

تقييم برنامج ترّصات الإعداد للحياة المهنية لحاملي الشهادات العليا

بولايات سوسة والمنستير والقيروان والمهدية

حظي إدماج الشباب في سوق الشغل بعناية متواصلة من خلال إقرار برامج خصوصية ترمي إلى تيسير إدماجهم في الحياة المهنية انطلقت منذ سنة 1981. وبحكم توافد فئات جديدة من طالبي الشغل تميّز بمستوى تعليمي وتكويني مرتفع إلى جانب محدودية فرص العمل التي يوفرها النسيج الاقتصادي تم في سنة 1987 إقرار برنامج ترّصات الإعداد للحياة المهنية لحاملي شهادات التعليم العالي (فيما يلي البرنامج)⁽¹⁾ يشجع أصحاب المؤسسات على انتداب هذه الفئة وعلى الرفع من نسبة التأطير بالمؤسسات الاقتصادية.

ويرمي هذا البرنامج الذي عهد التصرف فيه إلى الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل⁽²⁾ (فيما يلي الوكالة) إلى تمكين حاملي شهادات التعليم العالي من التعرف على الحياة المهنية وعلى ظروف العمل الحقيقية، كما يهدف إلى تنمية قدراتهم على العمل وإكسابهم الكفاءة المهنية التي تيسر إدماجهم في سوق الشغل. وقد تمّ تعميم التصرف في البرنامج على كل مكاتب التشغيل بداية من سنة 2003.

ويعتقد هذا البرنامج يرم المنفعة عقد ترّصّ يمتدّ عادة على سنة مع إحدى المؤسسات المختصة له بعد موافقة مكتب التشغيل والعمل المستقل المعني (فيما يلي مكتب التشغيل). ويتمّ المترّص طيلة هذه الفترة بمنحة شهرية تسندها الوكالة وكذلك بالتغطية الاجتماعية.

وقد بلغ عدد عقود التّربّص المبرمة من قبل مكاتب التشغيل بولايات سوسة والمنستير والمهدية والقيروان، فيما يلي الولايات الأربع، 17.904 عقدا خلال الفترة 2003-2008 وهو ما يمثل حوالي 13,3 % من

⁽¹⁾ الأمر عدد 1190 لسنة 1987 المؤرخ في 26 أوت 1987 والمتعلق بإحداث نظام ترّصات الإعداد للحياة المهنية لحاملي شهادات التعليم العالي الذي أُلغي بموجب الأمر عدد 1049 لسنة 1993 المؤرخ في 3 ماي 1993 والمتعلق بالتشجيع على تشغيل الشباب.

⁽²⁾ القانون عدد 11 لسنة 1993 المتعلق بإحداث الوكالة التونسية للتشغيل التي أصبحت تسميها الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل بمقتضى الأمر عدد 564 لسنة 2003.

عدد العقود المبرمة على المستوى الوطني. وصرفت مكاتب التشغيل المعنية خلال نفس الفترة منحاً للمتربصين بقيمة 16,584 م.د تمثل حوالي 12 % من مجموع المنح المدفوعة من قبل جملة مكاتب التشغيل التابعة للوكالة. وتقدر النسبة العامة لإدماج المتربصين بالولايات الأربع خلال الفترة نفسها بحوالي 43 %.

وفي صورة إدماج المؤسسة المحتضنة المتربص من خلال انتدابه تعفى في حالات معينة من المساهمة المحمولة على كاهل المؤجر بعنوان الاشتراكات الاجتماعية طيلة سنة. كما أن إدماج الشاب مبكراً يحول للمؤسسة المحتضنة في بعض الحالات الإلتفاع بمنحة إدماج.

وتمّ خلال سنة 2009 إدخال العديد من الإصلاحات على هذا البرنامج وتدعيمه بإجراءات جديدة حيث أقرّ الأمر عدد 349 لسنة 2009 المؤرخ في 9 فيفري 2009 خاصة إجراء متابعة نصف مرحلية للتربص ورفع في قيمة المنحة وفي نسبة الإدماج الدنيا بالمؤسسة التي تحتضن متربصين.

ولغاية تقييم إدارة البرنامج والوقوف على مدى توفقه في تحقيق الأهداف المرجوة منه تولت دائرة الحاسبات إنجاز مهمة رقابية ميدانية شملت أساسا الفترة 2003-2008 بالولايات الأربع التي تتسم بتنوع نسيجها الاقتصادي وتفاوت عدد المؤسسات التي تضمها.

I- التصرف في البرنامج

تطوّرت أعمال الرقابة في هذا المجال إلى تبسيط إجراءات الإلتفاع بالبرنامج وإلى إبرام عقود التربص ومتابعة المتربصين وكذلك إلى التأطير والتكوين التكميلي.

أ- تبسيط الإجراءات

أمام التزايد السنوي لعدد المتخرجين من المؤسسات الجامعية وتواصل الضغط على سوق الشغل، وعلى إثر الحملة الوطنية لتشغيل حاملي الشهادات العليا، تمّ منذ سنة 1999 بمقتضى مناشير الوزير المكلف بالشغل التخلي عن بعض الشروط المستوجبة التي تتعلق أهمها بالنسبة القصوى لقبول المتربصين بالمؤسسة وبالنسبة الدنيا

لإدماجهم بها وذلك بالسّماح لمكاتب التشغيل بعدم التّقيّد بهذه الشّروط قصد تغطية أكبر عدد من حاملي الشّهادات العليا بتدخّلات هذا البرنامج.

وقد نتج عن هذا الاختيار ، إلى جانب تعميم التّصرّف في البرنامج على كلّ مكاتب التشغيل في سنة 2003، تزايد عدد المنتفعين حيث ارتفع عدد عقود التّربّص المبرمة من قبل مكاتب التشغيل بالولايات الأربع من 1143 عقدا في سنة 2003 إلى 5316 عقدا في سنة 2008 وهو ما يمثّل نسبة تطوّر ناهزت 36 % سنويا مقابل حوالي 30 % على المستوى الوطني. وسجّلت ولاية سوسة أعلى نسق نموّ في عدد عقود التّربّص (43 %) تليها ولاية المنستير (32 %) بالنظر إلى كثافة النسيج الاقتصادي وطاقة استيعاب المؤسّسات المركّزة بهما.

وسجّل عدد المدجّجين المصرّح بهم من قبل الوكالة نموّا بنسبة تراوحت بين 33 % و 56 % وهي نسب تتماشى إجمالا ونسق التّرفيع في عدد المنتفعين مما يساهم في تحسين نسبة التّأطير بالمؤسّسات.

وشهدت الاعتمادات المرصودة لفائدة مكاتب التشغيل بعنوان البرنامج تطوّرًا هامًا إذ ارتفعت من 1,156 م.د في سنة 2003 إلى حوالي 4,761 م.د في سنة 2008 تمّ استهلاكها في حدود بلغت على التوالي 1,115 م.د في سنة 2003 و 4,650 م.د في سنة 2008. وتجدر الإشارة إلى أن الوكالة لم تستغل المنظومة المعلوماتية المتوفرة لديها لتحديد الكلفة الجمليّة الناجمة عن تلبية طلب شغل وإدماج شابّ انتفع بالبرنامج.

وتعكس هذه المعطيات تطوّر حجم تدخّل البرنامج باعتباره آليّة أساسيّة للتّقليص من مدّة انتظار حاملي الشّهادات العليا وتيسير إدماجهم في الحياة المهنيّة.

وعلى صعيد آخر، تمكّنت المكاتب المتواجدة بالولايات الأربع خلال الفترة 2006-2008 من بلوغ الأهداف المضمّنة بعقود برنامج الوكالة والمتعلّقة بعدد العقود المأمول إبرامها حيث حقّقت نسب إنجاز جمليّة تراوحت بين 100 % و 170 % سنويا.

ولوحظ أن عقود البرامج لا تنصّ على مؤشرات أخرى لقيس جدوى تدخّلات البرنامج محلّ التّقييم كضبط حدّ أدنى من إدماج المتربّصين يؤمّل تحقيقه أو تحديد نسبة قصوى للعقود المفسوخة يتمّ السعي إلى عدم

تجاوزها حيث اقتصرت الأهداف إلى غاية سنة 2008 على الجانب الكمي أي على عدد طالبي الشغل المنتفعين بالبرنامج مما لا يسمح بإجراء المتابعة الفضلى للنتائج وبتقييم مدى مساهمته في تشغيل حاملي الشهادات العليا .

وتجدر الإشارة إلى أن الأمر عدد 349 لسنة 2009 المؤرخ في 9 فيفري 2009 نصّ على أن "تحويل الاعتمادات اللازمة في الغرض من الصندوق الوطني للتشغيل إلى الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل المكلفة بالتصرف في التبرّصات يتم وفق عقد برنامج يبين خاصّة النتائج المنتظرة وكذلك مؤشرات المتابعة والتقييم" . وهو ما يستدعي من الأطراف المعنية العمل مستقبلا على ضبط المؤشرات المذكورة أعلاه .

ب- إبرام العقود

تتولى الصناديق الاجتماعية مدّ الوكالة بقائمت المنخرطين الاجتماعيين التي يتم إدراجها بالمنظومة الإعلامية ليستسنى لمكاتب التشغيل مراقبة مدى توفر شرط طالب الشغل لأول مرة بالنسبة إلى الراغبين في الالتحاق بالبرنامج نقاديا لإبرام عقود لا تستجيب إلى الشرط المطلوب .

ورغم أهمية هذه المعطيات بالنسبة إلى إحكام التصرف في الموارد المخصصة للبرنامج فقد اتضح أن إحالة قائمت المنخرطين الاجتماعيين لا تتم بصفة آلية ومنظمة إذ تبين أن الوكالة لا تتوفر لديها إلى غاية 11 جوان 2009 سوى قائمت غير مهيّنة تعود إلى موفى 2007 .

ويستدعي الوضع تكثيف الجهود ومزيد التنسيق لإيجاد السبل الكفيلة بتمكين الوكالة من المعطيات التي تحتاجها في الإبان وهو ما من شأنه أن يساعدها على أداء مهامها على أحسن وجه والحفاظة على الموارد المخصصة للبرنامج .

وانطلاقا من فحص عدد من عقود التبرّص المبرمة خلال الفترة 2003-2008 من قبل مكاتب التشغيل بالولايات الأربع، لوحظ اختلاف في درجة حرص مكاتب التشغيل على أن تتعهد المؤسسة المحتضنة بتمكين المتربّص من منحة تكميلية مما أفرز تفاوتات بينها تعلق بنسبة العقود التي تنصّ على هذه المنحة وبقيمنتها .

وقد مثل عدد العقود التي تنصّ على منحة تكميلية نسبة 27 % بمكتب التشغيل بالقيروان و93 % بمكتب التشغيل بحمام سوسة و69 % بمكتب تشغيل الإطارات بسوسة.

وتراوح معدّل المنحة التكميلية بين 68 د و236 د بنفس هذه المكاتب. مع العلم أنّ النصوص المنظمة للبرنامج إلى غاية فيفري 2009 أتاحَت للمؤسسات المحتضنة إمكانيّة صرف منحة تكميلية للمتربّص وأسندت إلى رؤساء مكاتب التشغيل سلطة تقديرية لتقييم ظروف التربّص بما يحوّل لهم الموافقة على تنظيمه من عدمه.

ولغاية تقييم مدى تأثير المنحة التكميلية على نسبة الإدماج تمّ فحص عيّنة شملت 63 عقدا أبرمها مكتب التشغيل بحمام سوسة، بيّنت أنّ من بين 61 متربّصا انتفعوا بمنحة تكميلية من المؤسسة المتعاقدة، تمّ إدماج 33 شابا أي بنسبة 54 % لدى المؤسسات المحتضنة في إطار البرنامج.

وتبرز هذه النتائج الأثر الإيجابي للمنحة التكميلية على إدماج المتربّصين حيث تساهم في تثبيتهم بمواقع عملهم وتشجّعهم على مواصلة التربّص. كما أنّ تحمّل المؤسسة للمنحة التكميلية يمثّل حافزا لها على مزيد تأطير المنتفعين بما يساهم في تنمية قدراتهم ومهاراتهم وإكسابهم الكفاءة التي تحوّل لهم تقديم الإضافة للمؤسسة.

ولبلوغ الغاية التي أقرّ البرنامج من أجلها فإنّ الوكالة مدعوة إلى مواصلة البحث عن العوامل التي تساعد الشاب على مواصلة تربّصه وتفاذي انقطاعه مبكرا وتيسير إدماجه.

وتبيّن أنّ الملفات التي تمسكها مكاتب التشغيل لا تتضمّن دوما شهادة انخراط المؤسسة بهيكل للضمان الاجتماعي كما اتضح أنّ الحرص على اكتمال الملفات يتفاوت من مكتب إلى آخر، بل إنّ مكاتب التشغيل بولايي المنستير والمهدية لا تطلب هذه الشهادة إلا من المؤسسات التي تتعامل معها لأول مرة. ويعود البعض من الشهادات المضمّنة بالملفات إلى سنوات بعيدة تصل في بعض الحالات إلى 26 سنة دون تحيين أو تأييد بوصل خلاص المؤسسة للمساهمات الاجتماعية لأعوانها بما يثبت تواصل نشاطها بصفة فعلية وعادية. مع الإشارة إلى أنّ هذا الإجراء معمول به في إطار برنامج تكفل الدولة بنسبة 50 % من الأجور المدفوعة للمنتدبين الجدد.

من ناحية أخرى، تكتسي معالجة عروض التبرص أهمية بالغة لما لها من تأثير على مدى الملاءمة بين اختصاص حامل الشهادة العليا ونشاطات المؤسسة المقدمة بالعرض وبالتالي على تحقيق الهدف من إجراء التبرص. غير أنه لوحظ أن حوالي ثلث العقود أبرمت مع أصحاب شهادات لا تتلاءم اختصاصاتهم العلمية مع نشاط المؤسسة المحتضنة للمتبرصين مما لا يساهم في رفع حظوظهم في الاندماج بالمؤسسة أو لدى غيرها ولا ينمي قدرتهم التشغيلية. وفي غياب متابعة دورية لكل المتبرصين فإن ذلك قد يزيد في مخاطر انتفاع بعضهم بمنحة الوكالة دون الحضور بالمؤسسة.

ويعتبر مكتب تشغيل الإطارات بسوسة أكثر حرصا في هذا المجال حيث بينت الفحوصات ببقية المكاتب عدة حالات لانعدام الملاءمة بين نشاط المؤسسة واختصاص المتبرص كالسماح لتقني سام للصحة في مجال الطب النفسي بالتبرص لدى مدرسة لتعليم السياقة أو لتقني إحصاء وبرمجة إعلامية بالتبرص في روضة أطفال أو كتمكين مختص في جودة المواد الغذائية من التبرص لدى مؤسسة بعث عقاري أو الترخيص لحامل أساذية في التربية البدنية بالتبرص لدى مؤسسة لتربية الماشية. وهو الشأن كذلك بالنسبة إلى تقني في الجيولوجيا انتفع بعقد للتبرص لدى مكتب محاسبة.

وتستدعي هذه الوضعية من كل مكتب يتلقى عرضا من مؤسسة لاحتضان شاب معين مزيدا من الحرص عند درس العرض للتثبت في مدى استجابة العقد لهذا المعيار قصد تفادي حياد البرنامج عن أداء وظيفته وضمان تصويبه نحو النتائج المرجوة منه.

ومن جهة أخرى اتضح أن بعض الملفات تحتوي شهادات علمية يعود الحصول عليها إلى أكثر من 4 سنوات عن تاريخ العقد وتصل هذه المدة إلى 10 سنوات دون أن يدفع ذلك بمكتب التشغيل إلى تضمين ملف العقد ما يثبت عدم انخراط الشاب بهيكل للضمان الاجتماعي لتبرير صفة طالب شغل لأول مرة. كما تم الوقوف على ملفات لا تتوفر بها الشهادة العلمية المطلوبة ولا سيما تنظير شهادات تسلمها مؤسسات التكوين المهني.

وعلى صعيد آخر اتضح أن ناجحين في مناظرات تولي تنظيمها خلال الفترة 2003-2008 كل من وزارة التربية والمدرسة الوطنية للإدارة والمعهد الأعلى للقضاء انتفعوا بعقود بتاريخ لاحق لقبولهم بالمؤسسات المعنية.

كما شارك متربصون خلال فترة تربصهم في مثل هذه المناظرات بنجاح دون وضع حدّ لعقد التّربص وواصلوا الانتفاع بالمنحة في إطار البرنامج. وتقدر قيمة المنح المصروفة بهذا الشكل بحوالي 46 أ.د. بالنسبة إلى الناجحين في مناظرات الكفاءة لأستاذية التعليم الثانوي التي نظمتها وزارة التربية خلال الفترة نفسها.

وتدعو الحاجة إلى ربط الصّلة بين الوكالة والهياكل المنظمة للمناظرات للحصول على قائمة الناجحين في الإبان حتى يتسنى وضع حدّ لصرف منح لغير مستحقّتها.

ج - متابعة المتربّصين

أكدت مناشير الوكالة على ضرورة إجراء 3 زيارات تفقّد على الأقلّ للمتربّصين بمواقع تدريبهم. غير أنّه لم يتسنّ لمكتب تشغيل الإطارات بسوسة سني 2007 و2008 متابعة 217 منتقعا بالرغم من انتهاء فترة تربصهم بما لم يسمح بتقادي صرف المنحة لغير المباشرين منهم. وقام هذا المكتب بإنجاز متابعة واحدة لمجموعة تضمّ 228 متربّصا بعد مرور فترة هامة على تاريخ انطلاق التّربص. ولوحظ مثل هذا التقصير بدرجة أقلّ بالنسبة إلى مكاتب التشغيل بمسّاكن والتفليضة وحمّام سوسة والقيروان.

ويشهد مكتب تشغيل الإطارات بسوسة ضغطا متصلا بالتصرّف في البرنامج حيث أبرم 69 % من مجموع العقود المسندة في سنة 2008 بولاية سوسة مما يجعل العون الواحد بهذا المكتب يتعهد بحوالي 345 عقدا. ويواجه مكتب تشغيل الإطارات بالمنستير ضغوطا مماثلة حيث أنّ العون الواحد يتولّى التصرّف في 300 عقد.

وبين فحص عينة تتكوّن من ملفات 293 متربّصا تابعا لمكتب التشغيل بالمكّين أنّ هذا المكتب توصّل إلى إجراء الزيارات الوجوبية بالنسبة إلى 50 % من المتربّصين الذين أنّها فترة تربصهم في حين أنّ مكتب التشغيل بقصر هلال لم ينجز هذه الزيارات إلا في حدود 12,5 % من عينة متكوّنة من ملفات 283 متربّصا مسجّلا لديه. أمّا مكتب تشغيل الإطارات بالمنستير ضمن عينة متكوّنة من ملفات 251 متربّصا فإنه لم يتعدّ نسبة 4 % ولم ينجز أية زيارة بالنسبة إلى 14 % من العينة.

ويرتبط إسناد عقود ترّص ثانية وكذلك التمديد في العقود الأصلية بالتزام المؤسسة المحتضنة بإدماج المترّص على إثر انتهاء فترة الترّص وهو ما يستوجب متابعة وثيقة من قبل مكاتب التشغيل لتحقيق الجدوى من تجديد العقود أو تمديدتها وتفادي فسخها .

وتبيّن من خلال النظر في الملفات المذكورة أعلاه أنّ مكتب التشغيل بالمكّين مثل الاستثناء بقيامه بمتابعة وثيقة للمتقّين بالعقود المبرمة للمرّة الثانية إذ اكّفت بقية المكاتب بمتابعة محدودة. من ذلك أنّ مكتب تشغيل الإطارات بالمنستير لم يؤمّن سوى زيارة تفقّد واحدة لأكثر من نصف المعنّين بهذه العقود خلال فترة الترّص .

ولوحظ أنّ تقارير زيارات التفقّد للمترّصين لا تضمّن بملفات العقود تما لا يسرّ الاطلاع عليها للتبّت من الإنجاز الفعليّ لعمليّات المتابعة التي تخصّ كل مترّص . ويجول ذلك دون التأكّد من صحّة المعطيات المستخرجة من المنظومة الإعلاميّة حين تفيد إجراء متابعة مترّصين للمرّة الثالثة والرابعة .

وتبيّن من فحص بعض تقارير الزيارات الميدانيّة أنّ مكّتي التشغيل بالمهدية وبالتفيسة يحرصان دون سواهما من المكاتب على ختم كل التقارير وتوقيعها من قبل كلّ من المؤسسة والمترّص . ومن شأن إقرار الزاميّة هذا الإجراء وتجميع هذه التقارير بملف المترّص أن يضفي مزيدا من المصداقية على أعمال المتابعة وأن يسمح لمكتب التشغيل بالتحقق من تواجده بالمؤسسة حتى يواصل مكتب التشغيل صرف المنحة له .

ولئن أكّدت مناشير الوكالة على ضرورة دعم الزيارات بمراسلة المؤسسات للتبّت من مزاولة المنقّع لترّصه بانتظام، فإنّ جميع مكاتب التشغيل لم تنقّد بهذا الإلزام. وقد تمّ تعليل ذلك خاصة بعدم تفرّغ أعوان المكاتب لإعداد هذه المراسلات بالإضافة إلى احتمال عدم ردّ المؤسسات .

وبخصوص استرجاع المنح ضبطت دائرة الحسابات قائمة عقود وافقت عليها مكاتب التشغيل بمساكن والقيروان ومكتب تشغيل الإطارات بسوسة خلال الفترة 2003-2008 شملت 2029 عقدا تمّ فسخها قبل آجال انتهائها . وبينت الفحوصات أنّ 1034 عقدا أي ما يمثّل نسبة 51 % من المجموع تمّ الإعلام عن فسخها صلب تقرير المؤسسة وتسجيلها بالمنظومة بتأخير تجاوز 7 أيام وهو الحدّ الأقصى للإعلام عن ذلك⁽¹⁾ .

⁽¹⁾ طبقا لأحكام الفصل 8 من قرار الوزير المكلف بالتشغيل المؤرخ في 15 جوان 1995 .

كما تبين أنه تمّ الإعلام بتأخير تجاوزت مدّته الشهر عن فسخ 236 عقدا تمثل نسبة 13 % من مجموع العقود . ويؤدّي هذا التأخير إلى عدم قيام المكتب في الإبان بتوقيف صرف المنحة للمتربّصين الذين تمّ إنهاء التعاقد معهم ممّا مكّن عددا من هؤلاء من الانتفاع بالمنحة لمدة تراوحت في أغلب الحالات بين شهر وشهرين . وقدّرت المبالغ غير المستحقّة التي تمّ صرفها على هذا النحو بما جملته 35 أ.د .

ولم ترجع المؤسسات المعنّية بمبالغ المنح التي دفعتها مكاتب التشغيل سلفة الذّكر للمتربّصين خلال فترة انقطاعهم . مع الإشارة إلى أنّ مكتب تشغيل الإطارات بسوسة قد توصّل إلى استرجاع 5 أ.د من المتربّصين خلال الفترة 2004-2008 بعنوان المنح التي صرفت لفائدتهم بدون موجب .

د- التأطير والتكوين التكميليّ

يرمي البرنامج إلى تنمية قدرات الشّبّان على العمل وإلى إكسابهم الكفاءة المهنية التي تساعد على اندماجهم بسوق الشغل . وبينّ النظر في عيّنة تضمّ 291 عقدا من عقود التّربّص المبرمة خلال سنة 2008 من قبل مكتب تشغيل الإطارات بسوسة ومكاتب التشغيل بكلّ من حمام سوسة والقيروان وبوحجلة أنّ 96 % منها تنصّ على الشّخص المكفّف من قبل المؤسسة بتأطير المتربّص .

غير أنّ تقارير المتابعة الميدانيّة لا تتعرّض إلى مسألتي تأطير المتربّص والملاءمة بين عمله واختصاصه العلميّ . كما أنّ المكاتب لا تستغلّ ما تتضمنه تقارير ختم التّربّص أو فسخ العقد حول مدى الرّضا عن التّأطير والكفاءة التي اكتسبها المنتفع . ولا يساعد ذلك على إدخال تحسينات على البرنامج بهدف الرّفع في درجة تشغيليّة المتربّصين .

وسعيا لتلافي هذه النقائص تمّ بداية من سنة 2009 إقرار إجباريّة إجراء تقييم نصف مرحليّ لظروف سير التّربّص تتولّى المكاتب من خلاله استفسار الشّابّ حول درجة رضاه عن الفترة الأولى ⁽¹⁾ ممّا قد يساعدها على تقييم القدرات المكتسبة من قبل المتربّص .

⁽¹⁾ كما ورد ذلك بأنموذج تقرير المتربّص والملحق لدليل الإجراءات الجديد الصّادر عن الوزير المكفّف بالتّشغيل في مارس 2009 .

وعلى صعيد آخر وفي إطار دعم البرنامج في معالجة طلبات الشغل يُسمح للمنتفعين بأن يتابعوا حلقات تكوين تكميلية بهدف تحسين قدراتهم ومؤهلاتهم وتسهيل إدماجهم بسوق الشغل وهي آلية حافظت عليها الإصلاحات المدخلة على البرنامج في سنة 2009.

غير أنّ مكاتب التشغيل لم تتمكن من تحقيق الهدف المتعلق بالتكوين التكميلي الذي تم ضبطه بعقود الأهداف ولم يتم خلال السنوات الأربع الأخيرة إبرام اتفاقيات تكوين من قبل مكاتب التشغيل بالولايات الأربع باستثناء مكاتب التشغيل بجمام سوسة وبالمكنين. فقد بادر الأول بعقد اتفاقيتين في سنة 2006 بكلفة جمالية قدرها 1260 د لتكوين متربصين أدمجا بالمؤسسة المحتضنة لهما ونظم الثاني خلال الأربع سنوات حلقات تكوين تكميلي لفائدة 40 متربصا تم إدماجهم بنسبة 90 % وهي نسبة فاقت المعدل العام للإدماج بهذا المكتب الذي يحوم حول 84 %.

ويستدعي تفعيل آلية التكوين التكميلي وتحقيق الغاية منها وهي الرفع في حظوظ انتداب المتربصين تشريك المؤسسات في هذا المجال عبر تنظيمها حلقات تدريبية داخلية وضبط برنامج تأهيل ترغب في إضافته إلى التبرص التطبيقي واختيارها المؤطر مثلما نصّ عليه الأمر عدد 349 لسنة 2009 المنظم للبرنامج.

II- نتائج البرنامج

أفضت أعمال تقييم نتائج البرنامج إلى الوقوف على ملاحظات شملت فسخ العقود وإدماج المتربصين.

أ- فسخ عقود التبرص

أبرمت مكاتب التشغيل بولاية سوسة 7493 عقدا خلال الفترة 2003-2008 في إطار البرنامج بتكلفة جمالية قدرها 6,194 م.د. وتولت دائرة الحاسبات استخراج معطيات من المنظومة المعلوماتية تخص هذه العقود واحتساب بعض المؤشرات بشأن 5820 عقدا تتوفر في شأنها كل المعطيات الضرورية.

وتبيّن أنّ معدّل المدة التي قضّاها المتربّصون بالمؤسّسات المحتضنة سجّل استقرارا خلال الفترة المذكورة أعلاه وتراوح بين 288 يوما و295 يوما وهو ما يمثّل حوالي 80 % من مدة التّربّص .

وناهزت نسبة فسخ العقود المبرمة من قبل مكتب تشغيل الإطارات بسوسة 36 % وهي أضعف نسبة مقارنة بما سجّله في هذا الصّدّد بقية مكاتب التشغيل بالولاية حيث كانت في حدود 41 % بمكّتي النّفيضة ومساكن و39 % بمكّب حمام سوسة . وتراوحت نسبة العقود التي تمّ فسخها من قبل مكاتب التشغيل مقارنة بجملة العقود التي تمّ إبرامها خلال الفترة 2003-2008 بين 28 % و35 % بولاية المنستير وبين 37 % و51 % بولاية المهدية وشملت الأساس عقودا أوّلية .

وأضح أنّه تمّ فسخ حوالي نصف العقود التي أبرمتها مكاتب التشغيل بولاية سوسة بعد مرور فترة تراوحت بين 3 و9 أشهر عن الانطلاق الفعليّ للتّربّص . وتراوحت نسبة العقود التي فسختها هذه المكاتب خلال فترة تقلّ عن شهرين بداية من تاريخ انطلاق التّربّص بين 8 % و15 % .

وبلغت نسبة العقود التي تمّ فسخها خلال الشهرين الأوّلين للتّربّص بمكّب تشغيل الإطارات بالمنستير ومكّب التشغيل بالمكّين تباعا حوالي 35 % و31 % من جملة العقود التي تمّ فسخها خلال الفترة 2003-2008 . وإنّ تدعيم الإحاطة بالمتربّصين من قبل أعوان مكاتب التشغيل عبر الاتصال بهم بمواقع تدريبهم والإنصات إليهم واستجلاء ظروف سير التّربّص من شأنه أن يساهم في تقليص نسب فسخ العقود وفي الحثّ على المواظبة .

ولئن تمّ وضع ضوابط لتمكين المؤسّسات من احتضان متربّصين جدد، فإنّها ترتبط بنسبة المتربّصين المستوجب إدماجهم من قبل المؤسّسة ولا تأخذ بعين الاعتبار أهميّة نسبة العقود التي تمّ فسخها . فقد لوحظ تمكين مؤسّسات من احتضان متربّصين جدد رغم ارتفاع نسبة العقود التي تمّ فسخها حيث تجاوزت أحيانا نصف جملة العقود التي تمّ إبرامها مع هذه المؤسّسات بولاية المنستير وبلغت حوالي 40 % بالنسبة إلى بعض المؤسّسات بولاية المهدية .

وترتفع هذه النسبة لدى المؤسّسات التي يطغى على نشاطها الطّابع الموسميّ لتبلغ أحيانا 75 % من جملة العقود المبرمة كما هو الشّأن بخصوص بعض المؤسّسات السيّاحيّة بالمنستير في حين لا تتجاوز هذه النسبة 25 % لدى المؤسّسات الناشطة في قطاع النسيج والتي تستوعب أكبر عدد من الشّبّان .

ب- إدماج المتربّصين

أفضت الأعمال المنجزة في هذا المجال إلى الوقوف على أبرز النتائج العامة التي حققتها البرنامج على مستوى الولايات الأربع والوسائل المتوفرة لدعمها. كما مكّنت من ملاحظة نقائص تشوب إجراءات تسجيل عمليات الإدماج والمتابعة الخصوصية للعقود المسندة بصفة استثنائية.

1- نسبة الإدماج العامة

تركّزت أعمال الدائرة في هذا الإطار على جانبين من التقييم هما الأولوية في الانتفاع بالبرنامج والإدماج الفعلي للمتقنين.

تبين أن نسبة الإدماج العامة المحققة بالولايات المذكورة لدى المؤسسة المحتضنة للمتربّص. أو لدى غيرها، بلغت حوالي 43 % فيما تمّ فسخ العقود بنسبة تناهز 38 %. أما النسبة المتبقية (19 %) فهي تتعلق بمجملتي شهادات أنهوا التبرص دون إدماج أو دون متابعة من قبل مكاتب التشغيل أو تمّ التمديد في عقودهم بنفس المؤسسة.

وأتضح أن البرنامج توصل إلى إدماج 44 % من حاملي الشهادات في اختصاصات صعبة الإدماج غير أنه لم يتمكّن من تحقيق ذلك إلا في حدود 41 % بخصوص المتربّصين الذين يحملون شهادات في اختصاصات سهلة الإدماج مما يسمح بالاستنتاج أن تأثير نوعية الاختصاص على الإدماج يعد نسبيا.

وسجّلت مكاتب التشغيل بولاية سوسة أفضل نسبة إدماج للمتربّصين المتعاقدين خلال نفس الفترة (حوالي 48 %) فيما سجّلت أضعف النتائج بمكاتب التشغيل بولاية المنستير (38 %).

وقصد التأكد من الإدماج الفعلي للمتقنين حدّدت الدائرة قائمة تضمّ 503 متقنين بالبرنامج بالولايات الأربع خلال الفترة الممتدة من غرة أوت 2005 إلى 2 جانفي 2007 تفيد المنظومة الخاصة بالوكالة إدماجهم.

وأبرزت التحريات عدم توفر البيانات حول الانخراط بأحد الصناديق الاجتماعية إلا في شأن 138 منتفعا فقط. مع الإشارة إلى أن تاريخ الانخراط يتزامن في 41 % من الحالات مع تاريخ بداية التبرص أو يسبقه.

وتؤكد الحاجة إلى انكباب الوكالة على هذا الموضوع وإلى مزيد التحري في شأن عمليات الإدماج المدرجة بالمنظومة واعتماد إجراء لتصديق تصريح المؤسسة أو اعتزامها إدماج المتربص في صورة ثبوت ذلك.

2- دعم إدماج المتربصين

يساهم برنامج تكفل الدولة بنسبة 50 % من الأجور المدفوعة بعنوان التشجيع على انتداب حاملي شهادات التعليم العالي في تحسين نتائج إدماج المتربصين الذي يرتبط أحيانا بالموافقة على إسناد هذا الامتياز للمؤسسة من قبل اللجنة الجهوية للتشغيل.

وقد شملت الانتدابات إلى غاية 31 ديسمبر 2008 في إطار هذه الآلية 1317 شابا من حاملي شهادات التعليم العالي الذين قضوا تربصا سابقا في إطار برنامج تربصات الإعداد للحياة المهنية من قبل 630 مؤسسة بالنسبة إلى مكاتب التشغيل التي شملتها الرقابة الميدانية بولاية المنستير. كما تم انتداب حوالي 363 شابا من قبل 160 مؤسسة بالنسبة إلى مكاتب التشغيل بالمهدية.

وتبرز أهمية هذا البرنامج في إدماج المتربصين من خلال العدد الهام الذي يتم انتدابه أحيانا من قبل المؤسسة الواحدة حيث تراوح عدد المتدربين على هذا التحو إلى غاية 31 ديسمبر 2008 بين 8 متربصين و40 متربصا ببعض المؤسسات بولايي المنستير والمهدية.

وأنهى 908 من حاملي الشهادات العليا تربصهم بمؤسسات ولاية سوسة خلال الفترة 2003-2008 دون إدماج أو دون أن تتوفر في شأنهم المعطيات الكفيلة بتحديد مآل عقد التبرص. وللتعرف على ذلك تولت الدائرة اختيار عينة من هذه الشريحة ضمت 219 منتفعا من خلال استغلال بيانات الشبكة الداخلية للوكالة والاتصال بالمنتفعين أبرزت إدماج 111 منتفعا 42 % منهم انتدبوا بفضل تكفل الدولة لمدة سنة بنسبة 50 % من الأجور.

كما تبين أن إدماج المترشحين في إطار البرنامج المذكور تم بصورة ظرفية سعيًا من بعض المؤسسات إلى الانتفاع بكل الامتيازات التي تخولها برامج التشغيل بهدف التقليل من أعباء التأجير والتكاليف الاجتماعية. فقد أبرزت عينة تضم 1594 عقداً بولائي المنستير والمهدية أن بعض المتقدمين تقدموا من جديد إلى مكاتب التشغيل مباشرة خلال الأسبوع الموالي لانتهاء فترة انتفاع المؤسسة بهذا البرنامج.

3- تسجيل عمليات الإدماج

أبرمت مكاتب التشغيل بولاية سوسة 7493 عقداً خلال الفترة 2003-2008 أفضت، حسب الفحوصات التي أجرتها الدائرة، إلى نسبة إدماج ⁽¹⁾ تراوحت بين 44 % و 58 %.

وأكدت النصوص القانونية والترتيبية المنظمة لبرنامج الترتيبات ومنها القانون عدد 75 لسنة 1981 المؤرخ في 09 أوت 1981 ⁽²⁾ على أن الانتفاع بالإعفاءات والامتيازات ذات الصلة بالبرنامج يتوقف على إدلاء المؤسسة بكل الوثائق والمستندات اللازمة لإثبات صحة إدماج المترشحين وخاصة بنسخة من عقد الشغل. غير أن مكاتب التشغيل لم تطلب هذه الوثائق لتسجيل عمليات الإدماج الناتجة عن انتداب الشاب داخل المؤسسة أو خارجها وهو إجراء معمول به في إطار برنامجي تكفل الدولة بنسبة 50 % من الأجور المدفوعة بعنوان الانتدابات الجديدة لحاملي الشهادات العليا لمدة سنة ⁽³⁾ وتكفل الصندوق الوطني للتشغيل بنسبة 75 % من الأجور المدفوعة لمدة 3 سنوات بعنوان انتداب حاملي الشهادات العليا في اختصاصات صعبة الإدماج.

واقصرت المكاتب في هذا المجال على تقارير المؤسسة بتعير خانة خصصت للغرض وعلى تقرير المترشح في بعض الأحيان إذا ما أشار إلى الحصول على شغل خارج المؤسسة المحتضنة له مما لا يسمح بإضفاء الصحة على العمليات المسجلة بالمنظومة المعلوماتية ولا يضمن دقة مؤشرات البرنامج وخاصة منها نسبة الإدماج.

ومن شأن الاعتماد على التصريح بالإدماج من قبل المؤسسة دون الإدلاء بالوثائق اللازمة لإثبات صحته أن يؤدي إلى حرمان حامل الشهادة العليا من إمكانية الانتفاع بعقد ثان أو بالتمديد في العقد الأول وبالتالي من فرصة الرفع في تشغيليته والظفر فعلاً بشغل.

⁽¹⁾ تساوي عدد المترشحين المعبرين مدججين بالقياس بالعدد الجملي للمتفيعين بالبرنامج.

⁽²⁾ المعلق بالتهوض بتشغيل الشبان كما تم تنقيحه وإتمامه بالقانون عدد 17 لسنة 1993 المؤرخ في 22 فيفري 1993.

⁽³⁾ القانون عدد 91 لسنة 2005 المؤرخ في 3 أكتوبر 2005 المتعلق بتشجيع القطاع الخاص على انتداب حاملي الشهادات العليا ومنشور الوزير الأول عدد 52 المؤرخ في 17 أكتوبر 2005 ومذكرة الوكالة عدد 7982 المؤرخة في 17 أكتوبر 2005.

ورغم أن الأمر المنظم للبرنامج خول للمؤسسات الانتفاع بمنحة⁽¹⁾ في صورة انتداب حاملي الشهادات العليا إثر فترة ترّص لا تتجاوز ستة أشهر، فإن المؤسسات المحتضنة بادرت بإدماج عدد ضعيف جدًا من المترّبين بصفة مبكرة نسبيًا لكن بعد قضاء فترة ترّص فاق معدلها 241 يوما وناهز سنة في بعض الحالات.

ويتطلب انتفاع المؤسسات بمنحة الإدماج المبكر الاستظهار لدى مكتب التشغيل بعقود شغل لتبرير الانتدابات وإثبات استحقاقها للمنحة وهو ما يجعلها تحيّر التصريح بالإدماج واحتضان مترّبين جدد دون قيد.

وباعتماد طريقة احتساب نسبة الإدماج الدنيا المنصوص عليها بقرار الوزير المكلف بالشغل المؤرخ في 15 جوان 1995 تبين أن أهم المؤسسات المتعاملة مع مكاتب التشغيل بولاية سوسة خلال الفترة 2003-2008 حققت معدل نسبة إدماج⁽²⁾ تجاوز بكثير الحد الأدنى (25 %) الذي ضبطه القرار المذكور.

فقد اتضح أن مؤسسات انتفعت بجوالي 68 % من عقود ترّص وافقت عليها مكاتب التشغيل أثرت نسبة إدماج ناهز معدلها 77 %. إلا أن غياب وثائق تثبت عمليات الإدماج يحدّ من مصداقية هذه النتائج.

وباعتبار أن النصوص القانونية والترتيبية المنظمة للبرنامج لم تؤكد صراحة وبصفة شاملة على ضرورة أن يكون الإدماج في شكل انتداب لمدة لا تقل عن حدّ أدنى، فإن الإدماج الفعلي للمتبعين بهذا البرنامج قد لا يدوم لفترة أطول من 3 أشهر تتزامن مع التصريح الثلاثي لدى الصناديق بعنوان المساهمات الاجتماعية.

وتجدر الإشارة إلى أن المقصود بالإدماج في إطار برنامج مماثل تصرف فيه الوكالة⁽³⁾ هو العمل الفعلي لمدة لا تقل عن السنة بعد فترة التّربص.

ومن شأن ربط مكاتب التشغيل بصناديق الضمان الاجتماعي عن طريق الشبكة أن يسمح بالتحقق مباشرة من صحة إدماج المترّبين المصرّح بهم ومن انخراطهم لفترة معينة بالإضافة إلى أنه يمكن من تقديم معطيات صحيحة تسمح للمكاتب بالموافقة مستقبلا على انتفاع المؤسسات بمترّبين جدد في إطار البرنامج على ضوء ما سجلته فعلا من انتدابات ونسبة إدماج لا تقل عن الحد الأدنى.

⁽¹⁾ يساوي مقدارها الفارق بين مجموع المنح المستوجبة للمترّص بعنوان فترة ترّص تدوم سنة كاملة ومقدار المنحة التي تقاضاها بعنوان فترة التّربص الفعلية.

⁽²⁾ عدد المدجنين لدى المؤسسة أو لدى غيرها من المؤسسات أو العاملين لحسابهم الخاص بالقياس بعدد الشّبان الذين أنفوا تربصهم بالمؤسسة.

⁽³⁾ عقد إدماج حاملي شهادات التعليم العالي (في إطار تدخلات الصندوق الوطني للتشغيل بداية من سنة 2009).

4- العقود المسندة بصفة استثنائية

تشمل العقود المسندة بصفة استثنائية التمديد في فترة ترّص حامل الشهادة العليا والعقود المسموح بإبرامها بعنوان الإسعاف وذلك بموجب مقرّرات من الوزير المكلف بالتشغيل إلى جانب العقود المبرمة لفائدة منتفعين للمرّة الثانية بعد موافقة اللجان الجهوية للتشغيل على أن تتعهد المؤسسة المحتضنة كتابيًا بانتداب حامل الشهادة إثر فترة التّربّص.

وتبيّن أنّ مكتب تشغيل الإطارات بسوسة أسند خلال الفترة 2006-2008 عقود ترّص بعنوان التمديد لفائدة 90 حاملًا لشهادة عليا منهم 50 % لا يحملون شهادات عليا في اختصاصات صعبة الإدماج خلافاً لأحكام الفصل 29 من الأمر عدد 1049 لسنة 1993. فقد تمّ التمديد لفائدة شبّان ترّصوا لدى مؤسسات استشفائية ناشطة بالجهة تتصل شهاداتهم بالمهن الطّبيّة وشبه الطّبيّة مثل طبّ الاستعجالي والكوارث والصّيدلة والجراحة والسّلامة والمراقبة الغذائية والكتابة الطّبيّة والبيولوجيا المطبقة بالصّحة والتبنيح والرّعاية الصّحيّة للأطفال.

ولئن لم يتمّ إدماج المنتفعين بالتّربّص الأوّل نظراً إلى أنّ أغلب المؤسسات تخضع إلى قاعدة الانتداب عن طريق المناظرة فقد تقرّر تمكينهم من تمديد التّربّص بالمؤسسة في انتظار فتح المناظرات وانتدابهم على إثرها. غير أنّ هذه المؤسسات التي لا يمكن لها التعهد كتابيًا بالانتداب لم تدمج سوى 21 % من المنتفعين الذين أنقذوا فترة تمديد التّربّص ممّا يستدعي إعادة النظر في مقرّرات التمديد بهدف الرّفع من جدواها.

وأبرم مكتب التشغيل بالقيروان خلال نفس الفترة عقوداً بعنوان التمديد تخصّ جلّها الاختصاصات الصعبة أسفرت عن إدماج شبّان بنسبة 55 %. وكان بالإمكان تسجيل نتائج أفضل لو أمّن المكتب متابعة خاصّة للمتربّصين المعنّين وطالب المؤسسات بالوفاء بالتزامها انتداب المتربّصين الذين أنقذوا فترة التمديد.

ومن جهة أخرى سمحت وزارة الإشراف لبعض حاملي الشهادات العليا بالانتفاع بعقود بعنوان الإسعاف في حين أنّ الأمر المنظم للبرنامج لا ينصّ على هذه الإمكانيّة. وتبيّن أنّ مكتب تشغيل الإطارات بسوسة لم يسجّل إدماج سوى نسبة 36 % من المتربّصين الذين أنقذوا ترّصهم والمنتفعين في سنة 2008 بعقود بهذا العنوان. وتعلّق هذا الإدماج بأشخاص ترّصوا لمدة 6 أشهر بمعهد مهن التربية والتكوين بسوسة المكلف بإكساب

حاملِي الشَّهادَات العِلْمِيَّات لممارسَة مهن التَّدرِيس والتَّأطِير البِداعِوَجِيَّ والتَّسيير الإداريَّ في التَّعليم الأساسي والثَّانَوِيَّ والتَّكوِين المِهنيَّ.

وتمثَّل عقود التَّربُّص التي انتفع بها طالِبو الشَّغل للمرة الثَّانية 4 % من جملة عقود التَّربُّص بالمهديَّة مقابل نسب تراوحت بين 12,3 % و 13,4 % من جملة العقود التي تمَّ إبرامها بمكاتب التَّشغيل بولاية المنستير خلال الفترة من 2003 إلى 2008 . وقد تجاوزت نسبة فسخ هذه العقود 26 % .

وساهم انتفاع حاملِي شهادَات التَّعليم العالِي بعقد تربيص ثانٍ في التَّرفيع في نسبة الإدماج إذ بلغت 67 % بمكتب تشغيل الإطارات بالمنستير و 85 % بمكتب التشغيل بالمكِين مقابل نسب إدماج بلغت على التوالي 58 % و 83 % فيما يتعلَّق بالعقود الأولى .

كما اتَّضح أنَّ نسبة الإدماج ناهزت 82 % بمكتب التَّشغيل بمساكن و 50 % بمكتب التشغيل بالقيروان مع احترام كل المؤسسات التزاماتها بالانتداب إزاء المتربِّص ومكتب التشغيل إثر نهاية فترة التَّربُّص حيث تمَّ فسخ بقية العقود ممَّا يجعل المؤسسات غير مطالبة بانتداب الشَّبَّان المعنَّين . غير أنَّ هذه النسبة لم تتجاوز 44 % بخصوص العقود المبرمة من قبل مكتب تشغيل الإطارات بسوسة . ورغم أنَّ بعض المؤسسات لم تف بالتزامها بالانتداب فقد تبيَّن أنَّه تواصل تمكينها من الانتفاع بعقود خلال الفترة 2006-2008 .

ويعود ذلك إلى غياب إجراءات وآليات تمكَّن مكاتب التشغيل من إجبار المؤسسات على احترام تعهّدها وإلى عدم إفرا د هذه العقود بمُتابعة خاصَّة كالاتِّصال بالمعنَّين خلال فترة العقد الثَّاني للاطلاع على ظروف تربيصهم والنظر بالتنسيق مع المؤسسة في إمكانيَّة اتدابهم بهدف ضمان أوفر حظوظ النِّجاح للبرنامج .

*

*

*

أملت التَّحدِيَّات المُمثَّلة أساسا في توافد أعداد هامة من طالِبِي الشَّغل من أصحاب الشَّهادَات العِلْمِيَّات يشكِّلون حوالي نصف الطُّلُبات الإضافيَّة للشَّغل وفي محدودِيَّة فرص العمل التي يمكن توفيرها إضافة إلى تراجع

الانتدابات بالقطاع العمومي إقرار برنامج تربّصات الإعداد للحياة المهنية لحاملي شهادات التعليم العالي بهدف تعزيز وتدعيم مجهودات الدولة الرامية أساساً إلى التخفيض في نسبة البطالة.

ولئن حالت بعض العوامل دون تحقيق الأهداف الكمية المتصلة بالبرنامج كعدم كفاية نسيج المؤسسات الاقتصادية وضرورة الحدّ من مدّة البطالة والتعامل بمرونة مع المؤسسات دون التشدّد في الموافقة على إبرام عقود فإنه لا يمكن الحياد عن الهدف الأساسي للبرنامج أي إدماج حامل الشهادة العليا وهو ما يتطلّب من المكاتب مزيد الحرص على تقدير النتائج المنتظرة من التبرّص.

ولا يمكن لتقييم نتائج البرنامج مواصلة الاعتماد على نظام قائم على تصريح المؤسسة بما آل إليه التبرّص دون البحث عما يدعم التصريح أو يفنّده إذ أنّ هذا النظام لا يسمح بإضفاء درجة عالية من الصحة على عمليات الإدماج المسجلة بالمنظومة ولا يضمن دقة مؤشرات البرنامج وخاصة منها نسبة الإدماج.

ولئن ترمي مجموعة الإصلاحات التي شهدها برنامج التبرّصات بداية من شهر مارس 2009 إلى جعل الإدماج بالمؤسسة الهدف الأساسي له فإنّ الهياكل المكلفة بالتصرّف في البرنامج مطالبة بتحديد مفهوم واضح للانتداب وكيفية التمييز بينه وبين نية الإدماج أو التصريح به وباتخاذ الوسائل الكفيلة بمراقبة عمليات إدماج المنتفعين حتى تتجاوب المؤسسة بكل تلقائية وشفافية مع هذا البرنامج.

ويستوجب الرفع في جدوى البرنامج التمسك بالقواعد التي وضعت للغرض كالتسوية الدنيا للإدماج وتبسيط العقوبات المحددة بالنسبة إلى المؤسسات المخلة بهذه الشروط. ويهدف مزيد تصويب البرنامج للفئات الأكثر حاجة يستوجب الأمر مواصلة الدراسات للبحث عن اختصاصات أصحاب الشهادات العليا التي يمكن استئناؤهم من الانتفاع به.

رد وزارة التكوين المهني والتشغيل

نظرا لخصوصيات طلبات الشغل الإضافية التي أضحت تتكون في أكثر من نصفها من حاملي شهادات التعليم العالي ولحدودية فرص العمل المتوفرة بسوق الشغل، تم بداية من سنة 2009 إعادة هيكلة برامج الصندوق الوطني للتشغيل بإصدار الأمر عدد 349 لسنة 2009، المؤرخ في 9 فيفري 2009 ضمن 3 توجهات أساسية :

- تصويب البرامج نحو الفئات الأكثر استحقاقا وخاصة من حاملي الشهادات العليا ممن طالت فترة بطالتهم،
 - ربط التأهيل بالإدماج داخل المؤسسات،
 - تبسيط إجراءات تنفيذ البرامج .
- وعلى ضوء هذه التوجهات، تمت إعادة هيكلة برامج الصندوق الوطني للتشغيل ضمن 6 آليات أساسية:

- تربصات الاعداد للحياة المهنية؛
- عقد ادماج حاملي شهادات التعليم العالي؛
- عقد التأهيل والادماج المهني؛
- عقد إعادة الإدماج في الحياة النشيطة؛
- برنامج مرافقة باعشي المؤسسات الصغرى؛
- عقد التشغيل والتضامن .

والملاحظ أن الهيكلة التي شملت برنامج تربصات الاعداد للحياة المهنية إضافة إلى الملاحظات والتوصيات التي وردت ضمن تقرير دائرة المحاسبات المتعلقة بمهمة تقييم هذا البرنامج، مكنت من تجاوز العديد من الصعوبات التي تلاقيها المصالح الميدانية على مستوى التنفيذ والتي من شأنها أن ترفع من جدوى هذا البرنامج .

وحول ما جاء بالتقرير التأليفي تجدر موافاتكم بأنه :

بالنسبة للمنحة التكميلية فإنَّ إسدائها من قبل المؤسسات المحتضنة يساهم في الرّفع من المبلغ الجملي المسند للشباب ممّا يشجّعه على مواصلة التّربص وقد أقرّ الفصل عدد 8 من الأمر عدد 349 لسنة 2009 المؤرخ في 9 فيفري 2009 والذي حدّد الأحكام المتعلقة بإعادة هيكلة برامج التشغيل وشروط وصيغ الانتفاع بها، وجوب إسناد منحة تكميلية شهرية من طرف المؤسسة المحتضنة كما تم ضبط مقدارها الأدنى بمقتضى قرار وزير التشغيل والإدماج المهني للشباب المؤرخ في 19 مارس 2009.

وفي ما يهم الملاحظة المتعلقة بعدم إمكانية إثبات الإدماج الفعلي للمتربصين بالمؤسسات المحتضنة واعتماد نظام التصريح التلقائي، فإنَّ الأمر عدد 349 لسنة 2009 المؤرخ في 9 فيفري 2009 قد اشترط أن تتحقّق المؤسسة نسبة إدماج لا تقلّ عن 50 % من الشبان الذين أنهوا تربصهم خلال الثلاث سنوات الأخيرة لتمكينها من متربصين جدد، لذلك فإنَّ الحاجة إلى إثبات الإدماج من طرف المؤسسة المحتضنة أصبحت متأكّدة قبل إدراج المعطيات بالمنظومة المعلوماتية واعتمادها لاحقا عند احتساب نسبة الإدماج.

أمّا في ما يتعلّق بتحديد الكلفة الجمالية الناجمة عن تلبية طلب شغل وإدماج شاب انتفع بالبرنامج، فإنّه يمكن تحديد الكلفة المباشرة لإدماج شاب انتفع بإحدى برامج التشغيل باعتماد المنظومة الحالية باحتساب مجموع منح التربص المنتفع بها إضافة إلى تكلفة التكوين التكميلي وتعتزم الوكالة تطوير نظامها المعلوماتي بإدراج التحسينات الضرورية من بينها تمكين مصالحها من تحديد الكلفة الجمالية لكل خدمة تقدمها إلى حرفائها وذلك في إطار التعاون الثنائي.

وفي ما يخصّ الملاحظة المتعلقة بتوفر المعطيات حول المنخرطين بأحد صناديق الضمان الاجتماعي، فإنَّ الوكالة تسعى حاليا إلى وضع إجراءات وترتيب من خلال إبرام اتفاقيات مع الهياكل المعنية بهدف الحصول على قوائم المنخرطين بصفة دورية.

أمّا بخصوص مطالبة المؤسسات بشهادة انخراطها بأحد هياكل الضمان الاجتماعي، فإنَّ مكاتب التشغيل والعمل المستقل تسعى إلى الحصول على الشهادة من المؤسسات عند تعاملها معها لأول مرة وتحفظ هذه الوثيقة بملف المؤسسة.

وفي ما يتعلق بعدم ملائمة الاختصاصات العلمية مع نشاط المؤسسة المحتضنة، تجدر الإشارة إلى أنَّ البعض من طالبي الشغل يجدون صعوبة كبرى في الاندماج بمؤسسات القطاع الخاص نظرا لطبيعة اختصاصاتهم مما يجبرهم على العمل في مجالات لا تماشى وتكونهم، حيث تبين نتائج الدراسة حول إدماج خريجي التعليم العالي التي تم إنجازها من طرف المرصد الوطني للتشغيل والمهارات بالتعاون مع البنك العالمي أنَّ نسبة هامة (35 %) من المتخرجين يلتحقون بمواطن شغل لا تتلاءم مع مؤهلاتهم خاصة خلال الفترات الأولى من دخولهم إلى سوق الشغل ويعتبر برنامج تربصات الإعداد للحياة المهنية إحدى آليات المساعدة على الإدماج في سوق الشغل إثر التخرج والحصول على شغل ملائم (الجدول المصاحب).

وفي ما يخصّ الضوابط التي تمّ تحديدها لتمكين المؤسسات من متربصين جدد والتي حافظ عليها الأمر الصادر في شهر فيفري 2009 والمرتبطة بنسبة المتربصين المستوجب إدماجهم من قبل المؤسسة دون الأخذ بعين الاعتبار أهمية نسبة العقود التي تمّ فسخها، فإنّ دليل إجراءات التصرف في برامج التشغيل بالوكالة أعطى السلطة التقديرية لرئيس المكتب لعملية تقييم جدوى تنظيم التبرص بناء على وضعية الشاب والمؤسسة.

وحول ما ورد في مجال ربط الصلة بين الوكالة والهياكل المنظمة للمناظرات قصد الحصول على قائمة الناجحين، تمّ في هذا الصدد التنسيق مع وزارة التربية للحصول على قائمة الناجحين في المناظرات الخاصة بالكفاءة للأستاذية في التعليم الثانوي.

وفي ما يخص الملاحظة المتعلقة بعدم تأثير طبيعة الشهادة العلمية على الإدماج فإنه تجدر الإشارة في هذا الشأن إلى أنَّ مؤشر نسبة الإدماج يمكن أن يتغير بحسب الفرضية المعتمدة.

حيث تشير نتائج الدراسة المتعلقة بتقييم برنامج تربصات الإعداد للحياة المهنية إلى أنَّ :

- نسبة الإدماج تتقارب بين الاختصاصات في صورة الأخذ بعين الاعتبار جملة العقود المبرمة بما في ذلك العقود الملغاة.
- نسبة الإدماج تكون أفضل بالنسبة للاختصاصات ذات تشغيلية مرتفعة في صورة الاختصار عند احتساب هذا المؤشر على المنتفعين الذين أنهوا كامل فترة التبرص.

ويعزى هذا الفارق إلى أن أصحاب الشهادات في اختصاصات ذات تشغيلية أكبر هم أكثر عرضة لفسخ عقود التربص نظرا للفرص المتاحة إليهم لتحسين وضعيتهم المهنية، وبالتالي فإن نسبة إدماجهم داخل المؤسسة هي أقل من نسبة إدماج الفئات الأخرى.

نسبة الإدماج حسب الفرضية المستعملة

نسبة الإدماج باعتبار		نسبة العقود الملقاة	الإختصاص
نهاية التربص	العقود المبرمة		
			صعوبة الإدماج
% 75	% 51	% 32	أستاذية في التصرف
% 55	% 38	% 31	أستاذية في المحاسبة
% 57	% 39	% 32	حقوق
			ذات تشغيلية مرتفعة
% 87	% 36	% 58	مهندس كهرباء وإلكترونيك
% 82	% 45	% 45	مهندس ميكانيك
% 87	% 43	% 50	مهندس إعلامية