



المشروع السنوي للأداء لسنة 2022 لمهمة التكوين المهني والتشغيل

وحدة التصرف في الميزانية حسب الأهداف

ديسمبر 2021

الفهرس

المحور الأول: التقديم العام للمهمة	4
1. تقديم إستراتيجية المهمة	4
▪ على مستوى قطاع التكوين المهني	5
▪ على مستوى قطاع التشغيل	6
▪ على مستوى المبادرة الخاصة	7
▪ بالنسبة للمساواة وتكافؤ الفرص بين المرأة والرجل	Erreur ! Signet non défini.
2. تقديم برامج المهمة	8
3. الميزانية وإطار نفقات المهمة على المدى المتوسط	10
المحور الثاني: تقديم برامج المهمة	17
البرنامج ع-1-د: التكوين المهني	17
1- تقديم برنامج التكوين المهني واستراتيجيته	17
2- أهداف ومؤشرات قياس الأداء الخاصة ببرنامج التكوين المهني	21
3- إطار نفقات برنامج التكوين المهني متوسط المدى 2024-2022	26
4- ملاحق برنامج التكوين المهني	59
البرنامج ع-2-د: التشغيل	31
1- تقديم إستراتيجية برنامج التشغيل	31
2- أهداف ومؤشرات قياس الأداء الخاصة ببرنامج التشغيل	35
3- إطار نفقات برنامج التشغيل متوسط المدى 2024-2022	39
4- ملاحق برنامج التشغيل	86
« بطاقة الفاعل العمومي المتدخل في برنامج التشغيل	86
البرنامج ع-3-د: المبادرة الخاصة	41
1- تقديم البرنامج واستراتيجيته	41
2- أهداف ومؤشرات قياس الأداء الخاصة بالبرنامج:	45
3- إطار نفقات المبادرة الخاصة متوسط المدى 2024-2022	48
4- ملاحق برنامج المبادرة الخاصة	90
« بطاقات الفاعلين العموميين المتدخلين في البرنامج	93
البرنامج ع-9-د: القيادة والمساندة	51
1- تقديم البرنامج واستراتيجيته	51
2- أهداف ومؤشرات قياس الأداء الخاصة بالبرنامج	53
3- إطار نفقات برنامج القيادة والمساندة متوسط المدى 2024-2022	57
4- ملاحق برنامج القيادة والمساندة	97

المحور الأول: التقديم العام للمهمة

1. تقديم إستراتيجية المهمة

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

▪ تطوير وتأهيل منظومة التكوين المهني والرفع من أدائها.

▪ تحسين التشغيلية وتيسير الإدماج المهني.

▪ دفع وتنمية المبادرة الخاصة والاقتصاد الاجتماعي والتضامني.

كما يمثل التمكين الاقتصادي للنساء والفتيات، وخاصة منها اللواتي يعشن في المناطق الريفية، عنصرا أفقيا في كل البرامج والاستراتيجيات الراجعة بالنظر إلى المهمة حيث تعمل على ترسيخ ومأسسة مقاربة النوع الاجتماعي ضمن سياساتها العمومية.

إن المساواة بين المرأة والرجل هو حق دستوري وهدف من أهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة (ODD5 / 2030) التزمت بهما الدولة التونسية وهو خيار اقتصادي واستراتيجي، حيث أن نبذ كل أشكال التمييز ومناهضة العنف بمختلف أنواعه يمرّ، من منظور مهمة التشغيل والتكوين المهني، عبر التكوين الأساسي والمستمر ودعم التشغيلية والتمكين الاقتصادي للمرأة قصد المساهمة في القضاء على "العنف الاقتصادي".

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

▪ بالرغم من النجاحات المسجلة في مجال حقوق المرأة وفي التعليم فإن مساهمة المرأة في

الحياة النشيطة بقيت دون المأمول، حيث تراجعت نسبة مشاركة المرأة في سوق الشغل

(عاملة وباحثة عن عمل) في حدود 28.6% (بينما المعدل العالمي هو 50%). وذلك خلال

الثلاثي الثاني من سنة 2021، مقابل 29% السنة الفارطة.

▪ تُعد نسبة البطالة المسجلة في صفوف النساء أعلى بكثير من نسبة البطالة المسجلة في

صفوف الرجال ، حيث تتاهز ثلثي نسبة البطالة المسجلة في صفوف الرجال ،

نسبة البطالة الجمالية	إناث	ذكور
الثلاثي الأول 2021	23.8	15.0
الثلاثي الأول 2020	22.0	12.3

نسبة البطالة لدى الشباب	إناث	ذكور
الثلاثي الأول 2021	41.6	40.4
الثلاثي الأول 2020	35.2	33.7

- تفاقم نسبة بطالة النساء من بين الشباب 15-24 سنة مقارنة بالسنة الفارطة (41.6% مقابل 35.2%). وتجر الإشارة إلى أن هذه المؤشرات كانت قد شهدت إرتفاعا بنسق تصاعدي خلال السنوات الأخيرة (tendance négative).
- تم تقييم الفارق في الأجور في القطاع الخاص المهيكل بحوالي (-25%)¹ ذلك فضلا عن عدم المساواة في عدد ساعات العمل "غير المؤجر" والمنزلي (تخصص المرأة 8 أضعاف الوقت الذي يخصصه الرجل للعمل المنزلي والاعتناء بالأطفال والمسنين بالعائلة).
- مما يؤكد مجددا أهمية العناية بالمرأة وضرورة تمكينها من حقها في العيش الكريم والمساهمة الفعالة في التنمية، من خلال عدم التمييز (أو التمييز الإيجابي) ومناهضة كل أشكال العنف الممارسة ضدها.

وتتمثل الأولويات الرئيسية للمهمة حسب البرامج في الآتي:

▪ على مستوى قطاع التكوين المهني

يعتبر تامين التكوين المهني كمسلك أساسي لاكتساب المهارات المؤهلة للاندماج الاجتماعي والاقتصادي ولتطوير الكفاءات والتأقلم مع تنظيمات العمل الجديدة، أولوية المرحلة القادمة. لذلك تم اعتماد المحاور الاستراتيجية التالية:

- إرساء رؤية شاملة وموحدة لمنظومة وطنية لتنمية الموارد البشرية.
- الترفيع في عدد المتكويين وعدد المتخرجين بالجهاز الوطني للتكوين المهني،
- الترفيع في طاقة الإيواء بالمبيلات وتحسين ظروف الإقامة والاعاشة بالمراكز،

¹ Etude ITECQ – BIT Discrimination positive – estimation – mai 2017

- الرفع في نسب إدماج خريجي التكوين المهني في سوق الشغل،
 - إرساء حوكمة متطورة وناجعة تستجيب لمتطلبات الافراد والمؤسسات والمجتمع والجهات،
- ولتحقيق هذه التوجهات تم تحديد الأولويات الرئيسية التالية:

- تنفيذ مشاريع البنية الأساسية لمراكز التكوين المهني والتسريع في نسق إنجازها.
- متابعة تنفيذ البرنامج الوطني التحضيري لتكوين وإدماج الذين لا تتوفر فيهم شروط الالتحاق بالتكوين المهني.
- تطوير المنصة الرقمية الموحدة للإعلام والتوجيه.²
- إصدار النصوص القانونية المتعلقة بمنظومة تأهيل مؤسسات التكوين المهني وبمنظومة الإسهاد والانطلاق في تنفيذ تأهيل مؤسسات.³
- إعداد مواصفات الشهادات والمراجع المرافقة لها وتركيزها بالمؤسسات التكوينية.
- تنفيذ الدراسة الخاصة بتطوير المنظومة الوطنية للتكوين المستمر والترقية المهنية.⁴
- في إطار تطوير ثقافة المبادرة بالتكوين المهني سيتم إعداد علامة "المركز الريادي" وبعث نواة أولى لشبكة وطنية لمراكز التكوين الريادية تضم مراكز تكوين مهني عمومية وخاصة لنشر ثقافة المبادرة.
- الانطلاق في تنفيذ الخطة الاستراتيجية لتطوير التدريب المهني وتحسين جودته.⁵
- تنفيذ برنامج صك التكوين المتعلق بتكفل الدولة بمصاريف التكوين المهني الأساسي الذي تؤمنه مؤسسات التكوين المهني الخاصة من خلال استهداف 6240 متكونا خلال سنة 2022.

■ على مستوى قطاع التشغيل

تتمثل أهم توجهات المرحلة القادمة في إطار كسب الرهانات الوطنية للنهوض بالتشغيل وتقليص نسبة البطالة والمحافظة على مواطن الشغل في:

² من خلال العمل على ربط المهن بالمسارات التكوينية والشهادات بالإضافة إلى تفعيل المنظومة المعلوماتية لقياس السمات الشخصية للشبان وتكوين وتعزيز قدرات مستشاري الإعلام والتوجيه بالوزارات المعنية (التكوين المهني والتشغيل-التربية-التعليم العالي والبحث العلمي).

³ التكوين من خلال استهداف 33 اختصاصا (مواصفة شهادة) في سنة 2022 تشمل 5 قطاعات تكوين (الآلية العمامة والتركييب المعدني-الاتصالات-فنون الطباخة-السياحة والفندقة-الفلاحة والصيد البحري) وتشمل 19 مركز عمومي وخاص في ولايات بنزرت وجندوبة وتونس ونابل ومدنين وأريانة والمهدية وسوسة وقابس وبن عروس والمنستير.

⁴ والتي تهدف إلى تقييم الخدمات المسداة ورسم السياسات العامة والتوجهات المستقبلية لقطاع التكوين المستمر.

⁵ من خلال ثلاث قطاعات ذات أولوية وهي الفلاحة والصيد البحري والسياحة والصناعات التقليدية.

- تحسين تشغيلية مختلف أصناف طالبي الشغل والرفع من كفاءاتهم وفق متطلبات سوق الشغل،
- تطوير أداء مصالح التشغيل وتحسين نجاعة تدخلاتها،
- العمل على بلورة مشروع قانون يتعلق بتقنين وتنظيم المؤسسات الخاصة للتوظيف بالخارج،
- تطوير اليات تنفيذ الاستراتيجيات والبرامج والمشاريع في مجال التشغيل.

وفي هذا الإطار سيتم التركيز على الأولويات الرئيسية التالية:

- دعم الجهة والرفع من قدرتها لخلق الثروة واحداث مواطن شغل.
- وضع مخطط وطني لتحسين التشغيلية من خلال تعزيز المعارف واللغات والمهارات الحياتية والتكنولوجيات الحديثة الى جانب تنظيم أنشطة من شأنها تنمية الكفاءات وتطويرها.
- وفي مجال الإحاطة والنهوض بالفئات الهشة، سيتواصل العمل على ضبط الصياغة النهائية لاتفاقية التعاون المزمع تجديدها في مجال التكوين المهني وادماج الأطفال الجانحين.⁶

■ على مستوى المبادرة الخاصة

يعتبر التشجيع على المبادرة الخاصة رافدا هاما لدفع نسق إحداث مواطن الشغل والتنمية الاقتصادية والاجتماعية ومنطلقا أساسيا لمعالجة مشكلة البطالة باعتبار أنّ التشغيل المؤجّر لم يعد كافيا لاستيعاب الطلبات الإضافية للعاطلين عن العمل والوافدين الجدد على سوق الشغل، ولعلّ من أبرز خصائص البطالة أنّها تمسّ حاملي الشهادات العليا وخاصة منهم الإناث كما تبينّ تواجد تفاوت كبير على المستوى الجهوي .

ولتجاوز هذه الاشكاليات وبهدف الرفع من نسق إحداث المشاريع الجديدة، بلورت الوزارة استراتيجية وطنية للمبادرة الخاصة تتضمن التوجهات الاستراتيجية التالية:

- تنمية ثقافة المبادرة،
- تحديد مسار مرافقة متكامل لفائدة الباعثين الشبان،
- تيسير النفاذ إلى مصادر التمويل،
- تيسير النفاذ إلى السوق،⁷

⁶ مع وزارة العدل بالإضافة الى مواصلة المشاركة في تنفيذ مشروع "إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل العربي" في إطار التعاون الدولي الذي تشرف على إنجازه اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي اسيا-الاسكوا بالتعاون مع منظمة العمل الدولية والشروع في دراسة إمكانية وضع برنامج إدماج مهني لفائدة الأشخاص ذوي الإعاقة.

⁷ وذلك من خلال تخصيص جزء من مشاريع الهياكل العمومية لإسنادها إلى الباعثين الشبان في إطار برنامج جيل جديد من الباعثين،

• تبسيط الإجراءات الإدارية،⁸

• حوكمة العمل التشاركي بين مختلف المتدخلين.⁹

وعليه سيتم التركيز على الأولويات الرئيسية التالية:

- تحيين المخطط العملي الخاص بالاستراتيجية الوطنية للمبادرة الخاصة لضمان حسن تنفيذه.
 - تطوير الخطة الاتصالية ذات العلاقة بالمبادرة الخاصة.
 - تحديد مسار مرافقة متكامل لفائدة الباعثين في إطار الاقتصاد الاجتماعي والتضامني والراغبين في هيكله المشاريع.
 - دفع نسق إحداث المشاريع في إطار الاقتصاد الاجتماعي والتضامني.
 - مواصلة تنفيذ برنامج جيل جديد من الباعثين مع وزارة التربية وجيل جديد من الباعثين-بلديات بالشراكة مع وزارة الشؤون المحلية مع التفكير في تطوير البرنامج ووضع تصور جديد له.
 - وضع منصة رقمية هادفة إلى تجميع المعلومات والمعطيات المتعلقة بالمبادرة الخاصة.
 - مواصلة تنفيذ مشروع "الإدماج الاقتصادي للشباب في تونس (مبادرون)" على المستوى الوطني بالولايات المعنية.
 - مواصلة تنفيذ مشروع المبادرة من أجل التنمية في الولايات المعنية.
- وفيما يتعلق ببرامج النهوض بالعمل المستقل الممولة من الصندوق الوطني للتشغيل، فمن المبرمج أن ينتفع خلال سنة 2022 حوالي 19450 منتفع. هذا وسيتمتع من بين المنتفعين بمختلف هذه الالات قرابة 3500 منتفعا بمنحة المرافقة.

2. تقديم برامج المهمة

تعتبر وزارة التكوين المهني والتشغيل من وزارات الدفعة الأولى التي خاضت تجربة نموذجية لإرساء منظومة التصرف في الميزانية حسب الأهداف، وهي تجربة هامة بالنظر إلى خصوصية المهمة التي تشرف عليها والتي تتعلق أساسا بثلاث قطاعات حيوية (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

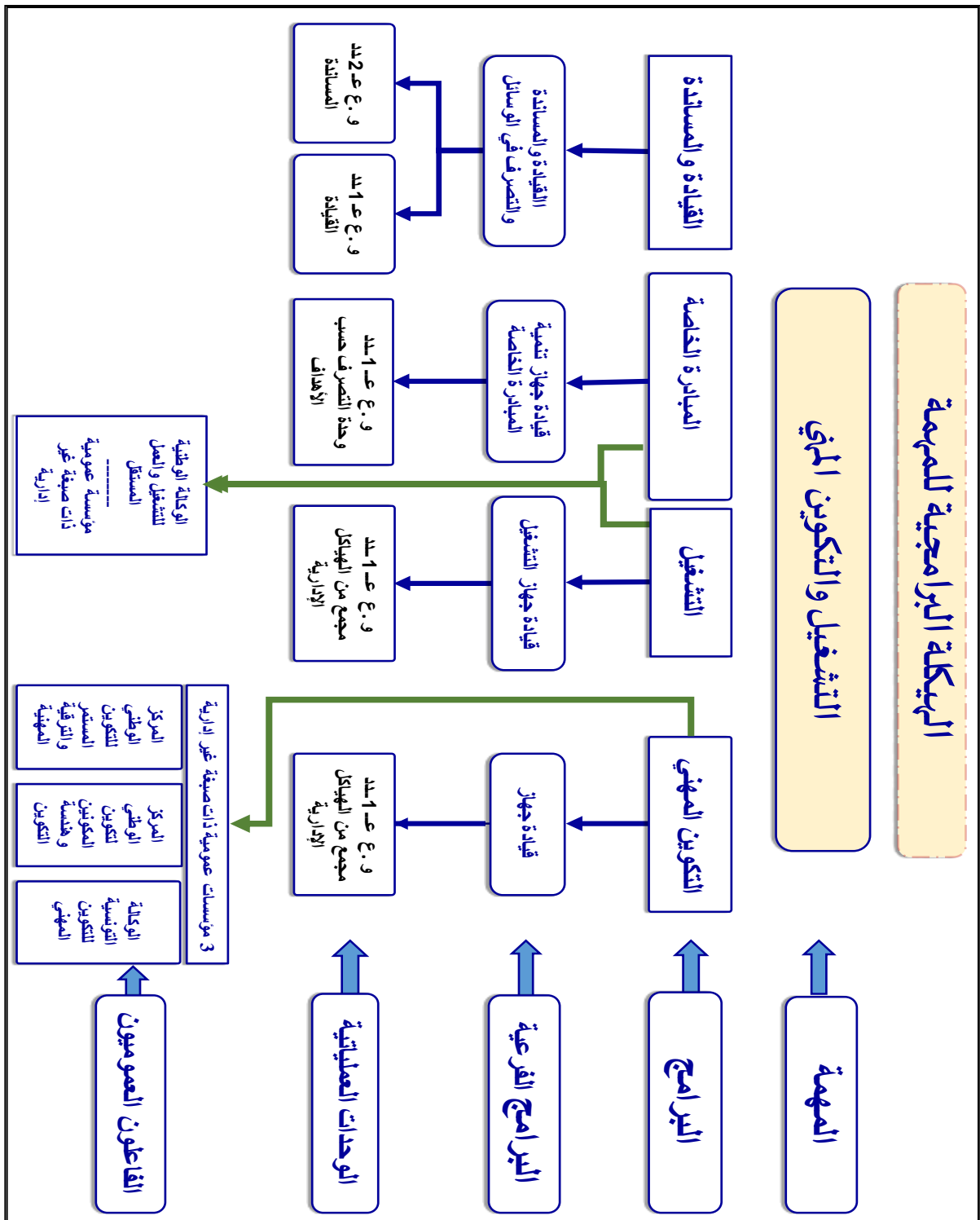
⁸ خاصة من خلال وضع إطار قانوني خاص بالمبادر الذاتي، بهدف مساعدة المؤسسات الصغيرة ومتناهية الصغر للانتقال من القطاع غير المنظم إلى القطاع المنظم،

⁹ وذلك من خلال وضع قانون ينظم قطاع الاقتصاد الاجتماعي والتضامني،

مساندة بقية البرامج في تحقيق أهدافها من خلال توفير الدعم المادي والدعم التقني واللوجستي الضروريين.

وتتوزع برامج المهمة كالآتي:

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



3. الميزانية وإطار نفقات المهمة على المدى المتوسط

أ- بيان تطور ميزانية المهمة

جدول عدد 1:

توزيع ميزانية المهمة لسنة 2022 حسب البرامج وطبيعة النفقة

الوحدة: ألف دينار

النسبة من الميزانية	المجموع	نفقات العمليات المالية	نفقات الاستثمار	نفقات التدخلات	نفقات التسيير	نفقات التأجير	اعتمادات الدفع	
من ميزانية الدولة	مهمة التكوين المهني والتشغيل							
	980 000	0	14 520	502 943	47 161	415 376	2022	
	967499,6	0	8 200	503 443	43 909	411 948	2021	
	1,29	0,00	77,07	-0,10	7,41	0,83	نسبة التطور 2022/2021	
	100	0	1,48	51,32	4,81	42,39	النسبة من ميزانية المهمة	
النسبة من ميزانية المهمة	البرامج							
	442 096	0	1 200	68 758	37 880	334 258	2022	برنامج التكوين المهني
	435 777	0	500	69 758	36 659	328 860	2021	
	1,45	0,00	140,00	-1,43	3,33	1,64	نسبة التطور 2022/2021	
	385 727	0	0	314 825	5 429	65 437	2022	برنامج التشغيل
	387 187	0	0	314 325	3 550	67291	2021	
	0,15	0,00	0,00	0,16	52,93	-2,70	نسبة التطور 2022/2021	
	125 200	0	6 200	119 000	0	0	2022	برنامج المبادرة الخاصة
	124 221	0	3 200	119 000	0	0	2021	
	2,42	0,00	93,75	0,00	0,00	0,00	نسبة التطور 2022/2021	
	26 977	0	7 120	360	3 852	15 645	2022	برنامج القيادة والمساندة
	26 378	0	4500	360	3 700	15 797	2021	
	9,94	0,00	58,22	0,00	4,11	-0,96	نسبة التطور 2022/2021	

* دون اعتبار الموارد الذاتية للمؤسسات العمومية.

بيان وتفسير التطورات التي طرأت على الميزانية لسنة 2022

يبرز جدول توزيع ميزانية مهمة التشغيل والتكوين المهني لسنة 2022، تطور بنسبة 1.29% وهي نسبة ضعيفة جدا لا تعكس مشروع الميزانية الأصلي الذي تم برمجته وتقديمه لوزارة المالية بناء على الحاجيات الحقيقية للوزارة من أجل تحقيق أهدافها. حيث اعتمدت وزارة المالية سياسة الإبقاء على نفس ميزانية السنة المنقضية بفارق بسيط جدا على مستوى نفقات التسيير والاستثمار وذلك في إطار المحافظة على التوازنات العامة للدولة وفي ضل الصعوبات المالية التي تعرفها البلاد، كما سنرى لاحقا في التحليل.

❖ بالنسبة لنفقات التسيير،

بلغت نسبة التطور الجمالية لنفقات التسيير 7.41% مردها أساسا الارتفاع النسبي المسجل على مستوى برنامج التشغيل وتحديد نفقات تسيير الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل والبالغة (52.93%). لكن في الحقيقة لا تعكس هذه النسبة ارتفاعا كبيرا على مستوى الاعتمادات حيث بلغت الزيادة (1879أد) وهو مبلغ بسيط لمجابهة كلفة نفقات الكهرباء والماء ومصاريف مكاتب التشغيل بالداخل والخارج والاحداثات الجديدة... إذ أن الحاجيات الحقيقية تفوق بكثير ما تم منحه من طرف وزارة المالية.

❖ بالنسبة لنفقات التدخلات،

قدرت الاعتمادات المرصودة لهذه النفقات ب (502943أد) خلال سنة 2022 مقابل (503443أد) السنة الفارطة أي بتراجع قدره (0.1%-) ويعود ذلك الى خفض الاعتمادات الممنوحة بعنوان نفقات التدخلات لبرنامج التكوين المهني تباعا بمبلغ قدره (410أد) على مستوى نفقات الوكالة التونسية للتكوين المهني وبمبلغ قدره (90أد) على مستوى ميزانية المركز الوطني لتكوين المكونين وهندسة التكوين.

وفي المقابل حافظت بقية البرامج على نفس الاعتمادات التي تحصلت عليها السنة الفارطة.

❖ وبالعودة إلى نفقات الاستثمار،

يبرز جدول توزيع ميزانية المهمة لسنة 2022 تطور نفقات الاستثمار بنسبة 77.07%. وبالرجوع الى قيمة هذا التطور نجد أنه يعكس مبالغا بسيطا قدره (6320أد) حيث مرت

الاعتمادات من (8200أد) الى (14520أد)، موزعة بين برنامج التكوين المهني (700أد) لفائدة موارد القروض الخارجية المخصصة لتمويل برنامج دعم التكوين والإدماج المهني PAFIP وبرنامج المبادرة الخاصة (3000أد) لفائدة القروض المتعلقة بتمويل برنامج مبادرون وبرنامج القيادة والمساندة (2620أد) موجهة أساسا لبناء المقر المركزي للوزارة والتجهيز بالمنظومات الإعلامية إضافة إلى اقتناء وسائل النقل.

توزيع ميزانية المهمة حسب البرامج والأنشطة

جدول عدد 2:

توزيع ميزانية المهمة لسنة 2022 حسب البرامج والأنشطة

(اعتمادات التعهد) الوحدة: ألف دينار

نسبة التطور	تقديرات 2022	ق.م 2021	البيان
1.45	442 096	435 777	التكوين المهني
0.9	402 901	398701,6	ن1: التكوين الأساسي والتدريب المهني
6.98	8 367	8372	ن2: تكوين أطر التكوين وهندسة التكوين
3.22	24 558	23 791	ن3: التكوين المستمر
27.64	6 270	4 912	ن4: قيادة ومساندة جهاز التكوين المهني
0.14	385 727	385 166	التشغيل
0.1	384 175	383775	ن1: العمل المؤجر
11.57	1 552	1 391	ن2: التنسيق والمساندة لسياسات التشغيل
2.45	125 200	122200	المبادرة الخاصة
2.79	110 200	107200	ن1: تمويل أنشطة المبادرة الخاصة
0	15 000	15000	ن2: العمل المستقل
10.75	26 977	24357	القيادة والمساندة
1.54	3 554	3500	ن1: القيادة والرقابة والتقييم
17.03	13 643	11 657	ن2: التصرف في الوسائل
6.3	9 780	9 200	ن3: التمثيل الجهوي
1.29	980 000	967499,6	المجموع

جدول عدد 3:

توزيع ميزانية المهمة لسنة 2022 حسب البرامج والأنشطة
(اعتمادات الدفع)

الوحدة: ألف دينار

البيان	ق.م 2021	تقديرات 2022	نسبة التطور
التكوين المهني	435 777	442 096	1.45
ن1: التكوين الأساسي والتدريب المهني	398701,6	402 901	0.9
ن2: تكوين أطر التكوين وهندسة التكوين	8372	8 367	6.98
ن3: التكوين المستمر	23 791	24 558	3.22
ن4: قيادة ومساندة جهاز التكوين المهني	4 912	6 270	27.64
التشغيل	385 166	385 727	0.14
ن1: العمل المؤجر	383775	384 175	0.1
ن2: التنسيق والمساندة لسياسات التشغيل	1 391	1 552	11.57
المبادرة الخاصة	122200	125 200	2.45
ن1: تمويل أنشطة المبادرة الخاصة	107200	110 200	2.79
ن2: العمل المستقل	15000	15 000	0
القيادة والمساندة	24357	26 977	10.75
ن1: القيادة والرقابة والتقييم	3500	3 554	1.54
ن2: التصرف في الوسائل	11 657	13 643	17.03
ن3: التمثيل الجهوي	9 200	9 780	6.3
المجموع	967499,6	980 000	1.29

ت- إطار النفقات متوسط المدى (2024-2022)

جدول عدد 4:

إطار النفقات متوسط المدى (2024-2022):

التوزيع حسب طبيعة النفقة (اعتمادات الدفع) : ألف دينار

إنجازات	ق.م	تقديرات		
		2020	2021	2022
نفقات التأجير	478 404,2	411 948,0	415 376,0	448 626,4
نفقات التسيير	42 301,8	43 908,6	47 161,0	53 218,0
نفقات التدخلات	469 807,9	503 443,0	502 943,0	598 198,0
نفقات الاستثمار	876,6	8 200,0	14 520,0	26 370,0
نفقات العمليات المالية	0,0	0,0	0,0	0,0
بقية النفقات	0,0	0,0	0,0	0,0
المجموع دون اعتبار م ذ	991 390,5	967 499,6	980 000,0	1 126 412,4
المجموع	996 519,5	972 649,6	984 876,0	1 131 418,4

جدول عدد 5:

إطار النفقات متوسط المدى (2022-2024) :

التوزيع حسب البرامج (اعتمادات الدفع)

الوحدة: ألف دينار

تقديرات			ق م	الإنجازات	
2024	2023	2022	2021	2020	
556 732	598 593	442 096,0	435 777	484 382	التكوين المهني
399 600	397 350	385 727,0	385 166	462 961.9	التشغيل
143 200	192 200	125 200,0	122 200	26 551.9	تنمية المبادرة الخاصة
26 880	25 900	26 977,0	24 357	17 960.5	القيادة والمساندة
1 126 412	1 214 043	980 000,0	967 500	991 856.6	المجموع*

1.2- بالنسبة لنفقات الأجور:

سجلت الاعتمادات المخصصة لنفقات التأجير أعلى مستوياتها خلال سنة 2020 وذلك نتيجة تفعيل جل الأنظمة الأساسية الجديدة للفاعلين العموميين وخصوصا فتح اعتمادات إضافية بعنوان تسبقة على الخزينة في مناسبتين لتغطية العجز المتراكم المسجل لدى الوكالة التونسية للتكوين المهني تباعا (50988أد و 2400أد). وانطلاقا من سنة 2021 عادت ميزانية التأجير لطبيعتها لتعكس مستحقات الاعوان بصفة واقعية . وقد تم احتساب خلاص الاعوان بعد الاخذ بعين الاعتبار الزيادات في الأجور والساعات الإضافية وانعكاس الترقيات التدرج والتسميات في الخطط الوظيفية والمناظرات الداخلية في الأصناف والرتب وكذلك انعكاس الترفيع في نسبة المساهمات المحمولة على المشغل.

2.2- نفقات الوسائل:

يبرز إطار النفقات متوسط المدى (الجدول رقم 4) ارتفاع متواصل ومنهجي لميزانية التسيير حيث يتم احتساب نفقات الوسائل بعد الاخذ بعين الاعتبار الزيادة في كلفة نفقات الماء والكهرباء والزيادة في نفقات الاكزية (5%) والانعكاس المالي لعقود تنظيف المقرات، مصاريف تسيير (مكاتب التشغيل بالخارج للوكالة الوطنية للتشغيل) ولمراكز التكوين والاحداث الجديدة (مكاتب تشغيل وفضاءات مبادرة ووحدات جهوية للمركز الوطني للتكوين المستمر والترقية المهنية)

3.2- نفقات التدخلات:

تمثل نفقات التدخلات أكبر نسبة من اعتمادات الميزانية باعتبارها تتكون من نفقات للتدخل العمومي ونفقات مختلف مشاريع المؤسسات العمومية الغير خاضعة لمجلة المحاسبة العمومية ونفقات الصناديق وباعتبار أن مهمة التكوين المهني والتشغيل تتكون أساسا من أربعة فاعلين عموميين فإن هذه النفقة تمثل قرابة الـ 50% من مجمل النفقات.

تم احتساب نفقات التدخل بعد الاخذ بعين الاعتبار مواصلة انجاز مختلف البرامج والمشاريع الجديدة والمتواصلة للهياكل تحت الاشراف. وكذلك الاخذ بعين الاعتبار عدد الاعوان الفعلي في احتساب مصاريف المطاعم.

ويبرز جدول توزيع الميزانية نسق تصاعدي لهذه الاعتمادات باستثناء سنة 2022 كما تم ابراز ذلك سابقا، إذ من المنتظر تسجيل أعلى نسبة تطور خلال سنة 2023 وسنة 2024 وهذا طبيعي حيث يتم سنويا خلال مناقشات الميزانية منح الهياكل جزء بسيط من الحاجيات الحقيقية لتنفيذ مشاريعها وبالتالي يتم إعادة برمجة هذه الاعتمادات (على حساب صندوق النهوض بالتدريب والتكوين المهني وعلى حساب التمويل العمومي أساسا) على السنتين المواليين الشيء الذي يجعلها مرتفعة بصفة كبيرة. ويبرز ذلك خصوصا بالنسبة لمشاريع الوكالة التونسية للتكوين المهني.

4.2- نفقات الاستثمارات:

تبقى نفقات الاستثمار ضعيفة نسبيا باعتبار أنها تتكون من الاستثمارات المركزية التي تتمثل أساسا في البناءات وتركيز المنظومات الإعلامية وكذلك مشاريع المؤسسات الممولة على الاستثمارات المباشرة إضافة الى مشاريع برنامج المبادرة الخاصة وتحديدًا مشروع مبادرون

ويبرز هذا الجدول الارتفاع الكبير المسجل في مناسبتين:

- المناسبة الأولى، نلاحظ التطور الكبير خلال قانون المالية التكميلي مقارنة بسنة 2020، ويعود ذلك في الحقيقة للتقليص الكبير في الاعتمادات المحينة بقانون المالية التكميلي مقارنة بقانون المالية الأصلي إضافة الى ضعف الإنجازات المسجلة خلال سنة 2020 على مستوى النشاط الأول "تمويل أنشطة المبادرة الخاصة" وكذلك النشاط الثاني "العمل المستقل" (التحليل، انظر التقرير السنوي للأداء لسنة 2020)

– المناسبة الثانية والتي تبرز فعلا تطورا في الميزانية التقديرية خلال سنتي 2022 و2023 وبصفة أقل سنة 2024 ويعود هذا الارتفاع بالأساس الى الأنشطة الفعلية المبرمجة على مشروع "مبادرون".

المحور الثاني: تقديم برامج المهمة

البرنامج ع-1-د: التكوين المهني

"رئيس البرنامج" السيد منير محمودي منذ سنة 2020

1- تقديم برنامج التكوين المهني واستراتيجيته

تعمل منظومة التكوين المهني على تكوين اليد العاملة المؤهلة وفق حاجيات المؤسسة الاقتصادية وتساهم بذلك في تنشيط سوق الشغل وطنيا وجهويا ومحليا وقطاعيا، ويعتبر التكوين المهني بمجاليه الأساسي والمستمر رافدا من روافد تنمية الموارد البشرية بوصفه أسرع وأقرب "وربما أنجع" بوابة للتشغيل، وقد تم ترسيم 14 مشروعا كخطة إصلاح لمنظومة الوطنية للتكوين المهني صلب المخطط الخماسي للتنمية 2016-2020 (بعضها متواصل إلى حين عرضها للتقييم الموضوعي الشامل والمصادقة عليها ضمن مخطط التنمية الموالي 2021-2025) ترمي أساسا إلى إضفاء النجاعة والمردودية والجودة في التكوين وملاءمته مع الحاجيات الفعلية لجهاز الإنتاج من الكفاءات كمّا ونوعا وتقريب العرض للطلب بهدف دعم القدرة التنافسية للمؤسسات الاقتصادية وتحسين قابلية تشغيل خريجي المنظومة التكوينية.

• الإطار العام لبرنامج التكوين المهني وأهدافه

يعتبر التكوين المهني بمجاليه الأساسي والمستمر حسب أحكام القانون عدد 10 لسنة 2008 المتعلق بالتكوين المهني¹⁰ رافدا من روافد تنمية الموارد البشرية ذي التشغيلية العالية حسب ما أفرزته آخر الدراسات في المجال. وتعمل منظومة التكوين المهني على الإعداد لمهن المستقبل وأنماط العمل الجديدة وتطوير التكوين وتحسين جودته استجابة لتطلعات الأفراد والجهات والمؤسسات وتأهيل طالبي التكوين وفق حاجيات الاقتصاد بهدف دعم القدرة التنافسية بالنظر للتحويلات الاقتصادية والتكنولوجية وتطور المهن، بما يساهم في تنشيط سوق الشغل وتقريب العرض للطلب وتحسين تشغيلية خريجي المنظومة التكوينية والمساهمة في التقليل من نسبة البطالة. وتتمثل التوجهات الاستراتيجية للبرنامج في المحاور الرئيسية التالية:

- إرساء رؤية شاملة وموحدة لمنظومة وطنية لتنمية الموارد البشرية.
- الترفيع في عدد المتكويين وعدد المتخرجين بالجهاز الوطني للتكوين المهني،

¹⁰ تضمنت أحكام القانون عدد 10 لسنة 2008 المتعلق بالتكوين المهني في فصوله من 1 إلى 4 توضيحات كافية حول هذه النقطة

- الترفيع في طاقة الإيواء بالمبببات وتطوير ظروف الإقامة والاعاشة والنقل والأنشطة الثقافية والرياضية والترفيهية بمراكز التكوين المهني،
- الرفع في نسب إدماج خريجي التكوين المهني في سوق الشغل،
- إرساء حوكمة لمنظومة التكوين المهني تستجيب لمتطلبات الافراد والمؤسسات والمجتمع والجهات،

وقد تم حوصلة هذه التوجهات في هدف استراتيجي وحيد: «تحسين الاستجابة لطلبات التسجيل في مسالك التكوين المهني» ،

وقد انضمت تونس منذ 2015 إلى البرنامج العالمي للتنمية المستدامة ذي البعد الكوني¹¹ والذي اعتمده جميع الدول الأعضاء في الأمم المتحدة للعمل من أجل القضاء على الفقر وحماية كوكب الأرض وضمان تمتع جميع الناس بالسلام والازدهار بحلول عام 2030.

• أولويات برنامج التكوين المهني والفوارق

تسعى منظومة التكوين المهني وفق الهدف الرابع والخامس للتنمية المستدامة لضمان التكوين الجيد المنصف والشامل للجميع وتعزيز فرص التعلم مدى الحياة. ويجدر التذكير بما أفرزته عملية تشخيص الواقع الحالي لقطاع التكوين المهني من إشكالات في أداء ومردودية المنظومة، يتم العمل على معالجتها بصفة تشاركية وتتخلص هذه الإشكالات كالاتي:

التوضيحات: أسباب ومقترحات	الإشكالات القائمة
دفع وإحكام التنسيق بين منظومات تنمية الموارد البشرية (التربية والتعليم العالي والتكوين المهني)	تطوير الاستراتيجيات المشتركة حول دور التكوين المهني ومخرجاته ضمن المنظومة الوطنية للموارد البشرية
عدم تفعيل العديد أحكام القانون عدد 10 لسنة 2008 المتعلق بالتكوين المهني	
التعجيل في فتح المعابر بين مختلف المسارات التكوينية والتعليمية استجابة لمنظومة للتكوين مدى الحياة وفق أهداف التنمية المستدامة	
التعجيل في تامين مسالك التكوين المهني المستقلة باستكمال النصوص القانونية (البكالوريا المهنية وما بعدها)	
كثرة الهياكل المتدخلة في منظومة التكوين المهني في مجالي التكوين الأساسي والمستمر وانتمائها	
لوزارات متعددة وتداخل المشمولات وتناثر الوظائف والاعتمادات وتعدد الأسلاك مع ضعف التنسيق المستوجب بينها لضمان حسن الأداء	
وضع استراتيجية وطنية للتصدي لظاهرة تزوير الشهادات العلمية بالمنظومات الثلاث	

التوضيحات: أسباب ومقترحات	الإشكالات القائمة
<ul style="list-style-type: none"> ➤ ضرورة اعتماد استراتيجية وطنية موحدة للإعلام والتوجيه (أشغال قيد المراجعة) ➤ إيجاد آليات جديدة لمزيد تحفيز طالبي التكوين ➤ بُعد بعض مراكز التكوين على مناطق العمران ➤ نزوح الشباب الريفي إلى المدن ➤ تواصل النظرة السلبية للتكوين المهني لدى بعض فئات المجتمع ➤ وضع استراتيجية واضحة لتركيز التكوين عن بعد 	<p>عزوف الشباب عن الإقبال على بعض الاختصاصات في قطاعات مختلفة</p>
<ul style="list-style-type: none"> ➤ تراجع عروض التكوين في بعض مراكز التكوين المهني جراء دخول بعض المراكز في مشاريع إعادة هيكلة، ➤ ضرورة تطوير أساليب التقييم الموضوعي والشامل لمردودية المنظومة ومراجعة مؤشرات قياس الأداء ذات الصلة (تقييم مكنسبات المتكويين وسير التكوين وأداء المكونين وعملية الإدماج في سوق الشغل). ➤ تطوير منظومة تحديد الحاجيات الجهوية والقطاعية من المهارات في مجالي التكوين الأساسي والمستمر ومزيد التعريف بالمشاريع ذات الصلة ➤ الحرص على مزيد تطوير مؤهلات المكونين تقنيا وبيداغوجيا لضمان مواكبة التغيرات التكنولوجية، ➤ تطوير نظام الاعتراف بالشهادات والمؤهلات (مشاريع قيد الدرس) ➤ توقف التكوين المهني في المجال شبه الطبي بسبب منشور صادر في الغرض وتحويل مراكز التكوين المهني التابعة لوزارة الصحة العمومية الى مؤسسات تعليم عالي، ➤ تطوير نظام التكوين حسب الطلب ➤ إرساء منظومة متكاملة لضمان الجودة وفق المعايير الدولية 	<p>نقص في استجابة منظومة التكوين المهني لحاجيات المؤسسات الاقتصادية والأفراد والمجتمع والجهة</p>
<ul style="list-style-type: none"> ➤ التوجه نحو إجراء تقييم موضوعي وشامل لتنفيذ مشاريع خطة الإصلاح لاستخلاص النتائج (نقاط القوة ونقاط الضعف) بهدف تصويب المسار ➤ ضرورة مراجعة وتطوير أساليب التقييم وتفعيل أحكام فصول القانون عدد 10 لسنة 2008 المتعلق بالتكوين المهني (56 و57 وغيرها) ➤ التعجيل بتركيز وتفعيل وتعميم أدوات الرقابة بالنجاعة الكافية وتأمين متابعة ناجعة لتوصيات ونتائج تقارير الرقابة الصادرة عن الهيئات الرسمية. ➤ حتمية تصميم ومسك لوحات قيادية تشاركية لمتابعة تنفيذ المشاريع ذات الأولوية لا سيما المتعلقة منها بالجودة واستراتيجية التحول الرقمي ➤ تفعيل العلاقة التعاقدية بين الوزارة والهيئات تحت الإشراف (وفق مبادئ منظومة التصرف حسب الأهداف) ➤ طرح مسألة الإشراف المزدوج على قطاع التكوين للمراجعة ➤ إنجاز دراسات دورية لتقييم قدرة المنظومة على الاستجابة لطلبات التكوين كما ونوعا ونسبة وجود إدماج خريجي المنظومة في سوق الشغل، ➤ وضع منهجية لثمين ورسملة الدراسات والمشاريع المنجزة في المجال منذ إحداث الوزارة ➤ تطوير الشراكة مع المنظّمات المهنية والمنظّمات الشغيلة، ➤ تعزيز دور الجهة ومساعدتها على تطوير وقيادة منظومة التكوين في علاقة مع محيطها الاقتصادي والاجتماعي ودعم صلاحياتها للتصرف في عملية التكوين. ➤ تيسير التشبيك الرقمي والالكتروني لقواعد البيانات بين مختلف الهيئات المتدخلة في المنظومة (نظام معلوماتي مندمج يشهد تأخرا في الإنجاز) والعمل على الاستخدام الأمثل للوسائل الرقمية المتوفرة ➤ وضع برامج تكوين ورسكلة لموارد البشرية على مدار السنة تعهد للمركز الوطني لتكوين المكونين وهندسة التكوين 	<p>ضعف في حوكمة وتسيير منظومة التكوين المهني</p>

التوضيحات: أسباب ومقترحات	الإشكالات القائمة
<p>⚡ بطء في إنجاز بعض المشاريع سيما المتعلقة منها بإعادة هيكلة مراكز التكوين المهني، وتوقف وتعثر إنجاز البعض الآخر بما ينعكس سلبا على طاقة الاستيعاب.</p> <p>⚡ تعذر تأمين انتدابات متأكدة لتأمين عديد الوظائف لا سيما وظائف الرقابة ومتابعة المشاريع، وضرورة التعجيل في وضع خطة تشاركية لإعادة توظيف الموارد البشرية وفق توصيات مناشير إعداد الميزانية</p> <p>⚡ صعوبة الحصول على بيانات إحصائية معينة إلى حين استكمال تركيز واستغلال النظم المعلوماتية المصممة للغرض (مع تحسن ملحوظ خلال السنوات الأخيرة في هذا الصدد على مستوى بيانات الوكالة)</p> <p>⚡ صعوبة تحديد تقديرات الإنجاز لمؤشر الأداء المتعلق بتكوين إطارات التكوين في غياب مخططات تكوين مبرمجة دوريا وبصفة مسبقة على مدار السنة</p> <p>⚡ تسجيل تأخير في فتح اعتمادات التدخلات المرسمة بعنوان تنفيذ مشاريع التنمية لسنة 2020.</p> <p>⚡ ضرورة استكمال التفعيل الكلي للتنظيم الهيكلي الجديد للمهمة واستكمال الأشغال المتعلقة بمراجعة مشمولات الإدارات الجهوية</p>	
<p>⚡ ضرورة تركيز منظومة وطنية تشاركية وناجعة للإعلام والتوجيه</p> <p>⚡ نقص الخدمات الأساسية الموجهة للمتكونين منها المبينات والمطاعم والأنشطة الثقافية والرياضية والترفيهية</p> <p>⚡ ضعف قدرة جهاز التكوين المهني على تأمين الحاجيات الخصوصية لطالبي التكوين من الفئات الخاصة،</p> <p>⚡ برنامج الفرصة الثانية والمرحلة التحضيرية لتأهيل المنقطعين</p>	ارتفاع نسبة المنقطعين عن التكوين
<p>⚡ محدودية انخراط المؤسسات الاقتصادية في التكوين المستمر،</p> <p>⚡ إضفاء مزيد المرونة على مستوى آليات تمويل التكوين المستمر وتبسيط الإجراءات الخاصة للانتفاع بها،</p> <p>⚡ نقص في الإحاطة بالمؤسسات الاقتصادية فيما يتعلق بهندسة التكوين المستمر (تشخيص الحاجيات من التكوين المستمر، اعداد مخططات التكوين وخدمات المرافقة للمؤسسات).</p> <p>⚡ نقص آليات الرقابة البيداغوجية</p> <p>⚡</p>	تطوير أداء منظومة التكوين المستمر ونجاعة آليات تمويله

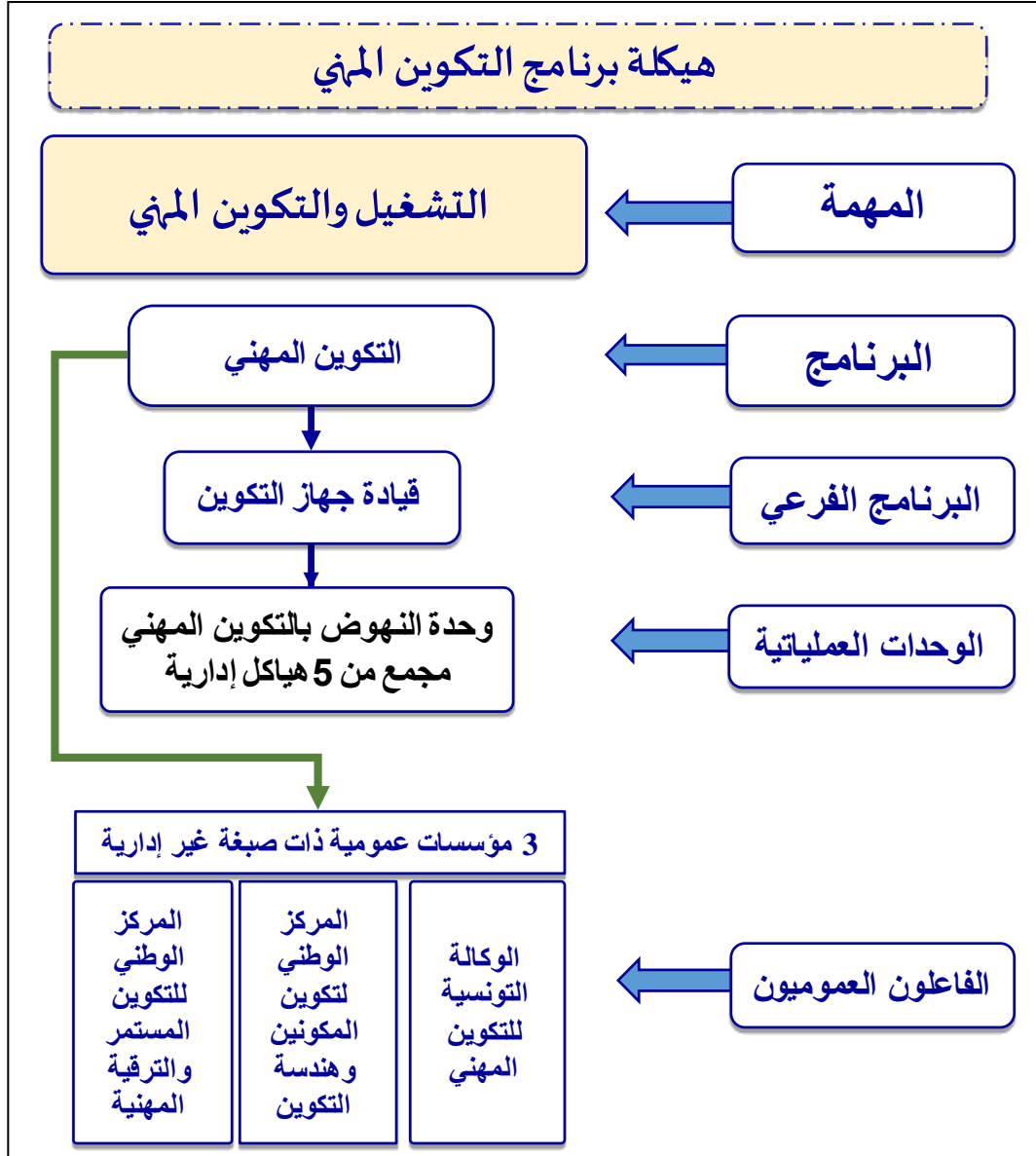
2.1 تقديم خارطة برنامج التكوين المهني

يتكون برنامج التكوين المهني مثلما هو مبين بالرسم الموالي من:

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

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

- ✓ الوكالة التونسية للتكوين المهني،
- ✓ المركز الوطني للتكوين المستمر والترقية المهنية،
- ✓ المركز الوطني لتكوين المكونين وهندسة التكوين،



2- أهداف ومؤشرات قياس الأداء الخاصة ببرنامج التكوين المهني

في إطار أشغال مراجعة اطار الأداء بالتنسيق مع الوحدة المركزية و خبراء دوليين في مجال التصرف في الميزانية حسب الأهداف Expertise France تم خلال سنة 2019 مراجعة إطار الأداء الخاص بالبرنامج نحو التقليل في عدد الأهداف و المؤشرات الاستراتيجية والاقتصار على الأكثر دلالة ومقروئية.

وعليه أصبح للبرنامج:

• **على المستوى الاستراتيجي:**

◀ هدف استراتيجي وحيد: " تحسين الاستجابة لطلبات التسجيل في مسالك التكوين المهني "

مؤشران استراتيجيان¹²:

✓ " نسبة التعبئة بمراكز الوكالة التونسية للتكوين المهني "

✓ " نسبة المنقطعين عن التكوين بمراكز الوكالة التونسية للتكوين المهني "

وسيتم في مرحلة لاحقة اعتماد مؤشر كمّي لتحديد مدى الاستجابة لطالبي التكوين بالمنظومة الوطنية للتكوين المهني" باعتبار أهميته البالغة على مستوى البرنامج وكذلك المهمة إذ يعكس تفاعل جهاز التكوين المهني من حيث "القدرة والسرعة" في الاستجابة لطالبي التكوين بدءاً بمجال التكوين الأساسي في مرحلة أولى ليشمل لاحقاً مجال التكوين المستمر.

ومن المتوقع أن يتم لاحقاً حال استكمال مراحل التقييم والتعديل للمنظومة المعلوماتية للوكالة التونسية للتكوين المهني التي ستوفر لأول مرة بيانات رقمية محينة يتم من خلالها تصميم ومسك لوحات قيادة للمتابعة وتصويب القرار، ثم التطرق لمستوى أرفع لمؤشر الأداء يعنى بمسألة الجودة على غرار "جودة الاستجابة لطلبات التكوين"، لتكتمل بذلك صورة مؤشر الأداء المذكور كما وكيفا.

هذا وسيتم بمناسبة أشغال اعداد مخطط التنمية للفترة 2021-2025مراجعة جذرية لإطار الأداء الخاص بالبرنامج تماشياً مع التوجهات الاستراتيجية الكبرى وخصوصيات المرحلة القادمة وذلك في إطار حوار تصرف يجمع كل المتدخلين المعنيين.

ملاحظة: تمت مراجعة جزئية لتسمية المؤشرات (دون المساس بالمحتوى وبطريقة الاحتساب) وذلك في

إطار العمل على الاستجابة أكثر ما يمكن للجوانب المنهجية المتعلقة بصياغة المؤشرات.

1.2- تقديم أهداف ومؤشرات قيس الأداء:

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

ينطوي هذا الهدف على عنصرين هاميين يحكمان مدى بلوغه وهما طاقة التكوين والتدريب من ناحية باعتبارها الجانب الكمي للعملية التكوينية، وجودة التكوين من ناحية أخرى باعتبارها

تمثل الجانب النوعي، وبالتالي فإنّ الهدف المنصوص عليه يترجم "تطوير الاستجابة لحاجيات قطاع الإنتاج والمجتمع من المهارات كما ونوعا" من خلال "دعم طاقة التكوين والتدريب" و"الرفع من جودة التكوين".

■ تقديم المؤشرات:

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

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

✓ انجازات وتقديرات المؤشر

تقديرات			2021	إنجازات	الوحدة	مؤشرات قياس أداء الهدف
2024	2023	2022		2020		
85	82.5	80	73	68	%	المؤشر 1-1-1 نسبة التعبئة بمراكز الوكالة التونسية للتكوين المهني

✓ تحليل وتوضيح تقديرات المؤشر على مدى الثلاث سنوات

لم تستثن دورة سبتمبر 2020 من تأثير جائحة كورونا وقد تم تحيين عروض التكوين المتوفرة وذلك حسب خصوصية كل مركز وكل جهة حيث تم تقليص عروض التكوين ب 3100 عرض وبلغت نسبة التعبئة سنة 2020 حوالي 68%. كما تم تحيين عروض التكوين لدورتي فيفري و سبتمبر 2021 حيث تشير التقديرات المحينة لسنة 2021 إلى نسبة انجاز تقدر ب 73%. هذا ومن المتوقع أن تتحسن نسبة تعبئة المراكز سنويا تباعا كما هو مبين بالجدول السابق.

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

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

✓ إنجازات وتقديرات المؤشر 2.1.1

تقديرات			2021	إنجازات	الوحدة	مؤشرات قياس أداء الهدف
2024	2023	2022		2020		
14	14	14	15	11.25	%	المؤشر 1-1-2 نسبة المنقطعين عن التكوين بمراكز الوكالة التونسية للتكوين المهني

✓ تحليل وتوضيح تقديرات المؤشر على مدى الثلاث سنوات

يتم احتساب المؤشر بالاستناد الى عدد المنقطعين الجملي الذي تصرح به مراكز التكوين المهني خلال أشغال ختم الميزانية للسنة المالية المعنية ثم يقع تقدير المؤشر للسنوات القادمة. هذا وستعمل الوكالة على التخفيض في نسبة المنقطعين عن التكوين لتبلغ بذلك نسبة 14 % خلال السنوات 2022، 2023 و 2024 من خلال تفعيل وظيفة المرافقة والعلاقة مع المحيط داخل مراكز التكوين المهني وخلق مناخ ثقافي واجتماعي ملائم يساعد على التأقلم والشعور بالانتماء

2.2- تقديم الأنشطة وعلاقتها بأهداف ومؤشرات الأداء

جدول عدد 6

الأنشطة ودعائم الأنشطة لبرنامج التكوين المهني

الوحدة: ألف دينار

البرنامج	الأهداف	تقديرات المؤشرات لسنة 2022	الأنشطة	تقديرات الاعتمادات للأنشطة لسنة 2022
التكوين المهني	تحسين الاستجابة لطلبات التسجيل في مسالك التكوين المهني	المؤشر 1.1.1: نسبة التبعة بمراكز الوكالة التونسية للتكوين المهني المؤشر 2.1.1: نسبة المنقطعين عن التكوين بمراكز الوكالة	- دعم طاقة التكوين، - دعم طاقة الايواء، - تلبية حاجيات الافراد والمؤسسات من التكوين، - تطوير الحياة الجماعية،	402 901
			- إعداد الملفات الفنية للدراسات والأشغال والتجهيزات للمشاريع ؛ - ابرام ومتابعة انجاز الصفقات والاستشارات المتعلقة بالدراسات والأشغال والتجهيز والتهيئة. - تسيير أنشطة المؤسسات الفرعية للوكالة؛ - برمجة وانجاز حصص تكوين أساسي لفائدة المتكويين داخل مراكز التكوين المهني؛ - متابعة تكوين المتكويين في اطار التداول والتدريب المهني داخل المؤسسات الاقتصادية؛ - تأمين حلقات تكوين مستمر بمقابل؛ - تقييم واشهاد المتكويين؛	

- توفير المستلزمات الضرورية للإقامة والإعاشة لفائدة المتكونين؛ - تأطير المتكونين خارج فضاءات التكوين			التونسية للتكوين المهني		
---	--	--	----------------------------	--	--

3.2 - مساهمة الفاعلين العموميين في أداء البرنامج:

يساهم الفاعلون العموميون المنضوون تحت برنامج التكوين المهني في تحقيق استراتيجية البرنامج بصفة مباشرة، إذ تعتبر هذه المؤسسات الذراع الفعلي والعملي للمهمة للوضع حيز التنفيذ لمختلف استراتيجياتها وتمثل امتدادها الجهوي والإقليمي.

جدول عدد7

مساهمة الفاعلين العموميين في أداء برنامج التكوين المهني وحجم الاعتمادات المحالة

الوحدة: ألف دينار

الاعتمادات المحالة من ميزانية الدولة بعنوان سنة 2022	أهم الأنشطة والمشاريع التي سيتولى إنجازها في إطار تحقيق أهداف السياسة العمومية	الفاعل العمومي
402 901	دعم طاقة التكوين دعم طاقة الايواء تلبية حاجيات الافراد والمؤسسات من التكوين تطوير الحياة الجماعية تحسين صورة التكوين المهني واثمين قيمة العمل	الوكالة التونسية للتكوين المهني
8 367	تكوين إطارات التكوين من القطاع العام والخاص تصميم مراجع التكوين والمعينات البيداغوجية والتعليمية 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 والادماج المهني PAFIP الممول بقرض من الوكالة الفرنسية للتنمية إنجاز تكوين تقني في تسعة مجالات لفائدة مكوني ومستشاري التدريب بمراكز التكوين المهني القاطرة	المركز الوطني للتكوين المكونين وهندسة التكوين
24 558	تطوير التكوين المستمر الموجه للمؤسسات تطوير التكوين المستمر الموجه للأفراد	المركز الوطني للتكوين المستمر والترقية المهنية

3- إطار نفقات برنامج التكوين المهني متوسط المدى 2022-2024

جدول عدد 08:

إطار النفقات متوسط المدى (2022-2024)

التوزيع حسب طبيعة النفقة (اعتمادات الدفع) الوحدة : ألف دينار

البيان	إنجازات		ق.م	إنجازات	
	2024	2023	2021	2020	2022
نفقات التأجير	357 376	351 514	328 860	392 131	334 258,0
نفقات التسيير	44 218	43 048	36 659	35 528	37 880,0
نفقات التدخلات	154 658	203 551	69 758	56 723	68 758,0
نفقات الاستثمار	600	600	500	0,1	1 200,0
نفقات العمليات المالية	0	0	0	0	0,0
بقية النفقات	0	0	0	0	0,0
المجموع دون اعتبار م-ذ	556 852	598 713	435 777	484 382,2	442 096,0
المجموع	561 808	603 669	440 877	489 461,2	446 922,0

■ نفقات التأجير:

تم اعتماد الفرضيات التالية لاحتساب إسقاطات نفقات الأجور للسنوات 2022 و 2023 و 2024:

- خلاص مرتبات الأجور للأعوان،

- الساعات الإضافية لمستحقيها وكذلك انعكاس ترقيات وتدرج الأعوان،

- نفقات التأمين على المرض الخاصة بالأعوان.

يلاحظ بالنسبة للنشاط رقم 1 والمتعلق بالفاعل العمومي " الوكالة التونسية للتكوين المهني "

- الإنعكاس المالي لانتدليات سنة 2022 وذلك لتغطية حاجيات الوكالة المتكدة من الموارد البشرية.

- الإنعكاس المالي المترتب عن تفعيل الأمر الحكومي عدد 802 لسنة 2019 المؤرخ في 15

أوت 2019 والمتعلق بضبط تنظيم وسير مؤسسات التكوين المهني الراجعة بالنظر للوكالة .

■ نفقات التسيير:

❖ الفرضيات التي تم اعتمادها لاحتساب إسقاطات النشاط رقم 1: التكوين الأساسي والتدريب

المهني (الفاعل العمومي عدد 1: الوكالة التونسية للتكوين المهني)

بصفة عامة تعرف نفقات التسيير ارتفاعا سنويا وذلك نتيجة الزيادة في كلفة نفقات الماء والكهرباء والزيادة في نفقات الاكزية بنسبة (5%) والانعكاس المالي لعقود تنظيف المقرات ومصاريف التسيير للمراكز.

كما يجدر التذكير أنه يتم سنويا التخفيض في الاعتمادات المبرمجة من طرف وزارة المالية والتي تحدد نسبة التطور ب 3% وهي نسبة ضعيفة جدا لا تعكس المصاريف الحقيقية للفاعلين العموميين. مما ينجر عنه عجز يتم حمله على السنوات اللاحقة.

❖ بالنسبة لإسقاطات النشاط رقم 2: تكوين أطر التكوين وهندسة التكوين (الفاعل العمومي

عدد2: المركز الوطني لتكوين المكونين وهندسة التكوين)

تم تحديد إسقاطات نفقات التسيير للمركز بناء على الفرضيات التالية:

- النفقات الضرورية لسير الإدارة والتي تعرف ارتفاعا سنويا نتيجة الزيادة في كلفة نفقات الكهرباء والماء والبنزين... الخ،
- نفقات خلاص متخلدات بذمة المركز تتعلق خاصة بنفقات تراسل المعطيات والاتصالات الهاتفية حيث شرع المركز ابتداء من سنة 2020 في خلاصها على حساب موارده الذاتية من خلال جدولتها على عدة سنوات،
- الانعكاس المالي لعقود المناولة لحراسة وتنظيف المركز التي سببها لتأمين مقراته في ظل عدم توفر انتدابات جديدة رغم إحالة بعض الأعوان على التقاعد،
- نفقات صيانة وسائل النقل نظرا لقدم سيارات أسطول السيارات بالمركز،
- ارتفاع في استهلاك مواد التنظيف وتوفير وسائل الوقاية للأعوان من جائحة كورونا. ويجدر للتذكير أنه رغم الترفيع في الاعتمادات المرصودة على حساب الموارد العلمة للميزانية بنسبة تقارب 15.77% مقارنة بالسنة الفارطة لتمر من 393أد الى 455أد، إلا أن المركز يبقى أمام وضعية صعبة بالنسبة لنفقات التسيير لسنة 2022 . باعتبار تراجع مداخيل الموارد الذاتية المتأتية من أنشطة المركز بنسبة 50% نتيجة تداعيات جائحة كورونا.

❖ بالنسبة لإسقاطات النشاط رقم 4: قيادة جهاز التكوين المهني (البرنامج الفرعي عدد1: قيادة

جهاز التكوين المهني

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

▪ التدخلات:

❖ الفرضيات التي تم اعتمادها لاحتساب إسقاطات النشاط رقم 1: التكوين الأساسي والتدريب

المهني (الفاعل العمومي عدد1: الوكالة التونسية للتكوين المهني)

تتّزل اعتمادات التدخل الخاصة بمشروع ميزانية التنمية للوكالة التونسية للتكوين المهني بعنوان سنة 2022 في إطار مواصلة تنفيذ ما تم إقراره خلال السنوات الأخيرة من مشاريع يهدف أغلبها لدعم الاستثمار في المناطق الداخلية للبلاد لغاية خلق مواطن شغل من جهة والانخراط في خطة إصلاح منظومة التكوين المهني.

وبالتوازي مع هذا العدد الكبير للمشاريع، تواصل الوكالة العمل على إرساء استراتيجية ترمي بالأساس إلى تحقيق عديد الأهداف تنجز مكوناتها وأنشطتها في إطار برامج خصوصية وسنوية مرسمة بميزانية التنمية للوكالة، أهمها:

- الرفع من جودة التكوين وتحسين الخدمات المسداة لفائدة المؤسسات والمتكويين؛
- تعميم تركيز نوادي "المبادرة وتنمين قيمة العمل" بمختلف مراكز التكوين المهني؛
- تطوير الحياة الجماعية بالمؤسسات الفرعية وجعلها أكثر جاذبية؛
- الإحاطة والمرافقة للمتكويين على مدى مسار التكوين؛
- تطوير علاقة مراكز التكوين المهني مع محيطها الاقتصادي والاجتماعي.

كما أنه -ومما زاد الضغط على الوكالة- خلال الزيارات الميدانية التي قامت بها الى مختلف الجهات، تعهدت اللجان الوزارية تحت اشراف رئاسة الحكومة بالانطلاق في انجاز المكونات المادية للمشاريع المرسمة (أشغال واقتناء تجهيزات) في أقرب الآجال الممكنة.

وعليه، ستشهد سنة 2022 مواصلة انجاز أشغال عديد المشاريع والشروع في انطلاق اشغال البعض الآخر بالإضافة إلى اقتناء الأثاث والتجهيزات للعديد منها. كما سيتم خلال هذه السنة مواصلة تنفيذ برنامج دعم التكوين والإدماج المهني "PAFIP" وبرنامج "إرادة" الذي عرف خلال شهر جوان من سنة 2021 امضاء عقود تمويل تهم مشاريع أربع ولايات إلى حد الآن وفي انتظار بقية الجهات بالإضافة إلى مواصلة الإنجاز المادي للمشاريع الممولة مع البنك الإسلامي للتنمية. مما سيرفع الميزانيات المطلوبة بعنوان السنوات الثلاث القادمة .

ويعتبر مشروع الميزانية طموحا يعكس حجم المشاريع التي يتم انجازها ضمن مخطط التنمية الحالي ويلبّي تطلعات الجهات بالانطلاق السريع في استغلال المشاريع. ويتطلب انجازه جملة من الاجراءات المصاحبة تتمثل فيما يلي:

- تفعيل الهيكل التنظيمي المقترح؛
- انتداب إطارات كفؤة لبعث إدارة عصرية ناجعة في قيادة المشاريع؛
- ابرام عقود مع مكاتب مختصة في قيادة مشاريع البناء؛
- دعم المصالح المنفذة للمشاريع بالموافقة بصفة استثنائية على التعاقد مع فنيين ذوي خبرة في ميدان الدراسات الهندسية ومتابعة الأشغال للبناءات ومهندسين مختصين في اعداد ملفات اقتناء التجهيزات ومراقبة مطابقة مواصفاتها حسب الحاجة والاختصاص.

❖ الفرضيات التي تم اعتمادها لاحتساب إسقاطات النشاط رقم 2: تكوين أطر التكوين وهندسة

التكوين (الفاعل العمومي عدد2: المركز الوطني لتكوين المكونين وهندسة التكوين)

تم برمجة توقعات التدخلات خلال الثلاثة سنوات القادمة بناءً على النفقات المتعلقة
بـ:

- التقديرات المالية الضرورية والمضبوطة حسب تقديرات الإنجازات المادية المتوقعة لمشاريع التنمية الجديدة والمتواصلة الممولة على حساب الموارد العامة للميزانية وعلى حساب القروض الخارجية الموظفة،
- تقديرات نفقات الأداءات الموظفة على حساب الموارد العامة للميزانية، التي تتعلق بتنفيذ مشاريع التنمية الممولة بواسطة قروض أو هبات خارجية (الأداء على القيمة المضافة/الأداء بعنوان الخصم من المورد)
- نفقات التدخلات لفائدة ودادية أعوان المركز على حساب الموارد العامة للميزانية وعلى حساب الموارد الذاتية للمركز.

وتجدر الإشارة الى الانخفاض المسجل خلال 2022 على مستوى هذه النفقات التي مرت من (1814أد) الى (1724أد) أي بنسبة تراجع تبلغ (-4.96%):

- بقاء نفقات التدخلات لتمويل مشاريع التنمية على الموارد العامة للميزانية على ما هي عليه (1300أد) دعم دمج 16 مركز تكوين مهني قاطرة على أحواضها الاقتصادية والتشغيلية في إطار برنامج دعم التكوين والإدماج المهني PAFIP ،

- انخفاض في الاعتمادات المرصودة لمشاريع التنمية الممولة على القروض الخارجية والتي مرت من (500أد) الى (410أد) لإنجاز تكوين تقني في 09 مجالات لفائدة مكوني ومستشاري التدريب بمراكز التدريب المهني القاطرة.

❖ الفرضيات التي تم اعتمادها لاحتساب إسقاطات النشاط رقم 3: التكوين المستمر (الفاعل)

العمومي رقم 3: المركز الوطني للتكوين المستمر والترقية المهنية)

- نفقات للتدخلات لفائدة ودادية أعوان المركز على حساب الموارد العامة للميزانية والتي تضاعفت خلال سنة 2022 مقارنة بسنة 2021.
- تمويل مشاريع التنمية الجديدة والمتواصلة والتي ارتفعت بنسبة متواضعة راجعة بالأساس الى تضاعف الاعتمادات المرسمة على موارد الميزانية

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

(البرنامج الفرعي عدد 1: قيادة جهاز التكوين المهني)

تتوزع نفقات التدخلات بين:

- نفقات صك التكوين،
 - ونفقات مشاريع خطة إصلاح منظومة التكوين المهني،
- ونلاحظ تراجع في جملة الاعتمادات من سنة الى أخرى ابتداء من ميزانية سنة 2022، وذلك نتيجة تقلص الاعتمادات المخصصة لخطة الإصلاح تزامنا مع انتهاء المشاريع المعنية.

▪ 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.
- يعود الارتفاع المسجل خلال سنة 2022 لأهمية المبلغ المرصود لإنجاز مختلف أنشطة المشروع (900 أد).

البرنامج عدد: التشغيل

"رئيسة البرنامج " السيدة فائزة القلال منذ سنة 2015

1- تقديم استراتيجية برنامج التشغيل

تعتبر الفترة القادمة مرحلة دقيقة للاقتصاد الوطني خاصة إثر تداعيات جائحة كوفيد 19 على سوق الشغل وارتفاع نسب البطالة.

ولضمان الانتعاش الاقتصادي وكسب الرهانات الوطنية للنهوض بالتشغيل وتقليص نسب البطالة والمحافظة على مواطن الشغل سيتم العمل خلال الفترة المقبلة على دعم المكاسب التي تم تحقيقها والاستئناس بها وإعطاء دفعا جديدا لسياسات التشغيل باعتماد رؤية استراتيجية على المدى الطويل ترمي الى تحقيق "مواطن شغل لائقة ومثمنة للجميع في مجتمع متجدد لتحقيق الرفاه لكل مواطن ومواطنة".

وسيتم تجسيم هذه الرؤية من خلال اعتماد توجهات ومشاريع وبرامج في مختلف المجالات المتعلقة بالتشغيل والمبادرة والموارد البشرية.

وبخصوص توجهات مجال التشغيل سيتم اعتماد ما يلي :

▪ الرفع من قدرة الاقتصاد على خلق مواطن شغل لائقة ومثمنة، من خلال:

- تشجيع المؤسسات لإحداث مواطن شغل لائقة ومثمنة خاصة من خلال دعم التصرف في الموارد البشرية في المؤسسات.

- دعم الجهة والرفع من قدرتها لتتمين الثروات الطبيعية والبشرية لخلق الثروة واحداث مواطن شغل من خلال وضع خطط جهوية ومحلية تتماشى مع خصوصياتها وتصور وتنفيذ مشاريع على غرار "برنامج شباب فاعل من اجل التنمية الذي سينطلق العمل في تجسيمه في إطار عملية نموذجية خلال سنة 2022

ويتمثل هذا البرنامج في احداث محاضن الاحتراف التي ستتولى مرافقة الشباب والاحاطة به قصد تنمية مهاراته وفقا لطموحاته والاحتياجات والمكامن الخصوصية وفرص التنمية الكامنة على المستوى المحلى لدى المؤسسات والأفراد والجماعات. كما سيتم العمل على إحداث مشاريع في مجال الخدمات ذات المصلحة العامة وخدمات الجوار.

■ تثمين الطاقات البشرية وتحسين تشغيليتهم، من خلال:

مواصلة العمل على تنمية الموارد البشرية في اتجاه دعم تشغيليتهم من خلال الرفع من قدرات الافراد مدى الحياة وفقا لطموحاتهم المهنية ومقتضيات سوق الشغل في مختلف المستويات المحلية والجهوية والوطنية والدولية.

وايمانا بمدى أهمية وجدوى التعلم مدى الحياة سيتم السعي إلى وضع مخطط وطني من خلال تعزيز المعارف واللغات والمهارات الحياتية والتكنولوجيات الحديثة الى جانب تنظيم أنشطة من شأنها تنمية الكفاءات وتطويرها لتحسين التشغيلية وضمان جودتها.

هذا الى جانب متابعة امداج خريجي كل من التعليم العالي والتكوين المهني من خلال انجاز تحاليل حول وضعية هذه الفئة في سوق الشغل وذلك بالاعتماد على المعطيات المتوفرة لدى كل من وزارة التعليم العالي والبحث العلمي والوكالة التونسية للتكوين المهني بالإضافة الى سجلات الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل والصندوق الوطني للضمان الاجتماعي والصندوق الوطني للتقاعد والحيطة الاجتماعية

وفي مجال الإحاطة والنهوض بالفئات الهشة وتحديدًا طالبي الشغل من الأشخاص ذوي الإعاقة، سيتم النظر في إمكانية وضع برنامج امداج مهني لفائدة هذه الفئة الخاصة من طالبي الشغل.

■ تطوير حوكمة سوق الشغل لتحقيق الشفافية والانصاف واعتماد تمثلي تشاركي:

لضمان حوكمة سوق الشغل وتطويرها سيتم العمل على الرفع من أداء مصالح التشغيل إلى جانب دعم البرامج النشيطة للتشغيل قصد الرفع من نجاعتها ودعم حوكمة سوق الشغل على المستوى الدولي. كما سيتم وضع تشريعات خاصة بالأنماط الجديدة للعمل. وفي هذا الإطار سيتم :

- تصور وتفعيل منظومة مرافقة خاصة بكل فاعل في سوق الشغل،
- تكوين مرافقين معتمدين،
- تركيز منهجية جديدة في التعاقد تقوم على النجاعة،
- ابرام عقد أداء مع الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل،
- تركيز منهجية مراجعة وتصويب لبرامج التشغيل أكثر مهارة وإبتكار،
- تطوير مناهج وأساليب عمل جديدة وتوفير الأدوات والمراجع الضرورية (وثائق مرجعية، أدلة ومراجع بيداغوجية للمرافقة والإحاطة، مصنفات مهن، تطبيقات إعلامية...)،

- تطوير جودة الخدمات التي تسديها مصالح التشغيل وتعميم برنامج الجودة من خلال اعتماد نموذج "التيسير عبر الجودة الشاملة"،
- تعزيز تدخلات مصالح التشغيل من خلال الشروع في تركيز منظومة تهدف الى تقليص المعدل الزمني لتلبية طلبات وعروض الشغل والحد من عدد عروض الشغل الغير ملبأة،
- دعم مصالح التشغيل بالموارد البشرية والمادية اللازمة،
- دعم قدرات أعوان وإطارات مصالح التشغيل وتأهيلهم في مختلف المجالات الفنية خاصة منها مجالات المرافقة والتوجيه المهني،
- وضع استراتيجية متكاملة للاتصال حول المهن ومكامن التشغيل التي توقّر آفاق في مجال الإدماج وإعادة الإدماج وما توقّره الدولة من آليات مساعدة على الاندماج في سوق الشغل،
- المساهمة في ادراج المؤشرات الخاصة بتونس في منصة الكفاءات التابعة لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية،
- في إطار تنفيذ مشروع " من أجل مقاربة شاملة لإدارة الهجرة وتنقل العمال في شمال إفريقيا THAMM¹³ ستتم مواصلة تطوير نظام التصرف في اليد العاملة الأجنبية وذلك بإضافة خاصيات جديدة تساعد على مزيد تيسير معالجة هذه الملفات وعلى توفير معطيات إحصائيات دقيقة وقد تم إعداد الخطوط المرجعية لهاته الإضافات خلال شهر جويلية 2020 قصد إختيار المكتب الذي سيقوم بالإنجاز خلال أسنة القادمة.

■ آليات تنفيذ الاستراتيجيات والبرامج والمشاريع في مجال التشغيل:

- سيتم العمل على إيجاد إطار مؤسستي لحوكمة مكونات الاستراتيجية الوطنية للتشغيل وإرساء منظومة للتصرف لمتابعة تنفيذ مخرجاتها وضمان التكامل مع مختلف الاستراتيجيات والبرامج والمشاريع ذات العلاقة بالتشغيل.
- الشروع في تنفيذ الاستراتيجية الوطنية للتشغيل:

- تفعيل خطة العمل لتنفيذ الاستراتيجية الوطنية للتشغيل في افق 2025،
- ضبط حوكمة تنفيذ الاستراتيجية الوطنية للتشغيل من خلال إرساء إطار مؤسستي متكامل للقيادة على المستوى الوطني والجهوي،

¹³ وذلك بالتعاون مع منظمة العمل الدولية والمنظمة الدولية للهجرة ووكالة التعاون الألماني والذي يمتد على فترة 36 شهر ابتداءً من 1 نوفمبر 2019 إلى حدود 31 ديسمبر 2023 بتمويل من الإتحاد الأوروبي والوزارة الفدرالية الألمانية للتعاون الاقتصادي والتنمية

- وضع آليات وتوفير الوسائل والامكانيات اللازمة لضمان نجاعة تنفيذ الاستراتيجية،
- إرساء منظومة قيادة تشاركية،
- تطوير منظومة التصرف والمتابعة،
- الشروع في تنفيذ خطة اتصالية على المستوى الداخلي والخارجي،
- برمجة وتنفيذ عمليات نموذجية،
- وضع اليات التنسيق بين الهياكل المعنية بالتخطيط والتصريف والتنفيذ والمتابعة والتقييم،
- وضع اليات لتحسين الاستراتيجية الوطنية للتشغيل.

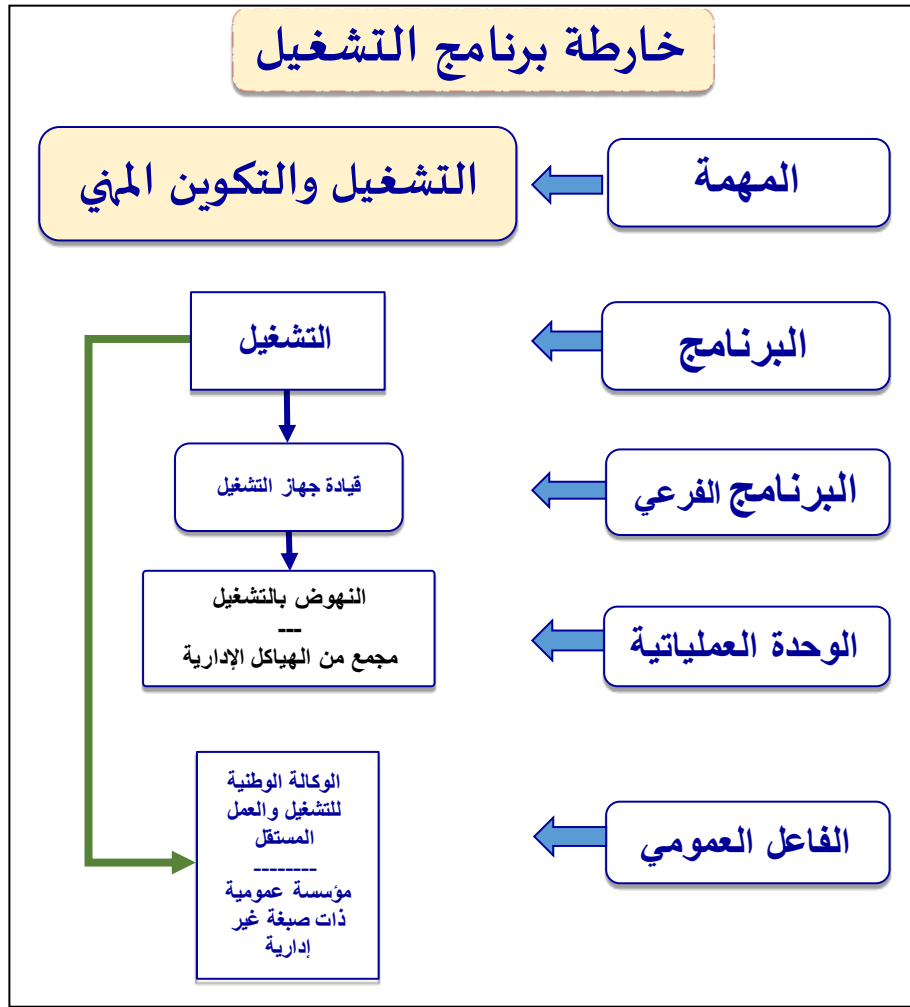
- إعداد المخطط التنفيذي للاستراتيجية الوطنية للتشغيل بالخارج وحماية حق العمال المهاجرين.

1.1 تقديم خارطة برنامج التشغيل

يتكون برنامج التشغيل من:

- برنامج فرعي مركزي وحيد يدعى: "قيادة جهاز التشغيل"،
- وحدة عملياتية مركزية وحيدة، تدعى: " النهوض بالتشغيل" تتكون من مجمع من الهياكل الإدارية كالاتي:
- ✓ الإدارة العامة للنهوض بالتشغيل،
- ✓ مكتب الهجرة واليد العاملة الأجنبية.
- كما يشتمل برنامج التشغيل على فاعل عمومي وحيد وهو الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل وهي مؤسسة عمومية ذات صبغة غير إدارية .

ملاحظة: يتدخل للفاعل العمومي المذكور في تحقيق أهداف برنامج التشغيل وكذلك برنامج تنمية المبادرة الخاصة.



2- أهداف ومؤشرات قياس الأداء الخاصة ببرنامج التشغيل

1.2- تقديم أهداف ومؤشرات قياس الأداء لبرنامج التشغيل

تبعاً لأشغال التنزيل العملي للأداء للبرنامج خلال سنة 2020 بالتنسيق مع الوحدة المركزية وتحت إشراف خبير، تمت مراجعة إطار أداء برنامج التشغيل نحو التقليل لأكثر جودة ونجاعة وفاعلية حيث أصبح للبرنامج:

• على المستوى الاستراتيجي:

➤ هدف استراتيجي وحيد: "تحسين تشغيلية طالبي الشغل بجميع اصنافهم من أجل إدماج أفضل"

➤ ثلاثة مؤشرات استراتيجية:

✓ "نسبة تلبية طلبات الشغل الجديدة" *

✓ "نسبة تلبية عروض الشغل المسجلة"

✓ "نسبة إدماج الشبان على إثر تربص من الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل" *

***ملاحظة:** تمت مراجعة جزئية لتسمية المؤشرات (دون المساس بالمحتوى وبطريقة الاحتساب) وذلك في إطار العمل على الاستجابة أكثر ما يمكن للجوانب المنهجية المتعلقة بصياغة المؤشرات.

- الهدف 1.2 : تحسين تشغيلية طالبي الشغل بجميع اصنافهم من أجل إدماج أفضل
- تقديم المؤشرات :

✓ المؤشر 1.1.2: "نسبة تلبية طلبات الشغل الجديدة"

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

✓ انجازات وتقديرات المؤشر 1.1.2

تقديرات			2021	إنجازات	الوحدة	مؤشرات قيس أداء الهدف
2024	2023	2022		2020		
44.1	43.2	42.4	55.1	43.1	%	المؤشر. 1.1.2: نسبة تلبية طلبات الشغل الجديدة

✓ تحليل وتوضيح تقديرات المؤشر على مدى الثلاث سنوات

خلال سنة 2021 وإلى موفى شهر أوت، تم تسجيل 36.2% كنسبة تلبية. ولاحساب تقديرات سنوات 2022 و 2023 و 2024 تم اعتماد حاصل معدّل ما تمّ انجازه خلال الفترة الممتدة ما بين 2021 و 2013، واعتماد المعدل في احتساب التقديرات للسنوات القادمة ، مع زيادة نسبة نمو سنوية تقدر ب 2% وهي نسبة النمو الاقتصادي المتوقع بلوغها سنة 2022.

مع الملاحظة أنه تم احتساب سنة 2013 كسنة مرجعية *référence de année* في احتساب التقديرات، لاعتبارها سنة عادية لم تشهد أحداث أو ظواهر أثرت على الأرقام المسجلة .

✓ المؤشر 2.1.2: "نسبة تلبية عروض الشغل المسجلة"

يقيس هذا المؤشر نسبة عروض الشغل التي تمت الإستجابة لها.

✓ انجازات وتقديرات المؤشر 2.1.2

تقديرات			2021	إنجازات	الوحدة	مؤشرات قيس أداء الهدف
2024	2023	2022		2020		
63.2	61.9	60.7	75.6	56.5	%	المؤشر 2.1.2: نسبة تلبية عروض الشغل المسجلة

✓ تحليل وتوضيح تقديرات المؤشر على مدى الثلاث سنوات

خلال سنة 2021 وإلى موفى شهر أوت، تم تسجيل 23.2% كنسبة تلبية عروض الشغل، ولاحساب تقديرات سنوات 2022 و 2023 و 2024 تم اعتماد حاصل معدّل ما تمّ انجازه خلال الفترة الممتدة ما بين 2021 و 2013 واعتماد المعدل في احتساب التقديرات للسنوات القادمة، مع زيادة نسبة نمو سنوية تقدر بـ 2% وهي نسبة النمو الاقتصادي المتوقع بلوغها سنة 2022.

✓ المؤشر 3.1.2: نسبة الإدماج على إثر التربص

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

✓ انجازات وتقديرات المؤشر 3.1.2 :

تقديرات			2021	إنجازات	الوحدة	مؤشرات قياس أداء الهدف
2024	2023	2022		2020		
49.4	48.4	47.5	47.5	40.5	%	المؤشر 3.1.2: نسبة إدماج الشبان على إثر تربص من الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل

✓ تحليل وتوضيح تقديرات المؤشر على مدى الثلاث سنوات

خلال سنة 2021 وإلى غاية شهر أوت تم تسجيل 34.6% كنسبة إدماج. ولاحساب تقديرات سنوات 2022 و 2023 و 2024 تم اعتماد حاصل معدّل ما تمّ انجازه خلال الفترة الممتدة ما بين 2021 و 2013 ، واعتماد المعدل في احتساب التقديرات للسنوات القادمة، مع زيادة نسبة نمو سنوية تقدر بـ 2% وهي نسبة النمو الاقتصادي المتوقع بلوغها سنة 2022 .

مع الإشارة إلى أنه تم تحيين هذا المؤشر بعدم احتساب عدد المدمجين في نطاق برنامج الخدمة الوطنية التطوعية بالجمعيات لأنه يعتبر برنامج تحسين تشغيلية وليس برنامج للإدماج.

2.2- تقديم الأنشطة وعلاقتها بأهداف ومؤشرات الأداء:

جدول عدد6:

الأنشطة ودعائم الأنشطة لبرنامج التشغيل الوحدة: ألف دينار

البرنامج	الأهداف	تقديرات المؤشرات لسنة 2022	الأنشطة	تقديرات الاعتمادات لسنة 2022	دعائم الأنشطة
التشغيل	تحسين تشغيلية طالبى الشغل بجميع اصنافهم من أجل إدماج أفضل	نسبة تلبية طلبات الشغل الإضافية	- القيادة ووظائف الدعم - برنامج عقد الكرامة، - تونس الذكية،	384 175	كافة الإدارات المركزية ومكاتب التشغيل باعتبار الموارد البشرية واللوجستية (السيارات الإدارية والوقود والهاتف و.....)
		نسبة تلبية عروض الشغل المسجلة	- برنامج دعم الاستثمار في الاقتصاد الرقمي، - صك دعم التشغيل،		
		نسبة إدماج الشبان على اثر تربص من الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل	- عقد تربص الاعداد للحياة المهنية لحاملي الشهادات العليا (SIVP)، - برنامج عقود ادماج حاملي شهادات التعليم العالي، - برنامج عقود التأهيل والادماج المهني، - برنامج الخدمة المدنية التطوعية.		

3.2 - مساهمة الفاعلين العموميين في أداء البرنامج التشغيل

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

جدول عدد7 :

مساهمة الفاعلين العموميين في أداء برنامج التشغيل

وحجم الاعتمادات المحالة الوحدة: ألف دينار

الفاعل العمومي	أهم الأنشطة والمشاريع التي سيتولى إنجازها في إطار تحقيق أهداف السياسة العمومية	الاعتمادات المحالة من ميزانية الدولة بعنوان 2022
الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل	المشاريع المتواصلة	384 175
	المشاريع الجديدة	
	تدخلات مختلفة (ودادية)	
	تحسين التشغيلية (صندوق)	

	دعم التشغيل (صندوق)
	برامج أخرى (الأعباء المرتبطة بتنفيذ برامج التشغيل)
	القيادة ووظائف الدعم

3- إطار نفقات برنامج التشغيل متوسط المدى 2024-2022

■ نفقات التأجير:

تم احتساب نفقات الأجور بناء على:

- المناظرة الداخلية في الأصناف و الرتب لسنوات 2024-2023-2022 .
- التدرّج والترقية،
- أجور المحالين على التقاعد.
- أجور ممثلي مكاتب التشغيل بالخارج.

ويعود الارتفاع المسجل خلال سنة 2020 الى تفعيل الأنظمة الأساسية والزيادات.

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

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

■ نفقات التسيير:

تم احتساب نفقات الوسائل لسنوات 2024-2023-2022 بعد الأخذ بعين الاعتبار:

- الزيادة في كلفة نفقات الكهرباء والماء.
 - الزيادة في نفقات الأكرية (5%) .
 - الانعكاس المالي لعقد تنظيف مقرات الوكالة.
 - مصاريف تسيير مكاتب التشغيل بالخارج.
 - إحداثات مكاتب التشغيل وفضاءات المبادرة الجديدة.
- ويعود الارتفاع في الاعتمادات المبرمجة الى جانب ما تم ذكره الى تراكم الفارق من سنة الى أخرى نتيجة نسبة التطور المحددة ب3% من طرف وزارة المالية.

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

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

■ التدخلات:

تمّ إحتساب نفقات التدخل بعد الأخذ بعين الإعتبار:

- الترفيع في قيمة تذاكر الاكل.
- الأخذ بعين الإعتبار مواصلة إنجاز البرامج والمشاريع،
- الاخذ بعين الاعتبار تمويل الصندوق لأليات العمل المؤجر.

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

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

جدول عدد 08:

إطار النفقات متوسط المدى (2024-2022) التوزيع حسب طبيعة النفقة (اعتمادات الدفع)

الوحدة : ألف دينار

تقديرات			ق.م	إنجازات	البيان
2024	2023	2022	2021	2020	
73 400,0	71 350,0	65 473,0	67 291,0	73 179,9	نفقات التأجير
4 900	4 700	5 429	3 550	3 447	نفقات التسيير
321 300	321 300	314 825	314 325	386 335	نفقات التدخلات
0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	نفقات الاستثمار
0	0	0	0	0	نفقات العمليات المالية
0	0	0	0	0	بقية النفقات
399 600	397 350	385 727	385 166	462 961,9	المجموع دون اعتبار م-ذ
399 650	397 400	385 777	385 216	463 011,9	المجموع

البرنامج ع3-د: المبادرة الخاصة

رئيسة البرنامج: السيدة جيهان قازة منذ 2021

1- تقديم البرنامج واستراتيجيته

1.1 تقديم إستراتيجية البرنامج

شكّلت مساعدة الباحثين عن عمل من خلال دعم مجال المبادرة الخاصة وتطوير الكفاءات المتخصصة في مختلف المجالات إحدى ركائز السياسة الوطنية لمجابهة البطالة وكحل جذري لمساندة التشغيل والتكوين، فضلا عن دور المؤسسات الصغرى والمتوسطة في توسيع القاعدة الإنتاجية والتوظيف الأمثل للطاقات وخلق الثروة وتحقيق النمو الاقتصادي ويعود الاهتمام بالمؤسسات الصغرى والمتوسطة أساسا إلى الدور الذي تلعبه في النهوض الاقتصادي، وفق ما تقدمه من خدمات لجميع القطاعات.

وكان التركيز في تجسيم توجهات وأهداف مخطط التنمية الخاص بقطاع التشغيل والمبادرة الخاصة والمتمثلة من خلال العمل على تحسين تشغيلية مختلف أصناف طالبي التشغيل والرفع من كفاءاتهم وقدراتهم وفق متطلبات سوق الشغل، وتشخيص مكامن جديدة للتشغيل ودعم قدرة الاقتصاد على إحداث مواطن شغل لائقة والتحفيز على المبادرة الخاصة

وفي هذا الإطار تواصل تفعيل مختلف محاور الاستراتيجية الوطنية للمبادرة الخاصة والتي تمثل أولويات البرنامج ، وهي:

1. تنمية ثقافة المبادرة.

2. تحديد مسار مرافقة متكاملة لفائدة الباعثين الشبان.

3. تيسير النفاذ إلى مصادر التمويل.

4. تيسير النفاذ إلى السوق.

5. تبسيط الإجراءات الإدارية.

6. حوكمة العمل التشاركي بين مختلف المتدخلين.

وقد أعدت الوزارة في هذا الإطار مخططا عمليا لتجسيم مختلف محاور الاستراتيجية ووضعها حيز التنفيذ. ومن مخرجات المخطط:

- تمويل أكثر من 4 آلاف مشروع.

- وإحداث أكثر من 10 آلاف موطن شغل.

كما سيتمكن من:

- مرافقة أكثر من 2300 صاحب مؤسسة.

- كما وضع صلب هذا المخطط، الآليات الكفيلة بتمويل المؤسسات الصغرى الناشئة ومتاهية الصغر ومرافقتها بطريقة تتماشى وخصوصياتها وحاجياتها، فضلا عن تطوير نظام ضمان على القروض المسندة لها.

- تنمية ثقافة المبادرة لدى مليوني شاب وشابة من الباحثين عن شغل و6500 طالب في مؤسسات التعليم العالي و7 آلاف تلميذ بالمؤسسات التربوية و4 آلاف متكون بمراكز التكوين المهني و1800 مكون في مجال المبادرة الخاصة.

- لمرافقة 516 مصدرا، في إطار برنامج يهدف إلى مساعدة باعثي المشاريع وخاصة منهم المصدرين لأول مرة،

وقد تضمن المخطط التنفيذي للاستراتيجية الوطنية للمبادرة الخاصة على البرامج التالية:

❖ برنامج (Edu preneuriat): الذي يهدف إلى تنمية ثقافة المبادرة لدى الشباب من الباحثين عن شغل (التلاميذ - المتكويين والطلبة).

❖ برنامج (Take-off): الذي يهدف إلى حوكمة العمل التشاركي بين مختلف المتدخلين وتحديد مسار مرافقة وتمويل متكامل لفائدة الباعثين الشبان.

كما يتواصل العمل على إعداد برنامج مرافقة خصوصي للراغبين في إحداث مشاريع في إطار الاقتصاد الاجتماعي والتضامني وهيكلية المشاريع وذلك في إطار تنقيح الأمر الحكومي المتعلق ببرامج الصندوق الوطني للتشغيل.

❖ برنامج (CATALY SNE): الذي يهدف إلى وضع آليات مناسبة لتبسيط إجراءات أحداث المؤسسات، ويتواصل في إطار هذا البرنامج :

✓ تنفيذ البرنامج المتعلق بالمؤسسات الناشئة Startup :

يهدف هذا الإجراء إلى وضع إطار محفز لبعث وتطوير مؤسسات ناشئة تقوم خاصة على الابتكار والتجديد واعتماد التكنولوجيات الحديثة وتحقق قيمة مضافة عالية وقدرة تنافسية على المستويين الوطني والدولي.

✓ الانطلاق في بلورة رؤية إستراتيجية للمحورين التاليين :

1- الاقتصاد الاجتماعي والتضامني:

تفعيل المخطط العملي لقانون الاقتصاد الاجتماعي والتضامني الذي تم عرضه خلال شهر فيفري 2021 والمتضمن لـ(6) محاور¹⁴.

2- الانتقال من العمل غير المنظم إلى العمل المنظم:

إحداث "منصة خدمات إلكترونية" تتضمن سجلا وطنيا للمبادر الذاتي يتم من خلاله متابعة سيرورة المبادر منذ الإحداث وخلال النشاط إلى غاية الشطب.

❖ برنامج (Génération+): الذي يهدف إلى تمكين المؤسسات الصغرى من النفاذ إلى السوق.

❖ برنامج (New exporter): الذي يهدف إلى مساعدة المصدرين لأول مرة على النفاذ إلى السوق الخارجية.

كما يتواصل تنفيذ المشاريع الهادفة إلى دفع نسق إحداث المشاريع كما يلي

- مشروع "دعم بعث مؤسسات صغرى"¹⁵
- مشروع "دعم الشباب التونسي من خلال دفع المبادرة في مجال الاقتصاد الاجتماعي"¹⁶
- مشروع "دعم المرأة الريفية في ريادة الأعمال"¹⁷
- مشروع "رفع تحديات سوق الشغل من أجل فرص عمل عادلة في تونس" (ETOFE)¹⁸

¹⁴ المحور الأول محور تشريعي وترتيبي وقد تم في إطاره مواصلة إعداد النصوص التطبيقية لقانون الاقتصاد الاجتماعي والتضامني بنفس المقاربة التشاركية خاصة مع الأطراف الاجتماعية ومكونات المجتمع المدني والهياكل العمومية وتم:

- استكمال إعداد الأمر الحكومي المتعلق بإسناد علامة مؤسسة الاقتصاد الاجتماعي وسحبها في انتظار استيفاء الموجبات القانونية بشأنه مع مصالح رئاسة الحكومة،
- استكمال إعداد القرار المتعلق بالنظام الأساسي لمؤسسة الاقتصاد الاجتماعي والتضامني التي تأخذ شكل مؤسسة تجارية في انتظار استيفاء الموجبات القانونية بشأنه مع مصالح رئاسة الحكومة،

- المحور الثاني يتعلق بوضع منظومة تمويل الخصوصية،

- المحور الثالث يتعلق بوضع منظومة مراقبة خصوصية،

- المحور الرابع يتعلق بوضع حوكمة خصوصية،

- المحور الخامس يتعلق بوضع منظومة إحصاء خصوصية،

- المحور السادس يتعلق بخطة اتصالية خاصة بالاقتصاد الاجتماعي والتضامني.

¹⁵ - بولايي مدنين وتطاوين والذي يهدف إلى تشجيع الشبان الراغبين في بعث مشاريع بولايي مدنين وتطاوين تتلاءم مع خصوصياتهم المحلية وتستجيب لمطالباتهم الاجتماعية والاقتصادية من خلال دعم وتطوير قدراتهم فنيا وماليا وقد تم إحداث 76 مشروع (39 بمدنين و37 بتطاوين)

¹⁶ - والتضامني (PAJESS) بولاية أريانة الذي انطلق سنة 2019، ويستهدف طالبي الشغل المتروحة أعمارهم بين 18 و35 سنة ويهدف هذا المشروع إلى إحداث 10 مشاريع ذات صبغة اجتماعية تضامنية وخلق 80 موطن شغل إضافة إلى تنمية معارف وقدرات الفئات المستفيدة والأطراف المتدخلة جهويا في تنفيذه.

¹⁷ - بكل من ولايتي صفاقس ونابل والذي يهدف إلى تحسين قدرات ومهارات النساء الريفيات الحاملات للمشاريع وتسهيل حصولهن على التمويل الذاتي.

¹⁸ (في ولاية منوبة والذي يهدف إلى تحسين خدمات التشغيل ودعم مكاتب التشغيل والعمل المستقب مع الأخذ بعين الاعتبار النوع الاجتماعي ومراجعة سياسات الاستثمار والسياسات القطاعية من حيث الجنس والتشجيع على بعث المشاريع لفائدة النساء ودعم اعضاء الطابع الرسمي على المؤسسات.

2.1 تقديم خارطة البرنامج

توجد عديد الهياكل الإدارية المتدخلة في مجال المبادرة الخاصة وهي:

■ **الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل** من خلال فضاءات المبادرة و وحدات النهوض بالمؤسسات الصغرى بمكاتب التشغيل والعمل المستقل الراجعة بالنظر للوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل.

■ عدد من مصالح الإدارة المركزية للوزارة.

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

وقد تم توزيع هذه الهياكل الإدارية وفقا للتقسيم التالي:

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

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

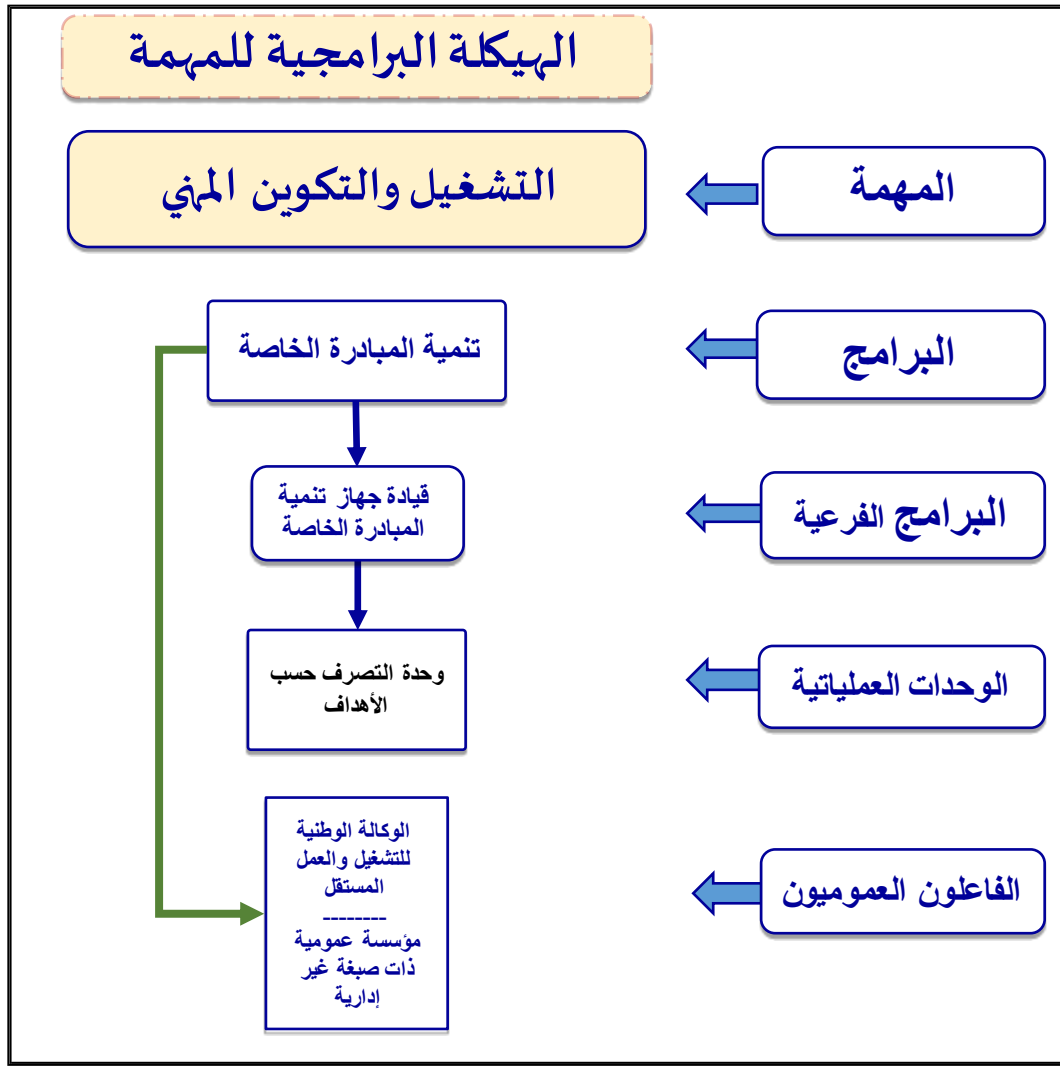
مشروع خصصت له اعتمادات تقدر بحوالي 60 مليون دولار في شكل قرض في إطار التعاون الدولي.

ويشتمل برنامج تنمية المبادرة الخاصة على فاعل عمومي وحيد وهي "الوكالة الوطنية

للتشغيل والعمل المستقل". كما تجدر الإشارة إلى أن الفاعل العمومي المذكور يتدخل كذلك ويساهم في تحقيق أهداف برنامج التشغيل.

وتجدر الإشارة إلى أنه تمت المصادقة على الهيكل التنظيمي الجديد للوزارة الذي يتضمن

على إدارة عامة تعنى بالمبادرة الخاصة.



2- أهداف ومؤشرات قياس الأداء الخاصة بالبرنامج:

1.2- تقديم أهداف ومؤشرات قياس الأداء:

تبعاً لأشغال التنزيل العملي للأداء التي تمت خلال سنة 2020 بالتنسيق مع الوحدة المركزية وتحت إشراف الخبراء، تم مراجعة إطار الأداء لبرنامج المبادرة الخاصة نحو التقليل في عدد الأهداف والمؤشرات الإستراتيجية حيث أصبح للبرنامج:

على المستوى الاستراتيجي:

➤ هدف استراتيجي وحيد: " تنمية المبادرة الخاصة "

➤ مؤشر استراتيجي واحد:

✓ " عدد المؤسسات المحدثة في إطار المخطط العملي للاستراتيجية الوطنية للمبادرة

الخاصة ".*

ملاحظة: تمت مراجعة جزئية لتسمية المؤشرات (دون المساس بالمحتوى وبطريقة الاحتساب) وذلك في إطار العمل على الاستجابة أكثر ما يمكن للجوانب المنهجية المتعلقة بصياغة المؤشرات.

▪ الهدف 1-1-: تنمية المبادرة الخاصة

يعكس الهدف جهودات المهمة في ترسيخ ثقافة المبادرة الخاصة لدى الشبان ودعمها فنيا وماديا من خلال تكريس أليات بعث المؤسسات وتكوين الشبان في مختلف المجالات ذات الصلة واليات التمويل وقاعدة البيانات، وهو عمل كبير يبرز من خلال مختلف محاور الاستراتيجية الوطنية للمبادرة الخاصة ومختلف محاورها.

▪ تقديم المؤشرات :

✓ المؤشر 1.1.3: تطور المؤسسات المحدثّة

يعكس هذا المؤشر جملة النشاط المبذول في مجال المبادرة الخاصة بمختلف فروعها وهو يعكس النتائج المسجلة حيث أنه 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.

✓ انجازات وتقديرات المؤشر 1.1.3

تقديرات			2021	إنجازات	الوحدة	مؤشرات قيس أداء الهدف
2024	2023	2022		2020		
8000	7000	6000	5000	5000	عدد	المؤشر 1.1.3: عدد المؤسسات المحدثّة في إطار المخطط العملي للاستراتيجية الوطنية للمبادرة الخاصة.

✓ تحليل وتوضيح تقديرات المؤشر على مدى الثلاث سنوات

ملاحظة: يجدر التذكير أنه تمت استنتاج أن المؤشر الذي تم اقتراحه لاقى صعوبات عديدة في تجميع المعطيات واحتسابه وبالتالي تم الاتفاق مع رئيسة البرنامج على مراجعته في المشروع السنوي للأداء لسنة 2023.

2.2- تقديم الأنشطة وعلاقتها بأهداف ومؤشرات الأداء:

جدول عدد 6 :

الوحدة: ألف دينار

الأنشطة ودعائم الأنشطة برنامج المبادرة الخاصة

البرنامج	الأهداف	تقديرات المؤشرات لسنة 2022	الأنشطة	تقديرات الاعتمادات للأنشطة لسنة 2022	دعائم الأنشطة
المبادرة الخاصة	تنمية المبادرة الخاصة	6000	-تمويل أنشطة المبادرة الخاصة، - تدخلات برنامج دعم باعثي المؤسسات الصغرى	125 200	إعداد النصوص الترتيبية وتفعيلها.

3.2 - مساهمة الفاعلين العموميين في أداء البرنامج:

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

جدول عدد 7 :

الوحدة: ألف دينار

مساهمة الفاعلين العموميين في أداء البرنامج وحجم الاعتمادات المحالة

الفاعل العمومي	أهم الأنشطة والمشاريع التي سيتولى إنجازها في إطار تحقيق أهداف السياسة العمومية	الاعتمادات المحالة من ميزانية الدولة بعنوان سنة 2022
الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل	برنامج دعم باعثي المؤسسات الصغرى	15 000
	أنشئ مشروعك، لم لا !	15 000
	رتب مراحل إنجاز مشروعك	
	الطريقة النموذجية للبحث النشط عن أفكار جديدة للمبادرة MORaine	
	دورات بعث المؤسسات وتكوين الباعثين CEFE و دورات أنشئ مشروعك CREE	
	نظم وهيكल مشروعك	
	تربص تطبيقي بالوسط المهني	
	التكوين التكميلي في المجال التقني	
	التكوين التكميلي في التصرف (GERME + GESTION)	
	منحة المرافقة	
برنامج إعادة إدماج الأطفال الجانحين المغادرين لمراكز الإصلاح		

3- إطار نفقات المبادرة الخاصة متوسط المدى 2024-2022

1- نفقات التأجير:

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

❖ بالنسبة للفرضيات المتعلقة بالنشاط رقم 2: "العمل المستقل" (الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل)

تحمل نفقات التأجير كلياً على الفاعل العمومي (وفقاً للمنهجية وفي ظل غياب محاسبة تحليلية)

2- 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.

❖ بالنسبة للفرضيات المتعلقة بالنشاط رقم 2: "العمل المستقل" (الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل)

تحمل نفقات التأجير كلياً على الفاعل العمومي (وفقاً للمنهجية وفي ظل غياب محاسبة تحليلية)

3- نفقات التدخلات:

وفقاً للهيكلة الجديدة للميزانية تتضمن نفقات التدخلات على نفقات للتدخل العمومي و نفقات التمويل العمومي و نفقات التنمية الممولة على الصناديق للمؤسسات العمومية الغير خاضعة لمجلة المحاسبة العمومية (الفاعلين العموميين)، والمتكونة من الاعتمادات التالية:

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

2024	2023	2022	2021
15000	15000	9000	15000

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

2024	2023	2022	2021
25000	25000	25000	25000

وقد تم اعتماد الفرضيات التالية لتحديد التوقعات المالية للثلاث سنوات القادمة:

- تفعيل الاتفاقيات مع بلديات المرسى والمروج وحمّام الشط ورواد وفندق الجديد سلتان وقربص وبوغرارة وجرجيس المدينة وسيدي مخلوف وجرجيس الشمالية وميدون جربة والزعفران دير الكاف ودوار هيشر والحامة وأوتيك وهبيرة وساقية الدائر والحاجب والنصر.
- الإنطلاق في دراسة مدى قابلية تنفيذ برنامج مع وزارة الصحة لإحداث مؤسسات في مجالي صيانة المؤسسات الصحية والمعدات الطبية.
- مواصلة بالشراكة مع وزارة التجهيز والإسكان والبنية التحتية في إنتظار تنقيح الأمر 542.

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

2024	2023	2022	2021
70000	70000	70000	70000

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

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

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

2024	2023	2022	2021
15000	15000	15000	15000

4- نفقات الاستثمار:

وفقا للهيكل الجديدة للميزانية تتضمن نفقات الاستثمار على نفقات الاستثمارات المباشرة الممولة على الموارد العامة للميزانية وعلى القروض الخارجية الموظفة ، والمتكونة من الاعتمادات التالية:

❖ الاعتمادات المرصودة لتمويل المخطط التنفيذي للاستراتيجية الوطنية للمبادرة الخاصة ،

2024	2023	2022	2021
700	200	200	**

** حسب البرمجة

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

2024	2023	2022	2021
500	3000	2000	1000

❖ الاعتمادات المرصودة لتمويل مشروع "مبادرون"،

2024	2023	2022	2021
20000	68000	4000	2000

جدول عدد 08:

إطار النفقات متوسط المدى (2022-2024)

التوزيع حسب طبيعة النفقة (اعتمادات الدفع)

الوحدة : ألف دينار

تقديرات		ق.م		إنجازات	البيان
2024	2023	2022	2021	2020	
0	0	0	0	0	نفقات التأجير
0	0	0	0	0	نفقات التسيير
125 000	125 000	119 000	119 000	26 486	نفقات التدخلات
21 200	71 200	6 200	3 200	66	نفقات الاستثمار
0	0	0	0	0	نفقات العمليات المالية
0	0	0	0	0	بقية النفقات
146 200	196 200	125 200	122 200	26 551,9	المجموع دون اعتبار م-ذ
146 200	196 200	125 200	122 200	26 551,9	المجموع

البرنامج عدد: القيادة والمساندة

رئيس البرنامج: السيد عربي الزواوي منذ سنة 2018

1- تقديم البرنامج واستراتيجيته

1.1 تقديم إستراتيجية البرنامج

يلعب برنامج القيادة والمساندة دورا أساسيا في تحقيق أهداف المهمة باعتباره برنامجا أفقيا لدعم بقية البرامج الفنية، وذلك أساسا عبر تركيز نظم التصرف والتسيير الحديثة ودعم وتطوير الموارد البشرية وتأهيل وتحديث البنية التحتي، وتقديم الدعم الفني واللوجستي لبقية البرامج في مختلف المجالات.

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 والمبادرة الخاصة وهو ما من شأنه تطوير القطاع وتوفير أرضية هامة للبحوث الإدارية والاقتصادية والاجتماعية.

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

بالنسبة للمساواة وتكافؤ الفرص بين المرأة والرجل

يتم العمل على مستوى البرنامج على تحديد كل المؤشرات المتعلقة بالجندرة وإبرازها على مستوى جداول قيادة ومؤشرات قياس أداء.

2.1 تقديم خارطة البرنامج

يتكون برنامج القيادة والمساندة من:

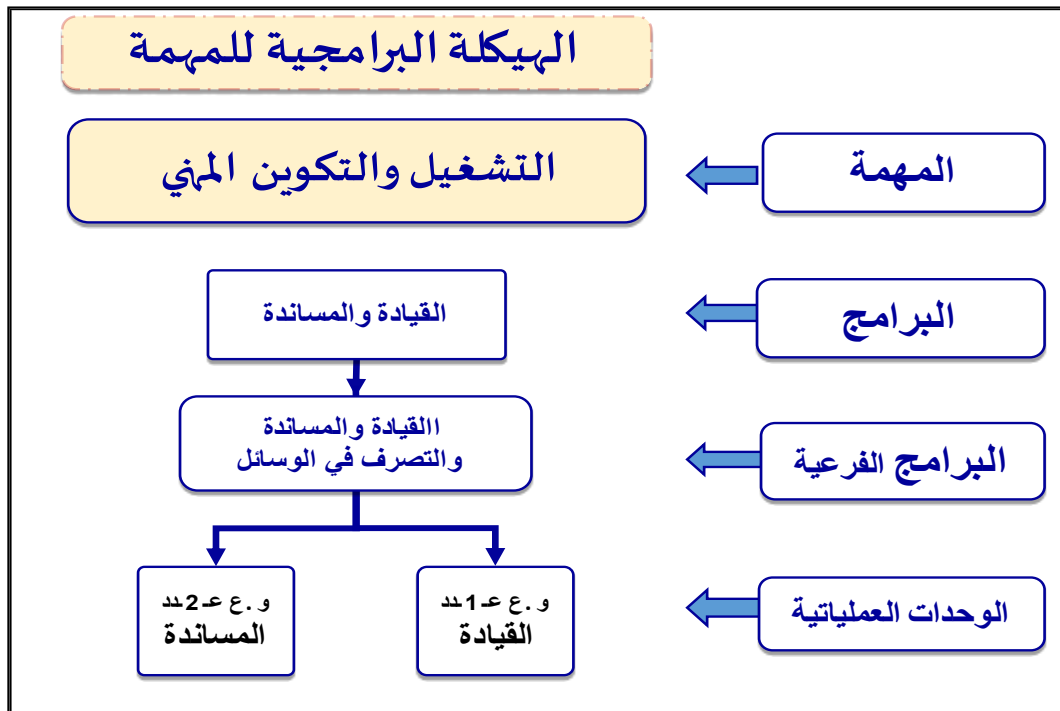
- برنامج فرعي مركزي وحيد يدعى: "القيادة والمساندة والتصرف في الموارد"،
 - وحدتان عمليتان وهما على التوالي:
- ✓ "القيادة" والتي تتكون من مجمع من الهياكل الإدارية وهي:

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

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

- الإدارة العامة المصالح المشتركة،
- الإدارات الجهوية.

تم الانطلاق في أشغال النظر في إمكانية تمكين الإدارات الجهوية من إحالة اعتمادات تصرف وبالتالي تغيير صيغتها في خارطة البرامج واعتبارها برامج فرعية انطلاقاً من السنة القادمة.



2- أهداف ومؤشرات قياس الأداء الخاصة بالبرنامج

1.2 تقديم أهداف ومؤشرات قياس الأداء:

تبعاً لأشغال التنزيل العملياتي للأداء خلال سنة 2020 بالتنسيق مع الوحدة المركزية وتحت إشراف الخبراء، تمت مراجعة إطار الأداء لبرنامج القيادة والمساندة ليصبح أكثر تناسقا مع الإطار الموحد وفي نفس الوقت يحافظ على خصوصية المهمة وقد أصبح البرنامج يتكون من :

• على المستوى الاستراتيجي:

➤ هدف استراتيجي عدد1: " تحسين التصرف في الموارد البشرية"

➤ هدف استراتيجي عدد2: " تطوير أداء برنامج القيادة والمساندة"

➤ تم تحديد اربعة مؤشرات استراتيجية:

✓ " نسبة الحركية الداخلية "

✓ "نسبة الاعوان المتمتعين بدورة تكوينية واحدة على الأقل"

✓ "حصة برنامج القيادة والمساندة من ميزانية المهمة"

✓ "التفاوت بين التقديرات والإنجازات في كتلة الاجور"

***ملاحظة:** تمت مراجعة جزئية لتسمية المؤشرات (دون المساس بالمحتوى وبطريقة الاحتساب) وذلك في إطار العمل على الاستجابة أكثر ما يمكن للجوانب المنهجية المتعلقة بصياغة المؤشرات.

▪ الهدف 1-1- : تحسين التصرف في الموارد البشرية

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

▪ تقديم المؤشرات :

✓ المؤشر 1.1.9: "نسبة الحركية الداخلية"

تلعب الحركية (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

ورغبتهم، 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 تحسين التصرف في الموارد البشرية. ويقاس هذا المؤشر نسبة الموظفين المتمتعين بالترقية من جملة الموظفين.

✓ إنجازات وتقديرات المؤشر 1.1.9

تقديرات			2021	إنجازات	الوحدة	مؤشرات قياس أداء الهدف
2024	2023	2022		2020		
30	30	30	30	26.6	%	المؤشر 1.1.9: نسبة الحركية الداخلية

✓ تحليل وتوضيح تقديرات المؤشر على مدى الثلاث سنوات

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

✓ 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.

✓ إنجازات وتقديرات المؤشر 2.1.9

تقديرات			2021	إنجازات	الوحدة	مؤشرات قياس أداء الهدف
2024	2023	2022		2020		
35	30	25	10	0	%	المؤشر 2.1.9: نسبة الأعوان المتمتعين بدورة تكوينية واحدة على الأقل

✓ تحليل وتوضيح تقديرات المؤشر على مدى الثلاث سنوات

تعمل الوزارة على تجاوز تعطل انجاز المخطط التكويني خلال سنة 2020 نتيجة تداعيات جائحة كورونا والرفع في عدد المنتفعين بالتكوين وفقا للهدف الكمي الذي تم تحديده خلال السنوات القادمة والعمل على تعميمها على أكبر عدد ممكن من الإطارات،

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

■ الهدف 2.9 : تطوير أداء برنامج القيادة والمساندة

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

■ تقديم المؤشرات :

✓ المؤشر 1.2.9: "حصة برنامج القيادة والمساندة من ميزانية المهمة"

نجاعة ((efficiency)) برنامج القيادة والمساندة (وزن وثقل الاعتمادات المرصودة) مقارنة بالميزانية العامة لمختلف البرامج العملياتية (التكوين المهني والتشغيل والمبادرة الخاصة) وذلك دون اعتبار ميزانية الفاعلون العموميون.

✓ إنجازات وتقديرات المؤشر 1.2.9

تقديرات			2021	إنجازات	الوحدة	مؤشرات قيس أداء الهدف
2024	2023	2022		2020		
20	20	22.85	17.6	19.3	%	المؤشر 1.2.9: حصة برنامج القيادة والمساندة من ميزانية المهمة

✓ تحليل وتوضيح تقديرات المؤشر على مدى الثلاث سنوات

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

✓ المؤشر 2.2.9: "التفاوت بين التوقعات والإنجازات في كتلة الأجور".

يندرج هذا المؤشر في إطار التحكم في كتلة الأجور تماشيا مع التوجهات العامة للدولة فيما يتعلق بحوكمة المالية العمومية وترشيد نفقات الأجور 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 ضل المتغيرات الاقتصادية والضغوطات المالية. وبالتالي الاستغلال الجيد لإعادة التوظيف لسد الشغورات وتلبية الحاجيات والترشيد في استعمال الساعات الإضافية.

✓ إنجازات وتقديرات المؤشر 2.2.9

تقديرات			2021	إنجازات	الوحدة	مؤشرات قياس أداء الهدف
2024	2023	2022		2020		
100	100	100	100	100	%	المؤشر 2.9.1: التفاوت بين التوقعات والإنجازات في كتلة الاجور

✓ تحليل وتوضيح تقديرات المؤشر على مدى الثلاث سنوات

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 6 :

الأنشطة ودعائم الأنشطة لبرنامج القيادة والمساندة (الوحدة: ألف دينار)

البرنامج	الأهداف	تقديرات المؤشرات لسنة 2022	الأنشطة	تقديرات الاعتمادات للأنشطة لسنة 2022	دعائم الأنشطة
القيادة والمساندة	تحسين التصرف في الموارد البشرية	نسبة الحركية الداخلية: 30%	انجاز الترقيات والخطط الوظيفية المرخص فيها بقوانين المالية	50000	فتح المناظرات الداخلية ونشرها بالرائد الرسمي وتنظيم جلسات تقييم ملفات المترشحين
		نسبة الاعوان المتمتعين بدورة تكوينية واحدة على الأقل: 25%	إجراء الدورات التكوينية	29400	انجاز الاستشارات الخاصة بانتقاء مكاتب التكوين

اعداد برمجة واضحة لتنفيذ المشاريع المندرجة في إطار برنامج القيادة والمساندة.	26994	استهلاك الاعتمادات المخصصة لبرنامج القيادة والمساندة	حصّة برنامج القيادة والمساندة من ميزانية المهمة: 20.85%	تطوير أداء برنامج القيادة والمساندة
إعداد القوائم البيضاء للأجور والتنسيق مع مصالح المركز الوطني للإعلامية واعداد الوثائق المالية	18541	صرف الاجور	التفاوت بين التوقعات والإنجازات في كتلة الأجور: 100%	

1.2 - مساهمة الفاعلين العموميين في أداء البرنامج:

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

3- إطار نفقات برنامج القيادة والمساندة متوسط المدى 2024-2022

تمت برمجة تقديرات مختلف نفقات الأقسام بناء على الفرضيات التالية:

■ نفقات التأجير:

بالنسبة لنفقات التأجير تم احتساب خلاص مرتبات الأجور الموظفين الراجعين بالنظر للإدارات المركزية والتمثيلية الجهوية، والساعات الإضافية وكذلك انعكاس ترقيات وتدرج الاعوان إضافة الى نفقات التأمين على المرض.

■ نفقات التسبير:

احتساب النفقات التقليدية لتأمين سير الإدارة، على غرار، العقارات، الأثاث والمعدات، المواصلات الهاتفية والبريدية، المطبوعات ولوازم المكاتب، مصاريف السيارات الإدارية...

■ التدخلات:

يتضمن مختلف اعتمادات التدخل العمومي خاصة المنح المسندة لودادية الوزارة،

■ الاستثمارات:

تضمن 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.

جدول عدد 08:

إطار النفقات متوسط المدى (2024-2022)

التوزيع حسب طبيعة النفقة (اعتمادات الدفع)

الوحدة : ألف دينار

تقديرات			ق.م	إنجازات	البيان
2024	2023	2022	2021	2020	
17 850	17 000	15 645	15 797	13 559	نفقات التأجير
4 100	3 970	3 852	3 700	3 326.8	نفقات التسيير
360	360	360	360	264.2	نفقات التدخلات
4570	4570	7120	4500	810,62	نفقات الاستثمار
0	0	0	0	0	نفقات العمليات المالية
0	0	0	0	0	بقية النفقات
<u>26 880</u>	<u>25 900</u>	<u>26 977</u>	<u>24 357</u>	<u>17 981</u>	المجموع دون اعتبار م-ذ
26 880	25 900	26 977	24 357	17 960	المجموع

ملاحق برنامج التكوين المهني

بطاقات مؤشرات
قيس الأداء لبرنامج التكوين المهني

بطاقة مؤشر الأداء: 1.1.1 نسبة التعبئة بمراكز الوكالة التونسية للتكوين المهني

■ مرجع المؤشر:

البرنامج	التكوين المهني،
الفاعل العمومي	الوكالة التونسية للتكوين المهني.
الهدف	تحسين الاستجابة لطلبات التسجيل بمختلف مراحل التكوين المهني،

■ تعريف المؤشر:

التعريف	يقيس هذا المؤشر نسبة الاستجابة لعروض التكوين المفتوحة خلال السنة التكوينية المعنية خلال دورتيها (فيفري وسبتمبر) وهو يعكس الجهود الذي تقوم به المراكز لتحسين الاقبال على التكوين المهني في علاقتها بمحيطها المباشر وتأثيره على استقطاب الشبان.	
طبيعة المؤشر	جودة	
	نجاحة	
	فاعلية	

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

طريقة احتساب المؤشر ■	طريقة احتساب	المعادلة	
	المؤشر	وحدة القياس	
	القيمة المنشودة	%85	
المؤشرات الفرعية	التسمية	المعادلة	وحدة القياس
		القيمة المنشودة	القيمة المنشودة
	العدد الجملي للمسجلين خلال دورتي سبتمبر وفيفري	العدد الجملي للمسجلين لمدونة سبتمبر + العدد الجملي للمسجلين لمدونة فيفري.	عدد
العدد الجملي للعروض	عدد العروض لمدونة سبتمبر + عدد العروض لمدونة فيفري.	عدد	---

■ النتائج وتقديرات الإنجازات الخاصة بالمؤشر:

1- الجدول الزمني للمؤشر:

تقديرات			2021	إنجازات	الوحدة	مؤشرات قياس الأداء : 1.1.1
2024	2023	2022		2020		
85	82.5	80	73	68	%	نسبة التغطية بمراكز الوكالة التونسية للتكوين المهني

2- تحليل النتائج والتقديرات:

يقيس هذا المؤشر نسبة الاستجابة لعروض التكوين المفتوحة خلال السنة التكوينية المعنية بدورتها (سبتمبر وفيفري) ويعكس مدى إقبال الشبان على التكوين المهني .

تم تحقيق نسبة تغطية للدورات التكوينية بـ 68% خلال سنة 2020، حيث بلغ عدد المتكويين الجدد بصدد التكوين في آخر سنة 2020 عدد 22752 متكونا مقابل 33620 عرض تكوين تم توفيره للمتشحين من طالبي التكوين، وهو ما يمثل نسبة إنجاز تقدر بـ 93.7% مقارنة بنسبة التغطية المضمنة بتقديرات 2019.

وقد بلغت نسبة الإنجاز بدورة فيفري 2020، 51% مقارنة بدورة فيفري 2019 التي بلغت 72.5% ومردّ هذا التديني في نسبة الإنجاز الظروف المتعلقة بانتشار فيروس كوفيد 19 وتأثيرها على سير المؤسسات التكوينية غداة إقرار الحجر الصحي واستصدار أحكام استثنائية تخص السنة التكوينية 2020-2019

ولم تستثنى دورة سبتمبر 2020 من تأثير جائحة كورونا حيث تم تحيين عروض التكوين المتوفرة وتقليصها بـ 3100 عرض تكوين فيما بلغت نسبة إنجاز هذه الدورة حوالي 78%.

هذا ومن المتوقع أن ترتفع نسبة تغطية الدورات التكوينية لتبلغ 80 % سنة 2022 و 85.2 % 2023 و 85 % سنة 2024 .

3- تحديد أهم النقائص المتعلقة بالمؤشر:

غياب منظومة معلوماتية حينية لجمع البيانات.

بطاقة مؤشر الأداء: 2.1.1 نسبة المنقطعين عن التكوين بمراكز الوكالة التونسية للتكوين المهني

■ مرجع المؤشر:

البرنامج	التكوين المهني،
الفاعل العمومي	الوكالة التونسية للتكوين المهني.
الهدف	تحسين الاستجابة لطلبات التسجيل بمختلف مراحل التكوين المهني،

■ تعريف المؤشر:

التعريف	يعكس هذا المؤشر المجهود الذي تقوم به الوكالة التونسية للتكوين المهني وبالأخص المراكز من أجل تحسين التكوين حتى يستجيب لاجابات الشبان البيداغوجية والوظيفية وجودة الخدمات المقدمة لحثهم على مواصلة كامل المرحلة التكوينية والحصول على شهادة ختم التكوين.	
طبيعة المؤشر	جودة	
	نجاحة	
	فاعلية	

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

طريقة احتساب المؤشر	المعادلة	(العدد الجملي للمنقطعين/العدد الجملي للمسجلين)*100	
	وحدة القيس	%	
القيمة المنشودة	%15		
	المؤشرات الفرعية	التسمية	العدد المنقطعين
		وحدة القيس	العدد الجملي للمنقطعين في اخر السنة
المؤشرات الفرعية	التسمية	العدد المسجلين	
	وحدة القيس	العدد الجملي للمسجلين في أول السنة	

■ النتائج وتقديرات الإنجازات الخاصة بالمؤشر:

1- الجدول الزمني للمؤشر:

تقديرات			2021	إنجازات	الوحدة	مؤشرات قياس الأداء: 2.1.1
2024	2023	2022		2020		
14	14	14	15	11.25	%	نسبة المنقطعين عن التكوين بمراكز الوكالة التونسية للتكوين المهني

2- تحليل النتائج والتقديرات:

تم الاتفاق على اعتماد الطريقة التالية في طريقة الاحتساب:

أ = عدد المتكويين بصدد التكوين في شهر ديسمبر 2019 الذين تم ترسيمهم سنوات 2018 و2019 وسيواصلون التكوين إلى سنوات 2021 و2022

ب = عدد نفس فئة المتكويين المذكورين أعلاه المتبقين بصدد التكوين في شهر ديسمبر 2020

$$100 * (أ) / (ب - أ)$$

وبلغت نسبة المنقطعين سنة 2020 بجهاز التكوين المهني بالوكالة 11.26%. هذا الانخفاض لا يعكس في الحقيقة انخفاض نسبة الانقطاع عن التكوين بالوكالة لسنة 2020 مقارنة بالتقديرات وإنما جاء نتيجة لعدم التشدد في تسجيل الغيابات واعتماد مزيد المرونة في التكوين والحضور بالنسبة للمتكويين وذلك مراعاة للوضع الصحي العام للمتكويين والعاملين بالمراكز.

ويجدر للتذكير ان الوكالة شرعت بعد في تركيز منظومة معلوماتية مدمجة بالمراكز حيث انطلقت منذ 10 جوان 2019 عمليات التسجيل عن بعد لطالبي الترشح لمتابعة التكوين بمختلف مراكز الوكالة، وستمكن المنظومة المعلوماتية 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.

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

3- تحديد أهم النقاط المتعلقة بالمؤشر:

غياب منظومة معلوماتية حينية لجمع البيانات.

بطاقات الفاعلين العموميين
المتدخلين في برنامج التكوين المهني

بطاقة عدد 1 : الوكالة التونسية للتكوين المهني

ا. 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. ترتيب الفاعل العمومي: *

3. مرجع الأحداث: القانون عدد 11 لسنة 1993 المؤرخ في 17 فيفري 1993 في شكل مؤسسة عمومية ذات صبغة غير إدارية.

4. مرجع التنظيم الإداري والمالي: الأمر عدد 1937 لسنة 1997 المؤرخ في 29 سبتمبر 1997 المتعلق بضبط التنظيم الإداري والمالي وطرق سير الوكالة

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

II. إطار الإداء:

1. الاستراتيجية العامة:

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. تحديد المساهمة في أهداف البرنامج: مساهمة مباشرة

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

3. اهم الأولويات والأهداف:

✓ الاضطلاع بالتكوين الأساسي للشباب والكهول بالنظر إلى الحاجيات الاقتصادية والاجتماعية،

✓ العمل على تلبية طلبات اليد العاملة المؤهلة وذلك توفير موارد بشرية رفيعة الأداء في خدمة المؤسسات الاقتصادية،

✓ تنفيذ برامج التكوين في إطار مساندة التطورات التكنولوجية السريعة والمتسارعة،

✓ القيام بصفة دورية بتقييم الأنشطة التكوينية التي تتم داخل المؤسسات الفرعية التابعة لها.

وفي هذا الإطار تم تحديد هدفين عمليتين هما على التوالي:

1- "ضمان النجاعة والمردودية في مختلف مراحل التكوين": على اعتبار العملية التكوينية

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

3- مؤشرات قياس الأداء وأهم الأنشطة:

نظرا لإقرار الحجر الصحي الشامل بداية من 23 مارس إلى غاية 04 أبريل 2020، وما تبعه من إجراءات تتعلق بالحجر الصحي الموجه و تأجيل عودة السنة التكوينية بكل مراكز التكوين المهني العمومية و الخاصة بعد عطلة الربيع ،حيث نص مقرر وزير التكوين المهني و التشغيل عدد 3481 المؤرخ في 14 ماي 2020 المتعلق بضبط أحكام إستثنائية تخص السنة التكوينية 2019-2020 ، على إستئناف السنة التكوينية إبتداء من غرة جوان 2020 إلى موفي أكتوبر 2020 على أقصى تقدير .

مما أدى إلي تحيين عروض التكوين المزمع توفيرها بدورة سبتمبر 2020 بمراكز التكوين المهني التابعة للوكالة التونسية للتكوين المهني و ذلك بالتقليص فيها ب 3100 موطن تكوين. وتواصل تأثير الجائحة خلال سنة 2021 مما اثر على النتائج المسجلة بصفة مباشرة. وفي ظل هذه المتغيرات تمت مراجعة تقديرات سنة 2020 والسنوات اللاحقة كما يلي:

تقديرات			محين 2021	ق م 2021	إنجازات 2020	وحدة القياس	الوكالة التونسية للتكوين المهني
2024	2023	2022					
64	63	61	54	67	56.6	%	نسبة استغلال طاقة التكوين بمراكز الوكالة التونسية للتكوين المهني
49700	47400	45100	41000	51600	43557	متكون	العدد الجملي للمتكونين مقيس

تقديرات			محين 2021	ق م 2021	إنجازات 2020	الوحدة	الوكالة التونسية للتكوين المهني
2024	2023	2022					
20400	19500	18500	17000	18500	17791	عدد	العدد الجملي للمتخرجين مقيس

تقديرات			2021 محين	ق م 2021	إنجازات 2020	الوحدة	الوكالة التونسية للتكوين المهني
2024	2023	2022					
88	88	86	87	(*)	88	%	نسبة التكوين مع المؤسسة

تقديرات			2021 محين	ق م 2021	إنجازات 2020	الوحدة	الوكالة التونسية للتكوين المهني
2024	2023	2022					
29	29	29	29	24	*29.4	%	نسبة المتمتعين بمنحة التكوين في الاختصاصات ذات الأولوية

4. الإجراءات المصاحبة:

- مراجعة مؤشرات قياس الأداء بهدف ترسيخ مبادئ التقييم وإلزامية النتائج، وتفعيل دور الوكالة في القيس الموضوعي لمردود المؤسسات التكوينية الراجعة لها بالنظر
- تركيز وظيفتي الإرشاد والتفقد البيداغوجي بالتنسيق مع سلطة الإشراف
- إعداد دليل تموقع مراكز الوكالة من حيث مجالات تدخلها وكيفية إنجاز أنشطتها بهدف تشخيص وضعيتها في الجوانب البيداغوجية والإدارية والمالية
- إعداد مخططات عمل لمعالجة النقائص المسجلة وتطوير أداء مختلف المراكز
- تطوير مشاريع الرقمنة وحسن استخدامها في مختلف مراحل التكوين بهدف الاستجابة لحاجيات الأعوان والإدارات وتسهيل معالجة البيانات، على غرار مشروع رقمنة عمليات التصرف في التكوين المهني من خلال تركيز منظومة معلوماتية مندمجة (انطلق استخدامها منذ 10 جوان 2019) تغطي كل المجالات المتعلقة بطالب التكوين والمتكون (الترشح، التسجيل عن بعد، المبيت والخدمات، التنظيم والمتابعة البيداغوجية، التقييم، ...)
- الاستغلال الأمثل للمنظومة المعلوماتية المندمجة بالمراكز التي انطلقت منذ 10 جوان 2019 لعمليات التسجيل عن بعد لطالبي الترشح لمتابعة التكوين بمختلف مراكز الوكالة
- وضع استراتيجية جديدة لمرافقة المتكون عن طريق العديد من الآليات وذلك بمساندة كافة فرق العمل بالمراكز من إطار اداري وبيداغوجي.
- استخدام آليات جديدة للمتابعة النفسية للمتكون وجعله واعيا بقيم المواطنة وفاعلا في المجتمع
- تركيز منظومة مندمجة بالمراكز حيث عمليات التسجيل عن بعد لطالبي الترشح لمتابعة التكوين بمختلف مراكز الوكالة،
- انتداب إطارات كفئة لحسن استغلال المشاريع وخاصة البيداغوجية منها،
- تفعيل اللجان القطاعية وذلك بإقرار سبل تحفيز أعضائها.

إطار النفقات متوسط المدى للفاعل العمومي عدد1: الوكالة التونسية للتكوين المهني
التوزيع حسب طبيعة النفقة (إعتمادات الدفع)

تقديرات			ق.م	إنجازات	البيان
2024	2023	2022	2021	2020	
372 293	366 392	345 519	340 909,6	402 788	ميزانية التصرف:
334 852	330 041	313 303	309 283	371 788	- نفقات التأجير
37 441	36 351	32 216	31 626,6	31 056	- نفقات التسيير
142 119	183 283	57 382,0	57 792	50 092	ميزانية الاستثمار/التجهيز:
514 412	549 675	402 901,0	398 701,6	452 936	المجموع

بطاقة عدد 2 : المركز الوطني لتكوين المكونين وهندسة التكوين

1. التعريف:

1. النشاط الرئيسي: تكوين المكونين وهندسة التكوين

2. ترتيب الفاعل العمومي: 3

3. مرجع الأحداث: القانون عدد 12 لسنة 1993 المؤرخ في 17 فيفري 1993: مؤسسة

عمومية ذات صبغة إدارية كما تم تنقيحه بالقانون عدد 77 لسنة 2003 المؤرخ في 11

ديسمبر 2003 المتعلق بتغيير صبغته من مؤسسة ذات صبغة إدارية إلى مؤسسة عمومية

ذات صبغة إدارية عمومية لا تكتسي صبغة إدارية على معنى القانون عدد 9 لسنة 1989

المؤرخ في غرة فيفري 1989

4. مرجع التنظيم الإداري والمالي: الامر عدد 49 لسنة 2005 المؤرخ في 10 جانفي

2005.

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

II. إطار الإداء:

1. الاستراتيجية العامة:

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. تحديد المساهمة في أهداف البرنامج:

يساهم المركز من خلال برامج ومشاريعه مساهمة مباشرة في تحقيق أهداف برنامج

"التكوين المهني" وذلك من خلال عمله على الرفع من جودة التكوين وتحسين مردودية

المنظومة الوطنية للتكوين المهني لتستجيب بالجودة المطلوبة لحاجيات المؤسسات الاقتصادية

والأفراد والمجتمع والجهة من المهارات والتكوين.

3. اهم الأولويات والأهداف:

- ✓ ضبط وتطوير المنهجيات المتعلقة بمختلف مجالات التكوينية وإنجاز الوسائل التعليمية،
- ✓ إعداد وإنجاز مخططات التكوين التقني والبيداغوجي والوظيفي الرامية إلى تأهيل ورسكلة إطارات التكوين التابعة إلى القطاعين العمومي والخاص وتقييم نتائجها،
- ✓ تصميم مراجع التكوين المعتمدة بمراكز التكوين المهني بجميع مكوناتها والمساعدة على تركيزها المؤسسات التكوينية والتعهد بالتعيين وإنجاز الدراسات اللازمة لهذا لغرض،
- ✓ إنتاج الوسائل البيداغوجية والتعليمية اللازمة لحسن تطبيق مراجع التكوين،
- ✓ التعاون مع مؤسسات البحث المختصة من أجل تطوير البحث التطبيقي في الهندسة والتجديد البيداغوجي في مجال التكوين ومساعدة المؤسسات التكوينية على تركيز التنظيمات والانماط الجديدة،
- ✓ تنمية علاقات التعاون والشراكة وتبادل الخبرات مع الهياكل المعنية بمجالات نشاطه وذلك على الصعيدين الوطني والدولي،
- ✓ تطوير البنية التحتية للمركز وتحسين ظروف العمل لتحسين الأداء والمردودية.

4. مؤشرات قياس الأداء وأهم الأنشطة:

تم انطلاقا من سنة 2020 وفي اطار أشغال التنزيل العملي لاطار الأداء اعتماد هدف عملياتي جديد خاص بالمركز والمتمثل في: " تطوير تكوين المكونين وهندسة التكوين"، وقد تم اعتماد المؤشرات التالية في احتسابه*:

تقديرات			ق م 2021	إنجازات 2020	الوحدة	المركز الوطني لتكوين المكونيين وهندسة التكوين
2024	2023	2022				
25	25	25	35	11	عدد	عدد مواصفات الشهادات المنجزة خلال السنة

تقديرات			ق م 2021	إنجازات 2020	الوحدة	المركز الوطني لتكوين المكونيين وهندسة التكوين
2024	2023	2022				
1200	1200	1200	1200	283	عدد	عدد المكونين وإطارات التكوين المنتفعين بتكوين

5. الإجراءات المصاحبة:

مجال تطوير كفاءات أطر التكوين

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

- مجال إعداد مواصفات الشهادات

- في إطار تنفيذ خطة إصلاح المنظومة الوطنية للتكوين المهني تم تحسين سيرورة إعداد برامج التكوين المهني ومراجعة محتوياتها للتلاءم مع الحاجيات الحقيقية لسوق الشغل بهدف ترسيخ الشراكة بين المنظومة الوطنية للتكوين المهني وقطاع الإنتاج على المستويين الوطني والجهوي من خلال التوجه نحو تركيز "منظومة تقييم وإشهاد مكتسبات المتكويين".
- وكنتيجة لهذه المراجعة تم تفعيل "مواصفة الشهادة والمراجع المرافقة لها" عوضا عن برنامج التكوين المهني ومحتوياته ليتم اعتمادها في عملية تأهيل مراكز التكوين المهني.
- ✓ تغيير تسمية مؤشر الأداء الحالي المتعلق بنشاط تأليف مراجع التكوين ابتداء من سنة 2020 والتخلي عن مصطلح برنامج التكوين ضمن وثائق هندسة التكوين،
 - ✓ الترفيع في نسق الإنجاز المتعلق بنشاط تأليف مراجع التكوين والقيمة المنشودة لمؤشر الأداء،
 - ✓ تنفيذ الصفقات العمومية للدراسات المتعلقة بتوفير مراجع التكوين المهني بالنسبة لمشاريع التعاون الفني مع الشركاء الفنيين والممولين،
 - ✓ تكوين ورسلكة الموارد البشرية التقنية للمركز.

III. الميزانية

إطار النفقات متوسط المدى للفاعل العمومي عدد2: المركز الوطني لتكوين المكونين وهندسة التكوين

التوزيع حسب طبيعة النفقة (إعتمادات الدفع)

تقديرات			ق.م	إنجازات	البيان
2024	2023	2022	2021	2020	
6 787,4	6 737,4	6 643	6 558	7 081	ميزانية التصرف:
6 287,4	6 237,4	6 187,4	6 165	6 700	- نفقات التأجير
500	500	455	393	381	- نفقات التسيير
1 083	8 639,5	1 724	1 814	862,7	ميزانية الاستثمار/ التجهيز:
7 870,4	15 376,9	8 367,0	8 372,0	7 943,7	المجموع

بطاقة عدد 3 المركز الوطني للتكوين المستمر والترقية المهنية

برنامج التكوين المهني

II. التعريف:

1. **النشاط الرئيسي:** مساندة المؤسسات الاقتصادية لتحسين أدائها وإنتاجيتها وإكسابها مقومات

المنافسة عبر تطوير كفاءات العاملين بها

2. **ترتيب الفاعل العمومي:** *

3. **مرجع الأحداث:** القانون عدد 12 لسنة 1993 المؤرخ في 17 فيفري 1993: مؤسسة

عمومية ذات صبغة إدارية كما تم تنقيحه بالقانون عدد 77 لسنة 2003 المؤرخ في 11 ديسمبر 2003 المتعلق بتغيير صبغته من مؤسسة ذات صبغة إدارية إلى مؤسسة عمومية ذات صبغة إدارية عمومية لا تكتسي صبغة إدارية على معنى القانون عدد 9 لسنة 1989 المؤرخ في فيفري 1989.

4. **مرجع التنظيم الإداري والمالي:** الأمر عدد 49 لسنة 2005 المؤرخ في 10 جانفي 2005

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

III. إطار الإداء:

1. **الاستراتيجية العامة:**

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. **تحديد المساهمة في أهداف البرنامج:**

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

- معاضدة المؤسسات الاقتصادية والهياكل 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.

3. اهم الأولويات والأهداف:

- الإحاطة بالمؤسسات،
- التصرف في آليات تمويل التكوين المستمر الموجه للمؤسسات،
- وضع وتمويل برامج التكوين المستمر الموجه للأفراد وتنفيذها،
- تطوير منظومة التسيير والتصريف في برامج التكوين المستمر.

4. مؤشرات قياس الأداء وأهم الأنشطة:

تم تحديد ثلاثة مؤشرات لتحديد مدى تقدم الإنجاز وهي على التوالي:

التقديرات			ق.م 2021	الانجازات	الوحدة	مؤشر قياس الأداء
2024	2023	2022		2020		
5000	4800	4600	5100	2499	مؤسسة	عدد المؤسسات المنتفحة بآليات التكوين المستمر

التقديرات			ق.م 2021	الانجازات	الوحدة	مؤشر قياس الأداء
2024	2023	2022		2020		
227000	216000	205000	198000	27313	مشاركة	عدد مشاركات أعوان المؤسسات الاقتصادية في عمليات التكوين المستمر

التقديرات			ق.م 2021	الانجازات	الوحدة	مؤشر قياس الأداء
2024	2023	2022		2020		
12550	11600	10650	15074	9320	مرسم	عدد المرسمين في إطار التكوين المستمر الموجه للأفراد

5. الإجراءات المصاحبة:

- سعيا لتحسين الأداء، يعمل المركز الوطني للتكوين المستمر والترقية المهنية إلى :
- مواصلة رقمنة خدمات المركز واستغلالها وتكوين المتدخلين على استعمالها،
- مزيد تدعيم العمل على تبسيط الإجراءات المعمول بها بآليات تمويل التكوين المستمر وتفعيل المسار التشاركي للمركز،

- توسيع دائرة الشراكة المهنية مع الجامعات والجمعيات المهنية والعمادات،
- إرساء علامة (label) "المركز الوطني للتكوين المستمر والترقية المهنية":
- إعداد وإصدار المواصفات والمعايير الخاصة بالتكوين المستمر (علامة جودة بالنسبة للمؤسسات الاقتصادية)،
- إعداد وإصدار المواصفات والمعايير الخاصة بالتكوين المستمر (علامة جودة بالنسبة لمكاتب التكوين).
- تطوير وظيفة التقييم لدى المركز والمتدخلين في مجال التكوين المستمر : تركيز منهجية علمية لتقييم العائد على الإستثمار في تكوين الموارد البشرية.
- احداث معاهد جديدة للترقية العليا للشغل،
- تركيز مراحل تكوين مستمر لفائدة المؤسسات والأفراد في مجال تطوير تقنية التكوين المفتوح للجميع عبر الأنترنت (MOOCS)،
- تكوين المسؤولين عن التكوين بالمنشآت والمؤسسات العمومية في مجال التكوين عن بعد في إطار المشروع الوطني للتدريب الإلكتروني تحت إشراف رئاسة الحكومة.

IV. الميزانية

إطار النفقات متوسط المدى للفاعل العمومي عدد2: المركز الوطني للتكوين المستمر والترقية المهنية
التوزيع حسب طبيعة النفقة (إعتمادات الدفع)

تقديرات			ق.م	إنجازات	البيان
2024	2023	2022	2021	2020	
19 650	19 650	17 906	16 639	16 562	ميزانية التصرف:
14 500	14 500	12 697	12 000	12 471	نفقات التأجير
5 150	5 150	5 209	4 639	4 091	نفقات التسيير
7 220	7 220	6 652	7 152	4 770	ميزانية الاستثمار/ التجهيز:
26 870	26 870	24 558	23 791	21 332	المجموع

ملاحق برنامج التشغيل

بطاقات مؤشرات قياس
الأداء لبرنامج التشغيل

بطاقة مؤشر الأداء: 1.1.2 نسبة تلبية طلبات الشغل الجديدة

■ مرجع المؤشر:

البرنامج	التشغيل(2).
البرنامج الفرعي	تنفيذ سياسات التشغيل(1).
الهدف	تحسين تشغيلية جميع أصناف طالبي الشغل لضمان إدماج أفضل(1).

■ تعريف المؤشر:

التعريف	يقيس هذا المؤشر نسبة طلبات الشغل والتربصات الملباة مقارنة بالعدد الجملي لطالبي الشغل المسجلين خلال السنة المعنية (الجدد).	
طبيعة المؤشر	جودة	
	نجاحة	
	فاعلية	

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

طريقة احتساب المؤشر	المعادلة	عدد طلبات الشغل والتربصات الملباة / العدد الجملي لطالبي الشغل الجدد المسجلين * 100.	
	وحدة القياس	%	
القيمة المنشودة	%44.1		
	التسمية	المعادلة	وحدة القياس
		عدد طلبات الشغل والتربصات الملباة	القيمة المنشودة
المؤشرات الفرعية	العدد الجملي لطالبي الشغل المسجلين الجدد	احتساب لطالبي الشغل الجدد/المسجلين	عدد
	عدد طلبات الشغل والتربصات الملباة	تجميع عدد طلبات الشغل والتربصات الملباة	عدد

■ تحليل النتائج وتقديرات الإنجازات الخاصة بالمؤشر:

4- الجدول الزمني للمؤشر:

تقديرات			2021	إنجازات	الوحدة	مؤشرات قياس الأداء: 1.1.2
2024	2023	2022		2020		
44.1	43.2	42.4	55.1	43.1	%	نسبة تلبية طلبات الشغل الإضافية

5- تحليل النتائج والتقديرات:

بلغت نسبة الإنجاز 82.7 % ، حيث عرفت تغطية طلبات الشغل الإضافية خلال سنة 2020 تراجعاً مقارنة مع السنة الفارطة وذلك من 48.3 % إلى حدود 43.1 % (سنة 2020) أي بنسبة انخفاض قدرت بـ 10.8%، ويعود هذا الانخفاض إلى تراجع حاد في حجم عمليات التشغيل المنجزة (23.8-%) بنسبة أكبر من تراجع عدد طلبات الشغل الإضافية (14.7-%)، كما يبين ذلك الجدول التالي:

2020	2019	
90344	105902	طلبات الشغل الإضافية
38970	51133	عمليات التشغيل

– لدى حاملي شهادات التعليم العالي: 59.9%

– ولدى فئة غير الإطارات: 36.6%.

■ أسباب تراجع حجم طلبات الشغل الإضافية

- انخفاض عدد المناظرات الوطنية، وبالتالي تقلص عدد الوافدين الراغبين في الحصول على شهادة تسجيل،
- تراجع عدد المتخرجين من منظومة التعليم العالي خلال السنوات الأخيرة حيث مرّ من 61741 سنة 2013 إلى حدود 50307 سنة 2018، وهو ما يفسر تراجع حجم التسجيلات الجديدة لهذه الفئة بنسبة 16.0-%.
- إيقاف العمل ببرنامج فرصتي.
- أما تراجع حجم عمليات التشغيل كان مردّه بالأساس الوضعية الاقتصادية الصعبة التي تمرّ بها البلاد بسبب انتشار جائحة الكورونا التي ترجمت بتقلص عدد الانتدابات في عديد القطاعات خاصة قطاع الصناعات المعملية والسياحة.

وبالنسبة للتقديرات فقد تم خلال سنة 2021 وإلى موفى شهر أوت، تسجيل 36.2% كنسبة تلبية .
ولاحتساب تقديرات سنوات 2022 و2023 و2024 تم اعتماد حاصل معدّل ما تمّ انجازه خلال
الفترة الممتدة ما بين 2021 و 2013، واعتماد المعدل كتقديرات للسنوات القادمة، مع زيادة نسبة
نمو سنوية تقدر بـ 2% وهي نسبة النمو الاقتصادي المتوقع بلوغها سنة 2022.

6- تحديد أهم النقائص المتعلقة بالمؤشر:

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

بطاقة مؤشر الأداء: 2.1.2 نسبة تلبية عروض الشغل المسجلة

■ مرجع المؤشر

البرنامج	التشغيل (2).
البرنامج الفرعي	تنفيذ سياسات التشغيل (1).
الهدف	تحسين تشغيلية جميع أصناف طالبي الشغل لضمان إدماج أفضل (1).

■ تعريف المؤشر

التعريف	يقيس هذا المؤشر نسبة عروض الشغل التي تمت تلبيةها.	
طبيعة المؤشر	جودة	
	نجاحة	
	فاعلية	

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

إحتساب المؤشر	طريقة احتساب المؤشر	المعادلة	(عدد عروض الشغل الملبأة/ العدد الجملي لعروض الشغل المسجلة) *	
		وحدة القياس	100	
	القيمة المنشودة	63.2%		
	المؤشرات الفرعية	التسمية	المعادلة	وحدة القياس
عدد عروض الشغل الملبأة		جمع عروض الشغل الملبأة	عدد	
العدد الجملي لعروض الشغل المسجلة		جمع عروض الشغل المسجلة	عدد	

■ تحليل النتائج وتقديرات الإنجازات الخاصة بالمؤشر:

1- الجدول الزمني للمؤشر:

تقديرات			2021	إنجازات	الوحدة	مؤشرات قيس الأداء: 2.1.2
2024	2023	2022		2020		
63.2	61.9	60.7	75.6	56.5	%	نسبة تلبية عروض الشغل المسجلة

2- تحليل النتائج والتقديرات:

تبرز المعطيات المبينة في الجدول أعلاه أنّ نسبة الإنجاز بلغت 75.6%، حيث عرفت نسبة تلبية عروض الشغل خلال سنة 2020 تراجعاً بنسبة 26.1- % مقارنة بسنة 2019، ويعود ذلك إلى تراجع نسق العروض المسجلة (الذي نزل تحت سقف 36 ألف عرض) بنسبة 63.4- %، كما تقلص حجم العروض الملباة مقارنة بسنة 2019 حيث بلغت نسبة التراجع 73.0- %.

2020	2019	
35969	98345	عروض الشغل الجمالية
20308	75222	عروض الشغل الملباة

■ أسباب تراجع حجم العروض المسجلة

- الانكماش غير المسبوق للاقتصاد التونسي بعد تفشي جائحة الكورونا حيث تعيش عدة قطاعات حيوية في شبه ركود مما تسبّب في إحالة العاملين فيها على البطالة الفنية أو النهائية.
- انطلاق العمل بالبرامج النشيطة للتشغيل الجديدة منذ شهر أكتوبر 2019 تنفيذاً للأمر عدد الأمر الحكومي عدد 542 لسنة 2019 المؤرخ في 28 ماي 2019، وبالتالي اقتصرت العروض المجمعة، خلال سنة 2020، على عروض الشغل المباشرة (دون عروض CAIP و CRVA و CIDES المتأتية من البرامج القديمة التي تم إيقاف العمل بها).
- فيما يعود تراجع حجم عروض الشغل الملباة إلى الانخفاض الشديد في عمليات التشغيل المباشرة بنسبة 53.1- % بينما حافظت عمليات الإدماج المهني على نسقها المعتاد حيث سُجل تراجع طفيف مقارنة بسنة 2019 بلغ 7.0- %، وهذا يمكن تفسيره بأن أصحاب المؤسسات التجأت خلال فترة الكوفيد إلى برامج التشغيل النشيطة لتلبية حاجياتها عوض إبرام عقود عمل مباشرة.
- وبالنسبة للتقديرات فقد تم خلال سنة 2021 وإلى موفى شهر أوت، تسجيل 23.2% كنسبة تلبية عروض الشغل، ولاحتساب تقديرات سنوات 2022 و 2023 و 2024 تم اعتماد حاصل معدّل ما

تمّ انجازه خلال الفترة الممتدة ما بين 2021 و 2013 واعتماد المعدل كتقديرات للسنوات القادمة، مع زيادة نسبة نمو سنوية تقدر بـ 2% وهي نسبة النمو الاقتصادي المتوقع بلوغها سنة 2022

3- تحديد أهم النقائص المتعلقة بالمؤشر:

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

بطاقة مؤشر الأداء: 3.1.2 نسبة إدماج الشبان على إثر تربص من الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل

■ مرجع المؤشر:

البرنامج	التشغيل (2).
البرنامج الفرعي	تنفيذ سياسات التشغيل (1).
الهدف	تحسين تشغيلية جميع أصناف طالبي الشغل لضمان إدماج أفضل (1).

■ تعريف المؤشر:

التعريف	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.	
طبيعة المؤشر	جودة	
	نجاحة	
	فاعلية	

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

احتساب المؤشر	طريقة احتساب المؤشر	المعادلة	(عدد الشبان المدمجين / عدد الشبان الذين أتموا التبرص) * 100	
		وحدة القياس	%	
	القيمة المنشودة	%49.4		
	المؤشرات الفرعية	التسمية	المعادلة	وحدة القياس
	عدد الشبان المدمجين	جمع عدد الشبان المدمجين	عدد	
	عدد الشبان الذين أتموا التبرص	جمع عدد الشبان الذين أتموا التبرص	عدد	

■ تحليل النتائج وتقديرات الإنجازات الخاصة بالمؤشر:
1- الجدول الزمني للمؤشر:

تقديرات			2021	إنجازات	الوحدة	مؤشرات قياس الأداء : 3.1.2
2024	2023	2022		2020		
49.4	48.4	47.5	47.5	40.5	%	نسبة إدماج الشبان على إثر تربص من الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل

2- تحليل النتائج والتقديرات:

انخفضت نسبة الإدماج على إثر التربص خلال سنة 2020 مقارنة بما تم تسجيله سنة 2019، ويعود ذلك للأسباب التالية:

تسجيل تراجع في عدد المدمجين من 32301 مدمج سنة 2019 إلى حدود 30197 مدمج سنة 2020 أي بنسبة -6.5% (ويعود ذلك إلى الوضع الاقتصادي الصعب التي تمر به البلاد بسبب الجائحة والذي أثر على حجم الانتدابات).

مقابل ارتفاع ملحوظ لحجم العقود المنتهية من 62412 عقد إلى حدود 74593 عقد على نفس الفترة أي بنسبة +19.5% (ويعود ذلك إلى انطلاق العمل بالبرامج النشيطة للتشغيل الجديدة منذ شهر أكتوبر 2019 تنفيذاً للأمر عدد الأمر الحكومي عدد 542 لسنة 2019 المؤرخ في 28 ماي 2019).

مع الإشارة إلى أنه تم تحيين هذا المؤشر بعدم احتساب عدد المدمجين في نطاق برنامج الخدمة المدنية التطوعية لأنه يعتبر برنامج تحسين تشغيلية وليس برنامج للإدماج.

وبالنسبة للتقديرات فقد تم خلال سنة 2021 وإلى غاية شهر أوت تسجيل 34.6% كنسبة إدماج. ولاحتساب تقديرات سنوات 2022 و 2023 و 2024 تم اعتماد حاصل معدّل ما تمّ انجازه خلال الفترة الممتدة ما بين 2021 و 2013، واعتماد المعدل كتقديرات للسنوات القادمة، مع زيادة نسبة نمو سنوية تقدر بـ 2% وهي نسبة النمو الاقتصادي المتوقع بلوغها سنة 2022.

مع الإشارة إلى أنه تم تحيين هذا المؤشر بعدم احتساب عدد المدمجين في نطاق برنامج الخدمة الوطنية التطوعية بالجمعيات لأنه يعتبر برنامج تحسين تشغيلية وليس برنامج للإدماج

3- تحديد أهم النقائص المتعلقة بالمؤشر:

- نوعية المؤسسات الحاضنة للتربص،

- عدم تطابق بين اختصاص التربص والشهادة العلمية.

← بطاقة الفاعل العمومي
المتدخل في برنامج التشغيل

بطاقة عدد 1 :

الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل

1. التعريف:

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

II. الاستراتيجية والأهداف:

1. الاستراتيجية:

2. تحديد المساهمة في أهداف البرنامج: مساهمة مباشرة

3. اهم الأولويات والأهداف:

- ✓ تنشيط سوق الشغل وطنيا وجهويا ومحليا وقطاعيا خاصة عن طريق شبكة مكاتب التشغيل،
- ✓ تطوير الإعلام حول التشغيل والكفاءات المهنية باتجاه المنشآت وطالبي الشغل؛
- ✓ تنفيذ برامج النهوض بالتشغيل وإدماج الشباب التي تكلفها بإنجازها سلطة الإشراف؛
- ✓ تقديم المساندة الكفيلة بالنهوض بالمنشآت الصغرى وبالعامل الحر؛
- ✓ القيام بالإعلام والتوجيه المهني لطلبي التكوين بغية إدماجهم في الحياة النشيطة؛
- ✓ تنظيم عمليات تشغيل اليد العاملة التونسية بالخارج والسهر على إنجازها؛
- ✓ تيسير إعادة إدماج العاملين بالخارج في الاقتصاد الوطني عند عودتهم نهائيا.

وقد تم في هذا الإطار تحديد هدفين عمليتين يساهمان بصفة مباشرة في تحقيق الهدف

الاستراتيجي للبرنامج وهي 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.

4. أهم الأنشطة:

- إقتناء وبناء مقرات مكاتب تشغيل
- تركيز نظام خاص للتصرف المالي والإداري
- إحداث مركز لحفظ المعطيات وضمان إستمرار إستغلال المنظومات
- إصلاحات وتجهيزات لتدعيم مكاتب التشغيل
- الإعلام وتنظيم التظاهرات
- إقتناء معدات ومنظومات إعلامية
- تكوين الأعوان
- سلامة نظم الإعلام وصيانة البرمجيات
- إقتناء تراخيص لإستغلال منظومة البريد الإلكتروني
- تركيز وتطوير وظائف جديدة بالنظام المندمج للتصرف المالي والإداري
- تطوير تطبيقات محمولة لأنظمة IOS Android
- دراسة و إعادة تهيئة وتجهيز قاعة الموزعات

5. مؤشرات قياس الأداء وأهم الأنشطة:

تقديرات			2021	إنجازات	الوحدة	الهدف: رفع أداء مصالح الوساطة النشطة بين العرض والطلب في سوق الشغل
2024	2023	2022		2020		
36.3	37.0	37.8	20	39	يوم	المؤشر 2.1.2 معدل الأجل لتلبية عروض الشغل المسجلة

تقديرات			2021	إنجازات	الوحدة	الهدف: ضمان مردودية اقتصادية واجتماعية أعلى لآليات التشغيل
2024	2023	2022		2020		
32.0	32.6	33.5	33.8	24.7	%	المؤشر 1.2.2: نسبة انقطاع المترشحين

تقديرات			2021	إنجازات	الوحدة	الهدف: ضمان مردودية اقتصادية واجتماعية أعلى لآليات التشغيل المؤشر 3.2.2: نسبة إعادة الإدماج للمفصولين عن العمل
2024	2023	2022		2020		
5.2	5.0	5.0	6.4	1.8	%	

تقديرات			2021	إنجازات	الوحدة	الهدف: ضمان مردودية اقتصادية واجتماعية أعلى لآليات التشغيل المؤشر 4.2.2: معدل كلفة الإدماج بالنسبة للاعتمادات المخصصة للبرامج
2024	2023	2022		2020		
		2250	2400	5557	دت	

III. الميزانية

إطار النفقات متوسط المدى للوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل

النشاط رقم 1: العمل المؤجر

التوزيع حسب طبيعة النفقة (إعتمادات الدفع)

تقديرات			ق.م	إنجازات	البيان
2024	2023	2022	2021	2020	
72 400	69 700	70 050	70 050	75 932	ميزانية التصرف:
67 500	65 000	64 621	66 500	72 485	نفقات التأجير
4 900	4 700	5 429	3 550	3 447	نفقات التسيير
357 460	357 460	314 125	313 725	385 625	ميزانية الاستثمار/ التجهيز:
429 860	427 160	384 175	383 775	461 557	المجموع

ملاحق برنامج المبادرة الخاصة

← بطاقات مؤشرات

← قياس الأداء لبرنامج المبادرة الخاصة

بطاقة مؤشر الأداء: 1.1.3 عدد المؤسسات المحدثّة في إطار المخطط العملي للاستراتيجية الوطنية للتشغيل والعمل المستقل

■ مرجع المؤشر:

البرنامج	المبادرة الخاصة (3).
الفاعل العمومي	الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل (1).
الهدف	تنمية المبادرة الخاصة (1).

■ تعريف المؤشر:

التعريف	
طبيعة المؤشر	جودة
	نجاحة
	فاعلية

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

القيمة المنشودة	طريقة احتساب المؤشر	المعادلة	عدد المؤسسات فردية المحدثّة ضمن تدخلات برنامج دعم باعثي المؤسسات الصغرى + عدد المشاريع المحدثّة في إطار تفعيل قانون المبادر الذاتي + عدد المشاريع المحدثّة في إطار تفعيل قانون الإقتصاد الإجتماعي والتضامني		
			وحدة القيس	عدد	
	المؤشرات الفرعية	التسمية	8000		
			وحدة القيس	عدد	القيمة المنشودة
المعادلة			عدد المؤسسات فردية المحدثّة ضمن تدخلات برنامج دعم باعثي المؤسسات الصغرى	عدد	
			عدد المشاريع المحدثّة في إطار تفعيل قانون المبادر الذاتي	عدد	
			عدد المشاريع المحدثّة في إطار تفعيل قانون الإقتصاد الإجتماعي والتضامني	عدد	

■ تحليل النتائج وتقديرات الإنجازات الخاصة بالمؤشر:

7- الجدول الزمني للمؤشر:

تقديرات			2021	إنجازات	الوحدة	مؤشرات قياس الأداء : 1.1.3
2024	2023	2022		2020		
8000	7000	6000	5000	5000	%	عدد المؤسسات المحدثة في إطار المخطط العملي للاستراتيجية الوطنية للمبادرة الخاصة

8- تحليل النتائج والتقديرات:

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 مؤخرًا حيز التنفيذ وكذلك عدد المشاريع المحدثة في إطار تفعيل قانون الإقتصاد الإجتماعي والتضامني. وبالتالي مع تقدم تفعيل مختلف القوانين من المرشح ارتفاع عدد المؤسسات المحدثة والذي سيتم تجميعه من ثلاثة هياكل مختلفة مبدئيًا.

9- تحديد أهم النقائص المتعلقة بالمؤشر:

اختلاف مصادر تجميع ومعالجة المعطيات.

2- بطاقة الفاعل العمومي
المتدخل في البرنامج

بطاقة عدد 1 :
الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل

IV. التعريف:

6. النشاط الرئيسي:

7. ترتيب الفاعل العمومي: *

8. مرجع الأحداث: القانون عدد 11 لسنة 1993 المؤرخ في 17 فيفري 1993 المتعلق

بإحداث الوكالة التونسية للتشغيل والوكالة التونسية للتكوين المهني

9. مرجع التنظيم الإداري والمالي: الامر عدد 1938 لسنة 1997 المؤرخ في 29 سبتمبر

1997 المتعلق بضبط التنظيم الإداري والمالي وطرق سير الوكالة التونسية للتشغيل.

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

V. الاستراتيجية والاهداف:

6. الاستراتيجية:

7. تحديد المساهمة في أهداف البرنامج: مساهمة مباشرة

8. اهم الأولويات والأهداف:

✓ تنشيط سوق الشغل وطنيا وجهويا ومحليا وقطاعيا خاصة عن طريق شبكة مكاتب التشغيل،

✓ تطوير الإعلام حول التشغيل والكفاءات المهنية باتجاه المنشآت وطالبي الشغل؛

✓ تنفيذ برامج النهوض بالتشغيل وإدماج الشباب التي تكلفها بإنجازها سلطة الإشراف؛

✓ تقديم المساندة الكفيلة بالنهوض بالمنشآت الصغرى وبالعامل الحر؛

✓ القيام بالإعلام والتوجيه المهني لطلبي التكوين بغية إدماجهم في الحياة النشيطة؛

✓ تنظيم عمليات تشغيل اليد العاملة التونسية بالخارج والسهر على إنجازها؛

✓ تيسير إعادة إدماج العاملين بالخارج في الاقتصاد الوطني عند عودتهم نهائيا.

وقد تم في هذا الإطار تحديد (03) أهداف عملياتية (للتذكير في مجال نشاط برنامج المبادرة

الخاصة) هدفين يساهمان بصفة مباشرة في تحقيق الهدف الاستراتيجي للبرنامج وهي على التوالي:

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 احداث المؤسسات": تعمل المهمة على الرفع من نسق إحداث المؤسسات ومساندة جهود باعثيها عبر تقديم التكوين والمساندة ودعمهم لضمان ديمومتها.

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

9. أهم الأنشطة:

- أنشئ مشروعا، لم لا!
- رتب مراحل إنجاز مشروعا
- الطريقة النموذجية للبحث النشط عن أفكار جديدة للمبادرة MORAINE
- دورات بعث المؤسسات وتكوين الباعثين CEFE و دورات أنشئ مشروعا CREE
- نظم وهيكل مشروعا
- 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
- أنشئ مشروعا، لم لا!

10. مؤشرات قياس الأداء وأهم الأنشطة:

تقديرات			2021	إنجازات	الوحدة	الهدف: نشر ثقافة المبادرة
2024	2023	2022		2020		
30000	30000	30000	29440	14758	عدد	المؤشر 1.1.3: عدد المنتفعين بعمليات تحسيسية حول المبادرة

تقديرات			2021	إنجازات	الوحدة	الهدف: نشر ثقافة المبادرة
2024	2023	2022		2020		
1250	1250	1250	1290	764	عدد	المؤشر 2.1.3: عدد المنتفعين بحصص تحسيس لاخذ القرار للتوجه نحو العمل المستقل

تقديرات			2021	إنجازات	الوحدة	الهدف: دفع احداث المؤسسات
2024	2023	2022		2020		
5.2	5.0	55	53	48	%	المؤشر 1.2.3: نسبة المشاريع الممولة من بين المشاريع المدروسة

تقديرات			2021	إنجازات	الوحدة	الهدف: تطوير حوكمة منظومة المبادرة الخاصة
2024	2023	2022		2020		
50	50	50	45	35	%	المؤشر 1.3.3: نسبة مشاركة القطاع الخاص في مراقبة الباعثين

VI. الميزانية

إطار النفقات متوسط المدى للوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل

النشاط رقم 2: العمل المستقل

التوزيع حسب طبيعة النفقة (إعتمادات الدفع)

تقديرات			ق.م	إنجازات	البيان
2024	2023	2022	2021	2020	
0	0	0	0	0	ميزانية التصرف:
0	0	0	0	0	نفقات التأجير
0	0	0	0	0	نفقات التسيير
15 000	15 000	15 000	15 000	4 900	ميزانية الاستثمار/ التجهيز:
<u>15 000</u>	<u>15 000</u>	<u>15 000</u>	<u>15 000</u>	<u>4 900</u>	<u>المجموع</u>

ملاحق برنامج القيادة والمساندة

← بطاقات مؤشرات

قيس الأداء لبرنامج القيادة والمساندة

بطاقة مؤشر الأداء: 1.1.9 نسبة الحركة الداخلية

■ مرجع المؤشر

البرنامج	القيادة والمساندة (9)
البرنامج الفرعي	المساندة والتصرف في الوسائل (1).
الهدف	تحسين التصرف في الموارد البشرية (1).

■ تعريف المؤشر

التعريف	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.	
طبيعة المؤشر	جودة	
	نجاعة	
	فاعلية	

■ متابعة المؤشر	مصدر المعطيات	إدارة الشؤون الادارية.
	الهيكل المسؤول عن تجميع المعطيات	الادارة العامة للمصالح المشتركة.
	الهيكل المسؤول عن تحليل المعطيات	إدارة الشؤون الادارية.
	طريقة تجميع المعطيات	معطيات احصائية.
	دورية احتساب المؤشر	شهري/سنوي.
	المسؤول عن المؤشر بالبرنامج	مديرة الشؤون الإدارية.

طريقة احتساب المؤشر	المعادلة	(عدد الترقيات/ العدد الجملي للأعوان)*100	
	وحدة القياس	%	
	القيمة المنشودة سنة	30%	
■ احتساب المؤشر	المؤشرات الفرعية	التسمية	عدد الترقيات
		المعادلة	احتساب العدد الجملي للترقيات لجميع الأصناف : ترقية في الرتبة وترقية في الخطة
	المعادلة	احتساب العدد الجملي للأعوان جميع الاصناف	عدد

■ تحليل النتائج وتقديرات الإنجازات الخاصة بالمؤشر:

10- الجدول الزمني للمؤشر:

تقديرات			2021	إنجازات	الوحدة	مؤشرات قياس الأداء : 1.1.9
2024	2023	2022		2020		
30	30	30	30	26.6	%	نسبة الحركة الداخلية

11- تحليل النتائج والتقديرات:

12-

تم خلال سنة 2020 ترقية 149 عوناً من بين 560 عوناً ينتمون للوزارة وبالتالي ترقية نسبة 26.6 % من مجموع أعوان الوزارة وهو ما يعطي نسبة إنجاز تقدر بـ 168 % مقارنة بالتقديرات. ويعود ذلك إلى إنجاز الترقيات الاستثنائية للسلك الإداري المشترك والتي لم تكن مبرمجة لقانون المالية لسنة 2020 وتم إقرارها خلال السنة المالية المعنية.

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.

13- تحديد أهم النقائص المتعلقة بالمؤشر:

غياب منظومة معلوماتية ديناميكية للتصرف في الموارد البشرية.

بطاقة مؤشر الأداء: 2.1.9 نسبة الأعدوان المتمتعين بدورة تكوينية واحدة على الأقل

■ مرجع المؤشر:

البرنامج	القيادة والمساندة(9).
البرنامج الفرعي	المساندة والتصرف في الوسائل(1).
الهدف	تحسين التصرف في الموارد البشرية(1).

■ تعريف المؤشر:

التعريف	يمثل التكوين المستمر الآلية الرئيسية الثانية لتطوير التصرف في الموارد البشرية من خلال تطوير كفاءة الموظف وتحسين معارفه وقدراته القيادية وبالتالي كلما ارتفع عدد الأعدوان 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.	
طبيعة المؤشر	جودة	
	نجاحة	
	فاعلية	

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

احتساب المؤشر ■	طريقة احتساب المؤشر	المعادلة	(عدد الأعدوان الذين تمتعوا بدورة تكوينية / العدد الجملي للأعدوان)*100	
		وحدة القيس	%	
	القيمة المنشودة سنة		%30	
	المؤشرات الفرعية	التسمية	المعادلة	وحدة القيس
عدد الأعدوان الذين تمتعوا بدورة تكوينية على الأقل		احتساب العدد الجملي للأعدوان المشاركين في دورات تكوينية	عدد	
العدد الجملي للأعدوان		احتساب عدد الاعوان الجملي	عدد	

■ تحليل النتائج وتقديرات الإنجازات الخاصة بالمؤشر:

1- الجدول الزمني للمؤشر:

تقديرات			2021	إنجازات	الوحدة	مؤشرات قياس الأداء : 2.1.9
2024	2023	2022		2020		
35	30	25	10	0	%	نسبة الأعوان المتمتعين بدورة تكوينية واحدة على الأقل

2- تحليل النتائج والتقديرات:

نظرا لجائحة كورونا وإجراءات الحجر الصحي الذي عاشته البلاد خلال سنة 2020 تم تأجيل ولغاء كل الدورات التكوينية المبرمجة تطبيقا للبروتوكولات الصحية وحفاظا على سلامة الأعوان وصحتهم، والاكثفاء بجلسات حوار تصرف في بعض المجالات شملت مهام محددة على غرار التصرف في الميزانية حسب الأهداف والحوكمة وبعض الأنشطة الأخرى اما بصفة حضورية ومحدودة او عن بعد.

وبالنسبة للمرحلة المقبلة تعمل الوزارة على الرفع في عدد المنتفعين بالتكوين وفقا للهدف الكمي الذي تم تحديده وذلك رغم تواصل آثار جائحة كورونا وتأثيرها على العملية التكوينية ككل وكذلك في ضل الاستقرار الحاصل في الاعتمادات المخصصة لبنود التكوين .

هذا وسيتم العمل خلال السنوات القادمة على تحسين اداء الوزارة في مجال برمجة وتنفيذ برامج التكوين والعمل على تعميمها على أكبر عدد من الإطارات ، وسيساهم البرنامج التكويني في التصرف في الميزانية حسب الأهداف وبرنامج الحوكمة في الرفع في هذه النسبة بصفة كبيرة.

3- تحديد أهم النقائص المتعلقة بالمؤشر:

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

بطاقة مؤشر الأداء: 3.2.9 حصة برنامج القيادة والمساندة من ميزانية المهمة

■ مرجع المؤشر:

البرنامج	القيادة والمساندة.
البرنامج الفرعي	المساندة والتصرف في الوسائل. (1)
الهدف	تطوير أداء برنامج القيادة والمساندة (2).

■ تعريف المؤشر:

التعريف	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 الفاعلون العموميون.	
طبيعة المؤشر	جودة	
	نجاحة	
	فاعلية	

متابعة المؤشر ■	مصدر المعطيات	إدارة الشؤون المالية.
	الهيكل المسؤول عن تجميع المعطيات	الإدارة العامة للمصالح المشتركة.
	الهيكل المسؤول عن تحليل المعطيات	إدارة الشؤون المالية.
	طريقة تجميع المعطيات	معطيات احصائية.
	دورية احتساب المؤشر	سنوي.
	المسؤول عن المؤشر بالبرنامج	مدير الشؤون المالية.

إحتساب المؤشر ■	طريقة احتساب المؤشر	المعادلة	(ميزانية برنامج القيادة والمساندة المركزية / الميزانية العامة لمختلف البرامج التقنية) دون اعتبار ميزانية الفاعلون العموميون لكل برنامج فرعي) * 100	
	القيمة المنشودة سنة	وحدة القياس	%	
			%15	
	المؤشرات الفرعية	التسمية	وحدة القياس	القيمة المنشودة
	ميزانية برنامج القيادة والمساندة المركزية	أد		
	الميزانية العامة لمختلف البرامج التقنية) دون اعتبار ميزانية الفاعلون العموميون لكل برنامج فرعي)	أد		

■ تحليل النتائج وتقديرات الإنجازات الخاصة بالمؤشر:

1- الجدول الزمني للمؤشر:

تقديرات			2021	إنجازات	الوحدة	مؤشرات قيس الأداء : 3.2.9
2024	2023	2022		2020		
15	15	13	17.6	19.3	%	حصة برنامج القيادة والمساندة من ميزانية المهمة

2- تحليل النتائج والتقديرات:

بلغت الاعتمادات المخصصة لميزانية مختلف البرامج التقنية دون اعتبار ميزانية للفاعلون العموميون لكل برنامج فرعي خلال سنة 2020 ما قدره 119,1 مليون دينار في حين بلغت الاعتمادات المخصصة لبرنامج القيادة والمساندة خلال نفس السنة ما قدره 22,484 مليون دينار، وبالتالي فان ميزانية برنامج القيادة والمساندة تمثل 19,3 % من ميزانية البرامج التقنية الأخرى. تم تسجيل نسبة إنجاز تقدر بـ 97 % بالنسبة لتقديرات الإنجاز ويعود ذلك إلى جملة من الأسباب أهمها عدم رصد الاعتمادات المطلوبة لقسم التسيير ببرنامج القيادة والمساندة من طرف مصالح وزارة المالية باعتبار تحديد نسبة التطور في هذا القسم في حدود 3 % تبعاً لمنشور رئاسة الحكومة المتعلق بإعداد ميزانية الدولة لسنة 2020.

3- تحديد أهم النقص المتعلقة بالمؤشر:

لم يتم في المرحلة الحالية تحديد النقص.

بطاقة مؤشر الأداء: 4.2.9 التفاوت بين التوقعات والإنجازات في كتلة الأجور

■ مرجع المؤشر:

البرنامج	القيادة والمساندة.
البرنامج الفرعي	المساندة والتصرف في الوسائل.
الهدف	تحسين التصرف في الموارد البشرية.

■ تعريف المؤشر:

التعريف	يقيس هذا المؤشر دقة التحكم في كتلة الأجور من خلال دقة التقديرات الاعتمادات التي تعكس حسن التصرف في المسار المهني للوعن (برمجة الترقية والتتبع...) دون الاخذ بعين الاعتبار المؤشرات الاقتصادية العامة والمتغيرة (les agrégats macro-économiques).	
طبيعة المؤشر	جودة	
	نجاحة	
	فاعلية	

متابعة المؤشر	مصدر المعطيات	إدارة الشؤون المالية.
	الهيكل المسؤول عن تجميع المعطيات	الإدارة العامة للمصالح المشتركة.
	الهيكل المسؤول عن تحليل المعطيات	إدارة الشؤون المالية.
	طريقة تجميع المعطيات	معطيات احصائية.
	دورية احتساب المؤشر	سنوي.
	المسؤول عن المؤشر بالبرنامج	مدير الشؤون المالية.

أحساب المؤشر	طريقة احتساب المؤشر	المعادلة	(الإنجازات السنوية لنفقات التأجير / الاعتمادات المبرمجة سنويا بنفقات التأجير) * 100		
		وحدة القياس	%		
	المؤشرات الفرعية	القيمة المنشودة سنة	100%		
		التسمية	الإنجازات السنوية لنفقات التأجير	وحدة القياس	أد
		الاعتمادات المبرمجة سنويا بنفقات التأجير	وحدة القياس	أد	

■ تحليل النتائج وتقديرات الإنجازات الخاصة بالمؤشر:

1-الجدول الزمني للمؤشر:

تقديرات			2021	إنجازات	الوحدة	مؤشرات قياس الأداء : 4.2.9
2024	2023	2022		2020		
100	100	100	100	96.95	%	التفاوت بين التوقعات والإنجازات في كتلة الأجور

2-تحليل النتائج والتقديرات:

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

3-تحديد أهم النقائص المتعلقة بالمؤشر:

لم يتم في المرحلة الحالية تحديد النقائص.