

FICHE DISPOSITIF – TED’IM

Contrat d’insertion à vocation d’emploi

1. Finalité du dispositif

Le dispositif TED’IM vise à **favoriser l’insertion progressive et durable des chercheurs d’emploi dans le marché du travail**, à travers un parcours structuré combinant une période de stage en entreprise et une incitation à l’embauche. Il contribue également au **renforcement des capacités des PME/PMI en ressources humaines**, en leur facilitant l’accès à des profils présélectionnés, accompagnés et suivis par TECHGHIL.

Il repose sur un double mécanisme complémentaire :

- **Une phase de stage d’insertion** permettant l’acquisition d’une première expérience professionnelle en entreprise ;
- **Un appui à l’embauche sous forme de Prime d’Accès à l’Emploi (PAE)**, conditionné à un recrutement effectif du stagiaire en contrat de travail.

2. Objectifs spécifiques

- Améliorer l’employabilité des primo-demandeurs d’emploi ;
- Faciliter l’acquisition d’une première expérience professionnelle ;
- Permettre aux entreprises, notamment les PME/PMI, de renforcer leurs capacités en ressources humaines ;
- Permettre aux entreprises d’évaluer les candidats en situation réelle de travail ;
- Encourager, par la PAE, la transformation des stages en emplois durables ;
- Réduire le risque de chômage de longue durée chez les jeunes diplômés.

3. Public cible

Candidats éligibles

Sont éligibles au dispositif les chercheurs d’emploi :

- Inscrits auprès de TECHGHIL ;
- Titulaires d’un diplôme de l’enseignement supérieur ou de la formation professionnelle ;
- N’ayant pas bénéficié d’un dispositif d’insertion similaire ;
- Recrutés dans le cadre d’une offre de stage validée par TECHGHIL.

Entreprises éligibles

Sont éligibles au dispositif les entreprises :

- Légalement constituées ;
- Disposant d’un registre de commerce valide ;
- Exerçant une activité économique effective ;
- Ayant déposé une offre de stage auprès de TECHGHIL ;

- S'engageant à respecter les obligations de suivi et de contrôle du dispositif ;
- Dans la limite d'un maximum de quatre (4) stagiaires TED'IM simultanément, afin de garantir une qualité d'encadrement et une répartition équilibrée du dispositif.

4. Modalités d'accès au dispositif

Le dispositif TED'IM repose sur un parcours d'insertion structuré en deux phases complémentaires, permettant de préparer l'accès à l'emploi et d'en sécuriser la concrétisation.

Il combine une logique d'intermédiation assurée par TECHGHIL et une dynamique progressive d'intégration en entreprise, allant du stage à l'emploi.

Phase 1 : Stage d'insertion

L'entreprise dépose une offre de stage auprès de TECHGHIL.

En amont, TECHGHIL accompagne l'entreprise dans l'expression de ses besoins et la définition des profils recherchés.

L'offre est ensuite publiée et traitée par les services de l'Agence, qui assurent :

- La vérification de l'éligibilité du stage proposé ;
- La présélection des candidats répondant aux critères du dispositif ;
- Le positionnement des candidats auprès de l'entreprise ;
- L'accompagnement du processus de sélection.

Le stage est formalisé par une convention tripartite entre TECHGHIL, l'entreprise et le stagiaire, pour une durée de **six (6) mois**.

Cette phase permet :

- Au bénéficiaire d'acquérir une première expérience professionnelle en situation réelle ;
- À l'entreprise d'évaluer les compétences et l'adéquation du candidat avant une décision de recrutement.

Phase 2 : Accès à l'emploi (PAE)

À l'issue du stage, ou à tout moment durant celui-ci, l'entreprise peut recruter le stagiaire dans le cadre d'un contrat de travail (CDD $\geq$ 1 an ou CDI).

Dans ce cas, elle peut bénéficier de la Prime d'Accès à l'Emploi (PAE), dans les conditions définies par le dispositif.

Cette phase vise à :

- Sécuriser la transition vers l'emploi durable ;
- Encourager la transformation des stages en recrutements effectifs ;
- Réduire le risque lié au recrutement pour l'entreprise.

5. Mécanisme financier

Le dispositif TED'IM s'appuie sur deux leviers financiers complémentaires, correspondant aux deux phases du parcours : une indemnité de stage et une Prime d'Accès à l'Emploi (PAE) en cas de recrutement.

Indemnité de stage

Une indemnité mensuelle est versée au bénéficiaire pendant toute la durée du stage.

Cette indemnité est :

- Versée par TECHGHIL pendant une durée maximale de **six (6) mois** ;
- Ne constitue pas un salaire ;
- Ne crée pas de relation contractuelle de travail entre le stagiaire et l'entreprise ;
- **Fixée sur une base mensuelle** de :
 - o **8 000 MRU / mois** pour les diplômés de l'enseignement supérieur ;
 - o **5 000 MRU / mois** pour les diplômés de la formation professionnelle.

Le stage est encadré par une convention tripartite entre TECHGHIL, l'entreprise et le stagiaire.

5.2. Prime d'Accès à l'Emploi (PAE)

En cas de recrutement du stagiaire, l'entreprise peut bénéficier d'une Prime d'Accès à l'Emploi (PAE), accordée dans le cadre du dispositif TED'IM.

Elle est :

- Versée mensuellement à l'entreprise, à posteriori ;
- Conditionnée à la présentation d'un justificatif de paiement du salaire ;
- Accordée pour une durée maximale de douze (12) mois ;
- Egale à **un tiers (1/3) du Traitement Salarial de Référence (TSR)** ;
- Plafonnée sur une base annuelle à :
 - o **60 000 MRU** pour les diplômés de l'enseignement supérieur ;
 - o **48 000 MRU** pour les diplômés de la formation professionnelle.

Le montant versé chaque mois est calculé sur la base du tiers du salaire mensuel, dans la limite du plafond annuel applicable.

Elle est majorée de :

- **+ 1 000 MRU** par mois pour les femmes ;
- **+ 1 000 MRU** par mois pour les personnes en situation de handicap.

La PAE :

- Ne constitue ni un co-emploi ni une substitution salariale ;
- Ne modifie pas la relation contractuelle entre l'entreprise et le salarié ;
- Confirme que l'entreprise demeure l'unique employeur.

Définition du TSR : *Le Traitement Salarial de Référence (TSR) correspond au salaire brut mensuel de base prévu dans le contrat de travail, à l'exclusion des primes, indemnités et avantages en nature.*

6. Encadrement et sécurisation

Le dispositif TED'IM intègre des mécanismes de validation et de contrôle visant à garantir la qualité des stages, la réalité des recrutements et le respect des conditions d'éligibilité, tout au long du parcours.

Ces mécanismes s'appliquent aux deux phases du dispositif (stage et accès à l'emploi).

Encadrement de la phase de stage

La phase de stage est encadrée afin de garantir une première expérience professionnelle de qualité dans un cadre sécurisé pour le bénéficiaire comme pour l'entreprise.

À ce titre :

- L'offre de stage est validée par TECHGHIL avant publication ;
- TECHGHIL assure la présélection des candidats et vérifie l'adéquation entre le profil et le poste ;
- L'entreprise s'engage à assurer un encadrement effectif du stagiaire ;
- TECHGHIL peut procéder à des contrôles sur site pour vérifier les conditions de déroulement du stage.

Encadrement de la phase d'accès à l'emploi (PAE)

La phase d'accès à l'emploi est encadrée afin de garantir la réalité du recrutement et la conformité aux conditions du dispositif.

À ce titre :

- L'éligibilité du bénéficiaire est vérifiée avant l'octroi de la PAE ;
- TECHGHIL peut procéder à une vérification du lieu d'exercice et des conditions d'encadrement ;
- Le versement de la PAE est conditionné à la présentation des justificatifs de paiement du salaire ;
- Le versement de la PAE est suspendu en cas de non-respect des conditions du dispositif, de rupture du contrat de travail ou d'absence de justificatifs ;
- L'entreprise peut être exclue du dispositif en cas de fausse déclaration, de dissimulation d'information ou d'usage abusif.

7. Résultats attendus

Le dispositif TED'IM vise à générer des impacts mesurables sur le marché du travail, à la fois pour les chercheurs d'emploi et pour les entreprises.

À ce titre, il permet notamment :

- L'acquisition d'une première expérience professionnelle structurée en entreprise ;
- L'amélioration de l'employabilité des bénéficiaires à travers le développement de compétences pratiques ;
- L'augmentation du taux de transformation des stages en emplois durables ;
- La réduction du risque de chômage de longue durée chez les primo-demandeurs d'emploi ;
- Le renforcement des capacités des entreprises, notamment les PME/PMI, en ressources humaines qualifiées ;
- La réduction du risque lié au recrutement grâce à une phase d'évaluation en situation réelle ;

- Le renforcement du rôle de TECHGHIL en tant qu'acteur central de l'intermédiation et de l'accompagnement vers l'emploi.

برنامج تدعيم عقد إدماج يهدف للتشغيل

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 الإدماج

تقوم المؤسسة بإبداع 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 للمرشحين المستوفين لشروط البرنامج؛
- توجيه المرشحين 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؛
- للمؤسسة 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 اكتسابات فعلية؛
- تقليص مخاطر التوظيف بالنسبة للمؤسسة.

5. الآلية المالية

يعتمد برنامج تدعيم على آليتين ماليتين متكاملتين تتوافقان مع مرحلتين 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: °
0 8,000 أوقية جديدة شهرياً لخريجي التعليم العالي؛
0 5,000 أوقية جديدة شهرياً لخريجي التكوين المهني.

ويتم تأطير التدريب باتفاقية ثلاثية الأطراف بين تشغيل والمؤسسة والمتدرب.

5.2 منحة الولوج إلى العمل

في حالة توظيف المتدرب، يمكن للمؤسسة الاستفادة من منحة الولوج إلى العمل في إطار برنامج تدعيم. ويتميز 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:
0 60,000 أوقية جديدة لخريجي التعليم العالي؛
0 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 مرحلتَي 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 للمرشحين 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 المنتطرة

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.