنة 2023 بجهاز التكوين المهني بالوكالة 17.3%. حيث انقطع عن مواصلة التكوين بين شهر جانفي 2023 وشهر ديسمبر 2023 ما عدده 3794 منقطعا من أصل 21925 متكونا معنيين بمواصلة تكوينهم إلى ما بعد سنة 2023، وذلك حسب ما صرحت به مراكز التكوين المهني خلال أشغال ختم الميزانية التقديرية بعنوان سنة 2023. ولوحظ ارتفاع نسبة المنقطعين لسنة 2023 بـ 2.30% مقارنة بتقديرات سنة 2023، مما يستدعي بذل مجهود إضافي للحد من نسبة الانقطاع.

هذا وتعمل الوكالة على تدارك التأخير في تركيز منظومة معلوماتية مندمجة بالمراكز، ستمكن من الحصول على جميع المعطيات الإحصائية بصفة حينية وأكثر دقة ومن بينها متابعة نسبة المنقطعين عن التكوين حتى يتسنى تحليلها للوقوف على أهم أسبابها بغاية إيجاد الحلول المناسبة.

بالنسبة للتقديرات يتم الإستناد على عدد المنقطعين الجملي الذي تصرح به مراكز التكوين المهني خلال أشغال ختم الميزانية التقديرية للمراكز للسنة المعنية ثم يقع تقدير المؤشر للسنوات القادمة. وبالتالي تم تحيين هذه النسبة لسنة 2024 لتبلغ 16% وستعمل الوكالة على التخفيض فيها تدريجيا لتبلغ 15.5% خلال سنة 2025 و15% خلال سنة 2026 فـ 14.5% سنة 2027. وذلك استناد للرفع من عدد المتكويين ونسبة الاستغلال في السنوات القادمة والعمل على صرف المنح .

6. تحديد أهم النقائص المتعلقة بالمؤشر:

- غياب منظومة معلوماتية.

بطاقة مؤشر الأداء:
عدد المؤسسات الاقتصادية المنتفعة بآليات 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 الجهود الذي يقوم به المركز الوطني للتكوين المستمر والترقية المهنية بمختلف مؤسساته قصد السعي لادماج اكثر عدد ممكن من المؤسسات للانتفاع بآليات التكوين المستمر
3. طبيعة المؤشر: مؤشر نجاعة (efficacité socio-économique)،
4. نوع المؤشر: مؤشر نتائج (indicateur des résultats)،
5. المؤشر في علاقة بالأنواع الاجتماعية: مؤشر غير مراعي للأنواع الاجتماعي.

IV. التفاصيل الفنية للمؤشر

1. طريقة احتساب المؤشر: مجموع عدد المؤسسات المنتفعة بآليات تمويل التكوين المستمر
2. وحدة القياس: 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: 3200 سنة 2027.
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	مؤشر قيس أداء الهدف
2027	2026	2025	2024	2023		
3200	3200	3200	3020	1447		عدد المؤسسات الاقتصادية المنتفعة باليات التكوين المستمر
900	900	900	720	355	مؤسسة	آلية حقوق السحب
2300	2300	2300	2300	1092		آلية التسبقة على الأداء

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

5. تحليل النتائج والتقديرات الخاصة بالمؤشر:

■ بالنسبة لآلية حقوق السحب:

تمثل التعهدات مقررات التمويل المصادق عليها من قبل المركز لفائدة المؤسسات قصد إنجاز عملياتها التكوينية. في حين تبقى نسب إنجاز المؤسسات لعملياتها التكوينية في إطار آلية حقوق السحب خلال سنة 2023 متواضعة مقارنة بالأهداف حيث اقتصر الإنجاز على العمليات التكوينية في إطار حقوق السحب الفردي فقط، ويعود ذلك إلى :

- عدم امضاء اتفاقيات بعنوان سنوات 2022 و 2023 في إطار السحب الجماعي نظرا لعدم تسجيل أغلبية الشركاء المهنيين بالسجل الوطني للمؤسسات علما أن المحكمة الإدارية قد بتت في هذه المسألة (رأي المحكمة الإدارية بتاريخ 26 سبتمبر 2022) حيث أكدت ضرورة تسجيل هؤلاء بالسجل الوطني للمؤسسات.

بالنسبة للتقديرات، تتم برمجة 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)،

■ بالنسبة لآلية التسبقة على الأداء:

تكتسي هذه الآلية صبغة خصوصية مقارنة بآلية حقوق السحب نظرا لأنه حدد آخر أجل لإيداع الكشوفات البيداغوجية والمالية يوم 31 جانفي من السنة الموالية، وبالتالي تمتد معالجتها من قبل المركز على أكثر من سنة. لذلك تبقى نسب الإنجاز أولية في انتظار اتمام دراسة الكشوفات البيداغوجية والمالية.

شهد عدد المؤسسات المنخرطة في نظام التسبقة على الأداء ارتفاعا سنة 2023 مقارنة بالسنوات السابقة، حيث بلغ عدد المؤسسات المنخرطة في نظام التسبقة على الأداء 2269 مؤسسة سنة 2023 مقارنة بسنة 2018، 2062 مؤسسة.

كما قدر مبلغ التسبقة الجملي للمؤسسات المنخرطة لسنة 2023 بـ 94627 ألف دينار حيث شهدت هذه المبالغ ارتفاعا متواصلا من سنة 2018 إلى سنة 2023.

غير أن معدل المؤسسات التي أودعت كشوفاتها البيداغوجية والمالية من سنة 2018 إلى سنة 2022 بلغ 1598 مؤسسة مقابل مبلغ جملي مصادق عليه حوالي 28164 ألف دينار. حيث بلغ معدل العمليات التكوينية المنجزة بين الفترة الممتدة من سنة 2018 إلى سنة 2022، 21831 عملية تكوينية.

هذا وبلغ معدل عدد المتربصين بالتكوين الأساسي لدى المؤسسات 32551 متربص بين سنة 2018 وسنة 2022.

وتبعا لخطة عمل المركز شهد نسق معالجة دراسة الكشوفات البيداغوجية والمالية في إطار آلية التسبقة على الأداء ارتفاعا ملحوظا. كما تم خلال سنة 2023 المصادقة على 2305 مقرر تمويل لفائدة المؤسسات وبذلك أصبح العدد الجملي للمقررات المصادق عليها من قبل المركز 6001 مقرر إلى غاية 31 ديسمبر 2023.

بالنسبة للتقديرات:

تتم برمجة تقديرات عدد المؤسسات وعدد المشاركات بالاعتماد على:

1. 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،

2. 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،

3. عدد الكشوفات البيداغوجية والمالية، وفي هذا الإطار يجدر التنكير أن هذه الآلية تكتسي صبغة خصوصية مقارنة بآلية حقوق السحب نظرا لأنه حدد آخر أجل لإيداع الكشوفات البيداغوجية والمالية يوم 31 جانفي من السنة الموالية، وبالتالي تمتد معالجتها من قبل المركز على أكثر من سنة. لذلك تبقى نسب الإنجاز أولية في انتظار اتمام دراسة الكشوفات البيداغوجية والمالية. وهو ما يؤثر أيضا على فرضيات احتساب التقديرات.

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 مشاركات أعوان المؤسسات الاقتصادية المنخرطة 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.
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 المشاركات لأعوان المؤسسات الاقتصادية في عمليات التكوين المستمر
2. وحدة القياس: 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: 165350 خلال سنة 2027.
6. المسؤول عن المؤشر بالبرنامج: إدارة الخدمات لفائدة المؤسسات/إدارة مراقبة التصرف.

4. سلسلة النتائج (الإنجازات) والتقديرات الخاصة بالمؤشر

تقديرات			ق.م	إنجازات*	الوحدة	مؤشر قياس أداء الهدف
2027	2026	2025	2024	2023		
165350	165350	165350	162900	بصدد المعالجة	مشاركة	عدد المشاركات لأعوان المؤسسات الاقتصادية في عمليات التكوين المستمر
35350	35350	35350	32900	16182		آلية حقوق السحب
130000	130000	130000	130000	بصدد المعالجة		آلية التسبقة على الأداء

(*) 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:

نفس تحليل المؤشر السابق.

بالنسبة لآلية التسبقة على الأداء:

نفس تحليل المؤشر السابق.

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

II. التفاصيل الفنية للمؤشر

1. طريقة احتساب المؤشر: مجموع عدد وصولات الترسيم.
2. وحدة القيس: 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: 13500 خلال سنة 2027.
6. المسؤول عن المؤشر بالبرنامج: إدارة الخدمات لفائدة المؤسسات/إدارة مراقبة التصرف.

4. سلسلة النتائج (الإنجازات) والتقديرات الخاصة بالمؤشر:

تقديرات			ق.م. 2024	إنجازات* 2023	الوحدة	مؤشر قيس أداء الهدف
2027	2026	2025				
13500	13500	13300	12600	10703		عدد المرسمين في إطار التكوين المستمر الموجه للأفراد
100	100	150	200	251	مرسم	عدد المرسمين دوس مسائية
9400	9400	9350	9300	9823		عدد المرسمين تكوين عن بعد
4000	4000	3800	3100	629		عدد المرسمين تكوين رافع للكفاءات

5. تحليل النتائج والتقديرات الخاصة بالمؤشر:

بلغ عدد المرسمين 10703 مرسماً إلى موفي شهر ديسمبر 2023 منهم 10074 مرسماً بالتكوين المفضي إلى شهادت معترف بها و629 مرسماً بالتكوين الرفع للكفاءات. ويتوزع عدد المرسمين حسب نمط التكوين وحسب الشرك كما يلي :

نمط التكوين		المجموع		دروس مسائية		تكوين عن بعد		تكوين إلهادي		تكوين رافع للكفاءات	
الشرك	%	المجموع	%	دروس مسائية	%	تكوين عن بعد	%	تكوين إلهادي	%	تكوين رافع للكفاءات	%
التعليم العالي	7001	9	0	6973	100	6982	100	19	0	100	
التكوين المهني	3702	242	7	2850	77	3092	77	610	16	84	
المجموع العام	10703	251	2	9823	92	10074	92	629	6		

شهد عدد المرسمين خلال الفترة الممتدة من سنة 2021 إلى سنة 2023 نسبة تطور تقدر بـ8% ويعود ذلك إلى :

- توسيع نطاق الاتفاقيات المبرمة: بلغ العدد الجملي للاتفاقيات 247 اتفاقية إلى غاية 31 ديسمبر 2023 منها 126 مبرمة مع مراكز التكوين المهني و121 مع مؤسسات التعليم العالي.
- تزايد عدد الأقسام المفتوحة: بلغ العدد الجملي للأقسام المفتوحة 313 قسماً حيث تم خلال سنة 2023 فتح 103 قسماً جديداً (منهم 64 قسماً بمؤسسات التعليم العالي و39 قسماً بمراكز التكوين المهني).

- تنوع عروض التكوين: بلغ العدد الجملي للاختصاصات بمراكز التكوين المهني ومؤسسات التعليم العالي 103 اختصاصا منهم 58 اختصاص مع مؤسسات التعليم العالي و45 اختصاص مع مراكز التكوين المهني.

كما بلغ عدد الاختصاصات في التكوين الاشهادي 90 إختصاصا و 13 اختصاصا بالتكوين الراجع للكفاءات.

بالنسبة للتقديرات فهي تحسب 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 كالاتي:

- توسيع نطاق الاتفاقيات المبرمة مع مؤسسات التعليم العالي ومراكز التكوين المهني في التكوين الاشهادي وفي التكوين الراجع للكفاءات، حيث بلغ العدد الجملي للاتفاقيات 247 اتفاقية إلى غاية 31 ديسمبر 2023 منها 126 مبرمة مع مراكز التكوين المهني و121 مع مؤسسات التعليم العالي. في حين بلغ عدد الاتفاقيات الغير مفعلة 171 (منها 82 مع مؤسسات التعليم العالي و89 مع مراكز التكوين المهني).

- تزايد عدد الأقسام المفتوحة، حيث بلغ العدد الجملي للأقسام المفتوحة 313 قسما حيث تم خلال سنة 2023 فتح 103 قسما جديدا (منهم 64 قسما بمؤسسات التعليم العالي و39 قسما بمراكز التكوين المهني).

- تنوع عروض التكوين، حيث بلغ العدد الجملي للاختصاصات بمراكز التكوين المهني ومؤسسات التعليم العالي 103 اختصاصا منهم 58 اختصاص مع مؤسسات التعليم العالي و45 اختصاص مع مراكز التكوين المهني. كما بلغ عدد الاختصاصات في التكوين الاشهادي 90 اختصاص و 13 اختصاص بالتكوين الراجع للكفاءات.

- محاضر جلسات فتح الأقسام.

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 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 خلال سنة 2027.
6. المسؤول عن المؤشر بالبرنامج: إدارة هندسة التكوين.

4. سلسلة النتائج (الإنجازات) والتقديرات الخاصة بالمؤشر:

تقديرات			ق.م	إنجازات	الوحدة	مؤشر قياس أداء الهدف
2027	2026	2025	2024	2023		
25	25	25	25	12	مواصفة	عدد مواصفات الشهادات المصممة

5. تحليل النتائج والتقديرات الخاصة بالمؤشر:

تم خلال سنة 2023 إعداد (12) مواصفة تكوين أي بنسبة إنجاز تمثل 48% مقارنة بالتقديرات مع تسجيل تراجع في نتائج المؤشر مقارنة بالسنة المنقضية. ويعود الفارق في الإنجاز بالأساس إلى توقف بعض أخصائي المحتوى « Spécialistes de contenus » عن مواصلة إنجاز مكونات مواصفات التكوين بسبب عدم خلاصهم لمستحققاتهم بعد إنجاز الأجزاء الأولى للمواصفات. حيث لم يتمكن المركز من إتمام الدفعات المالية المستوجبة لعدم توفر الاعتمادات نتيجة للتأخير في عملية رفع التجميد رغم المطالبة بها منذ الثلاثي الأول لسنة 2023. علما وأن إنجاز مواصفة التكوين يتضمن إعداد 4 وثائق (تقرير وضعية العمل ومرجع الإسهاد - مرجع التكوين - مرجع تنظيم الموارد - مواصفة الشهادة) على أربع مراحل إنجاز وتتطلب كل مرحلة إنجاز، نسبة خلاص حسب المتفق عليه مع أخصائي المحتوى قبل المرور إلى المرحلة الموالية.

بالنسبة لتقديرات إنجازات مؤشر الأداء لسنوات 2025 و 2026 و 2027 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 من وزارة الاشراف.

6. تحديد أهم النقائص المتعلقة بالمؤشر:

- ورود طلبات عاجلة وغير مبرمجة خلال السنة بخصوص إنجاز مواصفات الشهادات،
- ورود تغيير على مستوى الاختصاصات،

- التقليص 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 .

II. التفاصيل الفنية للمؤشر

1. طريقة احتساب المؤشر: عدد إطارات التكوين المنتفعة بتكوين خلال السنة.
2. وحدة القياس: عدد.
3. مصدر المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: المركز الوطني لتكوين المكونين وهندسة التكوين.
4. تاريخ توفر المؤشر: ثلاثي.
5. القيمة المستهدفة للمؤشر: 1200 خلال سنة 2027.
6. المسؤول عن المؤشر بالبرنامج: إدارة تطوير كفاءات التكوين.

4. سلسلة النتائج (الإنجازات) والتقديرات الخاصة بالمؤشر:

تقديرات			ق.م	إنجازات*	الوحدة	مؤشر قياس أداء الهدف
2027	2026	2025	2024	2023		
1200	1200	1200	1200	950	عدد	عدد إطارات التكوين المنتفعين بتكوين بيداغوجي ووظيفي

5. تحليل النتائج والتقديرات الخاصة بالمؤشر:

تم تسجيل نسبة إنجاز لنشاط تكوين أطر التكوين خلال سنة 2023، 79.2% مقارنة بالتقديرات المرجوة والمحددة بـ 1200 منتفع بالتكوين. ويعود الفارق في الإنجاز إلى محدودية طلبات التكوين الواردة على المركز من مختلف مؤسسات التكوين بجهاز التكوين المهني وذلك رغم مراسلة المركز لها لعدد المرات لاقتراح برمجة تكوين مسبقاً. ورغم عدم بلوغ العدد المستهدف من المنتفعين إلا أنه تم تسجيل تطور في الإنجاز مقارنة بالسنة الفارطة. مع العلم أن نسبة الاستجابة لطلبات التكوين الواردة على المركز تمثل 100%.

بالنسبة لتقديرات الإنجاز لسنوات 2025 و2026 و2027 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 بناء على معدل إنجازات السنوات الفارطة ومن خلال التحديد المسبق للحاجيات 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.

II. التفاصيل الفنية للمؤشر

1. طريقة احتساب المؤشر: يتم احتساب المؤشر في نهاية كل سنة عند مناقشة الميزانية من خلال احتساب مجموع المتكويين المسجلين، وهو يعكس مدى قدرة الجهاز الخاص للتكوين المهني على استقطاب طالبي التكوين لغاية تلبية حاجيات المؤسسات والأفراد والجهة من الكفاءات وفق مواطن التكوين المقترحة. وبناء على كلفة المتكون المقدرة بـ 1200 د، وعدد مواطن التكوين المبرمجة بكل ولاية.
2. وحدة القياس: عدد.
3. مصدر المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: الإدارة العامة لتنمية التكوين المهني.
4. تاريخ توفر المؤشر: سنويا.
5. القيمة المستهدفة للمؤشر: 3200 خلال سنة 2027.
6. المسؤول عن المؤشر بالبرنامج: الإدارة العامة لتنمية التكوين المهني.

4. سلسلة النتائج (الإنجازات) والتقديرات الخاصة بالمؤشر:

مؤشر قياس أداء الهدف	الوحدة	إنجازات* 2023	ق.م 2024	تقديرات 2025	تقديرات 2026	تقديرات 2027
عدد المنتفعين بصك التكوين	منتفع	40	1440	2880	2400	3200

5. تحليل النتائج والتقديرات الخاصة بالمؤشر:

كانت من المتوقع برمجة 3360 موطن تكوين سنة 2023 باحتساب 140 موطن تكوين لكل ولاية بكلفة جمالية تقدر بـ4,032 أد (كلفة المتكون الواحد: 1200د)، لاستهداف اختصاصات في مستوى شهادة مهارة تتطلب من المؤسسة التكوينية توفير معدّات وتجهيزات تقنية و/أو مواد أولية. لكن لم تسجّل سنة 2023 انطلاق البرنامج في نسخته الجديدة حيث تمّ تسجيل تواصل ارتفاع 40 متكوناً فقط، وهو ما يفسر نسبة الإنجاز المنعدمة تقريباً.

ومن المبرمج خلال سنة 2024 الانتهاء من عملية تقييم للبرنامج في نسخته لسنة 2018 والتي امتدت خلال الفترة 2018-2022 بطريقة تشاركية بين مختلف المتدخلين وذلك لتحديد مدى تحقيق البرنامج للأهداف المرسومة والعمل على تطوير البرنامج في النسخة الجديدة. حيث سيتمّ بناء على النتائج الأولية لعملية التقييم، إدراج تغييرات تهدف إلى إضفاء النجاعة على تدخلات البرنامج وترشيد التمويل العمومي وإسناده إلى مستحقيه وكذلك دعم إقبال مؤسسات التكوين المهني الخاصة على المشاركة.

وقد تم اعداد البرمجة بناء على الكلفة وعلى عدد البقاع المفتوحة بكل ولاية.

6. تحديد أهم النقص 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: سنة 2024.

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 مساهمة 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 الانشطة 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 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".
- 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 (2025-2027)

التقديرات			2024	إنجازات 2023	البيان
2027	2026	2025	ق.م.م		
455 388,0	425 596,0	377 842,0	360 400,0	355 169,0	<u>نفقات التصرف</u>
415 268,0	388 101,0	342 800,0	326 000,0	328 388,0	منحة بعنوان التاجر
40 120,0	37 495,0	35 042,0	34 400,0	26 781,0	منحة بعنوان التسيير
66 182,0	63 386,0	51 690,0	55 400,0	22 295,0	<u>ميزانية الاستثمار أو التجيز</u>
<u>521 570,0</u>	<u>488 982,0</u>	<u>429 532,0</u>	<u>415 800,0</u>	<u>377 464,0</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: سنة 2024

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 بالتحيين 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 (2025-2027):

البيان	التقديرات			إنجازات 2023	2024 ق.م.م
	2027	2026	2025		
<u>نفقات التصرف</u>	7 670,0	7 557,0	7 322,0	7 056,0	7 226,0
منحة بعنوان التاجير	7 152,0	7 052,0	6 872,0	6 576,0	6 780,0
منحة بعنوان التسيير	518,0	505,0	450,0	480,0	446,0
<u>ميزانية الاستثمار أو التجهيز</u>	989,0	1 384,0	3 084,0	3 014,0	1 441,0
<u>المجموع</u>	<u>8 659,0</u>	<u>8 941,0</u>	<u>10 406,0</u>	<u>10 070,0</u>	<u>8 667,0</u>

بطاقة عدد 3 :

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:** سنة 2024.

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 الأنشطة 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 (2025-2027):

البيان	التقديرات			إنجازات 2023	2024 ق.م.م
	2027	2026	2025		
<u>نفقات التصرف</u>	22 761,0	21 577,0	19 831,0	18 900,0	17 301,0
منحة بعنوان التاجير	16 410,0	15 337,0	14 031,0	13 100,0	12 980,0
منحة بعنوان التسيير	6 351,0	6 240,0	5 800,0	5 800,0	4 321,0
<u>ميزانية الاستثمار او التجهيز</u>	7 736,0	9 026,0	8 020,0	6 400,0	4 690,0
<u>المجموع</u>	<u>30 497,0</u>	<u>30 603,0</u>	<u>27 851,0</u>	<u>25 300,0</u>	<u>21 991,0</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 الجديدة الملباة عن طريق عقد الاعداد للحياة المهنية من مجموع طالبي الشغل المسجلين أول مرّة بمكاتب التشغيل والعمل المستقل خلال السنة 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.

II. التفاصيل الفنية للمؤشر

1. طريقة احتساب المؤشر: عدد عمليات التشغيل والتربصات الملباة الخاصة بطالبي الشغل المسجلين أول مرّة / العدد الجملي لطالبي الشغل الجدد المسجلين * 100.
2. وحدة القيس: نسبة مئوية.
3. مصدر المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: مكاتب التشغيل/ النظام المعلوماتي.
4. تاريخ توفر المؤشر: سنويا.
5. القيمة المستهدفة للمؤشر: 42.6% خلال سنة 2027.
6. المسؤول عن المؤشر بالبرنامج: السيد كمال الابيض.

4. سلسلة النتائج (الإنجازات) والتقديرات الخاصة بالمؤشر:

تقديرات		ق.م	إنجازات	الوحدة	مؤشر قياس أداء الهدف
2027	2026	2025	2024	2023	
42.6	42.4	42.2	42.2	42.0	% نسبة تلبية طلبات الشغل الجديدة

5. تحليل النتائج والتقديرات الخاصة بالمؤشر:

بلغت نسبة تلبية طلبات الشغل الجديدة خلال سنة 2023، 42 % مسجلة بذلك تطورا بـ 0.4 % مقارنة بالإنجازات المسجلة خلال سنة 2022 ويعود ذلك الى ارتفاع عمليات التشغيل المباشر. ومقارنة بتقديرات قانون المالية لسنة 2023 تعتبر نسبة الإنجاز البالغة 93.3 %، نسبة جيدة جدا إذا اخذنا بعين الاعتبار في احتساب هامش الخطأ، تقديرات متفائلة أكثر من اللازم وبعض المخاطر غير متوقعة والتي تأثر على احتساب المؤشر. مع الإشارة الى أن عدد الإناث المسجلين لأول مرة بمكاتب التشغيل سنة 2023 بلغ 46448 أي بنسبة 55.8 % من مجموع المسجلين الجدد سنة 2023. وبلغ عدد طلبات الشغل الملابة الخاصة بالإناث 21398 طلب أي بنسبة 61.2 % من مجموع الطلبات الجديدة الملابة .

بالنسبة للتقديرات، من المتوقع أن تبلغ نسبة تلبية طلبات الشغل الجديدة مع نهاية السنة الجارية 42.0 % لاحتساب تقديرات سنوات 2025 و2026 و2027 تم اعتماد على الطريقة التالية:

تقديرات سنة (t) = تقديرات السنة السابقة (t-1) + (تقديرات السنة السابقة (t-1) * معدل نسبة التطور)

6. تحديد أهم النقص المتعلقة بالمؤشر:

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

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 المودعة لدى مكاتب التشغيل والعمل المستقل التي تمت تليبيتها.
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 .

.V. التفاصيل الفنية للمؤشر

1. طريقة احتساب المؤشر: عدد عروض الشغل الملباة / عدد عروض الشغل المجمعة بمكاتب التشغيل
2. وحدة المؤشر: عدد.
3. مصدر المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: مكاتب التشغيل/ النظام المعلوماتي.
4. تاريخ توفر المؤشر: سنويا.
5. القيمة المستهدفة للمؤشر: 54.5% خلال سنة 2027.
6. المسؤول عن المؤشر بالبرنامج: السيد كمال الابيض.

4. سلسلة النتائج (الإنجازات) والتقديرات الخاصة بالمؤشر:

تقديرات			ق.م	إنجازات	الوحدة	مؤشر قياس أداء الهدف
2027	2026	2025	2024	2023		
54.5	48.7	43.5	42.3	31.5	%	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. وقد سجلت خلال سنة 2023 نسبة تلبية عروض الشغل استقرارا في حدود 31.5 % مقارنة بالإنجازات المسجلة خلال سنة 2022 ومقارنة بتقديرات قانون المالية لسنة 2023 سجل هذا المؤشر نسبة انجاز قدرت بـ 55 % وذلك بسبب عدم احتساب العروض الخاصة ببرنامجي عقد التأهيل والإدماج المهني "CAIP" وعقد إدماج حاملي شهادات التعليم العالي "CIDES" اللذين يتميزان بنسبة ادماج مرتفعة، ضمن عروض الشغل، وذلك إثر مراجعة البرامج النشيطة للتشغيل حيث تم الغاء هذين البرنامجين وأصبحت الفئة المستهدفة بهما تنتفع بعقد التربصات في الحياة المهنية وبالتالي فان العروض الخاصة بهاذين البرنامجين أصبحت تعتبر عروض تربصات عوضا عن عروض شغل. كما تجدر الإشارة الى أن عدد عروض الشغل المودعة لدى مكاتب التشغيل والعمل المستقل سنة 2023 شهدت ارتفاعا بنسبة 3.6%.

ولاحتساب تقديرات سنوات 2025 و 2026 و 2027 تم تحيين تقديرات المزمع إنجازها خلال سنة 2024 حيث من المتوقع أن تبلغ النسبة (38.9 %) واعتماد على الطريقة التالية:

تقديرات سنة (t) = تقديرات السنة السابقة (t-1) + (تقديرات السنة السابقة (t-1) * معدل نسبة التطور)

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.

II. التفاصيل الفنية للمؤشر

1. طريقة احتساب المؤشر: (عدد الشبان المدمجين / عدد الشبان الذين أتموا التربص) * 100.
2. وحدة القياس: 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: 60.5% خلال سنة 2027.
6. المسؤول عن المؤشر بالبرنامج: السيد كمال الابيض.

4. سلسلة النتائج (الإنجازات) والتقديرات الخاصة بالمؤشر:

تقديرات			ق.م	إنجازات	الوحدة	مؤشر قياس أداء الهدف
2027	2026	2025	2024	2023		
60.5	58.1	55.8	53.4	51.6	%	نسبة الإدماج على إثر الانتفاع ببرنامج "عقد الإعداد للحياة المهنية" CIVP

5. تحليل النتائج والتقديرات الخاصة بالمؤشر:

بلغت خلال سنة 2023 نسبة الإدماج على إثر الانتفاع ببرنامج "عقد الإعداد للحياة المهنية" CIVP، 51.6 % مسجلة بذلك تطورا بنسبة تناهز 11 % مقارنة بالإنجازات المسجلة خلال سنة 2022 وذلك أساسا بفضل تفعيل الإجراء المتعلق باعتماد نسبة إدماج من الذين أنهوا تربصاتهم داخل المؤسسة في إطار برنامج (CIVP) كشرط لمواصلة انتفاعها بهذا البرنامج وتكثيف حملات مساندة مكاتب التشغيل والعمل المستقل من قبل الإدارة الفنية لمتابعة عقود التربص المنتهية الى جانب ضم الفئة المعنية سابقا ببرنامج "CAIP" الى المنتفعين ببرنامج عقد الاعداد للحياة المهنية منذ مراجعة البرامج النشيطة للتشغيل.

ولاحتساب تقديرات سنوات 2025 و2026 و2027 تم تحيين تقديرات نسبة الإدماج لسنة 2024 (من المتوقع أن تبلغ 53.9 %) واعتماد على الطريقة التالية:

تقديرات سنة (t) = تقديرات السنة السابقة (t-1) + (تقديرات السنة السابقة (t-1) * معدل نسبة التطور)

كما تجدر الإشارة إلى أنه تمّ الشروع في برمجة عمليات تكوين تكميلي لفائدة المنتفعين بعقد الإعداد للحياة المهنية (CIVP) بما سيساهم في تحقيق تطوّر هذا المؤشر.

6. تحديد أهم النقص 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 و إدماج الشباب 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 الصغرى وبالعمل 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 الاستراتيجية:

تساهم الوكالة في تحقيق أهداف البرنامج من خلال هدفين عمليتين هما على التوالي:

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 (2025-2027):

البيان	التقديرات			2024	إنجازات
	2027	2026	2025	ق.م	2023
<u>نفقات التصرف</u>	85 000,0	84 900,0	78 429,0	74 429,0	73 479,0
منحة بعنوان التأجير	79 000,0	79 000,0	73 000,0	69 000,0	68 050,0
منحة بعنوان التسيير	6 000,0	5 900,0	5 429,0	5 429,0	5 429,0
<u>ميزانية الاستثمار أو التجهيز</u>	332 878,0	327 578,0	299 900,0	315 330,0	261 970,0
<u>المجموع</u>	<u>417 878,0</u>	<u>412 478,0</u>	<u>378 329,0</u>	<u>389 759,0</u>	<u>335 449,0</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: 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.
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 .

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 القيس: عدد.
3. مصدر المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: المنظومة المعلوماتية للوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل.
4. تاريخ توفر المؤشر: سنويا.
5. القيمة المستهدفة للمؤشر: 4500 سنة 2027.
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			إنجازات ق.م.م	الوحدة	مؤشر قياس أداء الهدف
2027	2026	2025	2024	2023	
4500	4000	4000	3500	3348	عدد عدد
عدد المؤسسات المحدثة في إطار المخطط العملي للاستراتيجية الوطنية للمبادرة الخاصة.					

تم احتساب التقديرات بناء على معدلات إنجازات الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل.

5. تحليل النتائج والتقديرات الخاصة بالمؤشر:

بلغت نسبة الإنجاز خلال سنة 2023، 41.85%، وذلك مقارنة بالتقديرات البالغة 8000 مؤسسة.

ويرجع ذلك للأسباب التالية:

- توقف العمل بمشروع مبادرون نظرا لعدم التوصل إلى اتفاق مع البنك الدولي وكان من المنتظر أن يتم تمويل 2200 مشروعا ومؤسسة.

- تأخر الانطلاق في تنفيذ برنامج المبادر الذاتي نظرا لارتباط منصة التسجيل بالمصادقة على المخطط العملي من قبل مجلس وزاري علما أن المنصة من المنتظر أن تكون جاهزة في مرحلتها الأولى سبتمبر 2024. والجدير بالذكر أن هذه الإنجازات تأخذ بعين الاعتبار المؤسسات المحدثة الممولة من مختلف هياكل التمويل والتي مرت بمسار المرافقة من قبل مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل ولا تعكس المشاريع والمؤسسات الممولة من طرف البنك التونسي للتضامن على موارد الصندوق الوطني للتشغيل.

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 مبدئيا.

6. تحديد أهم النقاط المتعلقة بالمؤشر:

- اختلاف مصادر تجميع ومعالجة المعطيات.

بطاقة مؤشر الأداء: نسبة تطور المشاريع المدروسة من طرف الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل

رمز المؤشر: 2.1.3

I. الخصائص العامة للمؤشر

1. الهدف الذي يرجع إليه المؤشر: تنمية المبادرة الخاصة.
2. تعريف المؤشر: يعكس هذا المؤشر جملة النشاط المبذول في مجال الإحاطة والمتابعة المنجزة لفائدة الباعثين المنتصيين أو المحتملين خلال مختلف مراحل تركيز المشروع من طرف الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل.
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.

II. التفاصيل الفنية للمؤشر

1. طريقة احتساب المؤشر: نسبة تطور المشاريع المدروسة لفائدة الباعثين المنتصيين أو المحتملين خلال مختلف مراحل تركيز المشروع من طرف الوكالة الوطنية للتشغيل.
2. وحدة القياس: نسبة.
3. مصدر المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: المنظومة المعلوماتية للوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل.
4. تاريخ توفر المؤشر: سنويا.
5. القيمة المستهدفة للمؤشر: 10% سنة 2027.
6. المسؤول عن المؤشر بالبرنامج: إدارة تطوير المبادرة والنهوض بالمؤسسات الصغرى/وحدة اليقظة والتطوير المرصد الوطني للتشغيل.

IV. سلسلة النتائج (الإنجازات) والتقديرات الخاصة بالمؤشر:

تقديرات			ق م	إنجازات	الوحدة	مؤشر قياس أداء الهدف
2027	2026	2025	2024	2023		
10	10	10	8	3.4	%	نسبة تطور المشاريع المدروسة من طرف الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل

V. تحليل النتائج والتقديرات الخاصة بالمؤشر:

بلغت نسبة الإنجاز خلال سنة 2023، 135%، وذلك مقارنة بإنجازات 2023.

ويرجع ذلك للأسباب التالية:

- وجود العديد من البرامج المتعلقة بالمبادرة الخاصة والتي تشجع الباعثين المحتملين على تركيز مشاريعهم من حيث توفير حوافز وامتيازات ومنح خاصة بإحداث مشاريعهم
- مرافقة الشركات الأهلية في تركيز مشاريعهم والتي ترمز للمبادرة الجماعية.

VI. تحديد أهم النقائص المتعلقة بالمؤشر:

- اختلاف مصادر تجميع ومعالجة المعطيات.

بطاقة مؤشر الأداء: " عدد الشركات الأهلية المحدثّة في إطار المبادرة الجماعية"

رمز المؤشر: 3.1.3

IV. الخصائص العامّة للمؤشر

6. الهدف الذي يرجع إليه المؤشر: تنمية المبادرة الخاصة.

7. تعريف المؤشر: يعكس هذا المؤشر جملة النشاط المبذول في مجال المبادرة الجماعية والنفع

الاجتماعي حيث يبين عدد الشركات الأهلية المحدثّة طبقاً للمرسوم عدد 15 لسنة 2022.

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

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

10. المؤشر في علاقة بالنوع الاجتماعي: مؤشر مراعي للنوع الاجتماعي.

V. التفاصيل الفنية للمؤشر

7. طريقة احتساب المؤشر: تم احتساب المؤشر بناء على عدد الشركات المحدثّة لدى السجلّ الوطني للمؤسسات.

8. وحدة القيس: عدد.

9. مصدر المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: المنظومة المعلوماتية للسجل الوطني للمؤسسات

10. تاريخ توفر المؤشر: سنوياً.

11. القيمة المستهدفة للمؤشر: 200 شركة أهلية سنة 2027.

12. المسؤول عن المؤشر بالبرنامج: خلية الشركات الأهلية.

7. سلسلة النتائج (الإنجازات) والتقديرات الخاصة بالمؤشر:

تقديرات		ق م	إنجازات	الوحدة	مؤشر قياس أداء الهدف
2027	2026	2025	2024	2023	
200	160	120	79	46	عدد الشركات الأهلية المحدثة في إطار المبادرة الجماعية

8. تحليل النتائج والتقديرات الخاصة بالمؤشر:

بلغت نسبة الإنجاز خلال سنة 2024، 71.73%، وذلك مقارنة بإنجازات سنة 2023.

ويرجع ذلك للأسباب التالية:

- الحملة التحسيسية لدفع نسق إحداث الشركات الأهلية ومرافقة المؤسسين لإحداث شركاتهم
- تبسيط الإجراءات التي تعيق إحداث الشركات الأهلية
- رصد العديد من الحوافز والامتيازات والمنح للشركات الأهلية
- تيسير عملية تمويل الشركات الأهلية عن طريق إسناد قروض بشروط تفضلية

هذا ومع تقدم تبسيط بعض الإجراءات لبعض القوانين من المرشّح ارتفاع عدد الشركات الأهلية المحدثة.

9. 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 النهوض 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: *

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 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 الاستراتيجية:

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):

البيان	التقديرات			ق.م.م 2024	إنجازات 2023
	2026	2025	2027		
<u>نفقات التصرف</u>	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
منحة بعنوان التاجر	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
منحة بعنوان التسيير	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<u>ميزانية الاستثمار أو التحيز</u>	20 000,0	15 000,0	20 000,0	15 000,0	14 000,0
<u>المجموع</u>	<u>20 000,0</u>	<u>15 000,0</u>	<u>20 000,0</u>	<u>15 000,0</u>	<u>14 000,0</u>

بطاقات مؤشرات

قياس الأداء لبرنامج القيادة والمساندة

بطاقة مؤشر الأداء: نسبة الحركة الداخلية

رمز المؤشر: 1.1.9

VII. 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 .

VIII. التفاصيل الفنية للمؤشر

1. طريقة احتساب المؤشر: (عدد الترقيات/ العدد الجملي للأعوان) * 100.
2. وحدة القياس: نسبة مئوية.
3. مصدر المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: إدارة الشؤون الادارية
4. تاريخ توفر المؤشر: سنويا.
5. القيمة المستهدفة للمؤشر: 20% سنة 2027.
6. المسؤول عن المؤشر بالبرنامج: مديرة الشؤون الادارية.

IX. قراءة في نتائج المؤشر

4. سلسلة النتائج (الإنجازات) والتقديرات الخاصة بالمؤشر:

تقديرات			ق.م	إنجازات	الوحدة	مؤشر قياس أداء الهدف
2027	2026	2025	2024	2023		
20	20	20	30	4.4	%	نسبة الحركة الداخلية

5. تحليل النتائج والتقديرات الخاصة بالمؤشر:

تم خلال سنة 2023 ترقية 25 عوناً من بين 560 عوناً ينتمون للوزارة وبالتالي نسبة 4.4 % من مجموع أعوان الوزارة في حين ان المبرمج هو 30% وهو ما يعطي نسبة انجاز تقدر بـ 14.8 % مقارنة بالتقديرات، ويعود ذلك الى عدم إنجاز الترقيات المرخص فيها لسنة 2022 و2023 تبعاً للتحويل الوزاري خلال شهر فيفري 2023.

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 لسنتي 2026 و2027 تم سحب نفس تقديرات سنة 2025.

6. تحديد أهم النقص 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 .

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 2027.
6. المسؤول عن المؤشر بالبرنامج: مديرة الشؤون الإدارية.

4. سلسلة النتائج (الإنجازات) والتقديرات الخاصة بالمؤشر:

تقديرات			ق.م	إنجازات	الوحدة	مؤشر قياس أداء الهدف
2027	2026	2025	2024	2023		
30	30	30	30	7.5	%	نسبة الأعوان المتمتعين بدورة تكوينية واحدة على الأقل

5. تحليل النتائج والتقديرات الخاصة بالمؤشر:

تم خلال سنة 2023 انجاز دورات تكوينية شملت 42 عوناً من بين 560 عوناً ينتمون للوزارة أي بنسبة 7.5% من مجموع أعوان الوزارة. ويعود ذلك أساساً إلى عدم استكمال تنفيذ مخطط التكوين بعنوان سنة 2023 وذلك بسبب عدم توفر امر صرف بالوزارة على إثر مهام السيد الوزير بداية من أوسط شهر فيفري 2023.

تعمل الوزارة على تجاوز تعطل إنجاز المخطط التكويني خلال سنة 2023 نتيجة تداعيات جائحة كورونا والرفع في عدد المنتفعين بالتكوين وفقاً للهدف الكمي الذي تم تحديده خلال السنوات القادمة والعمل على تعميمها على أكبر عدد ممكن من الإطارات.

وسيتم لتحقيق هذا الهدف الاعتماد أساساً على طريقة التكوين عن بعد خاصة بعد أن تمت مأسسة هذا التوجه وتقنيته تبعاً 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 نظراً 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 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 القياس: نسبة مئوية.
3. مصدر المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: إدارة الشؤون المالية
4. تاريخ توفر المؤشر: سنويا.
5. القيمة المستهدفة للمؤشر: 20% سنة 2027.
6. المسؤول عن المؤشر بالبرنامج: مدير الشؤون المالية.

4. سلسلة النتائج (الإنجازات) والتقديرات الخاصة بالمؤشر:

تقديرات			ق.م	إنجازات	الوحدة	مؤشر قياس أداء الهدف
2027	2026	2025	2024	2023		
20	20	20	20	23.7	%	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.

بلغت الاعتمادات المخصصة لميزانية مختلف البرامج التقنية دون اعتبار ميزانية الفاعلون العموميون لكل برنامج فرعي خلال سنة 2023 ما قدره 117,421 مليون دينار في حين بلغت الاعتمادات المخصصة لبرنامج القيادة والمساندة خلال نفس السنة ما قدره 27,797 مليون دينار، وبالتالي فان ميزانية برنامج القيادة والمساندة تمثل 23,7% من ميزانية البرامج التقنية الأخرى، مسجلة ارتفاعا بسيطا مقابل السنة الفارطة.

ويتجه العمل خلال السنوات القادمة الى البقاء في حدود 20%.

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 غير مراعي للنوع الاجتماعي.

V. التفاصيل الفنية للمؤشر

1. طريقة احتساب المؤشر: (الإنجازات السنوية لنفقات التأجير/ الاعتمادات المبرمجة سنويا بنفقات التأجير)*100.
2. وحدة القياس: نسبة مئوية.
3. مصدر المعطيات الأساسية لاحتساب المؤشر: إدارة الشؤون المالية.
4. تاريخ توفر المؤشر: سنويا.
5. القيمة المستهدفة للمؤشر: 100% سنة 2027.
6. المسؤول عن المؤشر بالبرنامج: مدير الشؤون المالية.

4. سلسلة النتائج (الإنجازات) والتقديرات الخاصة بالمؤشر:

تقديرات			ق.م	إنجازات	الوحدة	مؤشر قياس أداء الهدف
2027	2026	2025	2024	2023		
100	100	100	100	99.7	%	درجة الدقة في تقديرات برمجة ميزانية التأجير

5. تحليل النتائج والتقديرات الخاصة بالمؤشر:

تم خلال سنة 2023 رصد اعتمادات، باعتبار الاعتمادات التكميلية، ما قدره 435.082 مليون دينار لقسم التأجير العمومي وقد بلغت الاعتمادات المنجزة بهذا القسم 433.834 مليون دينار وهو ما يعطي نسبة انجاز في حدود 99.7%. ويبقى الفارق البسيط ثابت في المعادلة والذي يهم الإقتطاع الراجع لعطل المرض والغيابات غير الشرعية والإلحاق والنقل.

ولضمان جودة المؤشر ستم برمجة التقديرات للسنوات القادمة 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).

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 تقليص نسبة البطالة والرفع من تشغيلية الفئة النشيطة واكسابها الكفايات الحياتية والتكوينية اللازمة لدفع الدورة الاقتصادية الوطنية .

وفي 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، حيز التنفيذ. 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 مع أهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة 2030 (ODD1- ODD4- ODD5- ODD8) ترجمة للتمشي الفعلي لهذه الالتزامات على ارض الواقع وتكريس المساواة بين المرأة والرجل وتوجيه السياسات العمومية والميزانيات في هذا الاتجاه.

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

○ الأثر الثاني:

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

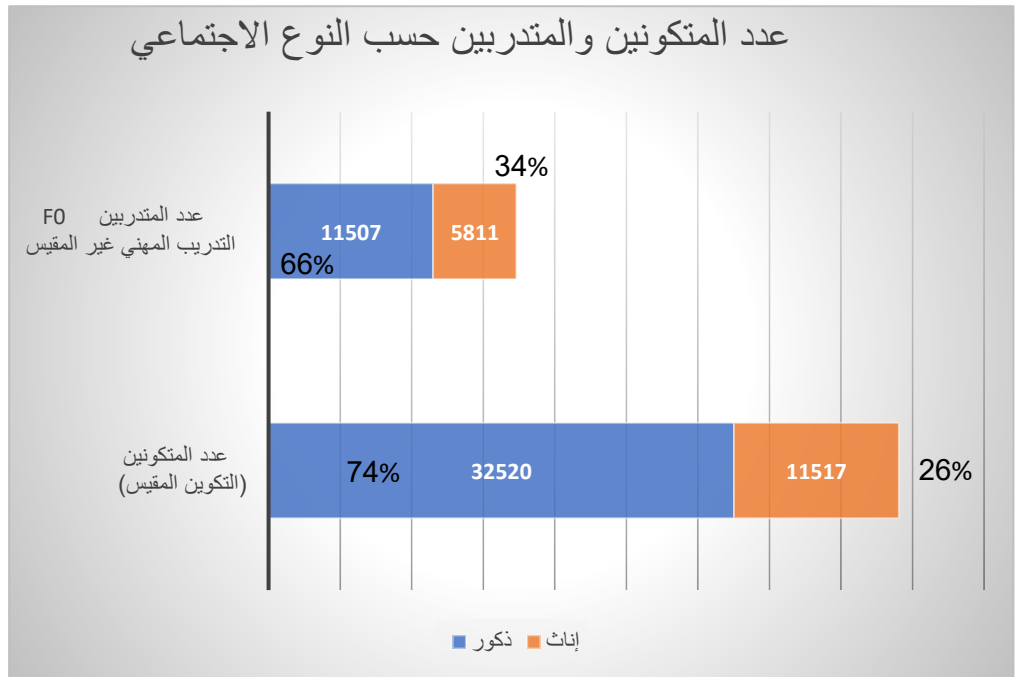
○ الأثر الثالث:

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 تعاني جملة من الاشكاليات نستعرض فيما يلي أبرزها وأكثرها تأثيرا على السياسات العمومية للمهمة:

■ تبين الاحصائيات المحينة الى أواخر شهر أوت 2024 للوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل أن الحصول على شغل بالنسبة لخريجي منظومة التكوين المهني من الاناث (35%) 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 (41%).

■ تبين احصائيات الوكالة التونسية للتكوين المهني لتوزيع المتكويين (مقيس) والمتدربين أن نسبة الفتاة تمثل تقريبا ربع نسبة الذكور (28.2%) وذلك رغم توفر بنية تحتية 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.

■ وتعاني مراكز الفتاة الريفية تحديدا من اقبال ضعيف حيث لم يتجاوز عدد المتكونات 282 متكونة سنة 2023، كما يبين ذلك الجدول التالي.

المجموع العام			نوعية المركز
المجموع	إ	ذ	
26815	7120	19695	مراكز التدريب المهني
406	118	288	مراكز الحرف التقليدية
4830	1119	3711	مراكز التكوين والنهوض بالعمل المستقل
282	282	0	مراكز الفتاة الريفية
29022	8689	20333	المراكز القطاعية
61355	17328	44027	المجموع العام

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

■ يتواصل تسجيل انخفاض للمسجلات بمكاتب التشغيل والعاطلات عن العمل من خريجي التكوين المهني بمرّة ونصف مقارنة بالذكور، حيث بلغت النسبة خلال سنة 2023، تباعا 33٪ مقابل 67٪.

ومن خلال دراسة صادرة عن مكتب العمل الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية OIT⁶ تبين أنّ 33٪ 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 فان 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 (27.4 %) خلال سنة 2023 مسجلة تراجع بالنسبة للسنة الفارطة (28.2%) مقابل (72.6%) 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

⁶ تقرير فيفري 2024.

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 الأخيرة⁷ 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 2023 بين 277.4 ألف عاطلة عن العمل و390 ألف عاطل عن العمل وتكون بذلك نسبة البطالة في حدود 13.8% بالنسبة للذكور و22.2% بالنسبة للإناث بفارق 8.4 نقطة.

وتجدر الإشارة إلى تعمق هذه الهوة بين الإناث والذكور من بين حاملي شهادات التعليم العالي حيث بلغت النسب تباعا (33%) مقابل (12.3%) أي بفارق 20.7 نقطة خلال سنة 2023 مقابل 16.8 نقطة خلال سنة 2022.

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 (72%) سنة 2023 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...)

⁷ 2019 و2020 و2021 و2022 و2023.

■ 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 والمهارات⁸ أنه من جملة %36 من الناشطين في القطاع غير المنظم، تمثل نسبة المرأة %27. 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 %72. إلا أنه وعكس ما هو متوقع تتراجع نسبة تمويل المشاريع للنساء الى حدود %55.

وبالبحث في الأسباب، نجد أنه ضعف ثقافة المخاطرة والمبادرة لدى النساء هي التي تحد من مواصلة إجراءات احداث المشروع اذ بمجرد الانطلاق الفعلي في تنفيذ المشروع 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 اعمال 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 %36 مقابل %64 الى غاية شهر سبتمبر من سنة

⁸ دراسة صادرة عن المرصد سنة 2021

2024 ونلاحظ كذلك ضعف حصة المرأة في الخطط الوظيفية والتي تبلغ نسبة 40% مقابل 60% للرجل موزعة كالاتي:

- نسبة الخطط الوظيفية للمرأة على المستوى المركزي: 59%
- نسبة الخطط الوظيفية للمرأة على المستوى الجهوي: 41%.

ويمكن ارجاع ذلك بالأساس الى ارتفاع عدد الموظفين مقابل عدد الموظفين 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 31.4% مقابل 41% للرجل، والتي تعود تقريبا لنفس الأسباب الهيكلية سابقة الذكر.

II. تنزيل آثار الخطة الوطنية لمأسسة النوع الاجتماعي:

1- 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

الأسباب الجذرية	الأسباب الرئيسية	الأسباب المباشرة	الأهداف العمالية للمراعية للنوع الاجتماعي
<ul style="list-style-type: none"> - غياب استراتيجية/منظومة للتصرف الاستباقي في الموارد البشرية، - غياب الحملات التحسيسية حول أهمية إرساء مبدأ 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 الجندي على مستوى الوزارة، 	<ul style="list-style-type: none"> - هيكلية الإدارات الجهوية للمهمة التي لاتسمح بحركية واسعة للموظفين وتمثل عائقا أمام 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"> - ارتفاع عدد الرجال المنتمين إلى مختلف الأصناف الوظيفية مقارنة بعدد النساء، 	<p>الهدف العملي رقم 1:</p> <p>تدعيم نفاذ المرأة إلى مواقع صنع القرار مركزيا وجهويا.</p>

2.1 خطة العمل الخاصة بالأثر عدد 2:

○ الأهداف والمؤشرات العملية المراعية للنوع الاجتماعي

البرنامج عدد 9: القيادة والمساندة

المؤشرات العملية					بيان المؤشرات	تدعيم الدور القيادي للمرأة في مواقع المسؤولية وصنع القرار، مركزيا وجهويا.
تقديرات 2027	تقديرات 2026	تقديرات 2025	تقديرات *2024	انجازات 2023		

الهدف الاستراتيجي عدد 1:						
42	42	41	40	40	المؤشر رقم 1: حصة المرأة في الخطط الوظيفية مركزيا وجهويا.	تحسين التصرف في الموارد البشرية
33	33	32.2	31.4	8.3	المؤشر رقم 2: نسبة الحركة الوظيفية للمرأة.	
20.5	20.5	20	19.5	19.2	المؤشر رقم 3: نسبة المنتفعات بدورة تكوينية واحدة على الأقل في محور القيادة.	

*كل المؤشرات سنوية.
*المؤشر الأول يتكون من مؤشرات فرعية خاصة بكل خطة وظيفية.
* معطيات 2024 محيئة (انجازات).

○ الأنشطة المراعية للنوع الاجتماعي ومؤشرات نشاط الأثر الاول

البرنامج عدد 9: القيادة والمساندة

مصادر تمويل أخرى	الميزانية				مؤشرات النشاط					الأنشطة المراعية للنوع الاجتماعي		
	ت 2026.	ت 2025.	ت 2024.	إ 2023.	ت 2026.	ت 2025.	ت 2024.	إ 2023.	بيان المؤشرات	ملخص الأنشطة	الاصناف الفرعية	الاصناف

الهدف العملياتي المراعي للنوع الاجتماعي عدد1: تدعيم الدور القيادي للمرأة في مواقع المسؤولية وصنع القرار. مركزيا وجهويا.

ميزانية الدولة					42	41	40	40	المؤشر رقم 1: حصة المرأة في الخطط الوظيفية مركزيا وجهويا.	- وضع آليات تحفيزية لفائدة النساء للتشجيع على الترشح لمناصب المسؤولية واتخاذ القرار، - مراجعة توزيع الأعران بصفة تضمن تواجد المرأة بجميع الإدارات والهياكل، - اعتماد برمجة استشرافية للموارد البشرية تسمح ببرمجة مسبقة لتوزيع الخطط الوظيفية تأخذ بعين الاعتبار تواجد المرأة بصفة مرضية،	- تحفيز، - انتداب، - تكوين، - ترقية،	موارد بشرية
----------------	--	--	--	--	----	----	----	----	---	--	---	----------------

ميزانية الدولة					33	32.2	31.4	8.3	المؤشر رقم 2: نسبة الحركية الوظيفية للمرأة.	- دعم الحركية الوظيفية لصالح المرأة، - إعداد برمجة سنوية للترقيات وتنفيذها،	- استشراف، - ترقية،	موارد بشرية
ميزانية الدولة					20.5	20	19.5	19.2	المؤشر رقم 3: نسبة المنتفعات بدورة تكوينية واحدة على الأقل في محور القيادة.	- اعداد برنامج تكوين ومساندة في مجالات القيادة والادارة والتسيير،	- تكوين،	موارد بشرية
مجموع ميزانية الهدف الفرعي الأول:												

مجموع ميزانية الأهداف العملياتية للبرنامج عدد 9												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

مجموع ميزانية الأهداف العملياتية لجميع برامج المهمة												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

3.1 التحليل الخاص ببرنامج القيادة والمساندة: الأثر الثاني

رغم التعهدات الدولية والإطار التشريعي والمؤسساتي الذي يعتبر إلى حد ما ملائماً لتعزيز المساواة وتكافؤ الفرص بين النساء والرجال ورغم النتائج الإيجابية المسجلة على مستوى تمثيلية المرأة بالخطط الوظيفية بقطاع التشغيل والتكوين المهني خلال السنوات الأخيرة، 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 40% بالنسبة لخطة مدير و20% 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 إمكانيات 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 2024 ترقية وتدرج 45 موظفة من بين 143 ترقية على مستوى الجهوي والمركزي أي بنسبة 31.5%.

● 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.

2- الأثر عدد 3: التمكين الاقتصادي والمالي للنساء وحقهنّ في العمل اللائق والأجر العادل.

1.1 الأهداف العملية المراعية للنوع الاجتماعي

البرنامج عدد 1: التكوين المهني

الهدف الاستراتيجي عدد1: تحسين الاستجابة لطلبات التسجيل في مسالك التكوين المهني

الأهداف العمالية المراعية للنوع الاجتماعي	الأسباب المباشرة	الأسباب الرئيسية	الأسباب الجذرية
<p>الهدف العملي 1:</p> <p>تطوير اقبال الفتاة على منظومة التدريب والتكوين المهني.</p>	<p>- ضعف اقبال المرأة على مراكز التكوين والتدريب المهني ومراكز الفتاة الريفية.</p>	<p>- هيمنة الاختصاصات المهنية التي تستقطب الذكور أكثر من الاناث، بالنظر الى طبيعة الاعمال ومناخ العمل،</p> <p>- تواصل النظرة السلبية لمنظومة التكوين والتدريب المهني،</p>	<p>- اقبال الذكور بصفة أكبر على المنظومة،</p> <p>- اشكال التنقل والبعد بالنسبة للفتيات في بعض المناطق وما ينجر عنه من اخطار طريق وحوادث واعتداءات وعدم توفر الإمكانيات،</p> <p>- طول فترة الحصول على شغل قار لمتخرجات منظومة التكوين المهني مقارنة ببقية العاطلين،</p> <p>- هشاشة البرامج وعدم تماشيها مع المحيط الذي يفتقر بدوره الى مؤسسات اقتصادية يمكن ان تستوعب الفتيات وغياب ثقافة المبادرة الخاصة،</p>

الهدف الاستراتيجي عدد1: تحسين تشغيلية جميع أصناف طالبي الشغل لضمان ادماج أفضل

الأسباب الجذرية	الأسباب الرئيسية	الأسباب المباشرة	الأهداف العمالية 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"> - 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، 	<ul style="list-style-type: none"> - ضعف مشاركة النساء في سوق الشغل، 	<p>الهدف العملياتي 1:</p> <p>الرفع من نسق ادماج المرأة في سوق الشغل بنسبة 2.5% سنويا الى حد ود 2025.</p>

الأهداف العمالياتية المراعية للنوع الاجتماعي	الأسباب المباشرة	الأسباب الرئيسية	الأسباب الجذرية
<p>الهدف العملياتي 1:</p> <p>الرفع من نسق المشاريع الممولة لفائدة النساء المنتفعات بدورات المرافقة لإحداث المشاريع</p>	<p>- محدودية المشاريع المدروسة والممولة لفائدة النساء.</p>	<p>- ارتفاع عدد النساء الناشطات في القطاع غير المنظم، - ضعف ثقافة المخاطرة والمبادرة لدى النساء،</p>	<p>- صعوبة في توفير التمويل الذاتي، - صعوبة النفاذ الى مصادر التمويل لأحداث المشاريع، - قدرة (capacité) المنظومة على دراسة المشاريع المقدمة بالكم والسرعة اللازمتين، - ترسخ فكرة الاستقرار وضمان الدخل الدائم في القطاع العام مقارنة بالقطاع الخاص، - النظرة السلبية في عديد الأوساط الاجتماعية للمرأة التي تمارس اعمال حرة والضغط النفسي نتيجة التزاماتها العائلية والاجتماعية، - المصاعب المرتبطة بالتنقل التي تحد من مجال تحركها لإتمام الإجراءات الإدارية وأداء مهامها المهنية.</p>

1.2 خطة العمل الخاصة بالأثر عدد 3:

○ الأهداف والمؤشرات العملية المراعية للنوع الاجتماعي

البرنامج عدد 1: التكوين المهني

المؤشرات العملية					تطوير اقبال الفتاة على منظومة التدريب والتكوين المهني.
ت. 2027	ت. 2026	ت. 2025	ت. *2024	إ. 2023	
بيان المؤشرات					

الهدف الاستراتيجي عدد 1:					
%29.4	29.4	28.8	28.2	28	مؤشر رقم 1: نسبة اقبال الفتاة على مراكز التدريب والتكوين المهني.
%50	%50	%50	%50	%50	مؤشر رقم 2: تطور نسبة تعبئة مراكز الفتاة الريفية.
%40	%40	%40	%40	39	مؤشر رقم 3: تطور طاقة الايواء بالنسبة للفتيات.
%22.4	%22.4	%22	%21.6	21	مؤشر رقم 4: نسبة الفتيات المستفيدات من التكوين المهني داخل المؤسسات.

البرنامج عدد 2: التشغيل

المؤشرات العملية					بيان المؤشرات	الرفع من نسق ادماج المرأة في سوق الشغل بنسبة 2.5% سنويا الى حدود سنة 2026.
ت. 2027	ت. 2026	ت. 2025	ت. *2024	إ. 2023		

الهدف الاستراتيجي عدد 1:						
%56.3	%56.3	%53.6	%51.1	%48.7	مؤشر رقم 1: نسبة ادماج المنتفعات ببرامج التشغيل في سوق الشغل.	تحسين تشغيلية جميع أصناف طالبي الشغل لضمان ادماج أفضل العمل على المستوى الوطني.
%37.7	%37.7	%35.9	%34.2	%32.6	مؤشر رقم 2: نسبة تغطية الوكالة لطالبات الشغل من مجموع العاطلات عن العمل على المستوى الوطني.	

البرنامج عدد 3: تنمية المبادرة الخاصة

المؤشرات العملية					بيان المؤشرات	الرفع من نسق المشاريع الممولة لفائدة النساء المنتفعات بدورات المرافقة لإحداث المشاريع.
ت. 2027	ت. 2026	ت. 2025	ت. *2024	إ. 2023		

الهدف الاستراتيجي عدد 1:						
%61.5	%61.5	%61	%60.5	%59.9	مؤشر رقم 1: نسبة النساء المستفيدات من القروض والمنتفعات بدورات المرافقة لإحداث المشاريع.	تحسين تشغيلية جميع أصناف طالبي الشغل لضمان ادماج أفضل لإحداث المشاريع.
%62.5	%62.5	%62.5	%62.2	%72	مؤشر رقم 2: نسبة المشاريع المحدثة من قبل النساء المنتفعات بدورات المرافقة لإحداث المشاريع.	

○ الأنشطة المراعية للنوع الاجتماعي ومؤشرات نشاط الأثر الاول

البرنامج عدد 1: التكوين المهني

مصادر تمويل أخرى	الميزانية				مؤشرات النشاط					الأنشطة المراعية للنوع الاجتماعي		
	ت 2026.	ت 2025.	ت 2024.	إ 2023.	ت 2026.	ت 2025.	ت 2024.	إ 2023.	بيان المؤشرات	ملخص الأنشطة	الاصناف الفرعية	الاصناف

الهدف العملياتي المراعي للنوع الاجتماعي عددا1: تطوير اقبال الفتاة على منظومة التدريب والتكوين المهني.												
ميزانية الدولة	%29.4	%28.8	%28.2	%28	مؤشر رقم 1: نسبة اقبال الفتاة على مراكز التدريب والتكوين المهني.	- تنظيم ايام تحسيسية، - منحة التكوين، - تطوير ظروف التكوين،	-بناءات وتجهيز، - تحسيس وتوعية، -دعم مادي،	-بنية تحتية ، -تواصل،
	-//-	-//-	-//-	-//-	مؤشر رقة 1.1: عدد الأيام التحسيسية المنجزة لفائدة المرأة.			
	-//-	-//-	-//-	-//-	مؤشر رقم 2.1: نسبة المنتفعين بمنحة التكوين،			
	%50	%50	%50	%50	مؤشر رقم 2: تطور نسبة تعبئة مراكز الفتاة الريفية.	- تطوير ظروف التكوين والمعيشة والايواء بمراكز الفتاة الريفية، - منح تحفيزية خاصة بالفتات الريفية. - توفير وسائل تنقل.	-بناءات وتجهيز، - تحسيس وتوعية، -دعم مادي،	-بنية تحتية ، -تواصل،
	%40	%40	%40	%39	مؤشر رقم 3: تطور طاقة الايواء بالنسبة للفتيات.	تطوير البنية الأساسية وتأهيل المبيئات.	تجهيز وتأهيل وبناءات	بنية تحتية

										- دعم المرافقة والتحفيز عند نهاية التريص قصد الادماج.		
ميزانية الدولة	%37.7	%35.9	%34.2	%32.6	<p>مؤشر رقم 2: نسبة تغطية الوكالة لطالبات الشغل من مجموع العاطلات عن العمل على المستوى الوطني.</p>	<p>- التحسيس حول مناهج البحث عن شغل وتحسين قابلية التشغيل،</p> <p>- تكوين مستشاري مكاتب التشغيل في ميدان مرافقة الباحثات عن شغل،</p> <p>- استقطاب خريجات التعليم العالي والتكوين المهني وتحفيزهن على الانخراط في البرامج النشيطة للتشغيل.</p>	-تحسيس وتوعية،-شراكات،	تواصل
مجموع ميزانية الهدف الفرعي الأول:												

مجموع ميزانية الأهداف العملياتية للبرنامج عدد2										
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

البرنامج عدد 3: تنمية المبادرة الخاصة

مصادر تمويل أخرى	الميزانية				مؤشرات النشاط					الأنشطة المراعية للنوع الاجتماعي		
	ت 2026.	ت 2025.	ت 2024.	إ 2023.	ت 2026.	ت 2025.	ت 2024.	إ 2023.	بيان المؤشرات	ملخص الأنشطة	الاصناف الفرعية	الاصناف

الهدف العملياتي المراعي للنوع الاجتماعي عدد1: الرفع من نسق المشاريع الممولة لفائدة النساء المنتفعات بدورات المرافقة لإحداث المشاريع.												
- الصندوق الوطني للتشغيل، - موارد عامة للميزانية، - قروض خارجية وهبات	%61.5	%61	%60.5	%59.9	مؤشر رقم 1: نسبة النساء المستفيدات من القروض والمنتفعات بدورات المرافقة لإحداث المشاريع. مؤشر رقم 2: نسبة المشاريع المحدثة من قبل النساء المنتفعات بدورات المرافقة لإحداث المشاريع.	-تطوير الإطار الترتيبي ليشمل برنامج مهن الجوار وبرنامج المصدر لأول مرة. -تطوير الإطار التحفيزي الخاصة بالمبادرة في القطاعات الجديدة والواعدة على غرار الاقتصاد الاجتماعي والتضامني والاقتصاد الأزرق والاقتصاد الدائري ومهن الجوار.	-مراجعة نصوص، -إعداد أدلة إجراءات،	تنظيم وأساليب
	%62.5	%62.5	%62.2	%72				
مجموع ميزانية الهدف الفرعي الأول:												

مجموع ميزانية الأهداف العملياتيّة للبرنامج عدد3												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

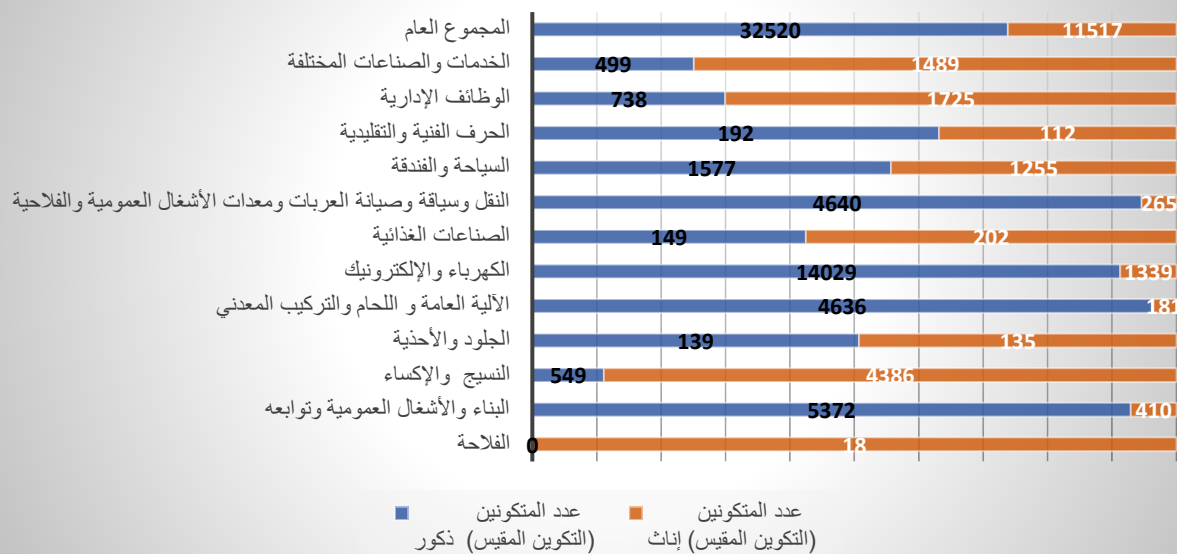
مجموع ميزانية الأهداف العملياتيّة لجميع برامج المهمة												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

3.1 التحليل الخاص ببرنامج التكوين المهني: الأثر الثالث

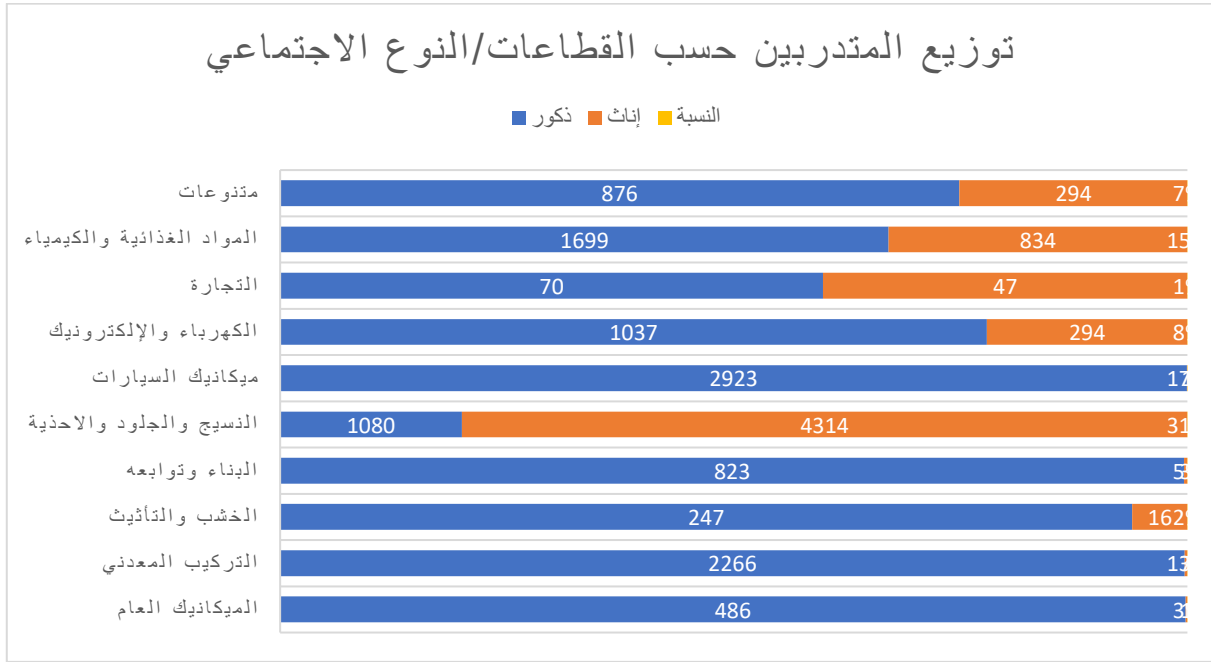
تعتبر تحسين الاستجابة لطلبات التسجيل في مسالك التكوين المهني لجميع طالبي التكوين وفي جميع المستويات والاختصاصات هدف استراتيجي يخدم الأثر الثالث المتمثل في "التمكين الاقتصادي والمالي للنساء وحقهن في العمل اللائق والاجر العادل". كما تسعى المهمة الى التقليل من الفارق الكبير بين عدد الذكور وعدد الاناث المسجلين بمنظومة التكوين المهني والذين يتابعون تكويننا، وهو ما سينجر عنه تطور عدد الفتيات خريجات المنظومة وبالتالي المساهمة في تخفيض نسبة البطالة والرفع من التشغيلية، وعليه تم اعتماد "تطوير اقبال الفتاة على منظومة التدريب والتكوين المهني"، كهدف عملياتي يخدم هذا الأثر.

يتبين من سلسلة النتائج القائمة على النوع الاجتماعي أن نسبة المستفيدات من التكوين المقيس والتدريب المهني، بلغت تباعا 26.2% و33.5%. وبالرجوع الى قطاعات التكوين في الخدمات والوظائف الادارية والنسيج والاكساء والجلود والاحذية. تظل قطاعات ذات غالبية للفتاة، ويلاحظ ان الاناث بدان التوجه أكثر فأكثر نحو قطاعات واعدة مثل الكهرباء ولإلكترونيك (8.7%) والنقل (5.4%) والبناء (7.1%) وهي قطاعات أيضا ذات خصوصية ذكورية.

توزيع المتكويين (مقيس) حسب القطاع والنوع الاجتماعي



أما بالنسبة للتدريب المهني، فالتوزيع كالاتي:



ويبين توزيع المتخرجين حسب المستوى أن هناك تكافؤ بين الجنسين فيما يخص الولوج الى مستوى التقني المهني والسامي بنسبة تمثيلية للإناث تصل الى (33.4%) من ناحية أخرى لا يزال التكافؤ بعيد المنال بالنسبة لمستويات التكوين والتدريب المهني حيث تمثل الفتيات تباعا (23%) و(39%).

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

3.2 التحليل الخاص ببرنامج التشغيل: الأثر الثالث

لمجابهة تحديات ورهانات سوق الشغل وإعطاء دفع جديد لسياسات التشغيل للحد من 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 حدود 2026"، 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 والتوفيق بين طلبات وعروض الشغل.

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 لطلبات الشغل الخاصة بالإناث على المستوى الوطني بنسبة 5% سنويا وتبقى هذه النسبة ضعيفا جدا. وقد تم خلال سنة 2023، تسجيل 32.6% كنسبة تغطية الوكالة لطالبات الشغل من مجموع العاطلات عن العمل على المستوى الوطني، وبالتالي بلغ معدل النمو السنوي لهذا المؤشر خلال الفترة 2023-2022 حوالي 5% وقد تم اعتماد هذا المعدل كمعدل نمو لسنوات 2024 و2025 و2026.

3.2 التحليل الخاص ببرنامج تنمية المبادرة الخاصة: الأثر الثالث

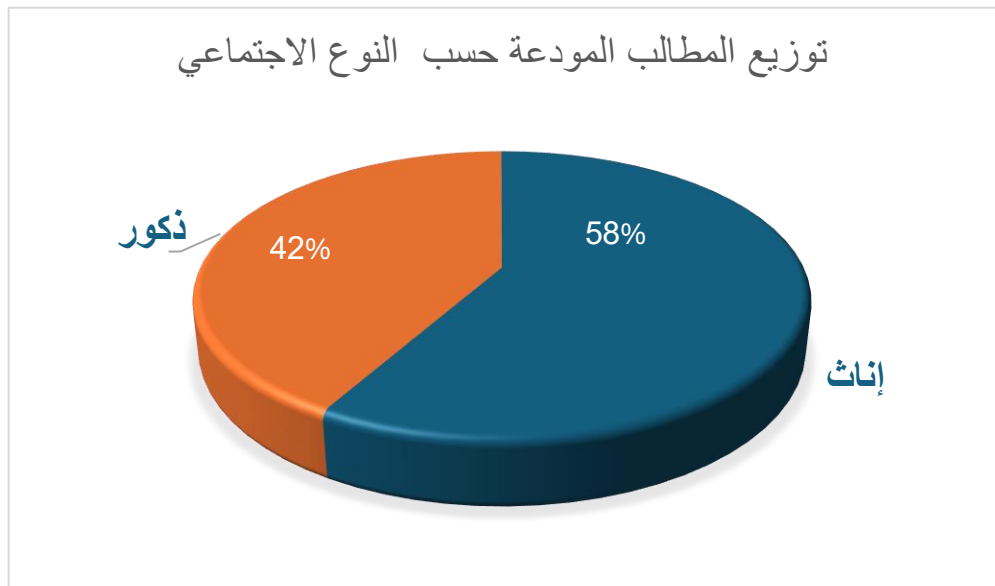
تم اعتماد "الرفع من نسق المشاريع الممولة لفائدة النساء المنتفعات بدورات المرافقة لإحداث المشاريع" كهدف عملياتي يندرج تحت استراتيجية تنمية المبادرة الخاصة التي تهدف برمتها الى المرافقة والاحاطة الفنية للمرأة في مجال بعث المؤسسات والمشاريع الفردية خلال جميع المراحل وتسهيل النفاذ الى مصادر التمويل وتنويعها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

وتم توجيه الأنشطة التي تهتم ببرنامج مهن الجوار وبرنامج المصدر لأول مرة 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 بلغت نسبة القروض المسندة لفائدة المرأة التي انتفعت بدورات المرافقة لإحداث المشاريع 59.9% سنة 2023 وذلك بفضل مختلف التدخلات والأنشطة الخصوصية.

وللتذكير فقد كان عدد مطالب تمويل المشاريع المودعة من طرف النساء أكبر من عدد المطالب المودعة من طرف الرجال.



وقد تم على مستوى الوكالة:

منهم إناث	المجموع	
2639	4969	المشاريع المدروسة
640	1439	المشاريع المتحصلة على موافقة مبدئية
1423	2519	المشاريع الممولة

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. • كما بينت احصائيات الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل صعوبة نفاذ المرأة الى مصادر التمويل لإحداث المشاريع حيث تم تسجيل انخفاض في نسبة المشاريع المحدثه من قبل النساء المنتفعات بدورات المرافقة لإحداث المشاريع بنسبة 62.26% خلال سنة 2024 مقابل 72 % سنة 2023. إلا أنه، وبمقارنة نسبة المشاريع المحدثه من قبل النساء المنتفعات بدورات المرافقة لإحداث المشاريع بنسبة تمويل المشاريع التي بلغت الى حدود 60.5%، يبين لنا تقارب المعادلة بين عدد المشاريع المحدثه وعدد المشاريع الممولة

III. ملخص تعهدات المهمة في مجال تكافؤ الفرص

1. ملخص الأهداف العملية المراعية للنوع الاجتماعي

المؤشرات العملية					الاهداف العملية المراعية للنوع الاجتماعي	البرامج
ت 2026.	ت 2025.	ت 2024.	إ 2023.	بيان المؤشرات		

الأثر الثاني: الرقع من تمثيلية النساء ومشاركتهن الفعلية في الهيئات والمجالس والهيكل ومواقع صنع القرار

%42	%41	%40	%40	المؤشر رقم 1: حصة المرأة في الخطط الوظيفية مركزيا وجهويا.	تدعيم الدور القيادي للمرأة في مواقع المسؤولية وصنع القرار، مركزيا وجهويا.	البرنامج عدد 9: القيادة والمساندة
%33	%32.2	%31.4	%8.3	المؤشر رقم 2: نسبة الحركية الوظيفية للمرأة.		
%20.5	%20	%19.5	%19.2	المؤشر رقم 3: نسبة المنتفعات بدورة تكوينية واحدة على الأقل في محور القيادة.		

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

%29.4	%28.8	%28.2	%28	مؤشر رقم 1: نسبة اقبال الفتاة على مراكز التدريب والتكوين المهني.	الهدف العملي 1: تطوير اقبال الفتاة على منظومة التدريب والتكوين المهني.	البرنامج عدد 1: التكوين المهني
%50	%50	%50	%50	مؤشر رقم 2: تطور نسبة تعبئة مراكز الفتاة الريفية.		
%40	%40	%40	%39	مؤشر رقم 3: تطور طاقة الايواء بالنسبة للفتيات.		
%22.4	%22	%21.6	%21	مؤشر رقم 4: نسبة الفتيات المستفيدات من التكوين المهني داخل المؤسسات.		

%56.3	%53.6	%51.1	%48.7	مؤشر رقم 1: نسبة ادماج المنتفعات ببرامج التشغيل في سوق الشغل.	الهدف العملياتي 1: الرفع من نسق ادماج المرأة في سوق الشغل بنسبة 2.5% سنويا الى حد وود 2025.	البرنامج عدد 2: التشغيل
%37.7	%35.9	%34.2	%32.6	مؤشر رقم 2: نسبة تغطية الوكالة لطالبات الشغل من مجموع العاطلات عن العمل على المستوى الوطني.		

%61.5	%61	%60.5	%59.9	مؤشر رقم 1: نسبة النساء المستفيدات من القروض والمنتفعات بدورات المرافقة لإحداث المشاريع.	الهدف العملياتي 1: الرفع من نسق المشاريع الممولة لفائدة النساء المنتفعات بدورات المرافقة لإحداث المشاريع.	البرنامج عدد 3: تنمية المبادرة الخاصة
%62.5	%62.5	%62.2	%72	مؤشر رقم 2: نسبة المشاريع المحدثة من قبل النساء المنتفعات بدورات المرافقة لإحداث المشاريع.		

2. ملخص الأنشطة المراعية للنوع الاجتماعي.

مصادر تمويل أخرى	الميزانية				الأهداف العملياتي المراعية للنوع الاجتماعي	البرامج	الانثر	الفئة الفرعية للاشطة	فئة الانشطة
	ت 2026.	ت 2025.	ت 2024.	إ 2023.					

...	تدعيم الدور القيادي للمرأة في مواقع المسؤولية وصنع القرار، مركزيا وجهويا.	القيادة والمساندة	2	تحفيز	موارد بشرية
...				انتداب	
...				تكوين	
...				ترقية	
...				اشتتشاف	

...	مجموع ميزانية الصنف الأول من الأنشطة (موارد يشرية)				
...	تطوير اقبال الفتاة على منظومة التدريب والتكوين المهني.	التكوين المهني	3	بناءات	بنية تحتية
...				تجهيز	
...	مجموع ميزانية الصنف الثاني من الأنشطة (بنية تحتية)				
...	تطوير اقبال الفتاة على منظومة التدريب والتكوين المهني.	التكوين المهني	3	توعية	تواصل
...	الرفع من نسق ادماج المرأة في سوق الشغل بنسبة 5% سنويا الى حد ود 2025.	التشغيل	2	تحسيس	
...				شراكات	
...	توعية	...
...	مجموع ميزانية الصنف الثالث من الأنشطة (تواصل)				
...	الرفع من نسق ادماج المرأة في سوق الشغل بنسبة 5% سنويا الى حد ود 2025.	التشغيل	3	مراجعة نصوص	تنظيم
...	الرفع من نسق المشاريع الممولة لفائدة النساء المنتفعات بدورات المرافقة لإحداث المشاريع.	تنمية المبادرة الخاصة	3	إعداد أدلة إجراءات	وأساليب
...	مجموع ميزانية الصنف الرابع من الأنشطة (تنظيم وأساليب)				

