

► **Un panorama de la
formation professionnelle
en Tunisie à travers des
projets de l'OIT**



- ▶ **Un panorama de la formation professionnelle en Tunisie à travers des projets de l'OIT**

Copyright © Organisation internationale du travail 2022

Première édition 2022

Les publications du Bureau international du travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 2, annexe à la convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à publications du BIT (droits et licences), Bureau international du travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel à rights@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leur ont été octroyés. Consultez le site www.ifrro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

ISBN : 9789220363034 (imprimé) / 9789220363041 (PDF web)

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du bureau international du travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs, et leur publication ne signifie pas que le bureau international du travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du bureau international du travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Pour toute information sur les publications et les produits numériques du bureau international du travail, consultez notre site web www.ilo.org/publns.

Imprimé en Tunisie

Remerciements

La présente publication a été élaborée dans le cadre des activités de l'organisation internationale du travail en Tunisie en appui à la formation professionnelle.

Nous saisissons cette opportunité pour remercier M. Brahim Toumi, ainsi que le ministère de l'emploi et de la formation professionnelle, notamment les différentes structures sous tutelle administrative et pédagogique en lien avec la formation professionnelle pour les informations et données fournies qui ont contribué à l'avancement de ce document.

Notre reconnaissance s'adresse aux nombreux collaborateurs pour la collecte des données et des informations, la rédaction, la révision par des pairs et la validation des notes de synthèse pendant une année, souvent en plus de leurs responsabilités et de leurs missions quotidiennes :

M. David Andrevon, conseiller technique principal des projets « Rendre les compétences visibles » et « Emplois décentés pour les jeunes et les femmes », Mme Rachaa Bedjaoui Chaouch, conseillère technique principale du projet « STED-AMT : Compétences pour le commerce et la diversification économique : Alignement des compétences sur les stratégies de développement sectoriel en Algérie, au Maroc et en Tunisie » ainsi que les différents coordinateurs nationaux de ces projets :

M. Adnane Chetoui, M. Saber Sellami, M. Taieb El Wafi, et M. Hichem Ouertani.

Des remerciements particuliers vont à Mme Christine Hofmann, spécialiste skills & employability au siège de l'OIT à Genève et Mme Laura Schmid, spécialiste skills & employability ainsi qu'à l'équipe technique du travail décent au Caire pour leur soutien bienveillant tout au long de la chaîne de publication.

Enfin, nous renouvelons nos remerciements aux différents partenaires techniques et financiers qui ont appuyé l'organisation dans la mise en œuvre de ces projets de promotion de l'apprentissage et de la formation professionnelle durant ces derniers huit ans : Islamic development finance cooperation (ITFC), l'agence coréenne de coopération internationale (KOICA), la coopération danoise au développement (DANIDA) et le Royaume de Norvège.

Préface

La jeunesse tunisienne, qui représente plus de la moitié de la population est la plus touchée par le chômage. Le secteur privé de son côté trouve des difficultés à satisfaire ses besoins en termes de compétences. Le chômage des jeunes diplômés est un défi important dû au nombre insuffisant d'emplois et à l'inadéquation entre l'offre et la demande de travail. La faiblesse de l'orientation professionnelle, la persistance d'un taux élevé de décrochage scolaire (qui concerne 37,1% des jeunes âgés de 18 à 24 ans en 2019), un système éducatif tunisien qui demeure sélectif et offre moins de choix aux élèves issus d'un milieu culturel et familial défavorisé ¹ ne facilitent pas l'insertion des jeunes vers l'emploi. C'est dans ce contexte que les autorités tunisiennes et les partenaires sociaux ont placé la formation et l'emploi des jeunes au cœur des priorités nationales.

Le système de formation professionnelle initiale touche à peine 10% d'une cohorte d'âge en dépit des réformes et d'une meilleure participation des entreprises. Les objectifs en termes d'augmentation de l'effectif de la formation professionnelle n'ont toujours pas été atteints et ceci est dû à l'absence d'attractivité du système et des passerelles nécessaires vers l'enseignement supérieur.

Cependant, des études de suivi de l'ONEQ (Observatoire national de l'emploi et des qualifications) montrent que les jeunes diplômés de centres de formation professionnelle bénéficient de meilleures perspectives d'emploi avec 67,2% de ces diplômés qui décrochent des emplois dans les premières années post-formation ².

A cet égard, le secteur de la formation professionnelle a engagé une vaste réforme du dispositif de la formation professionnelle à partir de 1996, ayant pour objectif de rendre le système plus efficace et mieux adapté aux besoins des entreprises à travers l'amélioration de l'employabilité des nouveaux entrants et l'adaptation des compétences à l'évolution des technologies.

L'OIT a accompagné l'état tunisien dans l'atteinte des objectifs de cette réforme à travers la mise en place de plusieurs projets touchant les domaines relatifs à l'emploi, le développement des compétences et la restructuration du dispositif national de l'apprentissage.

Cependant, et malgré les efforts déployés par le gouvernement tunisien, il reste un long chemin à parcourir surtout avec les conséquences néfastes de la crise sanitaire depuis 2020 : un taux de chômage qui a subi une augmentation depuis février 2020 et reste élevé depuis (18,4% au troisième trimestre 2021 contre 15% avant la crise ³) ainsi qu'une baisse des revenus qui a touché 51% des ménages ⁴, au moment où une reprise à deux vitesses entre pays développés et pays en développement menace l'ensemble de l'économie mondiale.

Afin de réussir une reprise socio-économique inclusive et rapide centrée sur l'humain, l'acquisition de compétences utiles nécessite l'établissement de passerelles entre les mondes de l'éducation, de la formation continue et du travail pour aboutir à un système d'éducation et de formation professionnelle initiale et continue plus réactif, plus adapté aux exigences du monde de travail et plus attractif pour les jeunes. Le rapprochement des entreprises, de la main-d'œuvre, des pouvoirs publics et des formateurs aux niveaux local, sectoriel et national, permet d'adapter la formation aux besoins des entreprises et du marché du travail et de la rendre accessible aux jeunes et aux travailleurs tout au long de leur vie professionnelle. Ce partenariat permet également de faire des compétences un moteur de changement

¹ ETF, 2021 - Politiques de développement du capital humain pour la Tunisie

² ONEQ, Mars 2019 - L'insertion des diplômés du dispositif national de la formation professionnelle dans le marché de l'emploi - Rapport d'analyse

³ INS, Indicateurs de l'emploi et du chômage, troisième trimestre 2021

⁴ OIT, Février 2021 - Enquête rapide sur la population active et l'impact de la Covid-19 en Tunisie

qui favorise l'innovation et l'adaptation technologique, encourage les investissements et crée des emplois plus nombreux, décents et plus résilients face aux nouveaux défis du monde post-covid.

Pour faire face à ces enjeux et durant les dernières années, l'OIT a contribué à renforcer le mode d'apprentissage au sein du dispositif de la formation professionnelle, l'orientation professionnelle, les capacités des formateurs, des tuteurs en entreprise et des conseillers d'apprentissage, l'anticipation des besoins en compétence et la reconnaissance des acquis de l'expérience à travers plusieurs projets de coopération technique et grâce à plusieurs partenaires financiers et bailleurs de fonds.

Cette publication présente, de manière non exhaustive, un panorama de projets et d'activités menés en Tunisie depuis 2014. Il ne s'agit pas d'une évaluation, mais d'un rapport qui se veut, à la fois, un état des lieux - au sens informatif du terme - sur le développement des compétences, la formation professionnelle et les résultats obtenus avec l'appui de l'OIT à travers plusieurs projets et des perspectives pour un éventuel nouvel appui à la Tunisie afin de poursuivre les efforts pour une meilleure employabilité des jeunes.

Rania BIKHAZI

*Directrice du Bureau de l'OIT pour
l'Algérie, la Libye, le Maroc, la Mauritanie et la Tunisie*

► Table des matières

Liste des tableaux	i
Liste des encadrés	ii
Liste des figures	ii
Sigles et acronymes	ii
1. Introduction	14
2. Diagnostic de l'apprentissage et de la formation professionnelle en Tunisie, 2015-2021	16
2.1. Panorama de l'évolution de la formation professionnelle	17
2.1.1. Les structures en charge de la formation professionnelle et de l'apprentissage	17
2.1.2. Les diplômes de la formation professionnelle	20
2.1.3. L'approche pédagogique et les modes de formation	20
2.1.4. La réforme de 2014	20
2.2. Panorama de l'évolution de l'apprentissage	26
2.2.1. Définitions de l'apprentissage	26
2.2.2. La mise en œuvre de l'apprentissage	27
2.2.3. Des tentatives de réforme de l'apprentissage	30
2.2.4. Des diagnostics de l'apprentissage	31
2.3. Le financement de la formation	33
2.4. La formation continue	34
2.5. Conclusion du panorama de la formation et de l'apprentissage	35
3. Des projets de l'OIT en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle	38
3.1. Le projet PEJTUN	40
3.2. Le programme STED	41
3.3. Le projet STED-AMT « Compétences pour le commerce et la diversification économique : Alignement des compétences sur les stratégies de développement sectoriel en Algérie, au Maroc et en Tunisie »	44
3.4. Le projet EDJEF	48
3.5. Le projet RCV	52
3.6. Des retombées des projets EDJEF et RCV	53
4. Des perspectives de coopération	54
4.1. Le contexte d'un nouveau projet	55
4.2. Les priorités du ministère	56
4.3. La vision de l'OIT pour un appui au secteur	56

► Liste des : Tableaux - Encadrés - Figures

► Liste des tableaux

Tableau 1. Évolution du nombre d'apprenants en formation professionnelle diplômante	22
Tableau 2. Évolution des entreprises et agents bénéficiaires de formation continue	35
Tableau 3. Évolution du nombre d'inscrits en formation continue de promotion professionnelle	35
Tableau 4. Taux de réalisation des objectifs du projet EDJEF	52

► Liste des encadrés

Encadré 1. Aperçu des changements de l'appellation du ministère en charge de la formation professionnelle	18
Encadré 2. Le processus de Turin	26
Encadré 3. Le programme MANFORME	31
Encadré 4. Des résultats du projet PEJTUN	41
Encadré 5. La méthode STED et sa version STED rapide	44
Encadré 6. L'outil STED de l'OIT	45

► Liste des figures

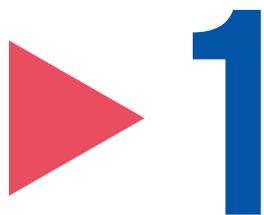
Figure 1. Structure du dispositif tunisien de la formation professionnelle	19
Figure 2. Évolution du nombre d'apprenants de 2016 à 2017	23
Figure 3. Répartition des apprenants pour l'année 2019	23
Figure 4. Évolution des effectifs en apprentissage F0	27
Figure 5. Effectifs des apprentis suivant un apprentissage avec formation complémentaire	28
Figure 6. Effectifs des apprentis en formation diplômante	28
Figure 7. Répartition des apprentis par genre	30
Figure 8. Évolution des effectifs en apprentissage dans les quatre gouvernorats ciblés par EDJEF	51

► Sigles et acronymes

AFD	Agence française de développement
AFMT	Agence de formation aux métiers du tourisme
AFPA	Agence de formation pour adultes
ANETI	Agence nationale pour l'emploi et le travail indépendant
APC	Approche par compétences
ATFP	Agence tunisienne de la formation professionnelle
AVFA	Agence de vulgarisation et de formation agricoles
BIT	Bureau international du travail
BTP	Brevet de technicien professionnel
BTS	Brevet de technicien supérieur
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CC	Certificat de compétences
CENAFFIF	Centre national de formation de formateurs et d'ingénierie de formation
CFA	Certificat de fin d'apprentissage
CNFCPP	Centre national de formation continue et de promotion professionnelle
CNQ	Classification nationale des qualifications
EDJEF	Emplois décents pour les jeunes et les femmes
EFP	Enseignement et formation professionnels
EFTP	Enseignement et formation techniques et professionnels
FPFPA	Fonds de promotion de la formation professionnelle et de l'apprentissage
FTH	Fédération tunisienne de l'hôtellerie
INS	Institut national de la statistique

► Sigles et acronymes

KOICA	Korea international cooperation agency (agence coréenne de coopération internationale)
MEFP	Ministère de l'emploi et de la formation professionnelle
MJSIP	Ministère de la jeunesse, des sports et de l'intégration professionnelle
ODD	Objectifs de développement durable
OIF	Organisation internationale de la francophonie
OIT	Organisation internationale du travail
ONEQ	Observatoire national de l'emploi et des qualifications
ONG	Organisation non gouvernementale
OSC	Organisations de la société civile
PAE	Politiques actives de l'emploi
PEJTUN	Promotion emploi jeunes en Tunisie
RCV	Rendre les compétences visibles
SNE	Stratégie nationale de l'emploi
STED	Skills for trade and economic diversification (compétences pour le commerce et la diversification économique)
TFP	Taxe de formation professionnelle
UE	Union européenne
UGTT	Union générale tunisienne du travail
UTAP	Union tunisienne de l'agriculture et de la pêche
UTICA	Union tunisienne de l'industrie, du commerce et de l'artisanat
VAE	Validation des acquis de l'expérience



Introduction

Depuis une dizaine d'années, l'OIT a mis en œuvre, en partenariat avec le gouvernement tunisien, plusieurs projets d'appui à la formation professionnelle et à l'emploi en Tunisie.

Ces projets sont axés sur le développement humain et œuvrent dans un cadre de concertation avec les structures gouvernementales, les partenaires sociaux et les composantes de la société civile. À travers des financements propres et le soutien de pays tiers comme le Danemark, le Royaume de Norvège, la Corée du Sud par le biais de l'agence coréenne de coopération internationale (KOICA) ou d'instances financières comme l'international islamic trade finance corporation (ITFC), les interventions se sont notamment concentrées sur l'amélioration de l'employabilité des jeunes et des femmes.

Les constantes des initiatives de l'OIT sont :

- Un appui selon les besoins du pays orienté vers le développement de l'employabilité des jeunes et des femmes pour une meilleure insertion dans des emplois décentés, en prenant pour références les objectifs de développement durable des Nations Unies (ODD).
- Le partage des outils développés dans des projets menés dans différents pays et notamment les leçons apprises.
- Le souci de capitaliser sur les bonnes pratiques rapportées au contexte national.
- L'encouragement du dialogue social autour des questions de la formation professionnelle et de l'emploi et l'implication des partenaires concernés : les acteurs institutionnels ministériels, les représentants des employeurs et des syndicats de travailleurs, etc.

Cette publication présente, de manière non exhaustive, un panorama de projets et d'activités menés en Tunisie depuis 2015. Il ne s'agit pas d'une évaluation, mais d'un rapport qui se veut un état des lieux, au sens informatif du terme, à la fois sur le développement des compétences et la formation professionnelle, les résultats obtenus avec l'appui de l'OIT, les grandes lignes de quatre projets (en particulier PEJTUN, STED-AMT, EDJEF et RCV) et les perspectives d'un éventuel nouvel appui à la Tunisie.

Le document est ainsi structuré :

- Un diagnostic de la formation professionnelle et de l'apprentissage en Tunisie, composé de deux sections :
 1. Panorama de la formation professionnelle 2015-2021.
 2. Panorama de l'apprentissage 2015-2021.
- Les grandes lignes des projets PEJTUN, STED-AMT, EDJEF et RCV, avec un focus sur les activités en lien avec la formation professionnelle et le développement des compétences.
- Les priorités du ministère en charge de la formation professionnelle et de l'agence tunisienne de la formation professionnelle (ATFP) pour les cinq prochaines années.



▶ 2

Diagnostic de l'apprentissage et de la formation professionnelle en Tunisie, 2015-2021

L'article premier de la loi n° 2008-10 du 11 février 2008, relative à la formation professionnelle, a défini la formation professionnelle comme «l'une des principales composantes du dispositif national de préparation des ressources humaines et l'un des leviers du développement.»

La formation professionnelle a pour but, en complémentarité et en synergie avec les secteurs de l'éducation, de l'enseignement supérieur et de l'emploi, de qualifier les demandeurs de formation sur les plans professionnel, social et culturel, de développer les capacités professionnelles des travailleurs et de doter l'entreprise économique des moyens d'améliorer sa productivité et d'accroître sa compétitivité¹.

Cette définition renvoie à un ensemble d'objectifs, dont la contribution à :

- La satisfaction des besoins de l'économie en qualifications pour les différents secteurs d'activité.
- La promotion du travail comme valeur.
- Le développement de la culture de l'entreprise et l'esprit d'initiative et de créativité chez les jeunes.
- La diffusion d'une culture technologique et technique liée à l'évolution des systèmes de production et de travail, et contribuant à l'innovation et à la modernisation.
- La préparation aux métiers du futur et aux nouveaux modes de travail.

2.1. Panorama de l'évolution de la formation professionnelle

2.1.1. Les structures en charge de la formation professionnelle et de l'apprentissage

Le ministère en charge de la formation professionnelle

La mise en œuvre de la formation professionnelle est actuellement confiée au ministère de l'emploi et de la formation professionnelle (MEFP), qui est chargé, dans le cadre de la politique générale de l'état, de définir les choix nationaux dans le domaine de la formation professionnelle, d'élaborer les plans et les programmes y afférents, de les mettre en œuvre et d'en évaluer les résultats. Le ministère a aussi la charge de diriger l'appareil public de formation et les institutions et structures qui relèvent de sa tutelle aux niveaux central, régional et local, et d'en assurer le suivi et le développement selon les normes de qualité et le principe d'équité. Il exerce une tutelle pédagogique sur les structures de formation professionnelle relevant d'autres

¹ Loi n° 2008-10 du 11 février 2008 relative à la formation professionnelle.

ministères ainsi que des établissements privés de formation professionnelle².

Le dispositif tunisien de la formation professionnelle a suivi une longue évolution depuis les années soixante. Les réformes les plus significatives ont vu le jour à partir du début des années quatre-vingt-dix. En effet, jusqu'à cette période, l'enseignement technique et la formation professionnelle relevaient essentiellement de deux départements : le ministère de l'éducation nationale pour l'enseignement technique et l'enseignement professionnel, et le ministère des affaires sociales, à travers un office (l'office de la formation professionnelle et de l'emploi), pour la formation professionnelle s'adressant à des jeunes et des adultes en rupture avec le système scolaire.

En 1990, l'état tunisien a créé le ministère de l'emploi et de la formation professionnelle (MEFP), qui a pris en charge les missions de la formation professionnelle. En même temps, il a été décidé de mettre fin à tout enseignement technique «qualifiant» permettant l'obtention de qualifications visant le marché de l'emploi au sein du ministère de l'éducation – lequel a gardé, dans le cursus de l'enseignement secondaire, un enseignement technique généraliste aboutissant à un baccalauréat technique qui donne accès à l'enseignement supérieur.

- Une réforme institutionnelle a été engagée en 1993 par la création, au sein du ministère, d'organismes autonomes spécialisés : L'agence tunisienne de la formation professionnelle (ATFP), qui a la charge de :
 1. Dispenser, à travers un ensemble de centres de formation professionnelle, des formations qualifiantes dans diverses spécialités.
 2. Mettre en œuvre les investissements pour le développement de l'infrastructure et des équipements et la formation professionnelle.
- Le centre national de formation de formateurs et d'ingénierie de formation (CENAFFIF), ayant pour mission essentielle la formation des formateurs et l'élaboration des curricula.
- Le centre national de formation continue et de promotion professionnelle (CNFCPP), dont les missions sont la promotion de la formation continue au profit des employés d'entreprises et des individus et la gestion des instruments financiers de la formation continue.
- L'agence nationale pour l'emploi et le travail indépendant (ANETI), qui s'occupe de la dynamisation du marché de l'emploi, et de l'intermédiation en matière d'emploi et de gestion des politiques actives de l'emploi (PAE).

► Encadré 1. Aperçu des changements de l'appellation du ministère en charge de la formation professionnelle

Au gré des restructurations du gouvernement, le secteur de la formation professionnelle s'est vu changer de tutelle :

- **En 1990** a été créé le département en charge de la formation professionnelle et de l'emploi, sous l'appellation de ministère de la formation professionnelle et de l'emploi (MFPE).
- **En 2002**, la formation professionnelle a fusionné avec l'éducation pour former le ministère de l'éducation et de la formation, l'emploi ayant été érigé en un ministère à part entière.
- **En 2010**, la formation professionnelle et l'emploi ont été réunis à nouveau en un seul ministère,

repreant l'appellation de ministère de la formation professionnelle et de l'emploi (MFPE).

- **En septembre 2020**, la formation professionnelle et l'emploi ont été rattachés au ministère de la jeunesse, des sports et de l'intégration professionnelle (MJSIP).
- **Depuis octobre 2021**, la formation professionnelle et l'emploi sont érigés en un ministère ayant les mêmes missions que l'ex-MFPE, sous l'appellation de ministère de l'emploi et de la formation professionnelle (MEFP).

Ces remaniements de la tutelle n'ont pas changé le statut des institutions, qui ont gardé les mêmes missions et remplissent toujours les mêmes fonctions.

² Décret n° 2002-2950 du 11 novembre 2002 et décret n° 2010-84 du 20 janvier 2010

Les opérateurs de formation

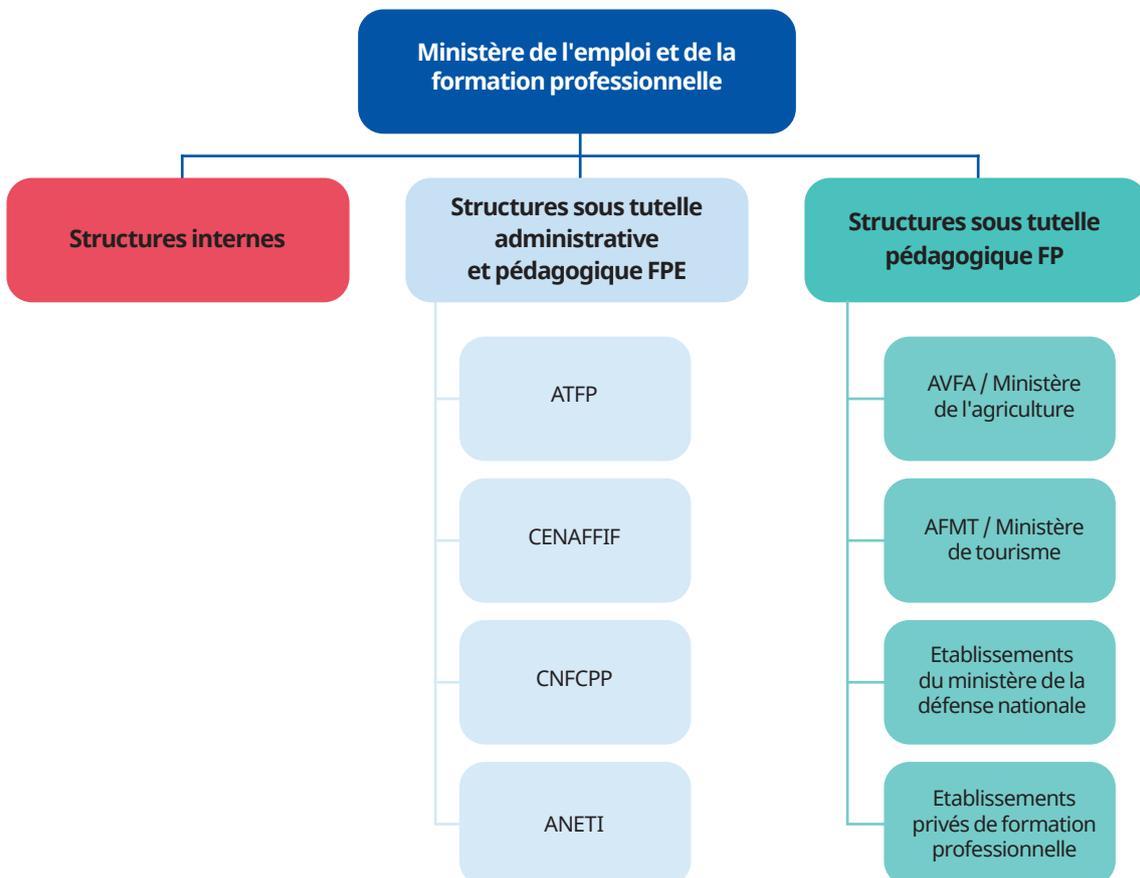
La mise en œuvre de la formation professionnelle se passe dans des établissements qui relèvent de différents organismes ayant le statut d'opérateurs de formation. On en compte cinq principaux :

- L'agence tunisienne de la formation professionnelle (ATFP), sous la tutelle du MEFP, qui gère 136 établissements de formation professionnelle/300 spécialités et qui représente plus de 93 pour cent du secteur public et 80 pour cent du dispositif national.
- L'agence de formation aux métiers du tourisme (AFMT), sous la tutelle du ministère du tourisme, qui gère 8 établissements de formation professionnelle opérant dans le secteur du tourisme et de l'hôtellerie.
- L'agence de vulgarisation et de formation agricoles (AVFA), sous la tutelle du ministère de l'agriculture, qui gère 39 établissements de formation professionnelle opérant dans le secteur de la pêche et de l'agriculture.

- Le ministère de la défense nationale, qui, en dehors des formations militaires, gère 13 établissements de formation professionnelle couvrant différents secteurs économiques, dont l'industrie, le bâtiment et les travaux publics, etc.
- Le secteur privé de formation professionnelle initiale, qui compte environ 1 000 établissements de formation opérant principalement dans le secteur des services. Ces établissements n'offrent pas tous des formations aboutissant à des diplômes homologués. Certaines grandes entreprises peuvent gérer une unité ou un centre de formation intégré. Ce dernier type d'établissement est considéré comme un établissement privé de formation.

Le schéma suivant montre le positionnement des opérateurs par rapport au ministère en charge de la formation professionnelle.

► Figure 1. Structure du dispositif tunisien de la formation professionnelle



2.1.2. Les diplômes de la formation professionnelle

La Tunisie a adopté dès 2009, par le décret n° 2009-2139 du 8 juillet 2009, une Classification nationale des qualifications (CNQ). C'est l'équivalent, à l'échelle internationale, d'un cadre national de certification (CNC), qui est un cadre de référence reliant les diplômes délivrés par les différentes composantes du dispositif de formation des ressources humaines, par niveau, aux niveaux de qualifications correspondants. La CNQ comprend sept niveaux de qualifications, du niveau 1 (le plus bas) au niveau 7 (le plus élevé). Ces niveaux sont décrits par six descripteurs, formulés en termes de résultats d'apprentissage, ce qui confère une meilleure visibilité aux compétences des ressources humaines tunisiennes. Le dispositif de la formation professionnelle délivre des diplômes allant du niveau 1 au niveau 4, ainsi répartis :

1. *Certificat de compétences (CC), niveau 1.*
2. *Certificat d'aptitude professionnelle (CAP), niveau 2.*
3. *Brevet de technicien professionnel (BTP), niveau 3.*
4. *Brevet de technicien supérieur (BTS), niveau 4.*

2.1.3. L'approche pédagogique et les modes de formation

Les réformes du système de la formation professionnelle et de l'emploi ont consacré depuis le milieu des années quatre-vingt-dix deux orientations essentielles : i) l'adoption du principe d'associer les milieux professionnels à la formation à travers une formation alternée entre le centre de formation et une ou plusieurs entreprises (la formation en alternance) et ii) la pédagogie de l'approche par compétences (APC). Ces deux choix constituent encore la marque du dispositif tunisien de la formation professionnelle même si parfois, au niveau des pratiques, des écarts peuvent être constatés par rapport aux concepts fondateurs de ces approches. L'apprentissage, qui fera l'objet d'un chapitre à part entière, est aussi une forme de formation avec l'entreprise, mais il est différencié en Tunisie du mode de formation en alternance pour des raisons historiques, réglementaires et, fort probablement, en raison

de la difficulté d'unifier les deux modes en un seul.

2.1.4. La réforme de 2014

En 2013, le MEFP, avec ses partenaires, a entrepris l'élaboration d'une nouvelle réforme de la formation professionnelle en Tunisie pour la période 2014-2018. Le document, produit en novembre 2013, présente cette réforme ainsi : *« Cette profonde réforme se doit de répondre aux exigences du développement du pays dans ses différentes dimensions, et notamment la croissance économique, le progrès social et les exigences de la construction d'une société qui valorise les acquis de la démocratie et qui s'intègre parfaitement dans son environnement régional et international »*³.

Les axes de la réforme de 2014

La réforme a été le produit d'un travail mené en concertation avec toutes les parties concernées et notamment les partenaires sociaux, représentés par leur organisation représentative, l'union tunisienne de l'industrie, du commerce et de l'artisanat (UTICA), l'union générale tunisienne du travail (UGTT), la fédération tunisienne de l'hôtellerie (FTH) et l'union tunisienne de l'agriculture et de la pêche (UTAP) la société civile (partis politiques, ONG, etc.) a aussi été conviée à la réflexion, ainsi que des partenaires techniques et financiers traditionnels du système tunisien de la formation professionnelle. Les travaux ont bénéficié de l'apport des partenaires internationaux : l'organisation internationale de la francophonie (OIF), l'agence française de développement (AFD), l'organisation internationale du travail (OIT), l'agence de formation pour adultes (AFPA), la coopération allemande et la coopération suisse.

Les principes sur lesquels a été basée cette réforme sont très généraux et renvoient à des choix mettant en exergue notamment⁴ :

- Le partenariat effectif, basé sur l'engagement et l'équilibre, caractérisé par une participation des acteurs impliqués dans la préparation des politiques de la formation professionnelle.
- L'ancrage du principe de l'évaluation et de la redevabilité à tous les niveaux.
- La prise en compte des acquis antérieurs et une garantie de l'irréversibilité des processus de la réforme.

³ Réforme du dispositif national de la formation professionnelle. Document d'orientation et plan d'opération 2014-2018.

⁴ Idem



- La prise en compte de la dimension régionale.
- La pérennisation du principe de l'apprentissage tout au long de la vie.

L'objectif global est d'avoir ⁵ «un dispositif national de la formation professionnelle répondant aux besoins des individus, des entreprises, de la région et de la société dans le cadre d'une vision globale et partagée d'un système de développement des ressources humaines».

Des objectifs spécifiques, des résultats à atteindre et des indicateurs ont été déterminés pour réussir la mise en œuvre de cette réforme, et un plan d'action a été élaboré présentant les activités à réaliser durant la période 2015-2018. D'après le plan d'action, la mise en œuvre de cette réforme était censée être achevée

fin 2018. L'absence d'évaluation finale rend difficile la présentation des résultats de cette réforme.

Toutefois, des documents sont disponibles et permettent d'avoir une vue d'ensemble sur le système de la formation professionnelle et ses réalisations :

- Le rapport de 2017 de l'évaluation du système d'enseignement et de formation professionnels en Tunisie réalisé dans le cadre du processus de Turin en 2017.
- Les publications périodiques de l'ONEQ intitulées «La formation professionnelle en chiffres» des années 2015 à 2018.
- Le rapport d'évaluation des réalisations du plan de développement du secteur de la formation professionnelle et de l'emploi 2016-2020.

Au niveau quantitatif, le plan de développement a prévu de faire passer le nombre d'apprenants de 75 000 en 2015 à 135 000 en 2020, dont 110 000 dans le dispositif public ⁶. Les réalisations effectives ont été nettement en deçà des prévisions, comme le montre le tableau suivant :

► **Tableau 1. Évolution du nombre d'apprenants en formation professionnelle diplômante**

Opérateur de formation	2016	2017	2018	2019	Prévisions 2020
Secteur public	58 969	58 202	57 044	54 622	48 822
ATFP	54 562	53 418	51 945	49 152	45 000
AVFA	922	929	924	1 049	1 038
AFMT	1 237	1 637	1 347	1 257	1 305
Ministère de la défense nationale	2 248	2 218	2 828	3 164	1 479
Secteur privé	14 503	10 222	11 313	10 969	11 000
Total	73 472	68 424	68 357	65 591	59 822

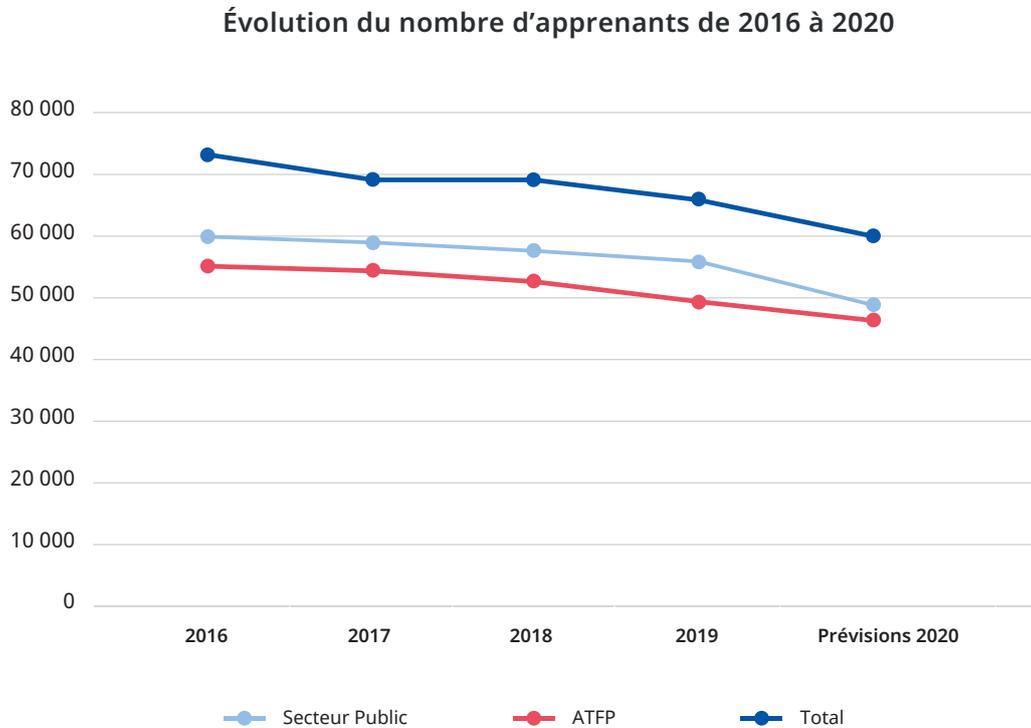
Source : Rapport d'évaluation des réalisations du plan de développement du secteur de la formation professionnelle et de l'emploi 2016-2020.

On constate un recul constant dans le nombre d'apprenants les dernières années, comme le montre le graphique de la figure 2.

⁵ Idem

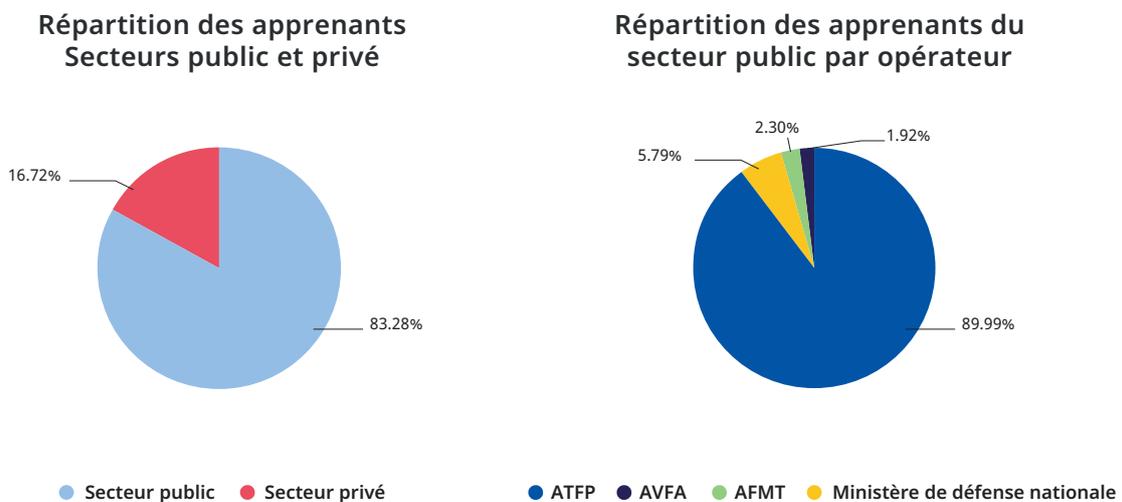
⁶ Rapport d'évaluation des réalisations du plan de développement du secteur de la formation professionnelle et de l'emploi 2016-2020

► **Figure 2. Évolution du nombre d'apprenants de 2016 à 2020**



Source : d'après les données du rapport d'évaluation des réalisations du plan de développement du secteur de la formation professionnelle et de l'emploi 2016-2020.

► **Figure 3. Répartition des apprenants pour l'année 2019**



Source : d'après les données du rapport d'évaluation des réalisations du plan de développement du secteur de la formation professionnelle et de l'emploi 2016-2020.



Le rapport d'évaluation du plan explique ce recul par une reprogrammation en baisse des effectifs d'apprenants à l'ATFP, le principal opérateur, pour les raisons suivantes :

- Le non-achèvement des investissements dans des projets de construction et d'équipement de centres de formation, qui a réduit l'offre de formation dans le secteur public (47 500 places de formation en 2020, contre 48 000 en 2016).
- Le manque de ressources humaines notamment dans les corps de formateurs et du personnel d'encadrement, dû à la suspension des recrutements durant cette période.
- Les limites de la capacité d'hébergement, qui affecte la mobilité des jeunes souhaitant suivre une formation en dehors de leur ville d'origine.
- L'absence d'espaces culturels, sportifs et de loisirs dans beaucoup de centres, qui impacte négativement l'attractivité de ces centres.
- Un manque d'intérêt de jeunes pour certaines spécialités des secteurs comme le textile, l'habillement, le cuir et chaussure, l'agriculture, etc.

Ces difficultés réelles durent depuis longtemps et semblent s'aggraver, même si les données de 2020 ne sont que des prévisions et ont certainement été affectées par la crise du Covid-19. Cette situation appelle à une analyse approfondie sur les véritables causes de la désaffection croissante des jeunes envers le système de la formation professionnelle.

Quant au rapport du processus de Turin produit en mode autoévaluation, il met l'accent sur les points suivants :

- Les diplômés de la formation professionnelle sont relativement moins affectés par le chômage que les diplômés du supérieur. En effet, leur taux de chômage a diminué d'environ 1 point, en passant de 24,1 pour cent en mai 2014 à 23,2 pour cent en mai 2016.
- Les pourcentages des jeunes qui ne sont ni en emploi, ni en études, ni en formation (NEET, Neither in Employment nor in Education or Training) sont élevés : 32,4 pour cent des jeunes de la tranche d'âge 15-29 ans et 29,1 pour cent pour les 15-24 ans en 2015.

- La transition entre l'enseignement général et la formation professionnelle demeure rigide. Malgré les dispositions prévues par la loi relative à la formation professionnelle, le passage entre la formation professionnelle, l'éducation et l'enseignement supérieur constitue toujours une préoccupation des politiques. L'accord-cadre signé en décembre 2015 par le ministère de l'emploi et de la formation professionnelle et le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique pour la création d'un nouveau système de passerelles entre les universités et les centres de formation professionnelle n'est toujours pas appliqué.
- Le système de validation des acquis de l'expérience (VAE) prévu par la même loi n'a pas été mis en œuvre. Il faut signaler que toutes les parties concernées, administration, partenaires sociaux, et même des citoyens sont intéressés par l'aboutissement de ce système. En effet, il introduirait une dynamique dans le marché du travail et répondrait aux aspirations des travailleurs ayant eu des qualifications en dehors des circuits formels de la formation professionnelle. Malheureusement, il continue d'être évoqué mais sans être opérationnalisé, alors que des actions structurantes très attendues en dépendent, comme l'accès de certains sortants de l'apprentissage à des diplômes reconnus par cette voie.
- Le rôle de l'entreprise dans la mise en œuvre de la formation, en matière d'encadrement et d'évaluation des apprenants, reste timide pour différentes raisons. L'une d'elles, par exemple, est le faible engagement des tuteurs au sein des entreprises, dû à l'absence de motivation et d'un statut particulier. Le rapport note néanmoins que des actions de formation ont été organisées au profit de certains tuteurs, dont la plus récente a été menée en 2014 dans la région de Sousse dans le cadre de la coopération avec l'Allemagne. Cet exemple est très révélateur d'actions entreprises et réussies dans le cadre de projets et qui ne sont pas institutionnalisées par la suite. Elles sont abandonnées dès que les projets en question sont terminés.

► Encadré 2. Le processus de Turin

Inspiré du processus de Bruges-Copenhague de l'union européenne (UE), le processus de Turin est une approche de l'analyse de l'enseignement et de la formation professionnels (EFP) fondée sur des données factuelles et privilégiant l'appropriation par les pays et la participation large et ouverte des parties prenantes tant du secteur public que du secteur privé. Au cœur du processus de Turin figure le suivi biennal des développements intervenus au niveau des politiques, ce qui permet aux pays partenaires de surveiller la mise en œuvre des réformes en matière d'EFP et d'en évaluer l'évolution et l'impact ⁷.

La Tunisie s'est engagée depuis 2010 dans un exercice biennal d'autoévaluation de son système d'EFP au niveau national, et ce dans le cadre du processus de Turin lancé par la fondation européenne pour la formation (ETF) dans plusieurs pays. Il s'agit d'un exercice participatif impliquant plusieurs acteurs

et intervenants et conduisant à une analyse fondée sur des données factuelles des politiques d'EFP. L'exercice d'autoévaluation au niveau national mené en 2016 constitue le quatrième exercice. Il a été accompagné, pour la première fois, par une expérimentation de l'autoévaluation au niveau régional dans trois gouvernorats (sfax, gabès et médénine). Il est à remarquer que la Tunisie est le seul pays de la région qui a conduit un travail d'autoévaluation des politiques d'EFP à l'échelle régionale. Les exercices aux niveaux national et régional ont été conduits sous la coordination de l'observatoire national de l'emploi et des qualifications (ONEQ)² en étroite collaboration avec l'ETF ⁸.

Le rapport plus récent est basé sur des données probantes tirées d'un rapport national et de huit rapports régionaux du processus de Turin pour la Tunisie (2020), élaborés à l'aide d'un questionnaire standardisé (cadre analytique), ainsi que sur des sources d'information supplémentaires ⁹.

2.2. Panorama de l'évolution de l'apprentissage

L'apprentissage en Tunisie constitue une composante de la formation professionnelle. Son organisation a fait l'objet de plusieurs mesures. Sa première formalisation sur le plan juridique remonte au code du travail, qui a consacré son chapitre X à la formation professionnelle. Ce chapitre a constitué, jusqu'à la promulgation de la loi n° 93-10 du 17 février 1993 portant loi d'orientation de la formation professionnelle, la référence juridique majeure pour l'apprentissage. La section 3 du chapitre X du code du travail est réservée au contrat d'apprentissage, qui reste dans son ensemble en vigueur, même après les modifications apportées par la loi n° 93-10, qui a été abrogée et remplacée par la loi n° 2008-10 du 11 février 2008, relative à la formation professionnelle.

2.2.1. Définitions de l'apprentissage

Définition de l'OIT ¹⁰

L'OIT a défini l'apprentissage dans la recommandation n° 60 sur l'apprentissage, 1939 ¹¹, comme suit :

«L'expression apprentissage s'applique à tout système en vertu duquel l'employeur s'engage par contrat à employer un jeune travailleur et à lui enseigner ou à lui faire enseigner méthodiquement un métier, pendant une période préalablement fixée, au cours de laquelle l'apprenti est tenu de travailler au service dudit employeur.» On garde cette définition, bien que cette recommandation ne soit plus en vigueur. Un nouveau standard est attendu en 2022-2023.

⁷ www.etf.europa.eu/sites/default/files/m/E1A1BF109E703665C1257F7E005CD065_Torino%20Process%202016-17_FR.pdf

⁸ Processus de Turin, Tunisie 2016-2017

⁹ ETF. 2021. Politiques de développement du capital humain. Tunisie. An ETF Torino Process Assessment. www.etf.europa.eu/sites/default/files/2021-11/trp_etf_assessment_2020_tunisia_fr.pdf

¹⁰ Vue d'ensemble des systèmes et questions d'apprentissage. Contribution de l'OIT au Groupe de travail du G20 sur l'emploi, novembre 2012.

¹¹ Il est à signaler que la définition de l'apprentissage par l'OIT est en perpétuelle évolution. C'est ainsi que la R060 a été remplacée par la R117, et celle-ci remplacée par la R150, qui a été remplacée à son tour par la R195 – qui ne définit plus l'apprentissage explicitement

Définition du code du travail tunisien

L'article 339 du code du travail stipule que «La formation professionnelle comprend¹² :

«pour les jeunes gens, les jeunes filles et exceptionnellement pour les adultes l'apprentissage...».

Dans le même article, la définition précise :
«L'apprentissage comporte une formation d'ensemble comprenant l'acquisition d'éléments essentiels de culture générale et celle d'une technique professionnelle, théorique et pratique.»

Cette définition se trouve aussi dans le décret du 12 janvier 1956 sur la formation professionnelle.

La loi n° 2008-10 du 11 février 2008, relative à la formation professionnelle, a défini l'apprentissage comme étant l'une des modalités d'organisation de la formation initiale en partenariat avec les entreprises économiques, l'autre modalité étant la formation en alternance. Concernant l'apprentissage, l'article 15 de la loi précise :

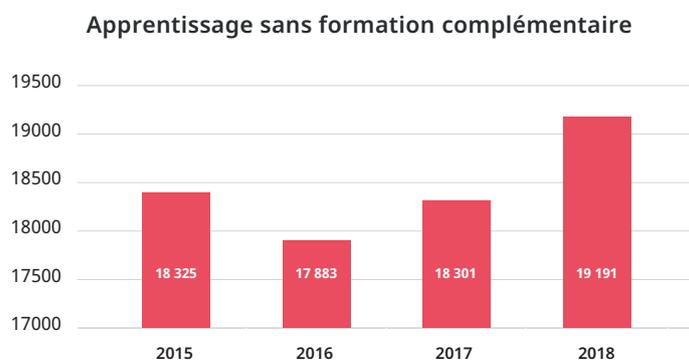
«L'apprentissage est organisé dans un cadre contractuel entre les apprenants et les entreprises économiques. Il se déroule essentiellement dans les espaces de production, sous réserve d'un complément de formation théorique assuré par les établissements de formation. L'âge d'inscription à l'apprentissage varie entre quinze et vingt ans.»

2.2.2. La mise en œuvre de l'apprentissage

L'histoire de la mise en œuvre de l'apprentissage en Tunisie montre que ce mode de formation a vécu et continue à se dérouler selon deux formules :

- Un apprentissage sans formation complémentaire qui se déroule à 100 pour cent en entreprise chez des artisans ou des PME, et parfois même dans de grandes entreprises. Cette formule est connue dans les rapports de l'ATFP et du ministère en charge de la formation professionnelle sous l'appellation «apprentissage F0» (le F0 désigne zéro heure de formation complémentaire). Les apprentis concernés reçoivent, à la fin de leur apprentissage, un certificat de fin d'apprentissage (CFA), qui ne figure pas dans la classification nationale des qualifications (CNQ). Il n'y a pas de prérequis concernant le niveau d'éducation de l'apprenti à l'entrée. La figure 4 présente les effectifs d'apprentis dans ce mode de 2015 à 2018.
- Un apprentissage avec une formation complémentaire qui peut être de 4 heures par semaine et qui est appelé F4, parfois de 8 (F8, 8 heures de formation complémentaire dans les centres de formation). Il se déroule selon une programmation convenue entre l'entreprise d'accueil et le centre de formation concerné. Dans ce second cas, les apprentis peuvent également recevoir un CFA ou un diplôme reconnu (certificat de compétences, CC) et répertorié par le décret n° 2009-2139 du 8 juillet 2009 fixant la CNQ. Le seul critère pour distinguer ceux qui auront le diplôme de ceux qui n'auront qu'une attestation (CFA) est le niveau scolaire à l'entrée à l'apprentissage. Les figures 5 et 6 présentent respectivement les effectifs de ces deux catégories de 2015 à 2018.

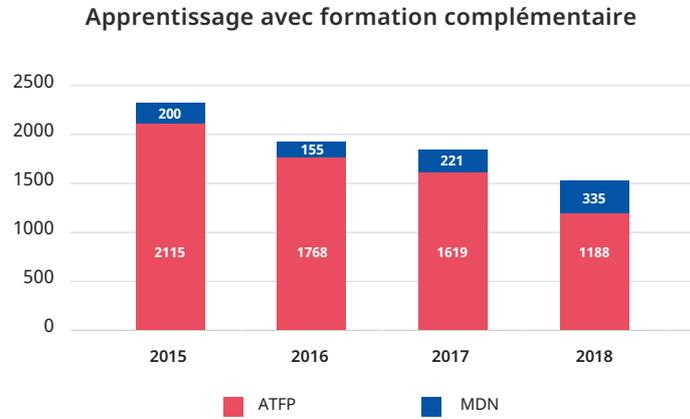
► **Figure 4. Évolution des effectifs en apprentissage F0**



Source : à partir des données des publications de l'ONEQ des années 2015 à 2018.

¹² Code du travail, chapitre X. La formation professionnelle.

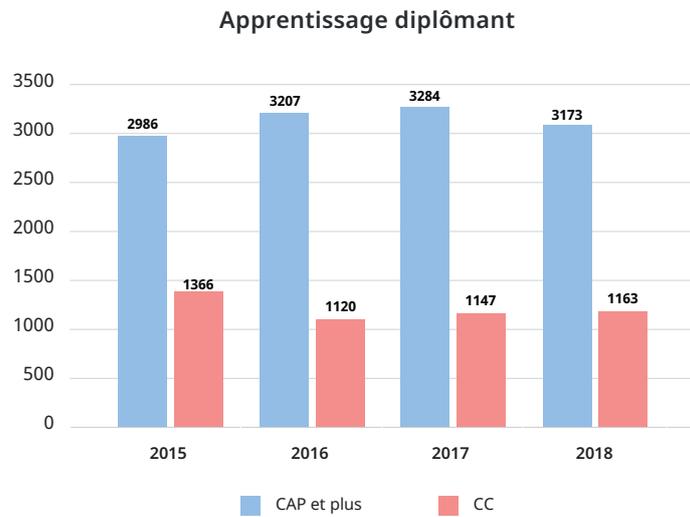
► **Figure 5. Effectifs des apprentis suivant un apprentissage avec formation complémentaire**



Source : à partir des données des publications de l'ONEQ des années 2015 à 2017.

MDN : Ministère de la défense nationale.

► **Figure 6. Effectifs des apprentis en formation diplômante**

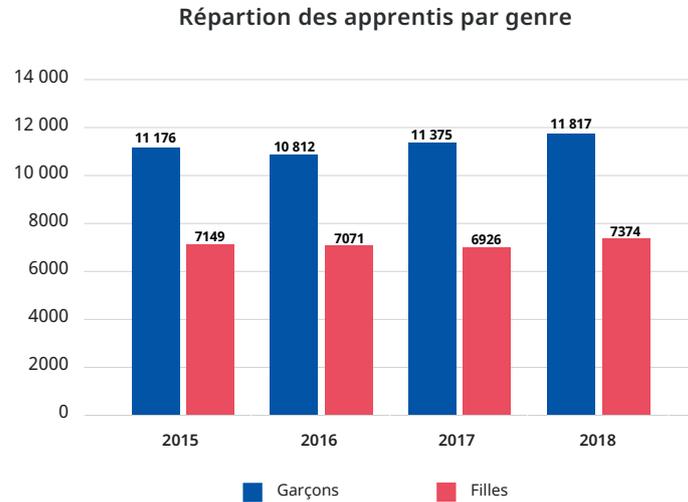


Source : à partir des données des publications de l'ONEQ des années 2015 à 2017.

L'analyse de ces données montre que les effectifs des apprentis de type F0 sont plutôt stables durant la période 2015-2018, avec des variations peu significatives. Les deux seuls opérateurs à organiser l'apprentissage sont l'ATFP et le MDN, qui contribue notamment à l'apprentissage avec formation complémentaire, comme le montre la

figure 5. La répartition des apprentis par genre montre une constante dans ce domaine. En effet, les filles représentent entre 38 et 40 pour cent des apprentis (la figure 7 présente cette répartition pour les années 2015 à 2018).



► **Figure 7. Répartition des apprentis par genre**

Source : à partir des données des publications de l'ONEQ des années 2015 à 2017.

2.2.3. Des tentatives de réforme de l'apprentissage

Tous les programmes de réforme entrepris en Tunisie depuis 1993 ont comporté des volets sur l'apprentissage. Le travail le plus profond a été mené durant la période 2001-2004 dans le cadre du programme MANFORME. Trois centres ont été sélectionnés pour constituer un pilote pour cette réforme: les centres de formation et d'apprentissage de bizerte, sfax et zaghouan. La partie ingénierie de formation et organisation du centre, selon un modèle partenarial avec les branches professionnelles, constitue le résultat le plus important de cette réforme. L'un des résultats attendus de la partie du programme financée par l'union européenne était le résultat R2.b, «L'amélioration de l'efficacité de la formation en entreprise des apprentis et apprenants en alternance»¹³. Déjà en 2009, le rapport d'évaluation finale de la mise à niveau de la formation professionnelle en Tunisie mettait l'accent sur les faiblesses suivantes¹⁴:

- La fonction de tuteur est imparfaitement remplie faute d'identification et de formation de personnes ad hoc.

- Le suivi effectué par le centre est souvent superficiel. Le conseiller, qui a un nombre parfois important d'entreprises à suivre, se contente de demander au patron/tuteur s'il n'y a pas de problème.
- Le livret de suivi est un peu complexe à gérer et certains centres optent pour une feuille de suivi plus allégée.
- Les cours théoriques ne sont pas toujours adaptés aux apprenants. Compte tenu de leur niveau de connaissances académiques, certaines matières paraissent difficiles à acquérir valablement faute d'un niveau suffisant en langues arabe et française. Souvent, les formateurs essaient d'utiliser pour ces cours un mélange de parler tunisien et de français, mais les supports écrits, lorsqu'ils existent, sont en français.

Ce constat, dans son ensemble, reste valable aujourd'hui.

Depuis l'avènement de la révolution, la question de l'emploi a ravivé les problèmes de l'insertion professionnelle des jeunes et a accentué la pression sur les programmes d'aide à l'emploi.

¹³ Runner, P., Berruer, A., Kadi E. 2009. Mise à niveau de la formation professionnelle en Tunisie MANFORM - Evaluation finale Commission européenne. www.reformeformation.gov.tn/fileadmin/etudes_publications/rapport_evaluation_finale_manform_fr.pdf

¹⁴ Idem

L'après-révolution a eu aussi un effet bénéfique, qui s'est manifesté par un regain d'intérêt des partenaires techniques et financiers de la Tunisie pour le dispositif de la formation professionnelle. L'apprentissage a bénéficié d'un intérêt particulier, et l'OIT a notamment focalisé ses interventions sur les questions liées au dialogue social, à l'emploi des jeunes et des femmes, et a pris l'apprentissage comme champ important de son appui à la Tunisie.

Plusieurs projets ont contribué à faire avancer la réflexion sur l'amélioration de la qualité de l'apprentissage :

- Promotion emploi jeunes en Tunisie (PEJTUN).
- Emplois décents pour les jeunes et les femmes (EDJEF).
- Rendre les compétences visibles (RCV).

► Encadré 3. Le programme MANFORME

Le gouvernement tunisien a conçu, dès 1996, un grand programme de réformes du système de la formation professionnelle et de l'emploi intitulé « Mise à niveau de la formation professionnelle et de l'emploi » (MANFORME).

L'objectif global du programme MANFORME était de contribuer à la mise à niveau de la formation professionnelle et à l'amélioration de la compétitivité des entreprises tunisiennes.

L'objectif sectoriel était de baser l'offre de formation sur les besoins de la demande, de renforcer sa qualité, son efficacité et la capacité du système public et privé de formation professionnelle d'y répondre.

Les principaux contributeurs à ce programme sont :

- L'union européenne, avec un don de 45 millions d'euros.
- La banque mondiale, avec un prêt de 60 millions de dollars.
- L'AFD, avec trois lignes de crédits pour un total d'environ 100 millions de dinars tunisiens.
- Le fonds arabe de développement économique et social (FADES), avec un prêt d'environ 45 millions de dinars tunisiens.
- Le budget de l'état, qui accordait une contribution nationale du même ordre de grandeur que les apports des partenaires financiers. D'autres coopérations techniques et financières (allemande, canadienne, etc.) se sont inscrites dans les objectifs de MANFORME et y ont apporté des contributions ponctuelles, notamment au niveau méthodologique.

2.2.4. Des diagnostics de l'apprentissage

L'apprentissage a fait l'objet de plusieurs études de diagnostic. Les plus récentes, ayant bénéficié du support de l'OIT, sont : i) l'étude réalisée en 2016 par le projet PEJTUN dans les gouvernorats de béja, jendouba, siliana et le kef, et ii) le diagnostic effectué dans le cadre de l'élaboration d'une note stratégique sur l'apprentissage réalisée par le projet RCV en 2020-2021. On se limite ici à la première étude, la seconde sera présentée plus loin dans le rapport. Le projet PEJTUN a permis de faire une étude diagnostique sur l'apprentissage dans les gouvernorats de béja, jendouba, siliana et le kef. Cette étude, bien que réalisée en 2016 et bien que

centrée sur quatre gouvernorats du nord-ouest, a permis d'identifier des forces et des problématiques de l'apprentissage sur le plan national qui sont toujours d'actualité. Les principaux résultats sur l'apprentissage sont les suivants :

Côté forces

- Bénéficie d'un cadre réglementaire favorisant l'apprentissage formel.
- Représente un mode de formation à forte capacité d'absorption de jeunes en rupture scolaire, dont atteste la forte demande pour les apprentis de la part des entreprises et des artisans.



- Assure une forte employabilité aux apprentis qui terminent leurs contrats.
- Constitue une voie importante vers l'entrepreneuriat.

Côté faiblesses

- Faible coordination entre les différents acteurs locaux en lien avec l'apprentissage.
- Taux d'abandon très élevé, même si l'étude évoque un taux pouvant atteindre 60 pour cent, ce taux ne pouvant pas être mesuré de manière rigoureuse à cause du fait qu'un jeune peut multiplier les contrats¹⁵.
- Mauvaise perception de l'apprentissage de la part des apprentis et des parents.
- Faiblesse de structuration des procédures dans les centres de formation et d'apprentissage et dans l'utilisation des outils de suivi.
- Insuffisance de l'application de la réglementation à plusieurs niveaux (indemnités, couverture sociale, etc..).
- Faiblesse dans l'utilisation des programmes de formation par les conseillers d'apprentissage et méconnaissance de ces programmes par les maîtres d'apprentissage.
- Faiblesse de suivi des apprentis (suivi technique et nombre de visites), à cause notamment de l'insuffisance des moyens matériels et logistiques dans certains centres (salles et voitures).

2.3. Le financement de la formation

La principale source de financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage en Tunisie est le budget de l'état. Ces ressources se présentent comme suit :

- Les budgets des opérateurs publics de formation proviennent d'une subvention de l'état, les frais d'inscription, à la charge des familles des apprenants, lorsqu'ils existent, sont très modiques.

- Les frais de formation dans les établissements privés sont à la charge des ménages. Cependant, l'état contribue à certaines formations assurées par le secteur privé à travers l'instrument chèque de formation. Pour l'année 2021, le budget du ministère a prévu 1 million de dinars tunisiens pour cet instrument. La non-disponibilité de données sur le chiffre d'affaires de la formation dans le secteur privé ne permet toutefois pas de juger du ratio de la contribution de l'état au financement de la formation assurée par les établissements privés.
- Les jeunes en formation peuvent aussi bénéficier d'une bourse. Le budget de cette bourse est mis à la disposition de l'ATFP, et ne peuvent en bénéficier que des apprenants de cette agence inscrits dans des spécialités considérées comme prioritaires pour l'économie tunisienne et remplissant certains critères relatifs aux conditions matérielles de leur famille. L'absence de données sur le nombre de bénéficiaires et le budget exploité ne permet pas de juger de l'impact de l'octroi de la bourse en termes d'augmentation des effectifs de jeunes en formation.

Le budget du programme de la formation professionnelle pour l'année 2021 est de 435,777 millions de dinars tunisiens (MDT), soit 156,880 millions de dollars (1 dinar tunisien vaut environ 0,36 dollar). Ce budget est ainsi réparti :

- Formation initiale et apprentissage: 398,702 MDT.
- Formation des personnels de formation et d'ingénierie de formation : 8,372 MDT.
- Formation continue (hors avance sur la taxe) : 23,791 MDT.
- Pilotage du dispositif de la formation professionnelle : 4,912 MDT.

Une partie de ce budget provient du fonds de promotion de la formation professionnelle et de l'apprentissage (FPFPA), qui a été créé en 2000 et qui est alimenté par le reliquat de la taxe de formation professionnelle (TFP) non utilisé par les entreprises

¹⁵ Chaque fois qu'il rompt un contrat pour en prendre un autre, il est systématiquement comptabilisé dans les abandons. Le taux d'abandon net ne peut être déterminé qu'avec l'utilisation d'un identifiant qui suivra le jeune tout au long de ses périodes d'apprentissage ou de rupture de formation.

dans le cadre de l'avance sur la TFP communément appelé le crédit d'impôt. Le budget de l'année 2020 a prévu les ressources du fonds à 58 MDT et a ventilé les dépenses comme suit :

- 40 MDT pour les projets de construction et d'équipement des centres de l'ATFP.
- 9 MDT pour le financement de la formation continue.
- 6 MDT comme subvention de fonctionnement pour l'ATFP.
- 2 MDT pour la mise en œuvre de plan de réforme de la FP.
- 1 MDT pour le financement du programme chèque de formation.

2.4. La formation continue

La Tunisie a accordé de l'importance à la formation continue et l'a dotée d'instruments pour inciter les entreprises, individuellement et collectivement, à former leurs agents et à contribuer à la formation initiale en alternance et à l'apprentissage. Ces instruments sont basés sur la TFP dont les entreprises doivent s'acquitter chaque mois. Elle est calculée sur la base de la masse salariale. Le taux de la taxe est de :

- 1 pour cent pour les entreprises manufacturières.
- 2 pour cent pour les des services et assimilées.
- Sont exonérées les activités agricoles et les entreprises totalement exportatrices.

Ainsi, selon le budget de 2021, en plus de ce que les entreprises dépenseront en formation continue de leurs personnels, 6 MDT sont prévus pour financer la formation continue dans le cadre du droit de tirage. Selon la réglementation, le droit de tirage permet aux entreprises économiques privées dont la situation fiscale est en règle de bénéficier d'un financement direct de la part de l'état au titre des actions et des activités de formation réalisées au profit de leurs agents en contrepartie de leur contribution à la formation initiale (apprentissage, formation en alternance et stages obligatoires) ¹⁶.

Les entreprises peuvent aussi bénéficier de la formation de leurs agents dans le cadre d'actions de formation continue collective organisées par le CNFCPP en partenariat avec les branches professionnelles.

Le dernier volet de la formation continue concerne la promotion professionnelle. Il s'agit d'un programme permettant à des employés de bénéficier de formation diplômante (souvent en cours du soir dans des établissements de formation professionnelle ou d'enseignement supérieur dans le cadre de conventions établies avec le CNFCPP).

Le BIT a réalisé une étude en 2017 sur le financement de la formation continue en Tunisie qui a débouché sur des recommandations pour une stratégie révisée du CNFCPP et ses instruments de financement ¹⁷.

Les résultats enregistrés durant la période 2016-2019

Le plan de développement et le budget pour l'année 2020 ont fixé à 5 180 le nombre d'entreprises qui devraient bénéficier des instruments de formation continue et à environ 229 000 le nombre de participations des agents. Or l'analyse des résultats des années 2016 à 2019 montre une stagnation du nombre d'entreprises et même une forte diminution par rapport à 2016, comme indiqué dans le tableau 2.



¹⁶ www.cnfcpp.tn/droit-de-tirage/

¹⁷ Chelbi, A. 2017. Étude sur l'amélioration du dispositif national de financement de la formation continue, BIT/MEFP, Tunis. www.skillsforemployment.org/skpEng/knowledge-product-detail/5138

► **Tableau 2. Évolution des entreprises et agents bénéficiaires de formation continue**

	2016	2017	2018	2019
Nombre d'entreprises bénéficiaires des instruments de formation continue	3 159	2 768	2 287	2 572
Droit de tirage	1 818	1 470	1 037	372
Avance sur TFP/crédit d'impôt	1 341	1 298	1 250	2 200
Nombre de participations des agents	135 988	84 748	54 787	123 407
Droit de tirage	19 799	18 799	16 087	11 407
Avance sur TFP	116 189	65 949	38 700	112 000

Source : rapport d'évaluation des réalisations du plan de développement du secteur de la formation professionnelle et de l'emploi 2016-2020.

Dans le volet formation continue de promotion professionnelle, le plan a prévu de porter le nombre d'inscrits de 6 000 en 2016 à 10 000 en 2020. Le tableau suivant montre l'évolution du nombre des inscrits durant la période du plan.

► **Tableau 3. Évolution du nombre d'inscrits en formation continue de promotion professionnelle**

	2016	2017	2018	2019	Prévisions 2020
Nombre d'inscrits	8 446	8 620	8 855	9 792	13 320
Nombre de diplômés	1 745	1 734	1 766	1 636	1 500

Source : rapport d'évaluation des réalisations du plan de développement du secteur de la formation professionnelle et de l'emploi 2016-2020.

L'évolution du nombre d'inscrits dans ce programme est constante et peut s'expliquer par l'envie des travailleurs d'acquérir de nouvelles compétences et d'obtenir un diplôme qui peut leur ouvrir des horizons d'évolution dans leur carrière. Cependant, les prévisions de l'année 2020 qui projettent une croissance sur une année de 36 pour cent sont probablement surestimées.

Le rapport ne donne aucune analyse du nombre de diplômés par an. Même si on prend en compte la durée des études, souvent de trois ans, le nombre de diplômés devrait avoisiner environ le tiers des inscrits de l'année N-3. Selon cette hypothèse, en 2019, le nombre de diplômés devrait être de l'ordre de 2 800. On constate un décalage qui devrait avoir pour cause un nombre élevé de redoublements ou d'abandons.

2.5. Conclusion du panorama de la formation et de l'apprentissage

Les analyses du système de la formation professionnelle en Tunisie concluent souvent qu'il présente le paradoxe d'un système qui a les caractéristiques et le potentiel pour faire mieux et plus, mais qui n'atteint que partiellement ses objectifs. C'est un système qui a su faire les bons choix sur les plans institutionnel et organisationnel.

Il a donné une place importante au renforcement des capacités des ressources humaines. Les choix exprimés ont toujours été judicieux, mais au niveau de l'application il y a toujours eu un goût d'inachevé. On constate ainsi que :

- L'association des partenaires sociaux (employeurs et syndicats de travailleurs) dans toutes les phases d'étude, de planification stratégique et opérationnelle, etc., est de toute évidence bien accueillie par toutes les parties, mais les représentants des professionnels regrettent souvent de ne pas être assez entendus et de constater que leur participation ne pèse pas beaucoup dans les décisions qui restent du ressort de l'administration. Le sujet le plus décrié reste l'autonomie des centres de formation, qui n'avance que très timidement. Ils ne peuvent pas prendre suffisamment d'initiatives en rapport avec les besoins de leur environnement socio-économique. Souvent, les actions les plus audacieuses sont entreprises dans le cadre de projets financés ou soutenus par des projets de coopération.
- Les réformes pédagogiques, l'adoption de l'APC et la promotion de l'alternance sont en ligne avec les approches mondialement reconnues pour leurs performances, mais leur mise en œuvre n'est pas égale dans tous les établissements, laissant entrevoir une disparité des compétences réellement développées par les apprenants.
- Malgré l'importance des ressources mobilisées pour les investissements physiques, construction et équipement des centres, leur mise en œuvre se fait toujours avec des retards, handicapant la montée en capacité du système à offrir plus de places de formation pour les jeunes.
- La capacité installée est sous-exploitée et l'ATFP peine à résoudre le problème de bien exploiter la capacité existante, en témoigne le recul du nombre d'apprenants d'année en année, qui ne peut pas être expliqué uniquement par le retard des projets de centres.
- Une majorité d'apprentis (plus de 80 pour cent) continuent à suivre un apprentissage sans formation complémentaire, et ce en dépit de la réglementation en vigueur qui la prévoyait, ce qui souligne l'incapacité de faire évoluer l'apprentissage.
- Le dispositif et les partenaires professionnels ont pris du retard dans l'adoption d'un statut pour les tuteurs, facteur important dans la mise en œuvre de la formation en alternance et de l'apprentissage.
- Le système d'information sur le marché du travail et de veille sur les besoins des secteurs économiques en compétences peine à donner de l'information pertinente et en temps opportun pour améliorer le pilotage du système. Dans l'étude de l'OIT¹⁸, 31 pour cent des entreprises tunisiennes sondées en 2015 déclarent que la pénurie de personnel qualifié constitue le principal obstacle pour pourvoir les postes vacants, qui le restent longtemps, notamment dans l'industrie. Ces chiffres traduisent un décalage entre les compétences recherchées par l'industrie et celles que dispense le système d'enseignement¹⁹.
- La question du financement pose le problème de la répartition équitable des ressources entre les différents volets de la formation. On constate que le fonds qui a pour objectif la promotion de l'apprentissage n'y contribue pratiquement pas. Une étude approfondie devrait être réalisée pour déterminer des ratios d'affectation des ressources axés sur les résultats et l'identification de moyens de développer l'apprentissage de qualité à travers des incitations plus ciblées. Aujourd'hui, l'instrument «droit de tirage» récompense les entreprises qui accueillent des apprentis indépendamment du suivi ou du non-suivi d'une formation complémentaire par ces derniers.

¹⁸ OIT, L'état des lieux du système de formation professionnelle en Tunisie www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_742404.pdf

¹⁹ Ibid.





▶ 3

Des projets de l'OIT en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle

Cinq projets en particulier ont ciblé l'amélioration de l'employabilité et de l'insertion professionnelle en conformité avec les principes promus par l'OIT pour un travail décent et en adéquation avec les objectifs de développement durable (ODD) des nations unies. Ces projets sont :

- deux projets de renforcement des compétences pour le commerce et la diversification économique (STED).
- promotion emploi jeunes en Tunisie (PEJTUN).
- emplois décents pour les jeunes et les femmes (EDJEF).
- rendre les compétences visibles (RCV).

Titre du projet	Période	Bailleur	Portée régionale	Montant
STED	Janvier 2014 avril 2018	Islamic development finance cooperation (ITFC)	Égypte et Tunisie	\$ 500 000 ITFC \$ 250 000 OIT
STED-AMT	Octobre 2019 septembre 2023	Korea international cooperation agency (KOICA)	Tunisie, Algérie et Maroc	\$ 5 220 000
PEJTUN	Septembre 2014 décembre 2017	Coopération danoise au développement (DANIDA)	Gouvernorats de Béja, Jendouba et Siliana	\$ 2 763 178
EDJEF	Janvier 2018 septembre 2021	Royaume de Norvège	- Volet SNE : nationale - Volet compétences : gouvernorats de tunis, manouba, zaghouan et kairouan	\$ 2 822 792
RCV (Décembre 2018 - décembre 2021)	Mars 2019 septembre 2021	Royaume de Norvège	Nationale	\$ 885 562

Source : données du bureau de l'OIT de Tunis.

3.1. Le projet PEJTUN

Le projet a été initié dans le cadre de l'approche dénommée «Pacte mondial pour l'emploi», axée sur la combinaison d'interventions micro- et macro-économiques. Il s'adresse aussi bien à la quantité qu'à la qualité de l'emploi, tant sur le plan de la demande que sur celui de l'offre du marché du travail²⁰.

Objectifs

- Les jeunes, femmes et hommes, ont accès à plus d'opportunités d'emplois décents.
- Les institutions du marché du travail et les partenaires sociaux élaborent et mettent en œuvre des politiques stratégiques ainsi que des services améliorés pour l'emploi des jeunes.
- La vulnérabilité des jeunes sur le marché du travail est réduite grâce au développement de programmes visant à améliorer l'employabilité et à favoriser la création d'emplois.

Partenaires

- Ministère de l'emploi et de la formation professionnelle.
- Ministère du développement et de la coopération internationale.
- Partenaires sociaux (UTICA, UGTT).
- Organisations de la société civile

Résultats attendus

- Une politique nationale de l'emploi, avec un accent particulier sur l'emploi des jeunes, est finalisée et prête pour adoption.
- Des services supplémentaires sont fournis au niveau local par les bureaux d'emploi. Les investissements publics locaux pour la promotion de l'emploi des jeunes sont conçus, mis en œuvre et contrôlés.

- Les chaînes de valeur agroalimentaires et les produits à plus fort potentiel d'emploi sont promus.
- Les jeunes chômeurs, femmes et hommes, sont capables de créer et de maintenir leurs propres entreprises.
- L'employabilité des jeunes chômeurs, femmes et hommes, est améliorée.

Bénéficiaires

- **Bénéficiaires directs** : les gestionnaires et le personnel des institutions régionales de l'emploi, les structures de gouvernance régionales ainsi que les gestionnaires et praticiens des institutions de formation.
- **Bénéficiaires indirects** : les entreprises et les industries régionales, qui bénéficieront du programme de développement des compétences ainsi que des améliorations dans le fonctionnement du marché du travail.

Principales réalisations

- Élaboration d'une stratégie nationale de l'emploi (SNE).
- Élaboration d'une étude sur l'apprentissage dans les gouvernorats du nord-ouest tunisien.
- Appui ciblé apporté à des structures d'emploi et de formation professionnelle et à des jeunes en quête d'emploi dans les régions de béja, jendouba, le kef et siliana. etc.



²⁰ Fiche du projet PEJTUN: www.ilo.org/africa/technical-cooperation/rbsa/WCMS_452335/lang--fr/index.htm

► Encadré 4. Des résultats du projet PEJTUN

Fourniture d'outils spécifiques et aide à leur utilisation

Le projet a fourni de nombreux outils méthodologiques, ciblés sur la problématique de l'emploi des jeunes, aux autorités gouvernementales, aux partenaires sociaux ainsi qu'aux représentants de la société civile. Parmi ces actions, on peut citer : la mise en place de formations spécifiques telles que la gestion axée sur les résultats (GAR), la formation pour l'autonomie économique des populations rurales (TREE), l'éducation financière (EF), la compréhension des entreprises (CLE), la gestion des entreprises (TRIE, CREE, GERME) et l'accompagnement post-crédation d'entreprises (YBA), les techniques de recherche d'emploi (TRE). Dans ce contexte, plus de 5126 cadres institutionnels nationaux ont été renforcés dans leurs compétences, dont 32 pour cent de femmes.

Appui à la promotion de l'emploi

Le projet a fourni un appui à l'institutionnalisation de la promotion de l'emploi des jeunes dans les

plans stratégiques de l'administration locale et le financement public, à travers les ressources locales décentralisées dans les quatre gouvernorats ciblés, et ce en étroite collaboration avec les autorités régionales et nationales. Deux guides ont été développés et mis à la disposition des conseillers de l'ANETI : le premier concerne l'accompagnement des jeunes dans les techniques de recherche d'emploi et le second concerne l'accompagnement des jeunes chercheurs d'emploi, incluant le counselling et le profilage.

Amélioration de l'employabilité des jeunes

Le projet a notamment aidé à l'amélioration de l'employabilité des femmes en zone rurale, il a contribué à développer un plan d'action pour la promotion des centres de la jeune fille en zone rurale.

3.2. Le programme STED

«STED est un programme qui fournit une assistance technique sectorielle pour identifier les stratégies de développement de compétences requises pour réussir dans le commerce international. Il est conçu pour soutenir la croissance et la création d'emplois décents dans des secteurs susceptibles d'accroître les exportations et de contribuer à l'économie²¹.»

«Outil d'assistance technique élaboré par le BIT, la méthodologie STED offre un éventail d'orientations stratégiques qui permettent d'intégrer les actions de développement des compétences dans les politiques sectorielles. Elle vise à soutenir la croissance et la création d'emplois décents dans les secteurs d'activité susceptibles d'accroître les exportations et de contribuer à la diversification économique²².»

C'est lors d'un atelier régional tenu en octobre 2014 au Caire, regroupant dix pays arabes, qu'il a

été retenu que la Tunisie et l'Égypte présentaient un potentiel sous-exploité de commerce et de diversification économique. Ces deux pays présentaient en commun des soldes commerciaux négatifs dus principalement à une mauvaise adéquation entre les besoins des entreprises et les compétences offertes sur le marché du travail²³.

Objectifs

- Concevoir une stratégie de développement des compétences fondée sur des preuves pour la promotion du commerce et la diversification économique dans deux secteurs d'exportation prioritaires en Tunisie, en appliquant l'analyse STED.

Partenaires

- Ministère du commerce.
- Centre sectoriel de formation en industries agroalimentaires (ATFP).

²¹ Rapport d'évaluation finale du programme de renforcement des compétences pour le commerce et la diversification économique (STED) en Égypte et en Tunisie.

²² Con Gregg, Marion Jansen, Erik von Uexkull, Guide pratique – Compétences professionnelles pour le commerce et la diversification économique.

²³ Rapport d'évaluation finale du programme de renforcement des compétences pour le commerce et la diversification économique (STED) en Égypte et en Tunisie

- Centre sectoriel de formation en construction métallique de menzel bourguiba (ATFP).
- Union tunisienne de l'industrie, du commerce et de l'artisanat (UTICA).
- Union générale tunisienne du travail (UGTT).
- Entreprises des deux secteurs.

Résultats attendus

- Une cartographie des principaux secteurs d'exportation couvrant 13 secteurs économiques est réalisée, permettant d'identifier deux secteurs prioritaires.
- Deux secteurs sont sélectionnés: le secteur de l'agroalimentaire, et le secteur de la métallurgie et de la construction métallique.
- Des entreprises et des parties prenantes sont mobilisées pour mieux étudier et sélectionner les initiatives et les activités à mener pour chaque secteur sélectionné.

Bénéficiaires du secteur de la formation professionnelle

- 10 formateurs.
- 2 concepteurs de programmes de formation.

Principales réalisations

Pour la Tunisie, il y a lieu de citer la réalisation de deux études approfondies sur les compétences dans les deux secteurs sélectionnés²⁴ à la suite de l'organisation d'un atelier de sélection de deux secteurs prioritaires. Pour ces études, le projet a utilisé une nouvelle méthode, dite STED rapide²⁵. L'encadré 5 présente un aperçu de l'approche STED et particulièrement de la méthode STED rapide. En tout, six initiatives ont été identifiées, suivant une étude sur les besoins de compétences dans chaque secteur :

- **Pour le secteur de l'agroalimentaire :**
 - **Initiative 1 :** Renforcement des compétences techniques.
 - **Initiative 2 :** Intégration de la formation sur la qualité dans les programmes de formation professionnelle du secteur.

- **Initiative 3 :** Soutien à la promotion des exportations d'huîtres de bizerte à travers des emballages innovants et l'initiation d'un cluster régional, cette initiative a été ajoutée avec l'accord du comité directeur concernant ses objectifs pertinents.

- **Pour le secteur de de la métallurgie et de la construction métallique :**

- **Initiative 4 :** Création d'une plateforme pour la certification et la formation sur les normes internationales de soudage et le contrôle de la qualité.

- **Initiatives communes pour les deux secteurs :**

- **Initiative 5 :** Renforcement des compétences managériales en termes de stratégie de marketing international.
- **Initiative 6 :** Sensibilisation des acteurs régionaux et locaux autour de la méthodologie STED.

Les réalisations concrètes sont les suivantes :

- **Au niveau des initiatives :**

- **Initiative 1 :** Intégration de la formation sur la qualité dans les programmes de formation professionnelle du secteur de l'agroalimentaire.
- **Initiative 2 :** Renforcement des compétences techniques des entreprises, formation/ accompagnement sur l'étiquetage nutritionnel selon le nouveau règlement européen INCO n° 1169/2011.
- **Initiative 3 :** Renforcement des compétences techniques des entreprises, formation et qualification de dégustateurs qualifiés d'analyses sensorielles d'huile d'olive.
- **Initiative 4 :** Mise en place d'une plateforme de préparation à la certification et à la qualification des compétences dans les normes internationales en soudage et en contrôle qualité des constructions soudées.

²⁴ BIT. 2016. Compétences pour le Commerce et la Diversification Économique (STED) en Tunisie. Cas du: Secteur de la métallurgie et de la construction métallique, www.ilo.org/skills/projects/sted/WCMS_550995/lang--en/index.htm et BIT. 2016. Compétences pour le Commerce et la Diversification Économique (STED) en Tunisie. Cas du: Secteur de l'agroalimentaire, www.ilo.org/skills/projects/sted/WCMS_550994/lang--en/index.htm

²⁵ Gregg, C., Klok, BT., 2020 – Guide pratique du STED Rapide, OIT

www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_751501.pdf



- **Initiative 5 :** Renforcement des capacités des entreprises dans l'élaboration d'une stratégie de marketing à l'international.
- **Initiative 6 :** Appui à la promotion des exportations des huîtres de bizerte par un emballage innovant et l'initiation d'un cluster régional.
- **Au niveau des retombées du programme sur la formation professionnelle :**
 Au niveau de la formation professionnelle, le programme STED a impliqué des centres de formation : le centre sectoriel de formation en construction métallique de menzel bourguiba et le centre sectoriel de formation en agroalimentaire cité el-Khadra. Les résultats recensés sont :
 - L'intégration de la formation sur la qualité dans les programmes de formation professionnelle du secteur de l'agroalimentaire.
 - La création d'une plateforme pour la certification et la formation sur les normes internationales de soudage et le contrôle de la qualité pour les deux secteurs.
 - Le renforcement des compétences de gestion en termes de stratégie de marketing international.

► Encadré 5. La méthode STED et sa version STED rapide

L'expérience des travaux de coopération au développement menés dans le cadre du programme STED a montré que le processus STED devrait être adaptable aux circonstances de chaque pays et de chaque secteur, ainsi qu'aux besoins des partenaires du projet. Le processus de diagnostic STED existant, en vigueur depuis plusieurs années, accorde une place importante à la recherche primaire, qui inclut une enquête sur les entreprises, une étude sur l'offre de compétences et une consultation extensive d'experts,

ainsi qu'une recherche documentaire fondée sur les statistiques disponibles et sur un examen des publications et autres documents. Cette méthode s'est avérée bien adaptée à de nombreux contextes, mais les évaluations et les observations des partenaires ont montré qu'une approche de l'analyse STED plus légère et plus rapide était nécessaire.

L'approche STED rapide a été élaborée pour répondre à ce besoin. Elle est basée sur la version complète de STED et sur l'expérience acquise dans le cadre de la collaboration avec l'école de management Skolkovo de Moscou sur une démarche de prospection rapide.

Extrait du document de l'OIT STED rapide – Guide pratique.

3.3. Le projet STED-AMT

Le projet STED-AMT «Compétences pour le commerce et la diversification économique : Alignement des compétences sur les stratégies de développement sectoriel en Algérie, au Maroc et en Tunisie», mis en œuvre par l'OIT et financé par la KOICA (agence coréenne de coopération internationale), accompagne l'Algérie, le Maroc et la Tunisie dans l'application de la méthodologie STED dans deux secteurs par pays.

Le projet STED-AMT vise à améliorer la compétitivité et la création d'emplois dans les trois pays du Maghreb, et ce par le déploiement de stratégies efficaces pour le développement et l'utilisation des compétences dans des secteurs économiques ainsi que par le renforcement de la collaboration et de l'apprentissage mutuels entre les pays participants.

► **Encadré 6. L'outil STED de l'OIT**

STED est un outil d'assistance technique développé par l'OIT, qui fournit une orientation stratégique à l'intégration du développement des compétences dans les politiques sectorielles.

STED est une méthodologie conçue pour soutenir la croissance et la création d'emplois décents dans les

secteurs qui peuvent potentiellement accroître les exportations et contribuer à la diversification économique.

STED soutient le développement de compétences pour lesquelles il existe une demande sur le marché du travail et contribue ainsi à éviter les inadéquations de compétences qui accentuent le chômage, en particulier chez les jeunes.

Objectifs du projet STED-AMT

Globalement, l'outil STED fournit une orientation stratégique à l'intégration du développement des compétences dans les politiques sectorielles. Il est conçu pour appuyer la croissance et la création d'emplois décents dans les secteurs qui ont le potentiel d'augmenter les exportations et de contribuer à la diversification économique.

De plus, STED a une perspective tournée vers l'avenir, en prévoyant le développement du secteur et des opportunités de croissance quant à sa position compétitive dans le monde et le développement de son marché. Parallèlement à une analyse de l'offre et de la demande actuelles de compétences, il fournit une analyse prospective des pénuries de main-d'œuvre qualifiée.

In fine, le résultat de STED prend la forme de recommandations tangibles sur les plans de la politique, des institutions et des entreprises. Le processus engagé dans la conception de ces recommandations contribue à des améliorations de terrain à travers la sensibilisation et la stimulation du dialogue sur le développement des compétences parmi les parties prenantes clés dans un secteur.

Le projet STED-AMT vise à améliorer la compétitivité et la création d'emplois en Algérie, au Maroc et en Tunisie, et ce à travers :

Objectif 1 :

- La mise en œuvre de stratégies efficaces de développement et d'utilisation des compétences dans certains secteurs d'exportation.

Objectif 2 :

- Le renforcement de la collaboration et de l'apprentissage mutuels entre les pays participants.

Résultats attendus :

- Des rapports d'analyse STED et des stratégies de développement des compétences seront élaborés dans deux secteurs.
- Les parties prenantes sont soutenues dans l'utilisation de l'outil STED dans deux secteurs prioritaires par pays.
- Les prestataires de formation s'attaquent aux lacunes identifiées et seront soutenus dans cette démarche.
- Le système national d'anticipation des besoins en compétences sera renforcé.
- Les pays partagent leur expérience en matière de bonnes pratiques.
- La publication sur les enseignements tirés sera diffusée dans les trois pays.
- Un réseau d'experts sera mis en place sur le modèle de l'approche adoptée dans d'autres pays africains.
- Les bénéficiaires ultimes sont conscients des futurs besoins en compétences des deux secteurs en Algérie, au Maroc et en Tunisie.

Une démarche participative et à l'écoute des partenaires

La mise en œuvre des activités du projet se fait en collaboration avec les institutions gouvernementales, les organisations d'employeurs et de travailleurs, les institutions de formation publiques et privées, les agences de promotion du commerce et de développement industriel, les organismes sectoriels, les prestataires de services d'emploi et les entreprises de secteurs sélectionnés dans les trois pays.



Et c'est l'un des atouts de la mise en œuvre de ce projet : l'implication active et la collaboration étroite et continue entre les partenaires institutionnels et sociaux et l'OIT. Les principaux bénéficiaires participent à l'ensemble du processus de mise en œuvre du projet STED-AMT, et toutes ses activités sont réalisées en concertation avec les instances de gouvernance et les partenaires clés directement concernés par ces thématiques.

Bénéficiaires finaux du projet

Les bénéficiaires finaux de l'intervention sont principalement des jeunes, femmes et hommes, sans emploi ou sous-employés, dont des étudiants des programmes d'EFTP ou des programmes d'enseignement supérieur technique, et les diplômés de ces programmes ou d'autres programmes d'enseignement et de formation professionnels correspondant aux secteurs sélectionnés.

Le processus STED se déroule en trois grandes phases

1. Phase de

démarrage STED :

Classement par priorité et choix du secteur

2. Phase de

diagnostic STED :

Stratégie pour répondre aux besoins de compétences sectorielles

3. Phase de mise

en œuvre STED :

Soutien aux recommandations

4. Gouvernance des projets, renforcement des capacités et institutionnalisation

Stratégie de pérennisation et de démultiplication des travaux du projet STED-AMT

Le projet STED-AMT vise à améliorer la compétitivité économique et la création d'emplois à travers la mise en place/le renforcement d'un «dispositif national dédié à l'anticipation des besoins en compétences», parallèlement aux travaux d'analyse des futurs besoins en compétences dans deux secteurs économiques.

Un programme de renforcement des capacités et de transfert d'expertise est mis en place dans le cadre des activités du projet STED-AMT. Basé sur l'approche participative, «l'apprentissage par l'action» permettra de créer un fort réseau d'experts de l'approche méthodologique STED. Une centaine de partenaires

ont été formés au processus d'anticipation des compétences afin de pouvoir participer aux diagnostics sectoriels, mais aussi et surtout afin de s'approprier l'outil STED et, in fine, de dupliquer cette expérience à d'autres secteurs économiques.

Réponse du projet STED-AMT à l'impact du Covid-19 sur le marché du travail

Dans cette dynamique d'échange et d'écoute des besoins des partenaires, le projet STED-AMT apporte un appui technique pour mener une étude sur l'évaluation des besoins de requalification et de mise à niveau des entreprises à la suite de la crise du covid-19. Cette étude est réalisée en concertation avec les

partenaires nationaux, et ciblera les secteurs les plus impactés par la pandémie.

L'objectif de cette mission est : d'appuyer la réalisation d'une évaluation rapide des secteurs ciblés en vue d'identifier les besoins des entreprises en requalification et mise à niveau de leurs employés après l'impact de la crise sanitaire du covid-19, de recommander des mesures efficaces d'amélioration des compétences qui contribuent à la reprise économique et à la réintégration efficace des segments affectés de la main-d'œuvre dans l'emploi, et pour finir de mettre en œuvre le plan d'action issu des conclusions et recommandations de l'évaluation.

3.4. Le projet EDJEF

Le projet EDJEF, «emplois décents pour les jeunes et les femmes», financé par le Royaume de Norvège, s'est inscrit dans une approche de contribution aux efforts du gouvernement tunisien ainsi que des partenaires sociaux en vue d'améliorer l'employabilité des jeunes et des femmes pour une insertion professionnelle. Les références de ce projet sont l'agenda du travail décent, notamment le programme de développement durable et en particulier l'ODD 8 (travail décent et croissance économique). Il est aussi en harmonie avec l'ODD 4 (éducation de qualité) puisqu'il comporte une composante sur l'apprentissage.

Objectifs

- La vulnérabilité des jeunes et femmes sur le marché du travail est réduite grâce à des programmes d'employabilité et de création d'emplois dans les gouvernorats ciblés.
- Les institutions du marché du travail et les partenaires sociaux aux niveaux national et local sont capables de concevoir et de mettre en œuvre des politiques et des services pertinents pour l'emploi des jeunes.

Partenaires

- Ministère de l'emploi et de la formation professionnelle (MEFP) au démarrage du projet, et ministère de la jeunesse, des sports et de l'intégration professionnelle (MJSIP) depuis l'avènement du gouvernement «Mechichi», installé le 2 septembre 2020.

- Ministère du développement et de la coopération internationale.
- Agence nationale pour l'emploi et le travail indépendant (ANETI) et bureaux de l'emploi et du travail indépendant (BETI).
- Agence tunisienne de la formation professionnelle (ATFP) et centres de formation professionnelle.
- Union générale tunisienne du travail (UGTT).
- Union tunisienne de l'industrie, du commerce et de l'artisanat (UTICA).
- Autorités et institutions locales.

Principaux résultats attendus

- Des services publics de l'emploi supplémentaires sont fournis au niveau local par les bureaux locaux de l'emploi afin d'améliorer l'employabilité des jeunes demandeurs d'emploi.
- Les chaînes de valeur à fort potentiel d'emploi sont sélectionnées et mises en œuvre dans les gouvernorats ciblés grâce à une approche participative avec les partenaires locaux.
- Les centres de formation dans les quatre gouvernorats ciblés bénéficient d'une amélioration de l'apprentissage conduisant à une meilleure insertion professionnelle des apprentis.

Régions ciblées

- Quatre gouvernorats : manouba, kairouan, tunis et zaghuan.

Bénéficiaires directs et finaux

- **Résultat 1** : 250 représentants des institutions du marché du travail, des partenaires sociaux, des ONG, du secteur privé et d'autres parties prenantes clés, 100 jeunes et femmes dans les services pilotes.
- **Résultat 2** : 1 000 jeunes demandeurs d'emploi, dont 50 pour cent de femmes dans les gouvernorats ciblés.

Principales réalisations

Le projet a programmé plusieurs activités visant les services de l'emploi et l'apprentissage.

En matière d'emploi, les activités ont permis les réalisations suivantes, classées par activité :

Activités	Résultats
<p>Activité 1.2.1 :</p> <p>Soutenir les bureaux locaux de l'emploi dans la conduite d'une évaluation de leurs services existants et de la nécessité de services supplémentaires. Ces évaluations orienteront le soutien accordé au projet.</p>	<p>Un diagnostic des services publics de l'emploi a été réalisé, se basant sur les résultats d'études et enquêtes réalisées avec toutes les parties prenantes (cadres et directions de l'ANETI, chercheurs d'emploi via des focus groups et via des enquêtes pour des entreprises). Les résultats de ce diagnostic ont été la base de choix de tout appui ultérieur pour l'ANETI.</p>
<p>Activité 1.2.2 :</p> <p>Sur la base de l'évaluation, concevoir avec les bureaux locaux de l'emploi des outils ou des sessions de formation pour améliorer l'employabilité des jeunes demandeurs d'emploi et des femmes (salariés ou indépendants)</p>	<p>Les nouveaux services/outils conçus au profit des bureaux de l'emploi et de leurs bénéficiaires sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le système de management de la qualité (et la certification ISO pour les bureaux pilotes EDJEF+ direction centrale). • L'application de géolocalisation des offres d'emploi (lancement prévu en août 2021). • La formation des formateurs en matière de relations entreprises, réalisée au profit des conseillers de l'emploi pour améliorer l'offre de services de l'ANETI destinés aux entreprises. Cette activité a été réalisée en collaboration avec l'organisme français pôle emploi
<p>Activité 1.2.3 :</p> <p>Soutenir les bureaux locaux de l'emploi dans le pilotage de nouveaux services sur mesure</p>	<p>Il s'agit de toutes les actions d'appui réalisées au profit de l'ANETI et de son staff afin de mieux mettre en place l'activité 1.2.2 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formations et sensibilisation aux normes de la qualité et à la certification ISO 9001. • Formation en outils de développement pour réaliser la maintenance et l'actualisation de l'appui. • Appui technique complémentaire pour la DSI afin d'actualiser l'application en suivant la refonte du SI de l'ANETI (pour que ce soit compatible avec le nouveau système). • Appui en matière de réalisation de plan de communication (pour le département communication de l'ANETI) afin de préparer le lancement de l'application. • Formation en technique d'animation via zoom afin de permettre aux formateurs formés (relations entreprises) de multiplier l'action et de former leurs collègues dans les régions.

Source : état fourni par le projet EDJEF.

Le projet EDJEF a consacré aussi tout un volet à l'apprentissage dans les gouvernorats ciblés. Le cadre logique du projet prévoyait les activités suivantes :

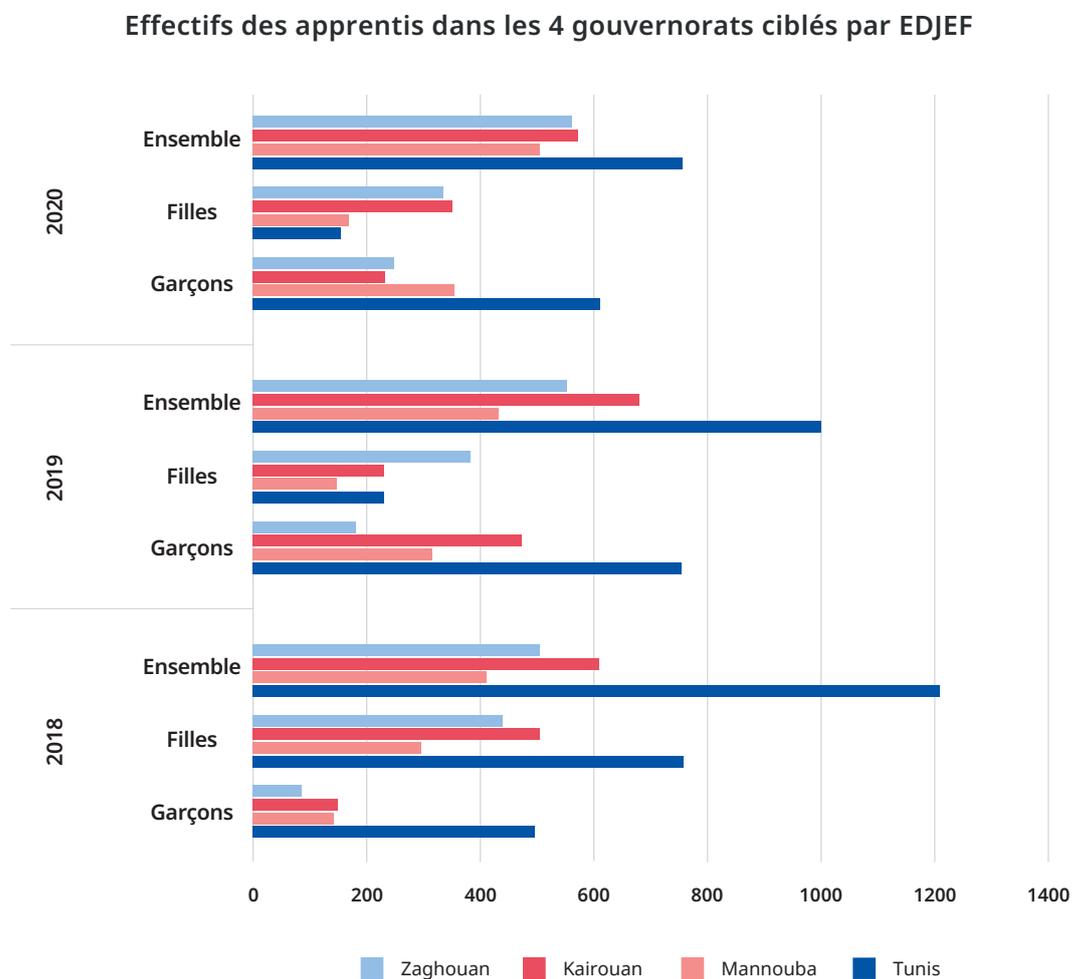
Activités	Résultats
<p>Activité 2.3.1 : Amélioration de la structure des capacités en charge de l'apprentissage dans les gouvernorats ciblés.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Conception des réseaux régionaux de l'apprentissage dans les gouvernorats du projet, regroupant les différents acteurs en lien avec ce mode de formation afin de développer un apprentissage de qualité au profit des jeunes.
<p>Activité 2.3.2 : Formation technique pour les maîtres artisans dans les gouvernorats ciblés afin d'assurer l'apprentissage</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Renforcement des capacités des AREs (agents responsables de la relation avec l'environnement) et des conseillers d'apprentissage en matière d'identification des compétences des apprentis et de leur évaluation. • Renforcement des capacités des modérateurs des réseaux régionaux de l'apprentissage en matière de softskills.
<p>Activité 2.3.3 : Sensibilisation et mobilisation des communautés locales pour améliorer l'image de l'apprentissage.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en place une campagne de sensibilisation digitale pour améliorer l'image de l'apprentissage.

Ces activités ont été menées tout au long du projet, parfois dans des conditions difficiles, notamment durant les années 2020 et 2021 à cause du covid-19.

Les objectifs quantitatifs sont présentés dans le tableau 4, qui donne les taux de réalisation par gouvernorat ciblé. La figure 8 montre l'évolution des effectifs en apprentissage dans les régions ciblées.



► **Figure 8. Évolution des effectifs en apprentissage dans les quatre gouvernorats ciblés par EDJEF**



Source : données du projet EDJEF fournies par les centres de l'ATFP.

Taux de réalisation pour le résultat 2

► **Tableau 4. Taux de réalisation des objectifs du projet EDJEF**

	Cible 2020	Réalisé 2020	Taux de réalisation
Tunis	1 378	752	55 %
Manouba	533	510	96 %
Kairouan	538	578	107 %
Zaghouan	560	572	102 %

Source : données du projet EDJEF.

On constate que seul le gouvernorat de Tunis est loin des objectifs de l'année 2020. Ce décalage s'explique en partie par les difficultés engendrées par la crise du covid-19. Mais le suivi des résultats de Tunis de 2017 à 2019 montre une décroissance du nombre d'apprentis qui a commencé depuis 2017 (1244 apprentis) et qui s'est aggravée avec la crise.

3.5. Le projet RCV

Objectifs

- L'objectif général du projet est de renforcer les éléments clés du système de développement des compétences du pays en le rendant plus pertinent, efficace et inclusif.

Partenaires

- Ministère de l'emploi et de la formation professionnelle (MEFP) au démarrage du projet, et ministère de la jeunesse, des sports et de l'intégration professionnelle (MJSIP) depuis l'avènement du gouvernement «Mechichi», installé le 2 septembre 2020.
- Autres ministères concernés, tels que le ministère de l'agriculture et du tourisme, en charge des agences de formation pour les secteurs respectifs.
- Agence tunisienne de la formation professionnelle (ATFP) et centres de formation professionnelle.

- Union générale tunisienne du travail (UGTT).
- Union tunisienne de l'industrie, du commerce et de l'artisanat (UTICA).
- Union tunisienne de l'agriculture et de la pêche (UTAP).
- Fédération tunisienne de l'hôtellerie (FTH).
- Autorités et institutions locales.

Résultats attendus

- **Résultat 1** : Une note stratégique pour renforcer les apprentissages est développée et sa mise en œuvre soutenue (contribue aux résultats 2.1 et 2.8 du programme).
- **Résultat 2** : La valorisation des compétences techniques et professionnelles passe par la reconnaissance des acquis et des systèmes de cocertification pilotés par les partenaires sociaux.
- **Résultat 3** : Les systèmes d'orientation professionnelle et de carrière sont renforcés afin d'améliorer les choix de carrière des jeunes

et de réduire les taux d'abandon scolaire dans le système de l'EFTP (contribue au résultat 2.7 du programme).

Principales réalisations

- Grande étude relative à l'élaboration d'une note stratégique pour le développement de l'apprentissage qui a mobilisé, outre le MEFP, toutes les structures administratives des différents ministères impliqués, les partenaires sociaux et les composantes de la société civile. Elle a aussi le mérite d'avoir posé la question de l'apprentissage dans les secteurs de l'agriculture et de l'artisanat.
- Élaboration d'un ensemble de référentiels de formation adaptés à l'apprentissage. Cette activité menée avec le CENAFFIF a permis l'élaboration et la validation d'une méthodologie appropriée basée sur l'approche par compétences et a été appliquée avec succès sur trois métiers. Des travaux sont d'ores et déjà programmés pour élaborer d'autres référentiels.
- Élaboration d'un référentiel du tuteur/maître d'apprentissage.
- Trois actions de formation en cocertification menées en partenariat avec la FTH et l'AFMT qui ont permis de former 35 cadres, commerciaux et directeurs d'hôtel formés et chefs d'entretien, etc.
- Réouverture du dossier de la VAE, formation/sensibilisation de cadres du ministère et des structures sous tutelle sur des aspects de cette démarche. Les travaux ne sont qu'entamés, mais le ministère et l'OIT considèrent que l'action est prioritaire au point de l'inscrire pour un éventuel projet RCV 2.
- En 2020, plus de 2 400 jeunes bénéficient d'un apprentissage mieux encadré, dont 957 filles. En 2019, le nombre de bénéficiaires était de 2710, dont 998 filles.
- Plusieurs formateurs, conseillers d'apprentissage et cadres de centres de formation ont bénéficié de formations sur diverses thématiques de l'apprentissage.
- Des cadres des directions régionales et des administrations centrales du dispositif sont formés sur l'apprentissage. On peut citer la formation des cadres sur l'animation des réseaux régionaux d'apprentissage. Cette action résume la synergie entre les deux projets : le concept des réseaux a été développé par EDJEF et la formation des animateurs par RCV.
- Un grand nombre de séminaires et d'ateliers ont été organisés, regroupant les acteurs de l'apprentissage, acteurs institutionnels, organismes publics, représentants des partenaires sociaux (PS) et organisations de la société civile (OSC).
- Une campagne de communication et de sensibilisation sur l'apprentissage a été mise en œuvre.

3.6. Des retombées des projets EDJEF et RCV

Dès le démarrage du projet RCV, des synergies avec le projet EDJEF ont été recherchées et mises en place. Il est donc normal que certains résultats soient à mettre à l'actif des deux projets. On peut notamment mentionner que :



▶ 4

Des perspectives de coopération

4.1. Le contexte d'un nouveau projet

La Tunisie fait face à d'importants défis en matière d'emploi et d'insertion des jeunes, en tête desquels figure l'accès pour les jeunes et les femmes à des emplois décents, qui dépend très étroitement du développement des compétences²⁶. La situation est marquée par des difficultés économiques aggravées par la crise du covid-19, ayant pour conséquence un manque d'emplois dont souffrent plus les jeunes et les femmes. Sur le plan géographique, ce manque est encore plus pesant dans les régions de l'intérieur du pays.

Face à cette situation, le dispositif de la formation professionnelle, qui a bénéficié de plusieurs réformes lors des deux dernières décennies, pense encore à délivrer toutes les solutions à la jeunesse et à l'économie. En effet, sur le plan social de la jeunesse, **le taux de décrochage scolaire reste élevé** : le chiffre d'environ **100 000 jeunes abandonnant de manière plus ou moins précoce la scolarité** est souvent avancé par les autorités tunisiennes. Ce chiffre alarmant ne recule toujours pas et constitue une menace pour la paix sociale et un handicap pour la jeunesse cherchant à accéder à des emplois décents. Sur le plan économique, des secteurs productifs continuent à considérer que le système de la formation professionnelle ne répond que partiellement à leurs besoins en main-d'œuvre qualifiée. Ce paradoxe, entre un chômage élevé et des opportunités d'emplois qui ne trouvent pas preneurs, pose avec plus d'acuité le manque d'adéquation entre les outputs du système de formation et les attentes du marché de l'emploi.

Selon les statistiques du ministère et de l'ONEQ, **l'apprentissage constitue une voie de formation pour plus de 21 000 jeunes en 2021**. Il est relativement plus facile à mettre en œuvre, peu coûteux comparé aux autres modes de formation, et assure pour

ceux qui le suivent une insertion professionnelle plus rapide. Il constitue aussi pour beaucoup d'activités économiques comme l'artisanat le seul moyen de qualifier la main-d'œuvre. Mais il est aussi taxé de quelques faiblesses, qui ont trait notamment à : i) un manque de rigueur dans l'application de la réglementation en vigueur (une majorité d'apprentis ne suivent pas de formation complémentaire, pourtant exigée par les textes en vigueur), ii) un manque de suivi des apprentis dans les entreprises par le personnel de formation, iii) une faible communication sur les opportunités qu'il offre aux jeunes, iv) des taux d'abandon mal déterminés, mais qui restent assez élevés d'après les estimations des responsables du secteur de la formation, v) pour un grand pan de l'apprentissage, une absence de débouchés sur l'obtention de diplômes reconnus dans la classification nationale des qualifications, etc.

Le défi pour la Tunisie, dans les années à venir, est de déterminer comment faire pour profiter de ce système en s'appuyant sur ses qualités et en réduisant au maximum ses points faibles. **Ceci peut constituer pour le système de la formation professionnelle tunisienne un projet mobilisateur d'importance stratégique.**

L'OIT, qui accompagne la Tunisie depuis plusieurs années dans les domaines de la formation professionnelle, de l'emploi, de l'insertion par l'entrepreneuriat et de l'amélioration des conditions de mise en œuvre de l'apprentissage, peut encore aider la Tunisie dans ce projet et lui apporter une contribution de qualité.

L'expertise de l'OIT en matière d'apprentissage de qualité pour l'inclusion sociale est attestée par des produits reconnus à l'échelle mondiale, tels que les boîtes à outils pour l'apprentissage de qualité (vol. I et II), le guide pour rendre l'EFTP et le développement des compétences inclusifs pour tous²⁷, des recherches et des outils sur les compétences pour un avenir plus vert, et un soutien

²⁶ ILO, Young people and the future of work for all : Making skills visible – development cooperation project. Concept note.

²⁷ Lange, R., Hofmann, C., Di Cara, M. 2020. Guide pour rendre l'EFTP et le développement des compétences inclusifs pour tous - OIT www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_765295.pdf.

fructueux au niveau national²⁸. Le Programme mondial sur les compétences et l'apprentissage tout au long de la vie aide actuellement 60 pays à renforcer les systèmes de développement des compétences afin d'améliorer l'employabilité des apprenants, la productivité des entreprises et le caractère inclusif du développement et de la diversification économiques.

Le projet RCV qui vient de s'achever a aidé la Tunisie à élaborer une stratégie de développement de l'apprentissage qui a retenu un ensemble d'axes à même de développer l'apprentissage. Dans la continuité de ce projet et prenant appui sur l'expertise de l'OIT, un nouveau projet est souhaitable pour aider la Tunisie à mettre en œuvre des actions parmi celles retenues par la stratégie et en adéquation avec les priorités de l'appui de l'OIT.

4.2. Les priorités du ministère

Les attentes du ministère en matière d'appui du BIT pour les prochaines années s'inscrivent dans une logique d'aide à la capitalisation des acquis et ce dans continuité des appuis précédents. Le ministère considère que les projets menés en partenariat avec le BIT ont touché des aspects structurants et ont permis l'obtention de résultats satisfaisants au niveau de leurs différentes composantes.

Les composantes suivantes sont explicitement signalées :

- Composante apprentissage.
- Composante dispositif national d'information et d'orientation.
- Composante renforcement du système de VAE.

Cependant, le ministère signale la fragilité des acquis et des craintes quant à l'appropriation et la pérennisation de ces résultats, dont certains sont adossés à de nouveaux concepts qui doivent être appuyés pour une mise en œuvre selon des normes qualité. C'est pourquoi le ministère demande de reconduire une deuxième phase du projet RCV qui aurait pour objectif²⁹ de renforcer et pérenniser les acquis des actions réalisées dans le cadre du projet RCV, notamment en termes de renforcement de capacité des différents acteurs et ressources opérant dans les domaines concernés,

et de mettre en place des modalités et des processus d'opérationnalisation des outputs de RCV 1.

Les domaines ciblés par la requête du ministère sont :

- Le soutien du ministère pour la mise en œuvre de la stratégie nationale de renforcement de la formation par apprentissage.
- L'appui à la mise en œuvre du dispositif national d'information et d'orientation et d'un plan de communication.
- L'appui à la mise en œuvre du système relatif à la validation des acquis de l'expérience et la généralisation du renforcement des capacités des acteurs.

4.3. La vision de l'OIT pour un appui au secteur

Un nouveau projet devrait viser le renforcement des éléments clés du système de développement des compétences de la Tunisie en le rendant plus pertinent, efficace et inclusif à la lumière du covid-19 et des besoins de l'avenir du marché de l'emploi. Le projet devrait cibler les jeunes vulnérables, y compris les jeunes en décrochage scolaire, à la recherche d'opportunités de formations menant à une insertion dans des emplois décents.

L'OIT entend travailler avec le ministère en charge de la formation professionnelle et toutes les parties prenantes pour la mise en œuvre d'un tel projet :

- Les ministères concernés.
- Les opérateurs de formation.

Les changements attendus d'un tel appui de l'OIT

L'appui de l'OIT s'inscrira dans les engagements des instances tunisiennes et en conformité avec les trois objectifs de développement durable des nations unies :



²⁸ www.ilo.org/skills et www.skillsforemployment.org.

²⁹ Requête du ministère pour un nouveau projet RCV.

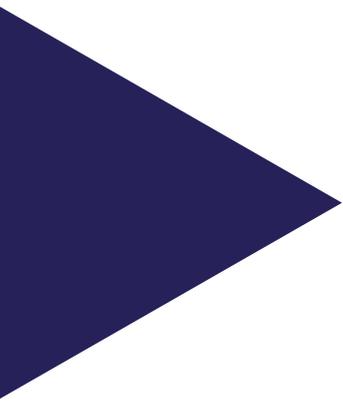


Trois résultats sont attendus d'un tel appui :

- **Résultat 1 :** Mise en œuvre de la stratégie nationale d'apprentissage de manière tripartite (en partenariat avec les partenaires sociaux), en vue d'améliorer l'offre de parcours de formation de qualité pour les jeunes, en particulier ceux qui sont en décrochage scolaire, et de renforcer la qualité et l'adéquation de la formation professionnelle avec les attentes du marché du travail.
- **Résultat 2 :** Opérationnalisation d'un cadre national de l'orientation professionnelle, fondé sur des outils d'orientation professionnelle interconnectés et culturellement adaptés.
- **Résultat 3 :** Mise en place d'un système de validation des acquis de l'expérience (VAE) en tant qu'outil permettant la valorisation de l'emploi et facilitant la mobilité et la promotion des carrières ainsi que le passage des travailleurs en situation vers le système formel.

Ces résultats sont en parfaite adéquation avec les attentes du ministère et permettront d'obtenir des changements positifs durables.

Selon l'approche de l'OIT, la mise en œuvre des activités du projet conduira à consolider l'approche par genre et le tripartisme.



ilo.org

Bureau de projets de l'OIT en Tunisie
Immeuble Premium, Avenue de l'Euro,
Les Berges du Lac 1053 - 2 Tunis
Tunisie