البطاقة التعريفية - برنامج تدعيم

عقد إدماج موجه نحو التشغيل

1. هدف البرنامج

يهدف برنامج تدعيم إلى تعزيز الإدماج التدريجي والمستدام للباحثين عن العمل في سوق الشغل، من خلال مسار منظم يجمع بين فترة تدريب داخل المؤسسة وتحفيز على الاكتتاب.

كما يساهم في تعزيز قدرات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في مجال الموارد البشرية، عبر تسهيل ولوجها إلى كفاءات تم انتقاؤها ومواكبتها ومتابعتها من طرف تشغيل.

ويعتمد البرنامج على آليتين متكاملتين:

- مرحلة تدريب إدماجي تتيح اكتساب تجربة مهنية أولى داخل المؤسسة؛
- دعم من أجل الاكتتاب على شكل منحة ولوج إلى العمل، مشروط بتوظيف فعلي للمتدرب بعقد عمل.

2. الأهداف الخاصة

- تحسين قابلية التشغيل لدى طالبي العمل لأول مرة؛
- تسهيل اكتساب تجربة مهنية أولى؛
- تمكين المؤسسات، وخاصة الصغيرة والمتوسطة، من تعزيز قدراتها في مجال الموارد البشرية؛
- تمكين المؤسسات من تقييم المترشحين في وضعية عمل حقيقية؛
- تشجيع تحويل التدريبات إلى وظائف مستدامة عبر منحة الولوج إلى العمل؛
- الحد من خطر البطالة طويلة الأمد لدى الشباب الخريجين.

3. الفئة المستهدفة

المترشحون المؤهلون

يُعتبر مؤهلاً للاستفادة من البرنامج الباحثون عن العمل الذين هم:

- مسجلون لدى تشغيل؛
- حاصلون على شهادة تعليم عال أو تكوين مهني؛

- لم يسبق لهم الاستفادة من برنامج إدماج مماثل؛
- تم اختيارهم في إطار عرض تدريب مصادق عليه من طرف تشغيل.

المؤسسات المؤهلة

تُعتبر مؤهلة للاستفادة من البرنامج، المؤسسات:

- الموجودة قانونياً؛
- تتوفر على سجل تجاري ساري المفعول؛
- تمارس نشاطاً اقتصادياً فعلياً؛
- أودعت عرض تدريب لدى تشغيل؛
- تعهدت باحترام التزامات المتابعة والرقابة الخاصة بالبرنامج؛
- وذلك في حدود أربعة (4) متدربين تدعيم في الوقت نفسه، ضماناً لجودة التأطير والتوزيع المتوازن للبرنامج.

4. آليات الولوج إلى البرنامج

يعتمد برنامج تدعيم على مسار إدماج منظم يتكون من مرحلتين متكاملتين، يهدف إلى تهيئة الولوج إلى العمل وضمان تحقيقه.

ويجمع بين منطق الوساطة الذي تؤمنه تشغيل وديناميكية الإدماج التدريجي داخل المؤسسة، من التدريب إلى التشغيل.

المرحلة الأولى: تدريب إدماجي

تقوم المؤسسة بإيداع عرض تدريب لدى تشغيل. وقبل ذلك، ترافق تشغيل المؤسسة في التعبير عن احتياجاتها وتحديد الكفاءات المطلوبة، ثم ينشر العرض ويعالج من طرف مصالح الوكالة التي تتولى:

- التحقق من مطابقة عرض التدريب المقترح؛
- الانتقاء الأولي للمترشحين المستوفين لشروط البرنامج؛
- توجيه المترشحين إلى المؤسسة؛
- مواكبة مسار الانتقاء.

ويتم تأطير التدريب عبر اتفاقية ثلاثية الأطراف بين تشغيل والمؤسسة والمتدرب لمدة ستة (6) أشهر.

وتتيح هذه المرحلة:

- للمستفيد اكتساب تجربة مهنية أولى في وضعية حقيقية؛
- وللمؤسسة تقييم كفاءات المترشح ومدى ملاءمته قبل اتخاذ قرار التوظيف.

المرحلة الثانية: الولوج إلى العمل

عند انتهاء فترة التدريب، أو في أي وقت أثناءها، يمكن للمؤسسة توظيف المتدرب في إطار عقد عمل محدد المدة لمدة سنة واحدة على الأقل أو بعقد غير محدد المدة.

وفي هذه الحالة، يمكنها الاستفادة من منحة الولوج إلى العمل وفق الشروط المحددة في البرنامج.

وتهدف هذه المرحلة إلى:

- تأمين الانتقال نحو العمل المستدام؛
- تشجيع تحويل التدريبات إلى اكتتابات فعلية؛
- تقليص مخاطر التوظيف بالنسبة للمؤسسة.

5. الآلية المالية

يعتمد برنامج تدعيم على آليتين ماليتين متكاملتين تتوافقان مع مرحلتي المسار: تعويض عن التدريب ومنحة ولوج إلى العمل في حالة التوظيف.

تعويض التدريب

يُصرف للمستفيد تعويض شهري طوال مدة التدريب.

ويتميز هذا التعويض بما يلي:

- يُصرف من طرف تشغيل لمدة أقصاها ستة (6) أشهر؛
- لا يُعتبر أجراً؛
- لا يُنشئ علاقة تعاقدية للعمل بين المتدرب والمؤسسة؛
- محدد شهرياً كما يلي: ○
  - 8,000 أوقية جديدة شهرياً لخريجي التعليم العالي؛
  - 5,000 أوقية جديدة شهرياً لخريجي التكوين المهني.

ويتم تأطير التدريب باتفاقية ثلاثية الأطراف بين تشغيل والمؤسسة والمتدرب.

منحة الولوج إلى العمل

في حالة توظيف المتدرب، يمكن للمؤسسة الاستفادة من منحة الولوج إلى العمل في إطار برنامج تدعيم.

وتتميز بما يلي:

- تُصرف شهرياً للمؤسسة بأثر رجعي؛
- تخضع لتقديم إثبات دفع الراتب؛
- تُمنح لمدة قصوى قدرها اثنا عشر (12) شهراً؛
- تعادل ثلث (1/3) الأجر المرجعي المعتمد؛
- محددة بسقف سنوي قدره:
  - 60,000 أوقية جديدة لخريجي التعليم العالي؛
  - 48,000 أوقية جديدة لخريجي التكوين المهني.

ويتم احتساب المبلغ الشهري المصروف على أساس ثلث الراتب الشهري، في حدود السقف السنوي المعتمد.

كما تتم زيادتها بـ:

- 1,000 أوقية جديدة شهرياً للنساء؛
- 1,000 أوقية جديدة شهرياً للأشخاص ذوي الإعاقة.

ولا تعتبر منحة الولوج إلى العمل:

- علاقة تشغيل مشتركة أو بديلاً عن الأجر؛
- ولا تعدل العلاقة التعاقدية بين المؤسسة والعامل؛
- كما تؤكد أن المؤسسة تظل صاحب العمل الوحيد.

تعريف الأجر المرجعي المعتمد

يقصد بالأجر المرجعي المعتمد الأجر الخام الشهري الأساسي المنصوص عليه في عقد العمل، باستثناء العلاوات والتعويضات والمزايا العينية.

6. التأطير والتأمين

يتضمن برنامج تدعيم آليات للتحقق والمراقبة تهدف إلى ضمان جودة التدريبات وواقعية التوظيفات واحترام شروط الأهلية طوال المسار.

وتطبق هذه الآليات على مرحلتي البرنامج (التدريب والولوج إلى العمل).

تأطير مرحلة التدريب

يتم تأطير مرحلة التدريب لضمان تجربة مهنية أولى ذات جودة في إطار آمن للمستفيد والمؤسسة.

وفي هذا الصدد:

- تتم المصادقة على عرض التدريب من طرف تشغيل قبل نشره؛
- تتولى تشغيل الانتقاء الأولي للمترشحين والتحقق من ملاءمة الملف للوظيفة؛
- تلتزم المؤسسة بضمان تأطير فعلي للمتدرب؛
- يمكن لـ تشغيل القيام بعمليات مراقبة ميدانية للتحقق من ظروف سير التدريب.

تأطير مرحلة الولوج إلى العمل

يتم تأطير مرحلة الولوج إلى العمل لضمان واقعية التوظيف واحترام شروط البرنامج.

وفي هذا الصدد:

- يتم التحقق من أهلية المستفيد قبل منح منحة الولوج إلى العمل؛
- يمكن لـ تشغيل التحقق من مكان العمل وظروف التأطير؛
- يخضع صرف المنحة لتقديم إثباتات دفع الراتب؛
- يتم تعليق صرف المنحة في حالة عدم احترام شروط البرنامج أو فسخ عقد العمل أو غياب الوثائق الإثباتية؛
- يمكن إقصاء المؤسسة من البرنامج في حالة التصريح الكاذب أو إخفاء المعلومات أو الاستعمال التعسفي.

7. النتائج المنتظرة

يهدف برنامج تدعيم إلى تحقيق آثار ملموسة في سوق العمل لفائدة الباحثين عن العمل والمؤسسات.

ومن بين هذه الآثار:

- اكتساب تجربة مهنية أولى منظمة داخل المؤسسة؛
- تحسين قابلية تشغيل المستفيدين عبر تطوير الكفاءات العملية؛
- رفع معدل تحويل التدريبات إلى وظائف مستدامة؛
- الحد من خطر البطالة طويلة الأمد لدى طالبي العمل لأول مرة؛
- تعزيز قدرات المؤسسات، وخاصة الصغيرة والمتوسطة، في مجال الموارد البشرية المؤهلة؛
- تقليص مخاطر التوظيف بفضل مرحلة التقييم في وضعية حقيقية؛
- تعزيز دور تشغيل باعتبارها فاعلاً مركزياً في الوساطة والمواكبة نحو العمل.