

الوكالة التونسية للتكوين المهني

أحدثت الوكالة التونسية للتكوين المهني (فيما يلي "الوكالة") بمقتضى القانون عدد 11 لسنة 1993 المؤرخ في 17 فيفري 1993 في شكل مؤسسة عمومية ذات صبغة غير إدارية. وتمثل مهامها في الاضطلاع بالتكوين الأساسي والعمل على تلبية طلبات تكوين اليد العاملة المؤهلة وتنفيذ برامج التكوين في إطار التوجهات التي تضبطها سلطة الإشراف. كما تقوم بصفة دورية بتقييم الأنشطة التكوينية التي تتم داخل المؤسسات الفرعية التابعة لها.

ومكنت الدولة الوكالة من موارد مالية هامة بلغت في سنة 2012 ما يناهز 169,5 م.د في شكل منحة عمومية مقابل موارد ذاتية بلغت 5,150 م.د. وصرف أهم جزء من ميزانية الوكالة (147 م.د) بعنوان نفقات التأجير بالمصالح المركزية وبمراكز التكوين المهني. وبلغ عدد أعوان الوكالة 7258 عوناً منهم 1864 مكوّناً و2009 مستشاري تدريب. وينتمي باقي الأعوان إلى سلك كل من الإداريين والإطار شبه البيداغوجي والعملة.

ويؤمن التكوين 136 مركز تكوين مهني⁽¹⁾، رصدت لها في سنة 2012 اعتمادات تسيير قيمتها 26,031 م.د. وبلغ عدد المنتفعين بالتكوين الأساسي 108197 مرسماً تخرج منهم 27920 مرسماً في سنة 2012 و12330 مرسماً في التدريب المهني متحصلون على شهادة مهارة.

وتهدف المهمة الرقابية إلى التأكد من مدى توفيق الوكالة في الاضطلاع بمهمة التكوين المهني ومن مطابقة أعمال التصرف الإداري والمالي للتشريع والتراتب الجاري بها العمل. وشملت أعمال الرقابة بالمصالح المركزية وعينة تضم 55 مركز تكوين مهني إلى جانب 5 مقتصديات تغطي 12 مركزاً. وتعلقت الأعمال الرقابية بالفترة 2008-2012 وتواصلت في بعض الحالات إلى حدود شهر جوان 2013. واعتمد فريق الرقابة على معالجة البيانات الإلكترونية المستقاة من المنظومات الخاصة بالموارد البشرية وبالأجور وبالحاسبة إلى جانب الفحص المستندي للملفات الأعوان والمتكويين. كما تم اعتماد استبيان شمل 151 إطاراً بيداغوجياً و244 متكوّناً و115 مؤسسة اقتصادية خاصة إلى جانب الزيارات الميدانية التي شملت 6 مراكز تكوين⁽²⁾.

(1) 61 مركزاً قطاعياً و48 مركز تكوين وتدريب مهني و14 مركز صناعات تقليدية و13 مركز فتاة ريفية.

(2) المركز القطاعي للاتصالات بحج الحضراء، المركز القطاعي للكهرباء والالكترونيك بتونس، المركز القطاعي للأشغال العمومية بالمرناقية، المركز القطاعي للميكاترونك ببح السدرية، المركز التكوين المهني والعمل المستقل بالمغيرة، المركز القطاعي للبناء بن عروس.

وتتعلق الملاحظات بنشاط التكوين المهني وبمشاريع إحداث وتهيئة وتجهيز مراكز التكوين المهني وبالتصرف الإداري والمالي بالوكالة.

I- نشاط التكوين المهني

يمثل التكوين المهني حسب القانون عدد 10 لسنة 2008 المؤرخ في 11 فيفري 2008، مكوناً أساسياً من مكونات المنظومة الوطنية لإعداد الموارد البشرية ورافداً من روافد التنمية. ويرمي إلى تأهيل طالبه مهنياً واجتماعياً وثقافياً في تكامل وتفاعل مع قطاعات التربية والتعليم العالي والتشغيل. وتضطلع الوكالة بالتكوين الأساسي المخصص للشبان في سن الخامسة عشرة على الأقل. وينظم هذا التكوين بمؤسسات تكوين مهني في إطار الشراكة بين مختلف هيكل التكوين وفي صيغ أهمها التكوين بالتداول والتدريب المهني. ويتكون مسار التكوين الأساسي من ثلاث مراحل تحتم بشهادة الكفاءة المهنية أو بمؤهل التقني المهني أو بمؤهل تقني سامي. ويجول للذين لا يتوفر فيهم المستوى التعليمي الإلتحاق بهذا المسار متابعة تكوين يحتم بالحصول على شهادة مهارة.

وقد تبين أن الوكالة لم تتوفق في الاضطلاع بالدور الموكل إليها على الوجه المطلوب من حيث مخرجات التكوين المهني والترسيم والإشهاد والشراكة مع المؤسسات الاقتصادية بما يضمن إنتاج المهارات المرتقبة والرفع من تشغيلية خريجي التكوين المهني وإدماجهم في الحياة المهنية.

أ- مخرجات التكوين المهني

ضبط المخطط الحادي عشر للتنمية التوجيهات الكبرى لمنظومة التكوين المهني بهدف الارتقاء بها إلى درجة عالية من التطور والتناسك والقدرة السريعة على الاستجابة لحاجيات الاقتصاد. وهي توجيهات أكدها القانون عدد 10 لسنة 2008 الذي تضمن أحكاماً غايتها وضع الإطار التشريعي الضروري لتفعيل هذه الأهداف وتجسيما. وضبط المخطط هدفاً يتمثل في الرفع في عدد المتخرجين إلى 50.000 متخرجاً في سنة 2011. غير أن عدد المتخرجين لم يتجاوز 26.881 في سنة 2011 و27.920 في سنة 2012. وتبرز إحصائيات الوكالة للفترة 2008-2012 ضعف نسبة الناجحين حيث لم يتجاوز عددهم إجمالاً ثلث المرسمين في حين ارتفعت نسبة المنتقطعين إلى ما يناهز 30%.

ويجدر التذكير بأنه سبق لدائرة المحاسبات أن خصت الوكالة بمهمة رقابية أدرجت نتائجها بتقريرها السنوي الخامس عشر. وقد تبين تواصل النقائص المسجلة وتفاقمها أحيانا بالنسبة لبعض المؤشرات كنسبة عدد المتخرجين التي تراجعت من 70% في أواخر التسعينات إلى 55% في سنة 2012 ونسبة المنقطعين التي ارتفعت خلال نفس الفترة من 8% إلى 30%.

وقد أسندت للوكالة مهمة القيام دوريا بتقييم الأنشطة التكوينية التي تتم داخل مراكز التكوين⁽¹⁾. غير أنها لم تتول إنجاز هذه المهمة التي تمكنها من الوقوف خاصة على أسباب ضعف نسبة المتخرجين. وكان من المنتظر أن تتولى الهيئة الوطنية لتقييم التكوين المهني وضمان الجودة الإشراف على تقييم المنظومة الوطنية للتكوين المهني وكافة مكوناتها وفقا لأحكام الفصل 57 من القانون عدد 10 لسنة 2008. غير أنه لم يتم تفعيل هذه الهيئة إذ لم يصدر في شأنها الأمر المتعلق بضبط تركيبها وطرق تسييرها. ولم يساعد ذلك على التقييم الدوري الداخلي والخارجي لمنظومة التكوين المهني وتوفير المؤشرات النوعية والكمية الضرورية لإدخال التعديلات والإصلاحات اللازمة لتصحيح المسار وضمان تحقيق الأهداف المرسومة.

ونظرا إلى غياب هذه المعطيات تولى فريق الرقابة بمشاركة المسؤولين بالوكالة عن مجالات التخطيط والبرمجة والتوجيه والإعلام والتقييم والإشهاد وتنمية الموارد البشرية إعداد استبيان⁽²⁾ واستغلال نتائجه ببرمجة تتعلق بالاختبارات الإحصائية وبالمعالجة الدقيقة لنتائج الاستبيانات. وبيّنت النتائج أن 40% من الإطار البيداغوجي يعتبرون أن التكوين المهني لم يحقق تأهيل طالبيه اجتماعيا وثقافيا ولم يساهم في تنمية القدرات المهنية للشغاليين ولم يمكنهم من أسباب الترقية المهنية. كما بيّنت هذه النتائج أن ما يفوق 75% من المؤسسات الاقتصادية المستجوبة تعتبر أن أداء المتكويّن خلال فترة التكوين كان دون المستوى المقبول باستثناء المتكويّن في الإلكترونيك والخدمات الذين حضوا بنسبة رضا أرفع.

وترتبط الشهادات المسندة من قبل الوكالة مع مستويات المهارات الموافقة لها طبقا للسلم الوطني للمهارات وهو إطار مرجعي تم ضبطه بالأمر عدد 2139 لسنة 2009 المؤرخ في 8 جويلية 2009. وتمثل العملية التكوينية في كسب المعارف والمهارات المتصلة بمجذوق مهنة. ويتم تقييم مخرجات التكوين حسب أوصاف تتعلق باكتساب المتكويّن لمعارف أساسية وتطبيقية ذات صلة وثيقة بالنشاط ومدى تحكّمه في استعمال التقنيات

(1) الفصل 3 الفقرة 4 من القانون عدد 11 لسنة 1993.

(2) تمت صياغته استنادا للنصوص القانونية والترتيبية المنظمة لقطاع التكوين المهني.

والطرق والأدوات والمواد المتعلقة بإنجاز النشاط واكتساب سلوكيات تمكنه من التواصل اجتماعيا وتبعث فيه روح المبادرة والرغبة في الارتقاء .

ونظرا إلى عدم صدور القرار المشترك بين الوزير المكلف بالتربية والوزراء المكلفين بمجال التكوين المعني الخاص بشهادة البكالوريا المهنية فإن مسار التكوين الذي تقدمه الوكالة لا يتعدى المستوى الرابع من السلم الوطني للمهارات أي "تقي سامي" . ولم يقع بعد تفعيل المستويات الخامس والسادس والسابع من السلم المذكور التي تعادل الإجازة والماجستير والدكتوراه .

وباعتبار أن الغاية من توجه الوكالة إلى انتداب حاملي شهادة مهندس أول الذين ارتفع عددهم في سنة 2012 إلى 660 مهندسا أولا هي الرفع من نسبة التأطير، فإن حسن توظيف هذه الموارد البشرية يقتضي تفعيل المستويات التكوينية العليا الواردة بالسلم الوطني للمهارات بما يجعل التكوين المهني مسلكا حقيقيا للنجاح ويساهم في تنمية طموح المتكويين ويضمن تكريس مبدأ التعلم مدى الحياة .

ونصّ الفصل 48 من القانون عدد 10 لسنة 2008 على أن إطار التكوين المهني يشتمل على المكونين بمختلف أصنافهم ومستشاري التدريب وعلى المرشدين البيداغوجيين ومصممي البرامج ومتقدي التكوين المهني ومرشدي الإعلام والتوجيه في مجال التكوين المهني وإطار التسيير . ولئن شهدت الفترة 2008-2012 تطورا هاما في الموارد البشرية للوكالة التي ارتفعت من 4655 عونا في سنة 2008 إلى 7258 عونا في سنة 2012 أي بنسبة 64 % فإن تركيبة هذه الموارد تبقى مفترقة تماما لمرشدين بيداغوجيين ومصممي برامج ولتقديين بيداغوجيين .

وخلافا لأحكام الفصل 51 من القانون سالف الذكر، لا يخضع المكونون ومستشارو التدريب للتفقد البيداغوجي الدوري وذلك بسبب عدم تفعيل الأمر عدد 3070 لسنة 2007 المؤرخ في 27 نوفمبر 2007 والمتعلق بضبط النظام الأساسي الخاص بسلك التفقد البيداغوجي للتكوين المهني كما تم تنقيحه بالأمر عدد 1690 لسنة 2010 المؤرخ في 5 جويلية 2010 . وبذلك لا يتم تأمين مهام التدقيق والتقييم والتأطير والمراقبة والبحث والتجديد الموكولة لهذا السلك وهو ما لم يساعد على تحسين جودة التكوين المهني .

وتبين بالإضافة إلى ذلك عدم تأمين المهام المتعلقة بالإعلام والتوجيه على الوجه المطلوب بما يضمن ملاءمة التكوين المهني لقدرات طالبيه والحد من نسبة الانقطاع . فقد لوحظ غياب مفهوم ومنهجية عمل موحدة في

المجال صلب الوكالة . ولم يتم تعميم خطة مستشاري الإعلام والتوجيه المهني على كل المراكز التابعة لها . وظل دور هؤلاء المستشارين يقتصر على تقديم المعلومات حول الإختصاصات دون التطرق إلى آفاق التكوين خاصة بالنظر إلى متطلبات سوق الشغل . ولا تعمق الإحاطة النفسية بطالبي التكوين في دراسة أبعاد شخصيتهم خاصة إزاء "النظرة السلبية"⁽¹⁾ التي بقيت ملتصقة بالتكوين المهني كوسيلة للتدارك والإنتشال من الإقطاع المدرسي وليس خيارا للنجاح واقتحام سوق الشغل .

وحسب الاستبيان سالف الذكر يعتبر نصف المتكويين المستجوبين أن آليات الإعلام والتوجيه لا تقدم الإعلام الشامل والحين للأفراد والمشغلين حول آليات المساعدة على الإندماج بما يتلاءم مع احتياجات كل فرد أو شغال وفي الأوقات المناسبة . وتقدر نسبة المتكويين الذين اختاروا إختصاصهم بصفة عفوية أي دون الإلمام بمحتواه وآفاقه مجوالي 30 %، ومن شان ذلك أن يساهم في الإقطاع المبكر عن التكوين .

ومن جهة أخرى، ووفقا لأحكام الفصل 50 من القانون عدد 10 لسنة 2008، يتابع إطار التكوين المهني برامج في التكوين والتأهيل . وتبين أن إعداد الإطارات البيداغوجية وتأهيلها لممارسة الوظائف التكوينية لا يتم بالكيفية المطلوبة وذلك خاصة بسبب عدم تحديد العناصر المرجعية المكوّنة للكفايات في البرامج الموجهة لهم وغياب أدلة التقييم .

وقد اعتبر 77 % من الإطارات البيداغوجية المستجوبة أن برامج تكوين المتكويين التي يعدها المركز الوطني لتكوين المتكويين وهندسة التكوين استجابة لطلبات الوكالة، لا توضع وفق دراسات وبرامج مهيّنة تساهم في تطوير معارفهم ومهاراتهم . كما أنها لا ترتقي للتغيرات البيداغوجية والتطبيقية . وأكد 90 % من المتكويين المستجوبين عدم مشاركتهم في أية دورة تكوينية طيلة الفترة المتراوحة بين 2008 و2012 .

واعتبر ثلثا المتكويين المستجوبين أنه لا تتوفر لديهم الوسائل البيداغوجية اللازمة والكافية والموحدة لضمان جودة عالية في التكوين على غرار برامج التكوين ومخططات الدروس ومنوال الاختبارات التقييمية⁽²⁾ . كما أكد 82 % من المتكويين المستجوبين أن المعدات والتجهيزات غير متوفرة بالقدر الذي يمكنهم من تأمين التكوين على الوجه المطلوب .

(1) الوثيقة التوجيهية لإصلاح منظومة التكوين المهني الصادرة في نوفمبر 2013 .

(2) تم تسجيل هذه الملاحظة منذ أواخر التسعينات بالتقرير السنوي الخامس عشر لدائرة المحاسبات .

وقد أفادت الوكالة بأنّ الرفع من جودة التكوين المهني يبقى رهين توفر برامج تستجيب لحاجيات المؤسسة ووجود إطار بيداغوجي كفء وتوفير تجهيزات حديثة وتقييم جدّي لمكتسبات المتكوّنين ومراقبة أداء المؤسسات التكوينية.

ومن شأن تفعيل وظيفة رصد الكفاءات والمهن المجدّدة وإعداد خارطات التكوين المهني الوطنية والجهوية أن يساعد على تمكين عملية التكوين من مواكبة التحولات المتسارعة على المستوى التكنولوجي وإدراج مضامين جديدة في برامج التكوين ومقاربات ملائمة لتنظيم العمل داخل المنشآت الاقتصادية.

ب- الترسيم والإشهاد

يرتكز التكوين المهني حسب الفصل الثالث من القانون عدد 10 لسنة 2008 في تنظيمه ومضامينه على أساس مبدأ تكافؤ الفرص بين الجميع. ويقتضي احترام هذا المبدأ الإلتزام بشروط الترسيم ونظام الدراسات وختم التكوين بالمؤسسات التكوينية مثلما تم ضبطها بالأمر عدد 512 لسنة 2004 المؤرخ في غرة مارس 2004.

وللتأكد من مدى احترام الشروط المذكورة، تمّ انتقاء عينة تضم ملفات 1106 متكوّنين زاولوا تعليمهم في 55 مركزا خلال الفترة 2008-2012. وقد تبين من خلالها عدم توفر ملفات ترسيم تخص 137 متكوّنا وعدم احتواء الملفات المتوفرة لجميع الوثائق المستوجبة. كما تبين عدم توفر كلّ الملفات الخاصة بالناجحين في مناظرة الارتقاء من مستوى تقني مهني إلى مستوى تقني سامي للفترة 2008-2010. ولا تمكن هذه الوضعية من التثبت من الأهمية في التكوين ومن السيرة التكوينية للمتقنين.

وفي خصوص شروط الترسيم الدنيا التي ضبطها خاصة الفصل 9 من القانون عدد 10 لسنة 2008 فقد تبين من خلال فحص الملفات المتوفرة عدم احترام هذه الشروط بالنسبة إلى 37 متكوّنا. كما تبين إثر الزيارتين الميدانيتين المنجزتين بالمركز القطاعي في الأشغال العمومية بالمرناقية والمركز القطاعي للتكوين في الصناعات الالكترونية والكهربائية بتونس عدم توفر ملفات ترسيم 31 متكوّنا في المركز الأول و47 متكوّنا في المركز الثاني.

ومن جهة أخرى، يتمّ تقييم مكتسبات المتكوّنين عن طريق التقييم المستمر خلال فترة التكوين والتقييم الإشهادي في نهاية كل مرحلة من مراحل التكوين من خلال الإمتحانات التي تدرج نتائجها في محاضر لجان التصريح

بالنتائج. غير أن التقييم المستمر يفتقر إلى الموضوعية بسبب غياب المرجعيات البيداغوجية والإدارية والفنية على غرار كراسات الدروس وجذاذات الكفايات والتفقد البيداغوجي.

أما التقييم الإشهادي، فهو يعتمد ملفات الامتحانات ومحاضر لجان التصريح بالنتائج. وقد لوحظ عدم الالتزام بالنموذج المعد للغرض وتباين محتوى المحاضر وعدم دقتها إضافة إلى عدم إضائها من قبل المكوّنين لإثبات اكتمال النصاب. كما تبين أنه من جملة 55 مركزا مدرجا بالعينة التي شملتها الأعمال الرقابية لم يوفر 12 مركزا ملفات بعض الإمتحانات و11 مركزا محاضر لجان التصريح بالنتائج. وأبرز الاستبيان الموجه للإطار البيداغوجي أن طريقة التقييم المعتمدة لا تمكن من التقييم الموضوعي للمكتسبات التكوينية.

ومن ناحية أخرى، أسند إلى متكوّنين في المركز القطاعي للتكوين في الأشغال العمومية بالمراقبة نفس الشهادة في اختصاص "تقني في صيانة معدات الحضائر" في حين أنهم لم يتابعوا نفس الكفايات الأساسية، مما يمس من جودة التكوين.

أما بالنسبة إلى متابعة مسار التكوين فإنها تتم بواسطة تطبيق إعلامية "سيمفورم" تم وضعها وفقا للشروط المحددة بالأمر عدد 512 لسنة 2004 المذكور آنفا. ويمكن تدقيق هذه التطبيقية ومخرجاتها من الوقوف على عدم توفر ضوابط السلامة بها وعدم اندماجها وعدم دقة وشمولية مخرجاتها. وقد تبين ذلك من خلال مقاربتها بمخرجات منظومة "الإشهاد" الخاصة بتدوين الناجحين المسوكة بالإدارة المركزية وبالمستندات التي تولت عيّنة من المراكز إحالتها إلى دائرة المحاسبات أو التي تم فحصها على عين المكان خلال الزيارات الميدانية.

ولا توفر تطبيقية سيمفورم معطيات كاملة ودقيقة حول المكوّنين والمتكوّنين ومسار التكوين (ترسيم ونظام الدراسات وتقييم). كما لا تمكن من ربط المصالح المركزية للوكالة بمراكز التكوين. كما لوحظ وجود أخطاء في البرمجية وعدم التقيد باستعمال التطبيقية من قبل بعض مراكز التكوين المهني والاقتصار على بعض الوظائف دون أخرى وخاصة تلك المرتبطة بمهام الإطار البيداغوجي مثل جداول الأوقات والامتحانات. ومن شأن ذلك أن لا يساعد على المتابعة والمراقبة البيداغوجية وعلى تجميع البيانات والإحصائيات على المستوى المركزي واستخراج المعطيات اللازمة لمتابعة نشاط المكوّنين ومسار تكوين المتكوّنين.

وعلى إثر معابنتها عدم استغلال 41 مركزا لمنظومة "سيمفورم"، تولت الإدارة العامة للوكالة إصدار المذكرة عدد 299 المؤرخة في 7 ديسمبر 2011 التي أوجبت على المراكز استعمال هذه المنظومة بصفة مستمرة

وتحيين معطياتها في الإبان. غير أنه تواصل عدم استغلال هذه المنظومة من قبل عديد المراكز حيث تولى 13 مركزاً فقط إحالة بعض مخرجات هذه المنظومة إلى فريق الرقابة.

أما في خصوص عملية الإشهاد، فقد تبين أن إعداد شهادات ختم التكوين وشهادات ختم التدريب يتم في غياب إجراءات مضبوطة وواضحة. من ذلك أنه تم إلى موفى نوفمبر 2012 إعداد هذه الشهادات من قبل المراكز وختمها من طرف المدير العام للوكالة باعتماد محاضر لجان التصريح بالنتائج ودون التثبت في مدى احترام شروط الترسيم أو السيرة التكوينية.

وفي غياب آلية دقيقة للإشهاد تم التشكيك في بعض شهادات التكوين المسلمة من الوكالة من قبل المؤسسات الاقتصادية على غرار شركة فسفاط قفصة والشركة التونسية لمواد التزيت وشركة المزرعة. ويذكر أيضا أن شركة نقل تونس طلبت في سنة 2011 التثبت في صحة شهادات ختم التكوين لثلاثة أعوان مندوبين لديها، ولئن أكدت الوكالة صحة إحدى الشهادات فقد فندت صحة الشهادة الثانية ومازالت بصدد البحث والتحري في شأن صحة الشهادة الثالثة.

وتجدر الإشارة إلى أن عملية تفقد إداري تمت في سنة 2012 بالمركز القطاعي للتكوين في الإكساء بتونس كشفت عن عمليات تزوير لشهادات تكوين تم منحها لسبعة أشخاص، علما بأنه قد تم رفع قضية بشأن هذه التجاوزات لدى المحاكم المختصة.

وعلى صعيد آخر، لم يتسلم عديد المتكويين الناجحين شهاداتهم. وتبرز المعطيات المتوفرة بالوكالة ارتفاعا في نسبة الشهادات غير المسلمة من قبل أصحابها خلال السنوات 2009 و2010 و2012. وبلغت هذه النسبة على التوالي 22% و37% و53%. ويؤشر ذلك إلى عدم إيلاء المتكويين أهمية للشهادة كوسيلة لاقتحام سوق الشغل.

ج- الشراكة مع المؤسسات الاقتصادية

ينظم التكوين بالتداول والتدريب المهني في إطار اتفاقيات إطارية تبرم بين هيئات التكوين والمؤسسات الاقتصادية. وتحدد هذه الإتفاقيات أهداف التكوين ومجالاته وخصوصيات المهن المستهدفة وعدد المتكويين الذين

تستقبلهم المؤسسة الاقتصادية ودورية المراوحة بينها وبين مركز التكوين. وباعتبار أن التدريب المهني مرتبط بالاختصاص فإنه يتمّ بالأساس بالمؤسسة الاقتصادية، بينما يتولى المركز التكوين النظري التكميلي حسب برمجة تأخذ خاصة في الاعتبار تنظيم العمل بالمؤسسة الاقتصادية. ويمكن أن يتمّ الجانب النظري وفق دورية أو في أول التكوين أو في آخره. ويفضي التدريب المهني إلى الإحراز على شهادة معترف بها (شهادة المهارة) أحدثت لمن لم يستوف شروط الالتحاق بمسار التكوين في مستوى الكفاءة المهنية.

ولئن يمثّل التكوين بالتداول أهمّ أنشطة الوكالة حيث تجاوزت نسبة المرسمين به 80 %، فإنّ نسبة الناجحين لم تتعدّ الثلث. أما المتحصّلون على شهادة في التدريب المهني فقد ارتفع عددهم من حوالي 15000 متخرّجا في سنتي 2008 و2009 إلى 18000 متخرّجا في سنة 2010 ثمّ تراجع إلى 12000 متخرّجا في سنتي 2011 و2012⁽¹⁾.

وقد ميّز الفصل 132 من النظام الأساسي الخاص للوكالة بين "أعوان التكوين" و"مستشاري التدريب" من خلال نظام العمل الأسبوعي المنطبق على كلّ صنف. ذلك أنّ دور أعوان التكوين يغلب عليه طابع التكوين النظري والتطبيقي صلب المؤسسة التكوينية، في حين أنّ دور مستشار التدريب يتمثل في المتابعة والإحاطة والتأطير لمساندة المتكويّن في إطار الشراكة مع المؤسسة الاقتصادية سواء في إطار التكوين بالتداول أو في إطار التدريب المهني. وقد نصّ الفصل المذكور بالنسبة إلى مستشاري التدريب على إمكانية القيام بدروس "تكميلية" تحسب ساعاتها على أساس ضعف الساعات العادية. غير أنّه تبيّن أنّ أغلب جداول أوقات مستشاري التدريب تمّ ضبطها على أساس 24 ساعة عمل في الأسبوع (16 ساعة تكوين و8 ساعات عمل إداري ومتابعة) عوضا عن 40 ساعة.

ويهدف توجيه الإلتدابات نحو مستشاري التدريب إلى الإلتفاف بعدد أكبر من ساعات العمل المستوجبة مع توفير مرونة أكبر في توظيف الساعات التكوينية بما يضمن ملاءمة مكسبات المتخرجين مع متطلبات ومتغيرات سوق الشغل. غير أنّ ارتفاع عدد مستشاري التدريب لم يؤدّ إلى ارتفاع ساعات العمل المخصصة للمتابعة صلب المؤسسة الاقتصادية نظرا لتكليفهم في معظم الوقت بتأمين ساعات تكوين بمراكز التكوين على حساب مهام التأطير والمتابعة للمتكوّنين داخل المؤسسات الاقتصادية وذلك خلافا لمقتضيات الفصل 49 من القانون عدد 10 لسنة 2008.

(1) إحصائيات الوكالة حول المتكوّنين للفترة 2008-2012.

وأفادت الوكالة بأن الفصل المذكور موضوع دراسة معمّقة صلب ورشات عمل تمّ وضعها بمقتضى مذكرة صادرة عن المدير العام بتاريخ 3 جانفي 2014. وأرجعت عدم تطوّر ساعات المتابعة صلب المؤسسات الاقتصادية إلى عدم توفر وسائل النقل الضرورية لضمان تأمينها حسب المقاييس المطلوبة.

وفي خصوص تفعيل الشراكة مع المؤسسة الاقتصادية، تبين غياب اتفاقيات في هذا الشأن بالنسبة إلى 8 مراكز من بين العينة التي شملت 55 مركزا وعدم تشريك المؤسسات الاقتصادية في عملية تقييم مكتسبات المتكويين. وأفرز الاستبيان أن الاتفاقيات المبرمة لا تفي بحاجيات مجالات النشاط بالنسبة إلى 37 % من المؤسسات المستجوبة. وأفاد 54 % من المتكويين المستجوبين بأنهم لا يساهمون في تأطير المتكويين وفي متابعتهم داخل المؤسسات الاقتصادية. وأفاد 52 % منهم أنهم لا يتولون التنسيق مع أعوان المؤسسات الاقتصادية في تأطير المتكويين ومتابعتهم وهو ما أدى إلى عدم إلمام المؤطرين المهنيين بمحتويات البرامج. ولا تمكن هذه الوضعية من ضمان إحكام متابعة تكوين المتربصين بالمؤسسات ودعم فرص إدماجهم عند التخرج.

وتعتبر 90 % من المؤسسات الاقتصادية أن القدرات المكتسبة للمتكويين لا ترتقي لتطلعات هذه المؤسسات خاصة من حيث القدرة على انتقاء الأدوات والتقنيات الملائمة لإنجاز العمل وعلى إدماج وتوظيف المعلومات المتأتية من مصادر مختلفة لاقتراح الحلول الملائمة. ويستدعي الوضع العمل على دعم الشراكة مع المهنيين في مختلف مراحل العملية التكوينية بدءا بتشخيص الحاجيات من الكفاءات وتنظيم التكوين وتطوير برامج وتثريك المهنيين في ذلك وتقييم مكتسبات المتكويين بما يستجيب بصفة ناجعة لحاجيات المهنيين.

أما في خصوص نشر ثقافة المهن وترسيخ روح المبادرة والمخاطرة عبر دعم فضاءات الإقلاع نحو المبادرة ومحاضن المؤسسات طبقا للأهداف المرسومة في المخطط الحادي عشر، فقد تبين عدم تفعيل هذه الفضاءات بالقدر الذي يسمح بنشر هذه الثقافة وفتح المؤسسات التكوينية ودعم شراكها مع محيطها الاقتصادي وحفز المتكويين على المبادرة بالإنصباب للحساب الخاص. وقد سعى المشرع إلى تحقيق هذه الأهداف من خلال سنّ القانون عدد 69 لسنة 2007 المؤرخ في 27 ديسمبر 2007 والمتعلق بحفز المبادرة الاقتصادية. وتعهدت الوكالة بالعمل على تمثين هذه الفضاءات وتفعيلها.

كما تبين عدم إيلاء الأهمية اللازمة لمتابعة المتكويين بعد تخرجهم وعدم توفير معطيات تتعلق بنسب إدماجهم في سوق الشغل. وقد بينت نتائج الإستبيان الذي وجهه فريق الرقابة إلى المؤسسات الاقتصادية، أن

نسبة الإدماج لديها لم تتعدّ 30% من بين المتكوّنين الذين أنهوا تكوينهم بنجاح. ومن شأن إرساء متابعة منتظمة لاندماج خريجي مراكز التكوين المهني أن يساعد على التثبيت من ملاءمة تكوين المتخرجين مع ما يتطلبه سوق الشغل والتعرّف على الإختصاصات المطلوبة.

ومن جهة أخرى، وعلى إثر اجتماعات تنسيقية أشرفت عليها الإدارة العامة للطيران المدني وشاركت فيها الوكالة وكل الشركات والمؤسسات العاملة في مجالات النقل الجوي والصيانة واستغلال المطارات وتكوين أعوان الطيران المدني، تمّ في سنة 2008 إنجاز دراسة في قطاع ميكانيك وصنع هياكل الطائرات. وقد مكنت هذه الدراسة من ضبط الحاجيات في مختلف الإختصاصات والمستويات حسب المقاييس العالمية المعتمدة في المهن ذات العلاقة بميكانيك الطائرات للفترة 2009-2016. إلاّ أنه لم يقع استغلال نتائج هذه الدراسة عند بلورة التوجه خلال سنة 2009 المتعلق ببعث تكوين مهني أساسي في قطاع ميكانيك وصنع هياكل الطائرات بما يضمن استقلالية خيارات الوكالة ويفتح آفاقا تشغيلية أوسع لفائدة للمتكوّنين. وقد أدى ذلك إلى حصر التعامل مع شركة واحدة وتوفير نمط تكوين موجه لها ولناوليها فقط. ويعتبر نمط التكوين الذي تمّ اعتماده مكلفا حيث ترتفع كلفة تكوين المتربص الواحد إلى 4.000 يورو وذلك دون التزام أي طرف بتشغيل المتكوّنين أو المحافظة على مواطن الشغل المحدثة.

وفي هذا الإطار، ولئن تعتبر الوكالة أنّ هذه التجربة انعكست إيجابيا على مستوى جودة التكوين من خلال تلقي المتكوّنين للكفاءات المستوجبة على مستوى المؤسسة المستفيدة وأنّ طريقة تقييم مكتسباتهم مكنت من الاعتراف بمهاراتهم على المستوى الوطني، فإنّ الإختصاصات التي ارتكزت بالأساس على السمكرة ودهن ومعالجة أسقف الطائرات لا ترتقي للمستويات المستهدفة بمشروع تركيز قطب للصناعات ذات القيمة المضافة العالية في مجال هياكل وميكانيك الطائرات ولا تفتح للمتكوّنين آفاقا للتدرج في سلم المهارات. وقد تعهدت الوكالة بتقييم هذه التجربة في الشراكة مع مؤسسة أجنبية.

II- مشاريع إحداث وتهيئة وتجهيز مراكز التكوين المهني

تتولى الوكالة إعداد الدراسات ومتابعة تنفيذ الأشغال واقتناء التجهيزات في إطار مشاريع برامج إعادة هيكلة مراكز التكوين المهني والرفع من طاقة إيوائها وتحديثها وتطوير التدريب المهني. وقد ناهزت النفقات المنجزة

على ميزانية التجهيز بعنوان هذه البرامج خلال الفترة 2008-2012 ما جملته 111,385 م.د أي بمعدل سنوي قدره 22,277 م.د.

وقد مكنت دراسة عينة من المشاريع من الوقوف على نقائص تعلقت ببرمجة مشاريع إحداث وتهيئة مراكز التكوين المهني وإنجازها وتجهيز هذه المراكز.

أ- برمجة المشاريع

تبين أنه لم تتم برمجة المشاريع وتنفيذها وفقا للأهداف المرسومة بالمخطط الحادي عشر للتنمية حيث لم تتعد نسبة إنجاز مشاريع إعادة هيكلة المراكز 9 % حيث تم إنجاز 3 مشاريع فقط من بين 33 مشروعا مبرمجا. أما بالنسبة لمشاريع المبيئات فلم تتعد نسبة إنجازها 33 %، فمن بين 28 مشروعا مبرمجا لم يتم إنجاز سوى 11 مشروعا.

وفي المقابل، تم الشروع في إنجاز مشاريع غير مدرجة بالمخطط المذكور تتعلق بإحداث 3 مراكز جديدة وتحديث 16 مركزا وتهيئة 7 مراكز تكوين مهني في إطار برنامج تطوير التدريب المهني بالإضافة إلى إنجاز 5 مشاريع لفائدة وزارة العدل تتعلق بمراكز إصلاح الأطفال الجانحين.

وتتولى الوكالة برمجة إنجاز المشاريع سنويا على ضوء "ملفات الخصائص البيداغوجية" الذي تعدّه الوزارة المكلفة بالتكوين المهني والذي يتضمن تحديدا لمواقع الإنجاز وضبطا للاختصاصات التكوينية وما تستوجبه من فضاءات وتجهيزات ومعدات وبرامج تكوين. وقد تبين عدم استناد هذه الملفات إلى تشخيص دقيق لواقع المراكز وفق مؤشرات تتعلق خاصة بعدد المترشحين بصدد التكوين في كل اختصاص وطاقة التكوين الحينية ونسب التعبئة والتغيب والانتقطاع. وعلى ضوء هذه الملفات، تقوم الوكالة بالإعلان عن طلبات العروض الخاصة بالدراسات التنفيذية وبالأشغال والتجهيزات وتشرف على تنفيذها ومتابعة إنجازها.

وقد تبين أن ترسيم المشاريع بالميزانية يتم أحيانا بتأخير مثلما هو الشأن بالنسبة إلى مشروع المركز القطاعي للتكوين في المعدات بسوسة ومركز التكوين والتدريب المهني بالملاسين المدرجين بالمخطط الحادي عشر

والذين لم يتم ترسيمهما بالميزانية إلا في سنة 2013. وتأخر انطلاق بعض المشاريع على غرار مشروع إعادة هيكلة مركز التكوين والتدريب المهني بالوردانين المرسم بميزانية سنة 2008 والذي كان من المفروض أن يدخل في طور الاستغلال في سبتمبر 2009 والذي لم يستكمل تحديد مكوناته إلى غاية نوفمبر 2013.

ومن أسباب التأخير في ترسيم المشاريع أو الانطلاق في تنفيذها، عدم القيام بإجراءات التسوية العقارية لمواقع المشاريع في الإبان. ويذكر في هذا الصدد مشروع توسعة المركز القطاعي للتكوين في مهن الخشب والتأثيث بالمنستير صقانس الذي تم ترسيمه بالميزانية منذ سنة 2010 ورصد اعتمادات دراسات لفائدته بمبلغ قدره 600 أ.د، غير أنه لم يتم إلى موفى نوفمبر 2013، المشروع في إنجازه بسبب نشوب نزاع قضائي في شأن العقار الذي تم اقتناؤه على الشياح خلال سنة 2008 بمبلغ جملي قدره 2,240 م.د.

وعلى صعيد آخر، تبين أن برجة إنجاز بعض المشاريع شابتها نقائص تتصل خاصة بسوء اختيار مواقع الإنجاز وضعف الدراسات الجيوتقنية والمعمارية والفنية اللازمة. ويتم أحيانا الاستعجال في اختيار مواقع المشاريع دون إنجاز دراسة المؤثرات على المحيط ودون الأخذ بعين الاعتبار لقرب المؤسسات الاقتصادية الناشطة في مجالات التكوين المعنية. وأدى سوء برجة المشاريع في بعض الحالات إلى التأخير في إنجازها وفي انطلاق استغلال المراكز أو الإختصاصات المحدثة. وقد أدت هذه الوضعية إلى التأخير في الرفع من طاقة الإستيعاب ببعض المراكز وإلى نقل بعض الإختصاصات وتحويل المعدات والتجهيزات التكوينية بين المراكز والإستغناء عن بعضها. ويذكر في هذا الخصوص المشروعين التاليين :

- مشروع المركز القطاعي للتكوين في البناء وتوابعه ابن سينا بالكبارية

يندرج إنجاز هذا المشروع في إطار تنفيذ اتفاقية هبة مبرمة في سنة 2009 مع ممول أجنبي تضبط آجالا قصوى لسحب المبالغ المالية واستعمالها. وتهدف هذه الاتفاقية المتعلقة ببرنامج التنمية المتضامنة إلى تطوير قدرات المتكويين بمنظومة التكوين المهني وتحسين تشغيلية المتخرجين الجدد لدى المؤسسات الاقتصادية في اختصاصات البناء وتوابعه.

وأبرمت صفقة إنجاز الأشغال المتعلقة بهذا المشروع بتاريخ 11 أكتوبر 2010 بمبلغ جملي قابل للمراجعة قدره 12,159 م.د وبآجال تنفيذ تبلغ 400 يوما. وواجه المشروع نقائص وصعوبات في مختلف مراحل إنجازها،

انطلاقاً من عدم تنفيج مثال التهيئة لتغيير صبغة الأرض التي أقيم عليها المشروع من منطقة سكنية إلى منطقة تجهيزات. ونتج عن ذلك تأخير في إجراءات التسوية العقارية للأرض المعدة لإقامة المشروع.

وتتضمن أشغال هذه الصفقة بالخصوص بناء فضاءات للتدريس ومبنى للإدارة ومبيت ومطعم ومطبخ وفضاءات فنية وورشات بناء. غير أن الدراسات التي تعهدت بها مصالح الوكالة أو التي أوكلت إلى مصممين خواص قد عرفت عدة نقائص. وسجلت هذه النقائص على مستوى الدراسات المعمارية المنجزة من قبل الوكالة أدت إلى تغيير بعض أمثلة الهندسة المعمارية المتعلقة بورشة البناء بالطابق السفلي وإعادة دراسة الأمثلة الهندسية للكهرباء للورشة وتوفير مثال تركيزي للتجهيزات بمخابر الجيوتقني والخرسانة. كما تسبب ضعف الدراسات الجيوتقنية في عدم التفتن إلى وجود طبقة من الأوساخ يتجاوز عمقها في بعض الأماكن 4 أمتار بموقع المشروع، وتم اكتشاف ذلك عند الشروع في عملية حفر الأسس خلال مرحلة الإنجاز. وأدت هذه الوضعية إلى تغيير أمثلة إنجاز البنية التحتية للخرسانة المسلحة وإلى الترفيع في عمق ومساحة حفر الأسس وفي حجم عمليات الردم وفي كميات الخرسانة المسلحة اللازمة للمشروع.

وتنتج عن مختلف هذه النقائص المتعلقة بالدراسات الزيادة في حجم الأشغال التي ارتفعت كلفتها بما قدره 2,368 م.د منها 1,476 م.د بسبب ضعف الدراسات الجيوتقنية المشار إليها.

وتسببت النقائص المسجلة في تأخير هام في إنجاز المشروع الذي لم يتم القبول الوقتي لأشغاله إلى موفى نوفمبر 2013 في حين تنتهي آجال استعمال السحوبات لفائدته في 31 ديسمبر 2013 بعد التمديد فيها في مناسبتين خلال سنتي 2012 و2013.

وقد تم في شهر جويلية 2012 احتساب مدة التأخير المسجل في إنجاز المشروع بطريقة جزافية وعلى سبيل التسوية وضبطها بما يساوي 249 يوماً. ولم يدخل هذا المشروع بعد حيز الاستغلال علماً بأنه كان من المنتظر أن يوفر طاقة تكوين لا تقل عن 720 متكوناً وطاقة إيواء بالمبيت تناهز 400 سرير. وأفادت الوكالة أنه من المؤمل انطلاق التكوين بالمركز في فيفري 2014.

وتجدر الإشارة إلى أن الوكالة تولت منذ بداية سنة 2011 انتداب 29 مستشار تدريب لفائدة المركز المذكور أغلبهم مهندسين أول، غير أن تعطل إنجاز المشروع اضطر الوكالة إلى توزيعهم بصفة وقتية على المصالح المركزية وعلى عدد من المراكز الأخرى في انتظار انطلاق نشاط مركز ابن سينا.

- مشروع تركيز محطة لمعالجة ودهن أسطح الطائرات

أبرمت بتاريخ 09 مارس 2012 صفقة لإنجاز مشروع تركيز محطة لمعالجة ودهن أسطح الطائرات بالمركز القطاعي للتكوين في الميكاترونك ببرج السدرية بمبلغ ناهز 741 أ.د. ومدّة إنجاز قدرها 120 يوما. وتندرج هذه الصفقة في إطار مشروع إحداث مركز تكوين مختص في مهن صناعة الطائرات. وتمثّل أشغال الصفقة في تركيز ورشتين وتجهيزات المخابر في اختصاص الكيمياء ووحدين لمعالجة ودهن أسطح الطائرات وإنتاج المياه النقية.

وتمّ إنجاز أشغال بقيمة 41 أ.د. لتهيئة الفضاء المخصّص لتركيز المحطة بالمركز القطاعي للتكوين في الميكاترونك ببرج السدرية. وبعد مضي حوالي 5 أشهر من إبرام الصفقة المتعلقة بالمشروع وتهيئة الفضاء المخصّص له، وقفت الوكالة على عدم جدوى هذا التكوين ببرج السدرية وتولّت بمقتضى مذكرة صادرة عن الإدارة العامّة في شهر أوت 2012 تحويل مكان تركيز المشروع من منطقة برج السدرية إلى منطقة المغيرة. وتبيّن أنّ تركيز محطة دهن أسطح الطائرات في مركز المغيرة تتج عنه نقل اختصاصي "الصيانة الصناعية" و"التبريد الصناعي والتكييف" إلى المركز القطاعي للتكوين في الأكساء بسرّ القصعة والمركز القطاعي للتكوين في الصيانة الصناعية بالوردية. كما تتج عن ذلك نقل بعض المعدات والتجهيزات التكوينية إلى مركز التكوين بسرّ القصعة والاستغناء عن معدّات أخرى.

وقد جاء في ردّ الوكالة "إنّ تغيير الموقع هو بالتأكيد نتيجة لسوء البرمجة حيث أنّ الصفة الإستعجالية لتكوين مختصين في دهن أسطح الطائرات جعل الفريق المكلف بالبرمجة يفكّر في تركيز المشروع بمركز برج السدرية نظرا لتواجد محطة دهن السيّارات به والتي يمكن الاستعانة بها في التكوين دون التفكير في كيفية التخلص من النفايات السّامة وبعدها مركز برج السدرية عن المصانع المختصّة في مجال دهن أسطح الطائرات المنتسبة بالمنطقة الصناعية بالمغيرة".

وإثر إقرار تغيير مكان إنجاز المشروع تمّ بتاريخ 28 جانفي 2013 إصدار إذن مصلحة في إيقاف سريان آجال الإنجاز وتسوية كامل مدّة التأخير التي بلغت 222 يوما لفائدة المفاوض. وقد تمّ للغرض عرض مشروع ملحق على اللجنة الوزارية للصفقات على سبيل التسوية. وأبدت اللجنة رأيها بعدم الموافقة بتاريخ

11 مارس 2013 معللة ذلك "بترسيم المشروع بالميزانية بترح السدرية وبسبب المصاريف الإضافية الناتجة عن تكليف مقابلة أخرى لإنجاز أشغال تهيئة تتعلق بنفس المشروع بمقتضى طلب تزود بقيمة تناهز 41 أ.د." وهو ما اعتبرته اللجنة تجزئة للطلبات. وتم لاحقاً، باقتراح من الوزير المكلف بالتكوين المهني، الترخيص من قبل رئيس الحكومة في غرة أكتوبر 2013 في تجاوز هذا الرأي وخلص الشركة في مستحقاتها البالغة حوالي 650 أ.د. وذلك استناداً إلى أحكام الفصل 102 من الأمر عدد 3158 لسنة 2002.

وتبين من جهة أخرى أنه خلافاً للأمر عدد 1991 لسنة 2005 المؤرخ في 11 جويلية 2005، لم تتم الوكالة بدراسة المؤثرات على المحيط مثلما يقتضيه والمتعلق بدراسة المؤثرات على المحيط وبضبط أصناف الوحدات الخاضعة لدراسة المؤثرات على المحيط وأصناف الوحدات الخاضعة لكراسات الشروط. وتعدت الوكالة في ردّها بتدارك هذا الأمر.

ب- تنفيذ المشاريع

تبين من خلال فحص تنفيذ المشاريع أن الوكالة لم تتقيد باحترام الترتيب المنظمة للصفقات العمومية حيث تولت إبرام ملاحق على سبيل التسوية بسبب إدخال تغييرات على المشاريع أو إدراج فصول جديدة دون الحصول على الرأي المسبق للجنة الصفقات ذات النظر، وذلك خلافاً لمقتضيات الفصل 85 من الأمر عدد 3158 لسنة 2002 المؤرخ في 17 ديسمبر 2002. ويذكر في هذا الشأن ملاحق الصفقات المتعلقة بمبيت المركز القطاعي للتكوين في البناء بن عروس المبرمة في سنة 2007 وبوحدة مبيت بصفاقس خلال سنتي 2007 و2009 وبالمركز القطاعي للتكوين في تقنيات البناء وتوابعه ابن سينا الكبارية بتونس في سنة 2010 وبالمركز القطاعي للتكوين في الميكاترونك بترح السدرية في سنة 2011.

وتبين كذلك عدم إبرام عقود تأمين المسؤولية العشرية للبناءات بالنسبة إلى بعض المشاريع وذلك خلافاً لمقتضيات الفصل 95 من مجلة التأمين. ولا تساعد هذه الوضعية على ضمان حقوق الوكالة في صورة وقوع حوادث تمسّ من مائة البناءات وتهددها بالسقوط. ويذكر على سبيل المثال في هذا الشأن المشاريع المتعلقة بإنجاز المركز القطاعي للتكوين في مهن الصناعة نجنيس والمركز القطاعي للتكوين في تقنيات البناء وتوابعه ابن سينا الكبارية بتونس والمركز القطاعي في اللحام والبناء المعدني بمدنين.

ولم يتم إنجاز الختم النهائي لما عدده 926 صفقة منها ما يعود تاريخ قبولها النهائي إلى سنة 1998 وذلك خلافاً للترتيب المتعلقة بتنظيم الصفقات العمومية والتي تنصّ على وجوب ختم الصفقات بعد عرضها على لجنة الصفقات ذات النظر في أجل أقصاه تسعون يوماً ابتداءً من تاريخ القبول النهائي للطلبات موضوع الصفقة.

كما مكنت الأعمال الرقابية من الوقوف على نقائص شابت تنفيذ المشاريع مما عطل استغلالها ولم يمكن بالتالي من الرفع من طاقة استيعاب مراكز التكوين المهني وتأمين ظروف ملائمة للتكوين. ويذكر في هذا الخصوص مشروع تهيئة وتوسعة مركز التكوين والتدريب المهني بجفوز ومشروع تهيئة وتوسعة المركز القطاعي للتكوين في الصيانة بقابس.

- مشروع تهيئة وتوسعة مركز التكوين والتدريب المهني بجفوز

يتمثل المشروع في إنجاز عمليات تهيئة وتوسعة للمركز المذكور منها بناء فضاءات تكوين في اختصاصات جديدة وتهيئة وإصلاح البعض الآخر لجعلها قاعات تدريس وإعلامية علاوة على بناء وحدة مبيت بطاقة إيواء 256 سريراً. ويهدف المشروع إلى توسيع طاقة استيعاب المركز لتصل إلى 600 متكون من خلال إحداث اختصاصات جديدة في مجال البناء والكهرباء الآلية والتركيب المعدني ونجارة الألومنيوم.

وقد كان من المنتظر أن يمكن المشروع موضوع صفقة مبرمة بتاريخ 09 جانفي 2009 بمبلغ 2,734 م.د وبأجل تعاقدية قدره 365 يوماً من استغلال الفضاءات الجديدة والمهيئة منذ سنة 2010. إلا أن التأخير الكبير في إنجاز المشروع والتحفّظات العديدة المتصلة بعدم مطابقة بعض الأشغال للمواصفات المعمول بها في مجال البناء حالت دون إتمامه في الآجال التعاقدية.

ويرجع التأخير الهام في الإنجاز إلى إخلال صاحب الصفقة بالتزاماته التعاقدية الذي تواصل رغم عديد التنبيه الموجهة له من قبل الوكالة في خصوص تحفظات جوهرية أبدتها منذ شروعه في التنفيذ خلال سنة 2009. وتعلق هذه التحفظات خاصة بعدم توفير الفنيين المختصين بالخطيرة والعملة وعدم الالتزام بتقارير مكتب المراقبة والاعتماد على مناولين دون إعلام مسبق للوكالة وعدم احترام القواعد الفنية الجاري بها العمل في ميدان البناء وعدم مطابقة بعض الأشغال للمواصفات الفنية. فعلى سبيل المثال، تم ردم الأسس باستعمال تربة غير مصادق

عليها من قبل مكتب المراقبة الفنية تحتوي على فواضل البناء . كما تم بالحظيرة استعمال مواد بناء غير صالحة وخرسانة غير مطابقة للمواصفات الفنية بأسس بناء الورشات وبنية المبيت . وتم أيضا تسجيل نقص في كميات الإسمنت عند إنجاز أعمدة الطابق السفلي لبنية المبيت علاوة على عدم مطابقة أشغال العزل بالسطوح وبعض أشغال البلاط والدهن والتجارة .

وصادق مكتب الدراسات والمراقبة الفنية بتاريخ 11 فيفري 2010 على تكليف المقاولة بإنجاز الإصلاحات الضرورية وتقوية الأسس وهياكل مبنى المبيت . كما أقرت الوكالة منذ 05 جانفي 2012 بعجز المقاولة عن رفع العديد من التحفظات والوفاء بالتزاماتها التعاقدية . ورغم ذلك لم تتول الوكالة اتخاذ التدابير اللازمة في الإبان قصد حفظ مصلحتها تجاه المقاول الذي لم يف بتعهداته . كما لم تتول الإسراع باستكمال المشروع وإنجازه طبقا للمواصفات الفنية المطلوبة بما يضمن سلامة المنشآت ومستعملها .

وبالرغم مما سبق بيانه من نقائص على مستوى التنفيذ، تم بتاريخ 04 أفريل 2013 أي بعد أكثر من 4 سنوات من انطلاق المشروع التصريح بقبول الأشغال وقتيا دون تحفظ واعتبارها منتهية منذ 27 ديسمبر 2011 . علما بأن الوكالة لم تتول تأمين المسؤولية العشرية إلا بتاريخ 21 فيفري 2012 .

ورغم تطبيق الوكالة لغرامات التأخير المستوجبة وعقوبة مالية مجوالي 152 أ.د مقابل الأشغال غير المطابقة للمواصفات الفنية والتي اعتبرتها لا تمس من سلامة الهياكل، إلا أن عدم اتخاذ التدابير اللازمة قصد الإسراع باستكمال الأشغال وخاصة بلاط بعض القاعات وجدران الخزائن بالمبيت ودهن بعض المباني وتوفير وتركيب الأبواب الحاجزة للنيران والأبواب الخارجية جعل المشروع غير وظيفي وغير قابل للاستغلال إلى موفى نوفمبر 2013 . وهو ما حال دون الرفع من طاقة استيعاب المركز والشروع في التكوين في الاختصاصات الجديدة .

- مشروع تهيئة وتوسعة المركز القطاعي للتكوين في الصيانة بقابس

أبرمت الوكالة صفقة تتعلق بأشغال تهيئة وتوسعة المركز القطاعي للتكوين في الصيانة بقابس بتاريخ 10 فيفري 2009 بمبلغ قدره 4,988 م.د وفي أجل 365 يوما . وتمثل الأشغال في إعادة تهيئة وتوسعة مباني

المركز وخاصة منها مقر الإدارة والمكتبة والمطعم والمشرب والمبيت وبعض الورشات الخاصة بالصيانة الصناعية وميكانيك السيارات.

وقد برزت في شأن هذا المشروع بعض العيوب بعد التصريح بتاريخ 14 أكتوبر 2010 بالقبول الوقي لأشغال منتهية منذ 12 فيفري 2010 دون تسجيل تحفظات. و تعلقت هذه العيوب أساسا بعدم مطابقة بعض الأشغال لبنود الصفقة يذكر منها أشغال الهندسة المدنية والسوائل والكهرباء الخاصة بقاعات التدريس والمشرب والمبيت والمطعم وبعض الورشات. وأدت هذه الوضعية إلى عدم استغلال بعض فضاءات التكوين بسبب تسرب المياه ببعض الأماكن وقربها من التجهيزات الكهربائية مما يمسّ سلامة المكوّنين والمتكوّنين .

ولم تتولّ الوكالة القيام بالقبول النهائي للأشغال بسبب رفض الأعوان وخاصة منهم المكوّنين بالمركز لهذه العملية ومطالبتهم بتعيين خبراء من الحكمة للقيام بتحديد النقائص والإخلالات والإصلاحات المستوجبة والتي تمت معاينتها قبل القبول الوقي للأشغال. وتواصلت هذه النقائص والإخلالات رغم تدخل المقاول لرفعها وهو ما تبين من خلال مذكرة بتاريخ 15 ديسمبر 2011.

وقد توصلت الوكالة بتاريخ 29 جويلية 2013 بتقرير الاختبار المنجزين من قبل خبيرين في البناء وفي الكهرباء والتجهيز الصحي. وأكد التقريران على ضرورة إنجاز الإصلاحات اللازمة قصد جعل الفضاءات وظيفية وضمان ظروف السلامة للمتكوّنين. وأفادت الوكالة بأن المقاول شرعت في سبتمبر 2013 في رفع التحفظات المسجّلة.

ج - تجهيز مراكز التكوين المهني

تتولّى الوكالة تجهيز مراكز التكوين المهني بالمعدّات والتجهيزات البيداغوجية والتكوينية قصد تمكينها من تأمين أنشطة التكوين المنوطة بعهدتها. ويستوجب ذلك اقتناء هذه التجهيزات في الآجال المناسبة والتحقق من مطابقتها للخصائص الفنية المضبوطة بعقود الصفقات فضلا عن تهيئة الفضاءات اللازمة لتجربتها ضمنا لوظيفيتها وقابليتها للإستغلال.

وقد لوحظ في هذا المجال، نقص التنسيق بين مختلف المتدخلين بالوكالة لا سيما بين وحدة الصفقات ووحدة متابعة الأشغال التي تتولى متابعة تقدم إنجاز المشروع ميدانيا وإدارة التجهيزات والصيانة التي تقوم باقتناء التجهيزات ووضعها على ذمة المراكز. وقد نتج عن ذلك في بعض الحالات اقتناء تجهيزات قبل انتهاء أشغال البناء مما يحول دون استعمالها ويعرضها للتلف. وكان ذلك الشأن بالنسبة إلى المركز القطاعي للتكوين في البناء وتوابعه بالكبارية ابن سينا حيث تبين استلام بعض التجهيزات البيداغوجية بتاريخ 07 مارس 2013 في حين أن القبول الوقي للأشغال لم يتم بعد.

وعلى صعيد آخر وخلافا للتراتب المنظمة للصفقات العمومية، استلمت الوكالة بعض المعدات والتجهيزات البيداغوجية والتكوينية غير المطابقة للخصائص الفنية المتعاقد عليها. فقد تبين أن التجهيزات المقتناة سنة 2009 لفائدة المركز القطاعي للتكوين في البناء وتوابعه بالنفيسة وبالرغم من عدم التصريح بالقبول الوقي لعدم مطابقتها للمواصفات الفنية المتعاقد عليها تم استلامها وتوزيعها منذ سنة 2011 على الورشات واستعمالها. كما استلمت الوكالة نفس النوع من التجهيزات لفائدة المركز القطاعي للتكوين في البناء وتوابعه بمنزل بورقيبة بالرغم من عدم مطابقتها للخصائص الفنية وبقيت دون استغلال وعرضة للتلف والسرقة. وما زالت الوضعية المالية لهاتين الصفقتين عالقة.

وكان الشأن كذلك بالنسبة إلى المركز القطاعي للتكوين في الأشغال العمومية بالمرناقية إذ تم اقتناء حفارة هيدروليكية وآلة رافعة بموجب صفقة بتاريخ 15 أكتوبر 2009 وبقيمة 216 أ.د. وتم تسلم هذه التجهيزات منذ جويلية 2010 دون التصريح بالقبول الوقي الذي يمثل إجراء ضروريا لضمان حقوق الوكالة خاصة في هذه الحالة إذ اتضح لاحقا عدم مطابقة الحفارة والتي تمثل قيمتها حوالي 80 % من المبلغ الجملي للصفقة للمواصفات المتعاقد عليها من حيث سلامة سائمتها. وقد أثار صاحب هذه الصفقة نزاعا قضائيا ضد الوكالة للمطالبة بمستحققاته. وتولى فريق الرقابة بتاريخ 04 أبريل 2013 القيام بزيارة ميدانية إلى المركز مكنت من معاينة عدم استغلال الحفارة وآلة الرفع. وتسببت هذه الوضعية في الإضرار بمصلحة المتكويين بالمركز المذكور الذين لم يستفيدوا لأكثر من 3 سنوات من استغلال التجهيزات المقتناة بغرض تكوينهم في الأشغال العمومية.

كما أنه لم يتم القبول الوقي لقاعدة التكوين في الصناعات الغذائية المقتناة لفائدة وحدتي تكوين في إنتاج الحليب ومشتقاته وفي تصنيع المصبرات الغذائية لفائدة مركز التكوين والتدريب المهني بسيدي بوزيد منذ

سنة 2010 بسبب رفض اللجنة المعنية قبول تجهيزات غير مطابقة للخصائص الفنية المطلوبة. وعلاوة على ذلك، استوجب عدم ملائمة الفضاءات المخصصة لتركيز وحدة الإنتاج البيداغوجية إدخال بعض التعديلات عليها قصد جعلها وظيفية. ولم تنفطن الوكالة إلى ضرورة تهيئة هذه الفضاءات إلا خلال سنة 2012. ولم تتول اقتناء مولد البخار الصناعي لتشغيل واستغلال وحدتي التكوين والإنتاج في الصناعات الغذائية بسبب سهوها عن تضمينه بصفة التجهيزات المعنية. ومازالت هذه التجهيزات غير مستغلة منذ أكثر من 4 سنوات مما حرم عدة أفواج من المتكويين من فرص التكوّن عليها.

III-التصرف الإداري والمالي

مكّنت الأعمال الرقابية من الوقوف على نقائص شابت التصرف الإداري والمالي بالوكالة.

أ- التصرف الإداري

ينصّ الفصل 32 من القانون عدد 10 لسنة 2008 المؤرخ في 11 فيفري 2008 في عنوانه المتعلق بهياكل التكوين المهني ومؤسساته وإطاراته على جهاز وطني يتكوّن من هياكل تصور وتسيير ومساندة في شكل مؤسسات عمومية وعلى مؤسسات تكوين مهني عمومية تحدّد صبغتها حسب شروط تضبط بأمر. غير أنه لم يقع إصدار هذا الأمر وهو ما جعل الوكالة غير قادرة على الاستجابة لمتطلبات تطبيق أحكام الفصل المذكور وأن تكون خاصة شريكا فاعلا في تأمين وظيفة الرصد والاستشراف وبرمجة المشاريع بما يتلاءم وحاجيات سوق الشغل من كفاءات واختصاصات.

ومن جهة أخرى، لم يتمّ إعداد هيكل تنظيمي للوكالة وللمراكز ووضع قانون إطار وذلك خلافا لأحكام القانون عدد 9 لسنة 1989 المتعلق بالمساهمات والمنشآت والمؤسسات العمومية والأمر عدد 1937 لسنة 1997 المؤرخ في 29 سبتمبر 1999 والمتعلق بضبط التنظيم الإداري والمالي وطرق سير الوكالة. وقد حرم غياب قانون الإطار وجدول تصنيف الخطط الوكالة من مرجعية لتحديد حاجياتها من الموارد البشرية وفقا لمتطلبات الرفع من طاقة التكوين المهني وجودة مخرجاته ومردوديته.

ولم تتوصّل الوكالة إلى تطوير نظام التصرف بما يمكنها من إحكام البرمجة والمتابعة والمراقبة لأشطتها . ولم تمكن مراكز التكوين من حيز كاف من ذاتية التصرف لا سيما في خصوص وضع اختصاصات التكوين وأشغال التهيئة والصيانة. وقد نتج عن ذلك إقبال كاهل الإدارة العامة التي تتمركز لديها القرارات في مختلف المستويات مركزيا وجهويا دون أن تتوفر لها آليات الرقابة اللازمة للتأكد من تنفيذ قراراتها على الوجه المطلوب.

وأدى عدم استناد هيكلية الوكالة ومؤسساتها الفرعية إلى تصوّر مدروس ونص ترتيبي إلى عدم تأمين المهام على الوجه المطلوب. وقد أدى ذلك إلى التداخل في المشمولات والتنافر بين البعض منها إضافة إلى عدم وضوح المسؤوليات وإلى عدم استقرارها نتيجة التعديلات المستمرة على مستوى هياكل التصرف والتسيير . فقد تم اعتماد تنظيم مؤقت بتاريخ 16 ماي 2012 حظي بمصادقة وزير التكوين المهني والتشغيل ودخل حيز التنفيذ دون مصادقة مجلس المؤسسة خلافا للأمر المنظم للوكالة. وقد تم من خلال هذا التنظيم إحداث بعض الإدارات والوحدات الجديدة وحذف البعض الآخر على غرار إدارة مشاريع المراكز وإدارة مراكز التكوين والتدريب المهني وإدارة الفتاة الريفية والصناعات التقليدية ووحدة البرمجة والمتابعة.

كما تمّ الإستغناء عن خدمات عدد من مديري المصالح المركزية الذين وضعوا على ذمة الوزارة المكلفة بالتكوين المهني في حين أوكلت مسؤولية تسيير بعض الإدارات إلى رؤساء مكاتب ورؤساء دوائر وذلك خلافا لمقتضيات منشور الوزير الأول عدد 24 بتاريخ 18 أفريل 1989 الذي ينصّ على ضرورة استناد توزيع الخطط إلى مقاييس موضوعية حسب الإختصاصات ومقتضيات العمل .

ولم تفعل وظائف التفقّد البيداغوجي ومراقبة التصرف والتدقيق الداخلي وضمان الجودة والمحاسبة التحليلية بالرغم من ضرورتها لتطوير نظام التصرف والتقييم لا سيما بمراكز التكوين المهني.

وتعتمد إدارة الموارد البشرية في مجال التصرف في الموارد البشرية والأجور على منظومتين إعلاميتين غير مندجتين ومن جيل تكنولوجي متقادم نفتقران لضوابط السلامة والأمانة. ولا تجنّب هذه الوضعية الوقوع في الأخطاء مثلما كان الشأن في حالي صرف مرتبات ومنافع اجتماعية على وجه الخطأ تمّ استرجاعها لاحقا .

ويمكن فحص عينة من ملفات الأعوان وبطاقات أجورهم من الوقوف على ملاحظات تتعلق بتطبيق أحكام النظام الأساسي الخاص بأعوان الوكالة المصادق عليه بالأمر عدد 241 لسنة 2005 المؤرخ في 7 فيفري 2005.

فقد تبين عدم احترام الشروط الشكلية والجوهرية لترسيم الأعوان حيث لا تتضمن مقررات الترسيم التنصيصات الوجوبية لا سيما الأجر والمنح والإميازات. أما من حيث الشروط الإجرائية وخلافا لمقتضيات الفصل 48 من النظام الأساسي الخاص بتبين الأكفاء بتقرير الرئيس المباشر دون إخضاع القرار لرأي لجنة الترسيم نظرا لعدم تفعيل هذه اللجنة.

ومن جهة أخرى، حدّد الفصل 94 من النظام الأساسي الحالات التي يمكن أن يوضع فيها العون. وتعتبر حالة الإلحاق الحالة القانونية الوحيدة التي تحول وضع العون خارج الوكالة مع الإبقاء على حقوقه في الارتقاء في حياته المهنية. أما التأجير والمنافع الاجتماعية فتحمل في هذه الحالة على كاهل المؤسسة التي ألحق لديها العون. إلا أنه خلافا لذلك، تبين تحمّل الوكالة بدون موجب لأجور ومنافع اجتماعية لفائدة تسعة أعوان موضوعين على ذمة مؤسسات أخرى خلال الفترة 2008 إلى 2013 منهم خمسة مديري مصالح مركزية.

وتحمّلت ميزانية الوكالة خلال الفترة 2008-2012 أجورا لأعوان موضوعين على ذمة الاتحاد العام التونسي للشغل ومنظمات وجمعيات أخرى وحزب التجمع الدستوري الديمقراطي المنحل إلى موفى 2010. ولئن استندت الوكالة في حالة الموضوعين على ذمة الحزب والمنظمات والجمعيات إلى مناشير صادرة عن الوزارة الأولى خلال سنوات 1979 و1982 و1994 فإن هذه الحالات تخالف مقتضيات القانون عدد 78 لسنة 1985 التي تشترط احترام قاعدة العمل المنجز.

وقد نتج عن الحالات المذكورة تحمّل ميزانية الوكالة لنفقات بدون موجب تقدر قيمتها بما يناهز 300 أ.د بعنوان أجور صافية دون اعتبار المنافع الاجتماعية.

وتعهدت الوكالة بتدارك الوضعيات المذكورة وأفادت بأنه في إطار برنامج إصلاح منظومة التكوين المهني موضوع وثيقة صادرة في نوفمبر 2013، شرعت الوزارة في إعادة هيكلة كل المؤسسات الراجعة لها بالنظر ومن

ضمنها الوكالة التونسية للتكوين المهني . وفي هذا الإطار، تم بعث خلايا للعمل على بلورة تنظيمها الجديد بما في ذلك مراكز التكوين المهني . وتعزز الوكالة مراجعة النظام الأساسي الخاص بأعوانها والاعتماد في التأجير على منظومة "إنصاف مؤسسات" .

ب- التصرف المالي

يقتضي الأمر عدد 1937 لسنة 1997 سالف الذكر أن يتولى المدير العام ضبط عقود الأهداف والميزانية وهيكلية تمويل مشاريع الاستثمار وعرضها على مجلس المؤسسة وعلى سلطة الإشراف . وتمسك حسابية الوكالة حسب الفصل 10 من هذا الأمر طبقا للقواعد المعمول بها في المحاسبة التجارية . ويضبط المدير العام القوائم المالية ويعرضها على مجلس المؤسسة لإبداء الرأي فيها في أجل أقصاه ثلاثة أشهر من تاريخ ختم السنة الحاسبية على ضوء تقرير مراجع الحسابات ونشر هذه القوائم المالية بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية قبل يوم 31 أوت من كل سنة .

وقد تبين عدم احترام هذه المقضيات حيث لا يتوفر لدى الوكالة عقد أهداف مصادق عليه ولم تتولّى الوكالة إعداد قوائمها المالية ونشرها بالرائد الرسمي . ذلك أنّ آخر قوائم مالية تم إعدادها إلى حدود شهر نوفمبر 2013 تتعلق بالسنة المالية 2005 التي تم عرضها على مجلس المؤسسة بتاريخ 29 جويلية 2011 .

ويعود التأخير في إعداد القوائم المالية أساسا إلى نقائص جوهرية في نظام الرقابة الداخليّة، حيث تبين عدم الفصل بين المهام المتنافرة تتعلق خاصة بتلك المنوطة بعهدة "المقتصدّين الحاسبين"⁽¹⁾ الذين يقومون بالقيّد الحاسبي واستخلاص الموارد ودفع المصاريف ومراجعة الكشوفات البنكية والبريدية . وتقتصر مراقبة الإدارة المالية والحاسبة بالوكالة على جمع المؤيدات الحاسبية في آخر السنة وتصحيح الأخطاء دون حثّ المقتصدّين الحاسبين على إرسال حساباتهم وتقاريرهم الشهرية .

ومن ناحية أخرى، ورغم تعميم تركيز منظومة الحاسبة على المقتصدّيات في سنة 2008 فإنّ عدد الحاسبين الذين استعملوها في سنة 2009 لم يتجاوز 18 محاسبا من بين 45 محاسبا، ثمّ تراجع إلى 14 محاسبا في

(1) المقتصد الحاسب يقوم بالمهام الحاسبية والمالية لعدد من المراكز أو من الإدارات المركّبة .

سنة 2010. ولم يتم استعمال هذه المنظومة في سنتي 2011 و2012. وتعتمد الوكالة مركزيا على منظومة محاسبة قديمة لا تستجيب لمتطلبات الأمانة والسلامة الضروريين.

إضافة إلى ذلك، ساهم النقص في عدد الأعوان المكلفين بالقيود المحاسبي على مستوى المقصديّات وفي عدد المحاسبين على مستوى الإدارة المركزيّة في تفاقم التأخير في معالجة حسابيات المقصديّات والوكالة وإعداد القوائم المالية.

وقد تبين من خلال فحص الدفاتر والمؤيدات المحاسبية المتوفرة لدى الوكالة أن مسك المحاسبة تشوبه نقائص بالنظر إلى مقتضيات المعايير المحاسبية من شأنها التأثير على صحة النتيجة المحاسبية. وقد يؤدي تواصل هذه النقائص إلى عدم المصادقة عليها. من ذلك يذكر أن الوكالة لا تعتمد على محاسبة التعهد. كما تبين في خصوص الأصول الثابتة غياب تقييد اهتلاكاتها وعدم إعداد جداول متابعة لهذه الاهتلاكات. كما لا تتوفر بالوكالة جداول متابعة منح الاستثمار المتأتمية من تمويلات وطنية وخارجية وما يقابلها من أصول.

وتبين أيضا استعمال حساب وسيط لا تتم تسويته في نهاية السنة. كما لا يتم قيد المبالغ الخام عند خلاص فواتير شراء المواد أو الخدمات والساعات العرضية والساعات الإضافية ويقع الاكتفاء في هذا الشأن بقيد المبالغ الصافية. وبالنسبة إلى الخصم من المورد بعنوان الضريبة على الدخل يتم تسجيل المبالغ التي يقع التصريح بها والتي تم خلاصها عوضا عن تسجيل المبالغ المستوجبة. وتعرض هذه الوضعية الوكالة إلى خطية تساوي المبالغ غير المخصومة أو مبلغ الخصوم المنقوصة وذلك طبقا لأحكام الفصل 83 من مجلة الحقوق والإجراءات الجبائية.

وتبين في خصوص الجرد المادّي للمخزونات، غياب منظومة للتصرف في المخزونات وهو ما من شأنه أن يؤدي إلى ارتكاب أخطاء علما بأن آخر قيمة محاسبية للمخزون تم تقديرها ضمن القوائم المالية لسنة 2005 بلغت 3,200 م.د.

ولم تقم الوكالة منذ سنة 2007 بالجرد المادّي للأصول الثابتة الموجودة بمصالحها المركزيّة ومؤسساتها الفرعية وذلك خلافا لنظام المحاسبة وهو ما لا يمكن من مقارنة الوضعية الحقيقية للأصول الثابتة بقيمتها المحاسبية ومن التأكيد من وجودها الفعلي.

وتبين من خلال الزيارة الميدانية الجراة للمركز القطاعي للتكوين في الميكاترونك ببرج السدرية أنّ الوكالة لم تتمكن من تقدير قيمة الخسائر الناجمة عن عمليات النهب والتخريب والسرقة التي وقعت في بداية سنة 2011 والتي طالت لوازم الورشات والتجهيزات الإعلامية ولوازم مخبر القيس الرقمي ومخبر الاتصالات وآلة تحليل المعادن بالليف البصري.

كما طالت عمليات السرقة والنهب 13 مركزاً، حسب محضر جلسة مجلس المؤسسة بتاريخ 29 أفريل 2011. وتمثل المعدات والتجهيزات المسروقة في تجهيزات إعلامية وميكانيكية وإلكترونية ومواد مكتبية وآلات تصوير وتجهيزات صوتية وأسلاك نحاسية ومعدات برنزية ومن الألومنيوم وأثاث.

وأمام عجز الوكالة عن مسك حساباتها طبقاً لما يقتضيه القانون وإعداد قوائمها المالية في الآجال، تمّ تكليف مكنتي خبرة في الحاسبة لإعداد القوائم المالية للسنوات من 2006 إلى 2010 في إطار صفتين مبرمتين في 2 و18 سبتمبر 2011 بمبلغين قدرهما على التوالي 117 أ.د. و88 أ.د. ولم يتمّ تنفيذ الصفقة الأولى بالرغم من انقضاء الآجال التعاقدية بسبب سوء تنظيم الوثائق الحاسوبية وعدم توفر العديد منها وتعدد التقييدات غير المدعّمة بمؤيدات. كما أنه لم يتمّ الشروع في تنفيذ الصفقة الثانية. ولم يتمّ إلى موفى نوفمبر 2013 إعداد سوى القوائم المالية لسنتي 2006 و2007 اللتين تمّ وضعهما حسب الوكالة على ذمة مراجع الحسابات قصد تدقيقهما.

وتبين في خصوص تنفيذ نفقات المراكز الرّاجعة بالنظر لمقتصديات بن عروس 1 والمنستير 3 وقابس 1 والقصرين 2 ومنوبة 1 المتعلقة بسدّ حاجياتها من المواد الضرورية وخلافاً للتراتب الجاري بها العمل، أنه يتمّ تعييب دور مفوض الميزانية⁽¹⁾. ويتولى بعض مديري المراكز الجمع بين مهام متنافرة كالتأشير على طلبات الأسعار وأذون التزود والإشهاد بالعمل المنجز والإذن بجلالاص الفواتير.

كما لا يتمّ ضبط الحاجيات السنوية من المواد الضرورية لسير المراكز وتحديد كمياتها وخاصياتها الفنية وقيمتها التقديرية. كما لا يقع ضبط رزنامة الشراءات وتجميع الطلبات من نفس الطبيعة في إطار استشارات أو طلبات عروض وذلك خلافاً لمقتضيات الأمر عدد 3158 لسنة 2002 المنظم للصفقات العمومية.

(1) مفوض الميزانية: يقوم بالإعداد المادّي للعمليات المتعلقة بتنفيذ ميزانية المركز ومتابعة نسق إستهلاكها.

ويذكر في هذا الخصوص، أنّ حاجيات المركز القطاعي للإكساء بمنوبة من مادة القماش، وهي مادة أساسية لنشاطه، يتمّ اقتناؤها مباشرة لدى نفس المزود. وقد بلغت قيمة الشراءات لدى هذا المزود في سنة 2009 ما يفوق 30 أ.د. ويذكر أيضا أنّ حاجيات المركز القطاعي للتكوين في مهن الخشب بالمنستير المتعلقة بمادة الخشب التي تمّت تليبيتها لدى نفس المزود بلغت 70 أ.د. في سنة 2010. أمّا في خصوص شراءات المراكز الراجعة بالنظر إلى مقصديّة بن عروس1 من المواد الغذائية التي ناهزت قيمتها الجمالية 390 أ.د. في سنة 2012، فقد تمّت بواسطة إستشارات عوضا عن إبرام صفقات بشأنها. وأنجز المركز القطاعي للبناء بن عروس في أكتوبر 2009 عملية تكوين تطلّبت التزوّد بمواد ناهزت قيمتها 44 أ.د. وعوضا عن إبرام صفقة بخصوص هذه المواد، تمّ تقسيم الطلبات إلى جزئين مستقلّين بلغت قيمتهما على التوالي 24 أ.د. و20 أ.د. دون تفعيل المنافسة في شأنهما. وقد استندت الوكالة بهذا الخصوص إلى طلبات أسعار مباشرة لدى نفس المزود.

*

* * *

تعتبر الوكالة التونسية للتكوين المهني إحدى ركائز منظومة التكوين المهني التي أوكل لها دور فاعل في ميدان تأهيل الموارد البشرية وتحسين مهاراتها وكفاياتها استجابة لمطلبات الاقتصاد المتجدّدة ودعمًا للمؤسسات الاقتصادية. وتمتّع الوكالة في هذا السياق بصبغة قانونية تمكّنها من مرونة في التصرف تدعم قدرتها على الرفع من طاقة التكوين المهني وجودته ومردوديته. إلا أنّ أداء الوكالة لم يرتق إلى المستويات المنتظرة بالنظر خاصة إلى الموارد العمومية الموضوعية على ذمتها ذلك أنّ النتائج المسجّلة في مجال التكوين المهني لم ترتق إلى مستوى الإنتظارات من حيث تطوّر عدد المتكويّن وأداء المتكويّن وجودته التكوين المهني، وهو ما يدعو إلى ضرورة التعجيل باعتماد تدابير لإصلاح النقائص المسجّلة.

ولمعالجة إشكالية تراجع نسبة المقبلين على التكوين المهني وتدني نسبة النجاح وارتفاع نسبة الانقطاع المبكر فإنّ الوكالة مدعوة إلى دعم وظائف الإعلام والتوجيه لمزيد التعريف بمزايا التكوين وإلى تفعيل الشراكة مع المؤسسات الاقتصادية ودعم تشاركية التأطير داخل هذه المؤسسات بما يدعم تشغيلية المتكويّن ويسرّ اندماجهم في سوق الشغل.

ويتعين على الوكالة أيضا وضع الأطر التنظيمية والاجراءات الملائمة وضبط المعايير الضرورية لتحقيق نجاعة أفضل لأنشطتها وأنشطة المراكز الراجعة لها بالنظر، وذلك خاصة من خلال تركيز آليات فاعلة للبرمجة والمتابعة والمراقبة والتقييم والحرص على تفعيلها .

ويتطلب إحكام التصرف الإداري والمالي بالوكالة التقيد بالتشريع والتراتب الجاري بها العمل وحسن توظيف الموارد البشرية. وفي نفس السياق، فإن الوكالة مطالبة بتدريك التأخير في إعداد القوائم المالية والعمل على رفع ما تمت معانيته من إخلالات قصد إعطاء صورة صحيحة عن وضعيتها المالية في كنف الشفافية والوضوح.

وفي ما يتعلق بمشاريع إحداث وإعادة هيكلة وتجهيز مراكز التكوين المهني وتوفير الوسائل والمواد الضرورية لسيرها ، فإن الوكالة والمراكز الراجعة لها بالنظر مطالبة باحترام الترتيب المنظمة للصفقات العمومية من حيث التثبيت من مطابقة الأشغال والتجهيزات للمواصفات الفنية المطلوبة. وتبقى الوكالة مدعوة إلى مزيد الحرص على تلافي التأخير المسجل في دخول العديد من الفضاءات والتجهيزات حيز الاستغلال. ومن شأن ذلك أن يمكن من بلوغ طاقة التكوين المستهدفة والرفع من جودة مكسبات المتكويين وتطوير مهاراتهم وتحسين ظروف إيوائهم.

ومن شأن تجسيم الإستراتيجية التي تم ضبطها للفترة 2014-2018 أن تساعد على الارتقاء بالتكوين المهني إلى مستوى إنتظارات المتكويين والمؤسسات الاقتصادية من حيث توفير يد عاملة ذات مهارة تساهم في دفع الاقتصاد خاصة في محيط سريع التحول.

ردّ الوكالة التونسية للتكوين المهني

تشير الإدارة العامة للوكالة التونسية للتكوين المهني إلى أن جملة الإخلالات والنقائص المضمنة بالتقرير التآلفي لدائرة المحاسبات، مردّها بالأساس إفتقار الوكالة لأدوات التنظيم الأساسية والتي من شأنها أن تضفي النجاعة في التصرف والتسيير وأن تضمن جودة الخدمات المسداة للمستفيدين.

وإدراكا منها بمحدودية منظومة التكوين المهني للبلاد التونسية، شرعت سلطة الإشراف منذ سنة 2012 في تشخيص وبلورة خطة للنهوض بالقطاع تتج عنها وثيقة توجيهية ومخطط تنفيذي لإصلاح المنظومة الوطنية للتكوين المهني تمت المصادقة عليها خلال شهر ديسمبر 2013.

وبما أنّ الوكالة من بين المتدخلين الأساسيين في تنفيذ عملية الإصلاح المذكورة، فإنه يتعين تأهيلها للقيام بما هو مطلوب منها كهيكل تنفيذ لسياسة الدولة في مجال التكوين المهني. وهو ما استوجب اتخاذ جملة من الإجراءات شملت الجوانب التالية :

- الجانب التنظيمي

أصدرت الإدارة العامة للوكالة مذكرة تم بمقتضاها إحداث فريق عمل عهد إليه إعداد هيكل تنظيمي وظيفي ودليل إجراءات وجدازات مهام وذلك في أجل أقصاه شهر أوت 2014. وقد حدّد الفريق منهجية العمل وضبط جدولة زمنية للإنجاز وشرع في تشخيص واقع الوكالة بما في ذلك المراكز بالإعتماد على الدراسات المنجزة والمحاولات السابقة وتوصيات هيكل الرقابة فيما يتعلق بتنظيم المؤسسة.

كما شرعت الوكالة في تحديد الخطوط العريضة لوضع منظومة إعلامية للتصرف المندمج تضمن جودة تدخل المصالح المركزية وإنجاز المخطط التنفيذي لإصلاح منظومة التكوين المهني. وتمثّل الأنشطة المبرمجة خلال سنة 2014 في ما يلي :

- تطوير الأرضية الشبكية الخاصة بالوكالة وإنشاء مركز للمعلومات،

- إنشاء نسخة جديدة لموقع الويب الخاص بالوكالة،
- إنشاء منظومة لمعالجة المناظرات،
- تركيز نظام للتصرف في مستودع السيارات باعتماد نظام تحديد المواقع،
- إنشاء منظومة متكاملة للتصرف في مراكز التكوين المهني باعتماد التقنيات الحديثة،
- تركيز منظومة للتصرف في الموارد البشرية وذلك بالتنسيق مع المركز الوطني للإعلامية لاستغلال منظومة إنصاف للمؤسسات.

- الجانب المالي والمحاسبي

قامت الوكالة بإعداد استراتيجية لتطوير نظام التصرف تهدف إلى تدارك التأخير الحاصل في إعداد القوائم المالية وذلك بمحاولة هذه العملية لدى مكثبي خبرة بالنسبة للسنوات المتراوحة من 2006 إلى 2010.

وقد تم إعداد القوائم المالية بالنسبة لسنوات 2006 و2007 و2008 والشروع في إعداد القوائم المالية للسنوات 2009 و2010 والإعتماد على الموارد الذاتية للوكالة بالنسبة لسنوات 2011 و2012 و2013.

كما قامت الوكالة ببلورة مشروع تمشي قصد إعتماده في عملية الجرد المادي لممتلكاتها ومعالجة الفوارق لتحديد الوضعية الحقيقية للأصول الثابتة بقيمتها المحاسبية الواردة بالموازنة وبالتالي تصفية الحسابات المتصلة بها. ويعتمد هذا التمشي على الموارد البشرية والمادية للوكالة.

وفي نطاق تعصير منظومة التصرف المحاسبي واستجابة لتوصيات مراجع الحسابات قصد تجاوز الإخلالات التي يمكن أن تطرأ في إعداد القوائم المالية وإضفاء أكثر نجاعة وفاعلية في المعالجة الإعلامية للمعطيات المحاسبية، تم إعداد تصور والشروع في تنفيذه لتركيز نظام تصرف مندمج يعتمد بالأساس على ربط الإدارات المركزية ومراكز التكوين المهني بشبكة إعلامية وذلك بتطعيم التطبيقات الإعلامية الحالية بوحدة تصرف مندمج تضم بالإضافة للوحدات الخاصة بالحاسبة العامة والتحليلية والأصول الثابتة، الوحدات المتعلقة بالتصرف في المخزون والحزينة والتي يمكن استعمالها بالتوازي "à temps réel" مع المراكز. هذا إلى جانب تدعيم المراكز

بالموارد البشرية المختصة في المجال عن طريق تعيين محتسب بكل مركز، وقد تم في مرحلة أولى إبتدأب 28 محتسبا خلال سنة 2013 .

- الجانب التقني (تحسين جودة التكوين بالمراكز)

قامت الوكالة بوضع برنامج عمل والشروع في تنفيذه بهدف إلى تحسين ظروف العمل بالمراكز من خلال تلبية الحاجيات الملحة من موارد بشرية وتجهيزات ومعدات وذلك عن طريق حصر المشاريع المرسمة منذ سنة 2006 دون أن يتم التقدم في صرف الإعتمادات المخصصة لها وإعطاء الأولوية لإنجازها بما يساهم في تحسين جودة التكوين بالمراكز المعنية. هذا إضافة إلى ذلك تم اتخاذ جملة من الإجراءات لضمان تحسين مردودية الجانب البيداغوجي للتكوين بالمراكز والمتمثلة في :

- تطوير المساندة البيداغوجية والتقنية للمراكز،
- توحيد الوسائل البيداغوجية المعتمدة بالمراكز،
- تنظيم التدريب المهني غير المقيس،
- تقييم أنماط التكوين مع المؤسسة ووضع برنامج عملي لتوحيد أدوات وطرق العمل بالمراكز.

هذا وستفضي كل هذه الإجراءات حتما إلى معالجة جل النقائص المشار إليها ضمن التقرير التأليفي والارتقاء بأداء الوكالة عموما .