

# PROCESSUS DE TURIN 2014

# TUNISIE



Ce document a été préparé dans le cadre du Processus de Turin de la Fondation européenne pour la formation (ETF).

Son contenu relève de la seule responsabilité des auteurs et ne reflète pas nécessairement l'opinion de l'ETF ou des institutions de l'Union européenne.

# LE PROCESSUS DE TURIN 2014

## PAYS : TUNISIE

Octobre 2014

### TABLE DES MATIÈRES

Résumé analytique .....	2
Introduction .....	3
1. Vision du Dispositif National de Formation Professionnelle .....	4
2. Efficacité et efficience de la réponse à la demande économique et du marché du travail. ....	12
3. Efficacité et efficience de la réponse à la demande démographique, sociale et de l'inclusion .....	23
4. Efficacité interne du Dispositif National de Formation Professionnelle.....	34
5. Gouvernance et pratiques politiques dans le Dispositif National de Formation Professionnelle .....	41
6. Benchmarking Tunisie-Union Européenne "Apprendre des objectifs de référence-Benchmarking- de l'Union.....	47
Conclusion.....	51
Annexes.....	53
Acronymes.....	57
Références .....	59

## RESUME ANALYTIQUE

La Tunisie participe pour la troisième fois (en 2010, 2012 et l'actuelle édition de 2014) dans le Processus de Turin, lancé en 2010 par la Fondation Européenne pour la Formation-ETF. **Il s'agit d'un processus participatif conduisant à une analyse fondée sur des données factuelles des politiques d'Enseignement et de Formation Professionnel-EFP<sup>1</sup> dans un pays donné.** Il vise à établir un consensus sur les pistes possibles pour faire progresser les politiques et les systèmes d'EFP. Cet exercice porte sur la détermination de l'état actuel et de la vision de l'EFP dans chaque pays ou, après une période de deux ans, et une auto-évaluation des progrès qu'accomplissent les pays en direction des résultats qu'ils se sont fixés en se basant sur une analyse de données factuelles pertinentes et à travers un dialogue structuré entre les différents acteurs concernés (Ministères concernés, structures et opérateurs de formation, partenaires sociaux, société civile,...).

Le Processus de Turin contribue notamment à l'actualisation des analyses et la réalisation des progrès à intervalles réguliers ainsi qu'au suivi de la mise en œuvre des stratégies à moyen terme (par exemple, la réforme du Dispositif National de la Formation Professionnelle 2014-2018).

---

<sup>1</sup> L'ETF utilise, pour les pays partenaires impliqués dans le Processus de Turin, la notion de Système de l'Enseignement et de Formation Professionnels-EFP. Pour la Tunisie, il s'agit bien du Dispositif National de Formation Professionnels-DNFP.

# INTRODUCTION

## 1.1 Organisation et déroulement des travaux

L'édition de 2014 du Processus de Turin a été démarrée par l'organisation le 08 avril 2014 d'un atelier de travail qui avait pour objectifs notamment de présenter l'objectif du Processus de Turin, le cadre d'analyse, les questions clés ainsi que la démarche de mise en œuvre. Cet atelier a permis également de mettre en place l'équipe technique et constituer les 05 groupes selon les thématiques du cadre analytique ((i) Vision du Dispositif National de Formation Professionnelle, (ii) Efficacité et efficience de la réponse à la demande économique et du marché du travail, (iii) Efficacité et efficience de la réponse à la demande démographique, sociale et de l'inclusion, (iv) Efficacité interne du Dispositif National de Formation Professionnelle, (v) Gouvernance et pratique dans le Dispositif National de Formation Professionnelle. **L'ETF a organisé en partenariat avec le MFPE le 22 mai 2014 un atelier de formation/action au profit des groupes thématiques.** Cette formation entre dans le cadre de l'assistance de l'ETF aux équipes nationales et a porté sur les points suivants: (i) discussion participative des principaux besoins du DNFP, (ii) discussion sur les principaux indicateurs pour analyser la Formation Professionnelle en Tunisie, (iii) aspects techniques de l'analyse du Dispositif National de Formation Professionnelle, principaux problèmes, (iv) exemples et travail en groupe. Cette action/formation est de nature à renforcer les capacités des acteurs de formation en matière d'auto-évaluation. Un troisième atelier avec les groupes thématiques a eu lieu le 19 juin 2014 pour présenter l'état d'avancement des travaux réalisés et résultats enregistrés et échanger les avis entre les groupes thématiques. Au total, en plus de ces ateliers, 27 séances de travail (des groupes thématiques) ont été organisées dans le cadre du Processus.

Les groupes thématiques, qui ont contribué à l'élaboration du présent rapport, sont pluridisciplinaires, multi-acteurs et composés de représentants de différents ministères concernés, de structures et opérateurs de formation, de partenaires sociaux et de la société civile (voir annexe).

## 1.2 Rappel du contexte général (politique et social)

L'élaboration du rapport du Processus de Turin dans son édition de 2014 s'inscrit dans un contexte politique et social marqué par: (i) **la promulgation le 27 janvier 2014 de la nouvelle constitution de la République Tunisienne**, une constitution qui accorde une place importante au développement des ressources humaines, (ii) **la signature le 14 janvier 2013 du contrat social** entre les trois partenaires sociaux, le Gouvernement Tunisien, l'Union Générale Tunisienne du Travail (UGTT) et l'Union Tunisienne de l'Industrie, du Commerce et de l'Artisanat (UTICA), et (iii) **l'élaboration et la validation le 12 décembre 2013 du projet de réforme du DNFP 2014-2018**, une réforme qui s'inscrit dans le cadre de la politique générale de l'Etat visant la promotion et le développement de la formation professionnelle en tant qu'un des piliers essentiels des politiques de l'emploi.

# 1. VISION DU DISPOSITIF NATIONAL DE FORMATION PROFESSIONNELLE

## 1.1 Introduction au dispositif national de formation professionnelle

En référence à la loi n°10 de l'année 2008, la formation professionnelle constitue une composante principale du système de développement des ressources humaines et un facteur pour le développement en général, en synergie et en complémentarité avec les secteurs de l'éducation, de l'enseignement supérieur et de l'emploi, pour 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 afin d'améliorer sa productivité et d'accroître sa compétitivité.

Le cursus de la formation initiale est constitué de trois cycles à savoir :

- Un premier cycle sanctionné par le Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP), ouvert à ceux qui ont poursuivi leurs études jusqu'à la fin de la neuvième année de l'enseignement de base (préparatoire, technique et général).
- Un deuxième cycle sanctionné par le Brevet de Technicien Professionnel (BTP), ouvert aux titulaires du certificat d'aptitude professionnelle et à ceux qui ont poursuivi leurs études jusqu'à la fin de la deuxième année de l'enseignement secondaire,
- Un cycle supérieur sanctionné par le Brevet de Technicien Supérieur (BTS), ouvert aux titulaires du baccalauréat de l'enseignement secondaire, et, sous certaines conditions, aux titulaires du BTP.

En outre, une formation permettant d'obtenir un «Certificat de Compétence (CC)» peut être organisée au profit des demandeurs de formation qui ne remplissent pas les conditions de niveau scolaire pour accéder au premier cycle du cursus de la formation professionnelle mentionné ci-dessus.

### 1.1.1 Les structures sous-tutelles du MFPE

- Agence Tunisienne de la Formation professionnelle Professionnelle (ATFP)
  - Assurer la formation initiale des jeunes et des adultes compte tenu des besoins économiques et sociaux.
  - Oeuvrer à la satisfaction des demandes de formation de main-d'œuvre qualifiée dans le cadre des orientations fixées par l'autorité de tutelle.
  - Mettre en oeuvre les programmes de formation dont la réalisation lui est confiée par l'autorité de tutelle.
  - Procéder périodiquement à l'évaluation des activités de formation qui se déroulent au sein d'établissements auxiliaires qui relèvent de l'ATFP.
- Centre National de Formation de Formateurs et d'Ingénierie de Formation (CENAFFIF)
  - Arrêter les méthodologies relatives aux différents domaines de l'ingénierie de la formation.
  - Elaborer et actualiser les programmes de formation professionnelle et aider à leur implantation dans les établissements de formation.
  - Produire les outils et moyens pédagogiques et didactiques nécessaires à la bonne application des programmes de formation.
  - Elaborer les plans de formation technique, pédagogique et fonctionnelle visant la qualification et le recyclage des personnels de formation relevant des secteurs public et privé, les mettre en oeuvre et en évaluer les résultats.
  - Promouvoir la recherche appliquée à l'ingénierie et à l'innovation pédagogique dans le domaine de la formation et assister les établissements de formation dans l'implantation des nouveaux modes d'organisation pédagogique.

- Agence Nationale pour l'Emploi et le Travail Indépendant (ANETI)
  - Animer le marché de l'emploi, au niveau national, régional, local et sectoriel au moyen notamment du réseau des bureaux de l'emploi et du travail indépendant.
  - Développer l'information sur l'emploi et les qualifications professionnelles en direction des entreprises et des demandeurs d'emploi.
  - Mettre en œuvre les programmes de promotion de l'emploi et d'insertion des jeunes, dont la réalisation lui est confiée par l'autorité de tutelle.
  - Apporter le soutien nécessaire à la promotion des petites entreprises et de l'emploi indépendant.
  - Assurer l'information et l'orientation professionnelles des demandeurs de formation en vue de leur insertion dans la vie active.
  - Organiser les opérations de placement de la main d'œuvre tunisienne à l'étranger et de veiller à leur réalisation.
  - Faciliter la réinsertion dans l'économie nationale des travailleurs émigrés après leur retour définitif.
- Centre National de la Formation Continue et de la Promotion Professionnelle (CNFCPP)
  - Assister et accompagner dans le diagnostic des besoins en formation, l'élaboration de plan de formation, la réalisation des actions de formation et leur évaluation.
  - Gérer le dispositif de financement des activités de formation continue.
  - Soutenir le secteur de la consultance et des études dans le domaine de la formation continue.
  - Dispenser des cycles de formation diplômante au profit des travailleurs favorisant la promotion professionnelle

### 1.1.2 Les structures en Co-tutelle pédagogique

Le Ministère de la Formation Professionnelle et de l'Emploi assure la co-tutelle pédagogique pour les intervenants suivants :

- L'Office National de Tourisme Tunisien (ONTT), sous la tutelle du Ministère du Tourisme, qui gère 8 établissements de formation professionnelle opérants dans le secteur du tourisme et de l'hôtellerie.
- L'Agence de Vulgarisation et de Formation Agricole (AVFA), sous la tutelle du Ministère de l'Agriculture, qui gère 39 établissements de formation professionnelle opérants dans le secteur de la pêche et de l'agriculture et l'Institut National Pédagogique et de Formation Continue Agricole de Sidi Thabet (INPFCA),
- Le Ministère de la Défense Nationale qui gère 12 établissements de formation professionnelle couvrant différents secteurs économiques dont l'industrie, le bâtiment et les travaux publics...
- Le Ministère de la Santé qui gère 18 établissements de formation professionnelle opérant dans le domaine de la santé et du paramédical.
- Le Secteur Privé de formation professionnelle initiale comporte environ 930 établissements de formation opérants principalement dans le secteur des services.
- Le Secteur Privé de formation professionnelle continue comporte environ 2700 structures de formation assurant des sessions de formation continue pour les entreprises dans divers secteurs économiques.

## 1.2 Vision du dispositif national de formation professionnelle

### 1.2.1 Domaine de la Formation Professionnelle

La formation professionnelle demeure un des piliers de l'appui à la stratégie économique, de la politique de l'emploi et de l'inclusion sociale. Elle occupe depuis des années une place originale dans le système national de développement des ressources humaines en Tunisie.

L'article 39 de la nouvelle constitution de la république tunisienne, promulguée le 27 janvier 2014, confirme, une nouvelle fois, cette tendance par la mention de la formation à côté de l'éducation et de l'enseignement. Cet article indique bien que **l'Etat garantit le droit à l'enseignement public et gratuit dans tous ses cycles et veille à fournir les moyens nécessaires pour réaliser la qualité de l'éducation, de l'enseignement et de la formation**<sup>2</sup>.

Le contrat social signé le 14 janvier 2013<sup>3</sup> entre les trois partenaires sociaux, le Gouvernement Tunisien, l'Union Générale Tunisienne du Travail (UGTT) et l'Union Tunisienne de l'Industrie, du Commerce et de l'Artisanat (UTICA), a jeté les bases d'une **nouvelle vision en matière de partenariat dans plusieurs domaines notamment ceux de la formation professionnelle et de l'emploi**. Les trois partenaires sociaux se sont accordés à<sup>4</sup>:

- Entreprendre une réforme globale du système d'enseignement dans ses différents cycles dans le but de lui assurer une meilleure adaptation aux besoins de l'économie en matière de compétences et de qualifications,
- Mettre en place un système national de partenariat pour la prospective, la veille et l'information dans la préparation des ressources humaines,
- S'engager pour le respect du principe de la participation active entre les partenaires sociaux en vue d'arrêter et mettre en œuvre une stratégie nationale de l'emploi, assurer son suivi et son évaluation et activer le principe de participation dans la gestion du secteur de la formation professionnelle, initiale et continue, conformément aux normes de la bonne gouvernance de manière à assurer l'alternance dans la gestion et le respect du principe du tripartisme et l'égalité du nombre des représentants dans la composition des structures dirigeantes,
- Créer un système pour développer les compétences qui aide à la préservation de la pérennité de l'entreprise et des postes d'emploi et garantir le cursus professionnel de ses employés de manière à permettre la réintégration dans la vie professionnelle de ceux qui ont perdu leur emploi,
- Créer un système national pour valoriser les compétences et les qualifications professionnelles,
- Créer un système national encourageant l'excellente maîtrise des compétences y compris la culture du travail et la diffusion de la culture de la formation professionnelle, initiale et continue, du compter-sur-soi et le développement de l'esprit d'initiative ainsi que le renforcement de l'information et de l'orientation vers le marché du travail,
- Opérer une réforme des mécanismes d'encadrement et d'accompagnement pour les demandeurs d'emploi,
- Agir en vue d'assurer la migration progressive du secteur informel vers le secteur formel, en veillant à organiser la formation professionnelle dans ce domaine.

---

<sup>2</sup> Document en français relatif à la traduction non officielle de la constitution tunisienne promulguée le 27 janvier 2014.

<sup>3</sup> Document du contrat social signé le 14 janvier 2013.

<sup>4</sup> Point II du contrat social : Les politiques de l'emploi et de la formation professionnelle.

**Les objectifs fixés dans le contrat social en matière de formation professionnelle s'adaptent parfaitement et sont en harmonie avec les axes de la réforme du DNFP<sup>5</sup>,** dont le Ministère de la Formation Professionnelle et de l'Emploi s'est doté au mois de novembre 2013, et qui a été approuvée par le Conseil de Ministres en date du 12 décembre 2013<sup>6</sup>.

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. Cependant, elle doit tenir compte notamment:

- Du souci de garantir une adéquation effective entre les besoins du marché de l'emploi et l'offre de compétences; la formation professionnelle doit être plus réactive, et se doter de la capacité à traduire les tendances économiques en politiques de formation,
- De la nécessité de jeter les bases de la croissance et de la compétitivité futures, à savoir une économie basée sur des activités à haute valeur ajoutée, les systèmes d'éducation et de formation doivent orienter leurs choix vers des profils appropriés qui auront indéniablement des retombées sur le plan social et économique,
- De l'avènement de la société et de l'économie basée sur le savoir qui induit l'affirmation du principe de l'apprentissage tout au long de la vie; le dispositif national de formation professionnelle doit se doter des contenus, des organisations pédagogiques et des mécanismes de financement appropriés.

**L'objectif global de la réforme est de développer un dispositif national de 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 national de développement des ressources humaines et en harmonisation avec le Contrat Social.**

Les objectifs spécifiques sont : (i) le dispositif national de formation professionnelle est bien intégré dans le système national de développement des ressources humaines, (ii) l'efficacité et l'efficience tout au long du processus de formation sont garanties, (iii) une gouvernance du dispositif national de formation professionnelle répondant aux aspirations des individus, des entreprises, de la société et de la région en harmonisation avec le Contrat Social est mise en place, (iv) un système de financement de la formation professionnelle répondant aux besoins et aspirations des individus, des entreprises, de la région et de la société concrétisant le principe de l'apprentissage tout au long de la vie est développé.

Cette réforme a pour finalité la mise en place d'un dispositif Tunisien issu des spécificités économiques et sociales du pays, valorisant l'individu et produisant la réussite dans une complémentarité avec les autres composantes du système éducatif (éducation, enseignement supérieur) et capable de produire des compétences selon les normes internationales permettant de répondre aussi bien aux besoins du marché local qu'à ceux des marchés internationaux. Elle repose sur l'ancrage des principes de la gouvernance dans le dispositif national de formation professionnelle à travers l'adoption d'un nouveau modèle de pilotage du dispositif fixant les règles et comportant les mécanismes et les structurations adéquats et ce avec la participation de tous les acteurs et notamment les partenaires sociaux et la société civile.

Le programme économique du gouvernement<sup>7</sup> pour l'année 2014 comporte un ensemble de projets, de programmes et de mesures à la fois urgents et prioritaires pour répondre aux attentes des citoyens et ouvrir en même temps des perspectives pour l'édification de la Tunisie nouvelle à travers la réalisation des réformes dans les différents domaines. Ledit programme est articulé autour de quatre axes: (i) les équilibres généraux (manuel de développement pour l'année 2014,...); (ii) les politiques globales (emploi, développement régional, promotion de l'export, promotion de l'import,...); (iii) les politiques et les programmes sectoriels; (iv) le développement humain et les politiques sociales.

---

<sup>5</sup> Document d'orientation et plan d'opérations de la réforme du dispositif national de la formation professionnelle 2014-2018.

<sup>6</sup> Copie des décisions du PV (en arabe) du Conseil des Ministres du 12 décembre 2013.

<sup>7</sup> Programme économique du gouvernement pour l'année 2014.

Ce programme comporte un ensemble de mesures et d'activités visant le renforcement de la formation professionnelle et notamment par:

- La création d'une instance nationale de développement des ressources humaines sous la tutelle de la Présidence du Gouvernement,
- Le développement des compétences entrepreneuriales des sortants des centres de formation professionnelle,
- L'instauration d'un nouveau concept du partenariat entre les différents intervenants dans la formation professionnelle,
- La révision du système actuel de normalisation de la formation professionnelle,
- Le développement du programme de chèque de formation professionnelle initiale dans le secteur privé de formation,
- L'instauration d'un partenariat entre les établissements publics et privés de formation professionnelle.

Outre les mesures et les activités citées, le Ministère de la Formation Professionnelle et de l'Emploi continue durant l'année 2014, la réalisation de 118 projets<sup>8</sup> relevant de l'ATFP et relatifs à : (i) la restructuration des établissements de formation, (ii) la création de nouveaux établissements de formation, (iii) la création de nouvelles unités d'hébergement.

### 1.2.2 Domaine de l'emploi

Le Ministère de la Formation Professionnelle et de l'Emploi (MFPE) s'engage dans la mise en œuvre d'une réforme des programmes actifs d'emploi qui vise à renforcer les compétences des différents acteurs du marché de l'emploi (demandeurs d'emploi / entités économiques, sociales et territoriales) en vue d'une création de la valeur et de la richesse.

Cette réforme s'articule autour des axes suivants<sup>9</sup>:

- Accompagnement des demandeurs d'emploi,
- Appui à la création des petites et micro entreprises et des entreprises solidaires,
- Appui aux entreprises économiques pour la promotion de l'emploi,
- Appui aux régions et localités pour la promotion de l'emploi,
- Appui aux associations et entreprises sociales pour la promotion de l'emploi.

A moyen et à long termes, l'enjeu est de rendre la formation professionnelle une voie de réussite effective pour les jeunes et un pilier incontournable pour l'amélioration de la compétitivité des entreprises et d'accompagner par conséquent l'intégration de l'économie nationale dans l'économie mondiale. La formation professionnelle est appelée à accompagner les stratégies sectorielles dans les domaines de l'industrie, l'agriculture et des services et à répondre aux besoins spécifiques de chacun de ces secteurs.

### 1.2.3 Visions sectorielles

Par ailleurs, il existe plusieurs stratégies nationales sectorielles (industrie, agriculture, tourisme,...) pour promouvoir le développement économique et la compétitivité internationale de la Tunisie, dont la plupart préexistaient avant la révolution.

---

<sup>8</sup> Source ATFP, Mai 2014.

<sup>9</sup> Document de la Direction Générale de la Promotion de l'Emploi : les nouveaux axes de la promotion de l'emploi, Avril 2014.

La stratégie industrielle à horizon 2016<sup>10</sup> (une actualisation de cette étude à l'horizon 2020 sera entamée en 2014) a identifié les secteurs porteurs suivants: (i) industrie textile et habillement, (ii) cuir et chaussures, (iii) industrie agroalimentaire, (iv) industries mécaniques électriques et électronique, (v) TIC et outsourcing.

La stratégie du tourisme à horizon 2016<sup>11</sup> est portée par 5 axes majeurs à savoir : (i) la diversification et l'innovation de l'offre, (ii) la promotion/marketing, (iii) l'amélioration du cadre Institutionnel, (iv) la restructuration des finances du secteur et (v) le développement du tourisme web compatible.

Le secteur d'agriculture s'est doté en 2011 d'une actualisation concertée de la politique agricole<sup>12</sup> qui repose sur 3 grandes catégories d'orientations stratégiques à savoir: (i) améliorer le cadre institutionnel et la coordination entre les acteurs, (ii) améliorer la fourniture de services publics (adapter la recherche agronomique, la vulgarisation et la formation aux priorités de la mise à niveau et aux besoins des acteurs du secteur), (iii) optimiser l'insertion de la Tunisie dans l'économie internationale.

L'Union tunisienne de l'industrie, du commerce et de l'artisanat a élaboré sa "Vision Tunisie 2020 : des entreprises compétitives pour plus de croissance et plus d'emploi. "Tunisie 2020" est la stratégie de l'UTICA pour la création d'emploi et la croissance dans toutes les régions. Cette vision s'articule autour de cinq objectifs spécifiques et une urgence<sup>13</sup>:

- Agir pour que la société tunisienne valorise le travail et favorise l'initiative,
- Mobiliser le pays tout entier pour la croissance,
- Conférer plus de sérénité à l'environnement social,
- Promouvoir une économie tirée par la création de valeur et par l'innovation,
- Oeuvrer pour une convergence régionale et pour plus de cohésion sociale,
- Une urgence: Relancer l'économie au plus tôt.

Cette stratégie prévoit notamment des objectifs en matière de formation professionnelle: Garantir que les systèmes de la formation professionnelle et de l'enseignement supérieur facilitent l'insertion des jeunes, répondent aux besoins évolutifs des entreprises, améliorent les compétences des employés et favorisent la promotion professionnelle ainsi qu'en matière d'emploi : (i) recentrer les programmes d'emploi sur des objectifs clairs qui renforcent la dynamique de création d'emploi et évitent l'exclusion, (ii) conférer une fonction économique aux services de l'emploi.

#### 1.2.4 Coordinations intra-sectorielles entre les différentes politiques

La coordination intra-sectorielle entre les différentes politiques (y compris la politique d'éducation, de formation professionnelle, d'enseignement supérieur, la politique économique, le développement régional, la politique fiscale, industrielle et commerciale et la politique d'émigration) est un élément indispensable pour accélérer la réalisation de résultats concrets.

**Le dispositif national de formation professionnelle ne peut être conçu indépendamment d'une vision globale du système national de développement des ressources humaines (éducation, formation professionnelle et enseignement supérieur) et ce, en se basant sur une vision stratégique pour la qualification des ressources humaines prenant en compte les besoins réels des entreprises, des individus, de la région et de la société et ouvrant les perspectives pour l'apprentissage tout au long de la vie.**

---

<sup>10</sup> Rapport du Ministère de l'Industrie, de l'Energie et des Petites et Moyennes Entreprises- accompagnement à l'élaboration de la stratégie nationale industrielle 2016, Février 2008.

<sup>11</sup> Document du Ministère du Tourisme -Stratégie 2016, Octobre 2010.

<sup>12</sup> Document du Ministère de l'Agriculture et de l'Environnement et de l'Agence Française de Développement : Actualisation concertée de la politique agricole / orientation pour un nouvel agenda agricole tunisien, Décembre 2011.

<sup>13</sup> Document de l'UTICA : Vision "Tunisie 2020", Décembre 2012.

La création d'une instance nationale de développement des ressources humaines (prévue par le programme économique du Gouvernement pour l'année 2014) sera de nature à renforcer notamment la coordination des différentes politiques d'éducation, de formation professionnelle et d'enseignement supérieur.

Le contrat social présente aussi une excellente plateforme de coordinations intra-sectorielles entre les différentes politiques (économiques, sociales, de développement des ressources humaines,...).

### 1.2.5 Approche participative

L'élaboration de la stratégie de réforme de la formation professionnelle n'a été possible que par l'adoption d'une démarche participative dans les différentes étapes de sa réalisation (depuis Août 2012). Cette démarche a permis l'implication des différents acteurs (Ministères, partenaires sociaux et société civile).

Dans le cadre de la mise en œuvre de la stratégie de la réforme du dispositif national de formation professionnelle (2014-2018), le Ministère de la Formation Professionnelle et de l'Emploi, prévoit l'instauration d'un Comité de Pilotage impliquant tous les acteurs concernés par la formation professionnelle. Il aura pour mission notamment de: (i) Veiller à assurer les conditions favorables à la mise en œuvre de la réforme, (ii) Effectuer l'arbitrage entre les structures ayant des activités en commun en cas de blocage ou de conflits, (iii) Valider les étapes essentielles de la mise en œuvre de la réforme, principalement pour les axes transverses,...

**Le processus de Turin dans ses différentes éditions (2010, 2012 et 2014) contribue, également, et d'une manière efficace dans la pérennisation de l'approche participative entre les différents acteurs de formation professionnelle.**

### 1.3 Capacité d'innovation et de changement

Le MFPE s'est engagée depuis les années 90 dans un programme de mise à niveau visant la création et la dynamisation d'un DNFP performant avec une identification bien formulée en besoins, en compétences et en qualifications et une offre répondant au mieux à ces besoins. Les réformes successives ont permis de concrétiser des mesures et projets innovants à différents niveaux (institutionnel, pédagogique, immatériel, matériel).

Les encouragements à l'innovation ont continué à se manifester, par les moyens et les ressources mises à la disposition du dispositif, ou encore les orientations politiques et stratégiques et les mesures spécifiques prises en faveur du développement du dispositif et par également les projets de coopération internationale.

### 1.4 Moteurs d'innovation et de changement

Malgré la conjoncture par laquelle a passé la Tunisie post-révolution (14 janvier 2011), le DNFP s'est doté de sa propre stratégie de réforme 2014-2018. Les démarches nécessaires à la mise en œuvre de ladite stratégie sont en cours (plan d'actions avec un dimensionnement prévisionnel financier réalisé en avril 2014, accord de principe de plusieurs bailleurs de fonds à contribuer au financement de la réforme, constitution de l'équipe de suivi et de gestion "circulaire du Ministre de la Formation Professionnelle et de l'Emploi n°2191 du 29 mai 2014 relative à la désignation des membres de l'Unité de Suivi de la réforme", arrêté du Ministre de la Formation Professionnelle et de l'Emploi n°2190 du 29 mai 2014 relatif à la création de l'unité de suivi et des modes de fonctionnement et de gestion du plan de réforme du DNFP et de ses missions. La réforme est portée par un esprit d'innovations, l'esprit de sa mise en œuvre s'articule autour des principes suivants : (i) Agir aussi bien sur les processus que sur les activités, (ii) Agir sur les performances, (iii) Assurer le saut qualitatif irréversible. La réforme accorde un intérêt à la structuration et au pilotage de ce projet qui constitue deux facteurs clés de la réussite.

### 1.5 Action et évaluation des progrès depuis 2010

Les innovations ont concerné la promotion du partenariat public privé en matière de formation professionnelle, la promotion du secteur privé de formation (chèque de formation:qui est un programme de prise en charge de l'Etat des dépenses de formation initiale dans le secteur privé par l'octroi d'une subvention partielle "moyenne de 70%" ou totale des frais de formation au profit des demandeurs de formation de nationalité tunisienne, "pour la nouvelle version, la prise en charge de l'état des dépenses de formation initiale dans le secteur privé est totale", la signature en 2014 de 15 conventions de partenariat entre les établissements privés de formation et les centres publics de formation professionnelle relevant de l'ATFP), dans la rénovation et la création de centres de

formation dotés d'infrastructures et d'équipements de haut niveau: (i) Centre d'excellence dans les métiers du bâtiment d'Ibn Sina" à Tunis, opérationnel à partir de février 2014, (ii) Centre sectoriel de formation en construction métallique et soudage de Médenine en cours d'achèvement, (iii)centre d'excellence dans les métiers de l'industrie aéronautique de M'ghira en cours de restructuration et (iv) Centre sectoriel de formation en construction métallique et soudure de Menzel Bourguiba» (en cours de restructuration), l'investissement dans la formation relative à la promotion de la culture entrepreneuriale (création d'espaces tremplin dans les centres de formation...), l'investissement dans la généralisation de l'implantation de la démarche qualité dans le DNFP (certification des centres de formation, des unités régionales de formation continue, des IPST), l'instauration progressive de l'approche régionale.

## 1.6 Constats et recommandations

- Le dispositif de la formation professionnelle ne s'empare pas des résultats des études sectorielles pour les interpréter en termes d'offres de compétences.
- Il serait, aujourd'hui et plus que jamais, primordial de favoriser la synergie entre les stratégies dans les différents domaines (économique, social, de développement des ressources humaines,...) aussi bien dans les étapes de conception, que dans celles de la mise en œuvre et de l'évaluation d'impacts. Une telle synergie sera de nature à améliorer la pertinence, l'efficacité et l'efficience des interventions des différents acteurs concernés, pour la promotion de l'emploi et de l'employabilité et l'intégration de la notion de la bonne gouvernance dans le dispositif national de la formation professionnelle.
- La stratégie de l'emploi devrait être mise en œuvre en étroite corrélation avec la stratégie de réforme de la formation professionnelle, compte tenu de leurs caractères indissociables et de leur interdépendance. En outre, eu égard de la diversité des intervenants dans le dispositif, la gouvernance exige la participation active de tous les acteurs dans le processus de formation et en particulier les partenaires sociaux, la société civile et la région.
- La réforme du DNFP doit se distinguer, des autres réformes entamées depuis 1996, par une implication effective de tous les acteurs et partenaires dans toutes les étapes de sa mise en œuvre.
- L'adoption d'une approche participative est indispensable pour s'assurer que les besoins de tous les segments de la société soient pris en considération. Néanmoins, faut-il inclure aussi les «nouveaux acteurs» (les représentants des groupes les plus vulnérables: les travailleurs du secteur informel, ceux des micro entreprises, les femmes et les jeunes,...) dans la conception, la mise en œuvre et le suivi et l'évaluation des politiques de formation professionnelle.

## 2. EFFICACITÉ ET EFFICIENCE DE LA RÉPONSE À LA DEMANDE ÉCONOMIQUE ET DU MARCHÉ DU TRAVAIL

### 2.1 Efficacité économique externe du Dispositif National de Formation Initiale<sup>14</sup>

Toute politique économique a ses impacts spécifiques sur l'emploi. Ces retentissements diffèrent en intensité et en effet multiplicateurs selon le niveau de développement atteint, les caractéristiques démographiques de la population ou les niveaux de la productivité sectorielle...

Pour faire preuve de l'efficience attendue, le Dispositif National de Formation Professionnelle doit s'inscrire dans une vision globale qui intègre la dynamique des choix économiques, sectoriels, régionaux, culturels et sociaux et qui offre des cursus de formation professionnelle de qualité, d'une part, qui soutiennent la synergie de développement « capital humain », de son adaptabilité, de ses performances, de sa compétitivité et de son employabilité; d'autre part, qui constituent une réponse efficiente aux besoins des entreprises et à l'une des principales attractions des investissements nationaux et internationaux; et par ailleurs, qui assurent la promotion sociale des individus. Ce qui exige du Dispositif National de Formation Professionnelle une réactivité appropriée et permanente ainsi qu'une capacité d'adaptation aux évolutions des besoins des différents acteurs concernés.

#### 2.1.1 Caractéristiques démographiques et économiques

Suite aux différentes mesures de politiques démographiques prises depuis l'indépendance, la population tunisienne croît à un rythme assez faible. Durant la dernière décennie, le taux de croissance démographique a été en moyenne de 1,30% par an.

Plus de la moitié de la population tunisienne est âgée de moins de 29 ans soit 5444.8 mille sur un total de 10871.0 mille –Mai 2013. Dans cette tranche d'âge, plus que la moitié est en âge de travailler soit 2889.5 mille âgés entre 15 et 29 ans. La population en âge d'activité a atteint 8315.7 mille (2eme trimestre 2013). Ces constats soulèvent des préoccupations fondamentales qui touchent l'enseignement, la formation professionnelle et l'emploi. Le taux de croissance annuel de la population de 15 ans et plus est de 1,26% contre un taux de croissance des chômeurs dans la même population de valeur -9.15% en 2013. En effet, le nombre de chômeurs a diminué de 928.4 mille en 2012 à 691.7 en 2013.

La population active a atteint 3,94 millions en mai 2013 contre 3,35 millions en mai 2005. La structure de cette population selon le niveau d'éducation montre qu'elle est de plus en plus éduquée. En effet, la part des actifs illettrés a diminué de 12.7% à 7.4% durant la même période. A contrario, la part des actifs ayant un niveau d'éducation supérieur a augmenté de 13.3% à 19.4% (On considère qu'un individu est au supérieur s'il a terminé la première année de l'enseignement supérieur avec succès. L'étudiant inscrit à la première année de l'enseignement supérieur est considéré au niveau secondaire « niveau baccalauréat »).

L'évolution de la demande additionnelle de l'emploi a connu une baisse en 2013 de 14.9 % par rapport à l'année 2012 (864743 contre 735933)

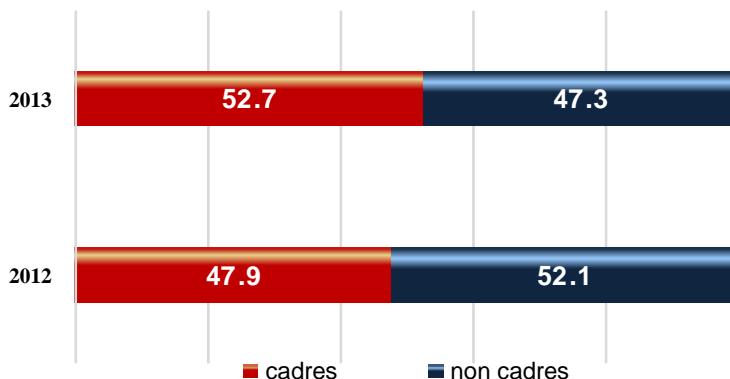
Selon le niveau d'éducation cadre et non cadre, le taux de la demande additionnelle cadre a augmenté de 22.7%<sup>15</sup> en 2013 en comparaison avec l'année 2012 (**Graphique 1**)

---

<sup>14</sup> Toutes les données de la première partie « Efficacité économique externe du système de formation initiale » de la section B font référence aux données de l'Institut National de la Statistique (Enquête nationale sur la population et l'emploi, Mai 2013) sauf autrement indiqué.

<sup>15</sup> Base de données de l'Agence Nationale pour l'Emploi et le Travail Indépendant (Rapport d'activités 2013).

**Graphique 1: Evolution de la demande additionnelle cadre et non cadre (2012-2013)**

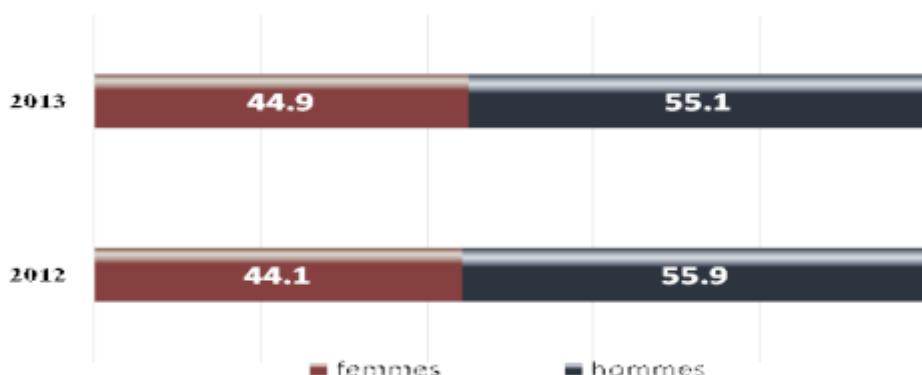


L'analyse de l'évolution de la demande additionnelle d'emploi révèle une tendance à la baisse chez les actifs illettrés contre une hausse soutenue pour les actifs ayant un niveau d'éducation supérieur.

En mai 2013, la proportion de la population en âge de travailler qui occupe un emploi est de 39,9%. L'emploi des femmes reste très inférieur à celui des hommes puisque seules 19,5% des femmes en âge de travailler occupent effectivement un emploi, alors que cette proportion monte à 60,7% pour les hommes.

L'analyse de l'évolution de la demande additionnelle d'emploi relève une augmentation du taux des femmes de 24,7%<sup>16</sup> entre 2012 et 2013 (Graphique 2).

**Graphique 2 : Evolution de la demande additionnelle en genre Femmes Hommes (2012-2013)**



Après une contraction à 1,9 % du PIB en 2011, la croissance était répartie à 3,6 % en 2012, une évolution plus positive que prévue. Selon les estimations actuelles, elle devrait s'établir à 2,6 % en 2013. Ce ralentissement étant à imputer à la baisse marquée de la production agricole et du secteur des hydrocarbures, parallèlement à la stagnation des industries manufacturières.

Bien que le chômage a continué de refluer, en s'établissant à 15,3 % fin 2013 contre 16,7 % un an auparavant, il reste néanmoins nettement supérieur à son niveau d'avant la révolution (13 %)<sup>17</sup>.

## 2.1.2 La population active des diplômés de la formation professionnelle

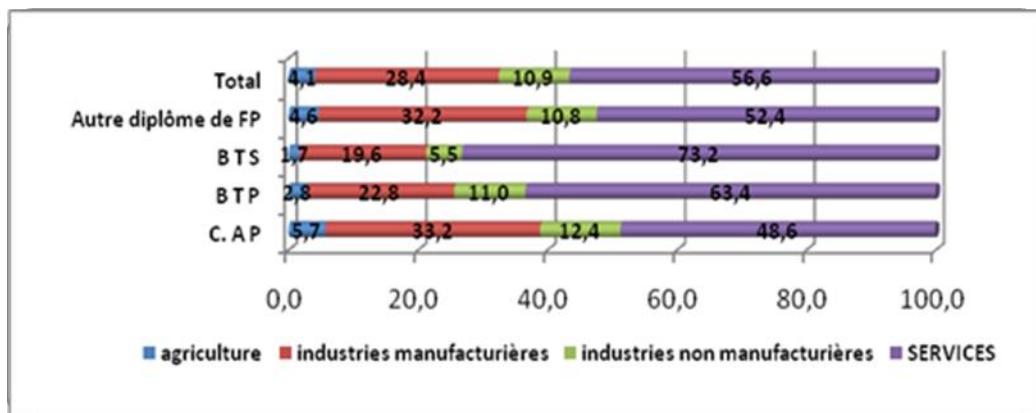
**Le secteur des services, qui accapare plus de la moitié du PIB, emploie 56,6% des diplômés de la formation professionnelle.** Il emploie surtout les titulaires d'un BTS (73,2%) ou d'un BTP (63,4%). A contrario, les sortants du dispositif national de formation professionnelle ayant un CAP sont occupés dans les industries manufacturières et non manufacturières pour environ 50% (Graphique 3). Moins de 5% des diplômés sont occupés dans le secteur de l'agriculture (qui représente 15,4% de la

<sup>16</sup> Base de données de l'Agence Nationale pour l'Emploi et le Travail Indépendant (Rapport d'activités 2013).

<sup>17</sup> Rapport périodique sur les perspectives économiques mondiales "Global Economic Prospects (GEP)", Banque Mondiale, 2014

population occupée). Dans ce cadre, l'impératif de promouvoir une formation agricole et rurale (FAR) de base et de masse est le produit du double constat de l'inadéquation des dispositifs mis en place et de la nécessité d'aider les agriculteurs à adapter leurs systèmes de production aux évolutions technologiques, agro-écologiques et socio-économiques.

**Graphique 3: Structure de la population occupée diplômée de la formation professionnelle par secteur d'activité (en %)**



Source : Institut National de la Statistique, 2013

En 2013, la population occupée ayant un diplôme de formation professionnelle s'élève à 288.7 mille dont 33,1% sont titulaires d'un BTP, 27,3% d'un CAP, 7,5% d'un BTS. Pour les autres diplômes (Certificat de Compétences-CC, Certificat de Fin d'Apprentissage-CFA, ...), la part est de 32,1%.

La prédominance des activités à faible valeur ajoutée dans le secteur formel et la présence d'un secteur informel affectent négativement l'efficacité externe de l'investissement dans la formation professionnelle.

### 2.1.3 L'emploi informel

Une étude réalisée par le Ministère des Affaires Sociales et publiée en mai 2013<sup>18</sup> montre que **37% des emplois occupés dans le secteur privé sont informels, c'est-à-dire démunis de toute forme de protection sociale, correspondant à une population de 961 mille personnes.**

Comparé au secteur privé non agricole où le taux d'emploi informel est de l'ordre de 33% soit une population de 665 mille occupés, les niveaux d'informalité sont de loin plus élevés au niveau du secteur privé agricole, qui affiche un taux préoccupant de 52%.

Les piétres performances au niveau de la couverture sociale des travailleurs du secteur agricole s'expliquent par plusieurs facteurs dont les difficultés inhérentes à l'activité au sein du secteur agricole ayant trait à l'instabilité des rendements au sein des exploitations agricoles (Variabilité structurelle et endémique de la production agricole) et à la volatilité des revenus qui décourage les assurés potentiels à opter pour une démarche volontaire d'adhésion, à la faible attractivité des régimes actuels et à la forte mobilité caractérisant l'activité de larges franges des travailleurs agricoles.

La répartition sectorielle de l'emploi informel indique une forte concentration dans le secteur de la construction qui accapare à lui seul 38% des effectifs employés dans l'informel contre 25% pour le commerce, 22% pour le secteur des services et 15% pour l'industrie. Les taux d'informalité coïncident avec cette répartition sectorielle en s'établissant aux niveaux respectifs suivants : 58% pour l'industrie et 44%, 24% et 17% respectivement pour le commerce, les services et enfin l'industrie.

Une lecture verticale du taux de salariat au sein de l'emploi informel qui s'établit aux alentours de 47% dégage peu d'informations utiles quant au statut dans l'informalité des effectifs employés dans les différents secteurs étudiés, hors agriculture.

Toutefois, l'analyse transversale de cet indicateur permet de dégager à priori deux ventilations pertinentes. La première identifie un taux de salariat de 90% de l'emploi informel dans le secteur de la

<sup>18</sup> L'extension de la protection sociale à l'économie informelle à l'épreuve de la transition en Tunisie, Centre de Recherches et d'Etudes Sociales CRES, Ministères des affaires Sociales, Mai 2013.

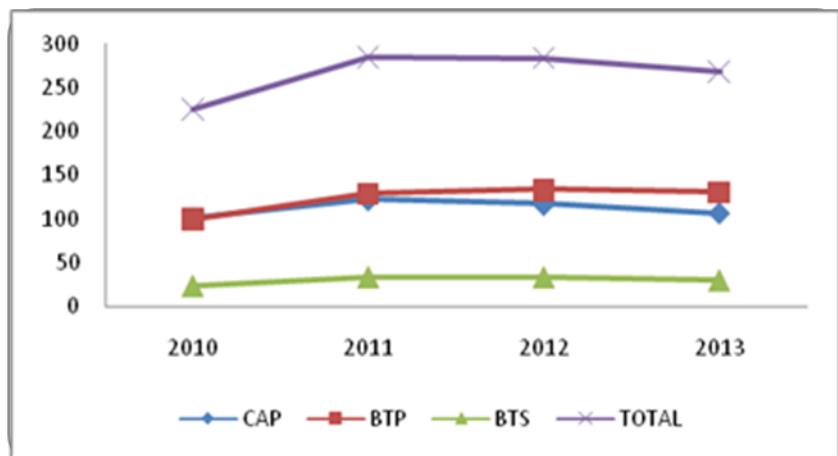
construction et la deuxième un faible taux de l'ordre de 18% pour les deux secteurs du commerce et des services.

Tous les constats précités impliquent la mise en œuvre d'une politique qui met en synergie l'ensemble des programmes des différents départements pour proposer des réponses appropriées aux attentes tant au niveau national que régional et local.

#### 2.1.4 L'insertion et le Chômage des diplômés de la formation professionnelle

La pression sur le marché de travail observée ne provient pas de diplômés du dispositif national de formation professionnelle. En effet, le nombre d'actifs diplômés de la formation professionnelle a augmenté de 225.6 en 2010 à 268.3 en 2013. L'augmentation concerne essentiellement les actifs titulaires d'un BTP (31%) (Graphique 4).

Graphique 4 : Evolution de la population active diplômée de la formation professionnelle



Source : Institut National de la Statistique

Le marché de travail se caractérise par un chômage élevé, en particulier chez les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur, chômage qui non seulement a été un des déclencheurs de la révolution, mais qui s'est en outre accentué en conséquence de la récession économique qui a suivi cette révolution. Le taux de chômage est passé de 13% en mai 2010 à 15.9% en mai 2013.

Un certain nombre de facteurs fondamentaux ont induit le chômage des jeunes, tels que le déséquilibre des qualifications entre les produits du système éducatif et les besoins du monde économique, une pénurie d'emploi décent dans la région et la crise économique mondiale<sup>19</sup>.

Le fléau du chômage en Tunisie est corrélé à des problèmes à la fois internes et externes. Depuis la révolution, l'économie souffre de l'instabilité générale du pays, qui a affecté des industries clés – notamment le tourisme qui emploie directement et indirectement près de 20% de la population active. Les problèmes structurels de la Tunisie expliquent, également, son atonie sur le plan économique, notamment le décalage entre les performances universitaires et les opportunités d'emploi, ainsi que la capacité du secteur public à offrir de l'emploi à la jeunesse<sup>20</sup>.

Mais, la Tunisie dispose de potentialités sectorielles importantes (tourisme, agriculture, industries manufacturières, textile, aéronautique, etc.) et recèle des opportunités de nature à favoriser de nouveaux créneaux porteurs de croissance et d'emploi (tels que les TIC, les services de santé à l'exportation). A ces avantages, s'ajoute la proximité des marchés européens qui constitue un atout pour une croissance durable malgré les aléas de la conjoncture en Europe<sup>21</sup>.

Aussi, les différentes politiques devront converger vers l'employabilité des différentes populations cibles, et ce en proposant des programmes spécifiques adaptés aux opportunités et aux perspectives

<sup>19</sup> "Comment lutter contre le chômage des jeunes au Maghreb", Note économique, Banque Africaine de Développement, 2011.

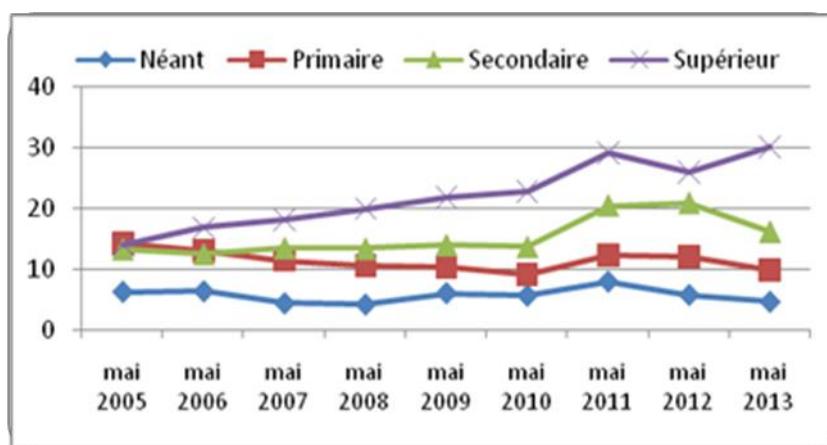
<sup>20</sup> "Le travail de jeunesse en Tunisie après la révolution", programme EuroMed (Union européenne), Septembre 2013.

<sup>21</sup> "Tunisie : Document de stratégie payé intérimaire 2012-2013", Banque Africaine de Développement , Février 2012.

d'emploi tant au niveau national (régional et local) qu'au niveau international. D'où la nécessité de repenser les cursus de formation et leurs contenus ainsi que le système et les techniques de placement, de prospection du marché de l'emploi et d'accompagnement des entreprises et des demandeurs d'emploi.

Le chômage affecte de plus en plus la population active ayant un niveau d'éducation élevé. Au bout de huit ans, le taux de chômage de la population ayant un niveau d'éducation supérieur a plus que doublé en passant de 14% en mai 2005 à 22,9% en mai 2010 à 30,2% en mai 2013 (**Graphique 5**). Durant la même période, le taux de chômage est passé de 21,6% à 43,5% chez les femmes et de 10,3% à 20,9% chez les hommes (D'après les résultats de l'enquête nationale sur la Population et l'Emploi du 2ème trimestre 2013, le nombre des chômeurs s'établit à 628,4 mille de l'ensemble de la population active, estimée à 3943,7 mille. Le taux de chômage s'établit à 15,9 % en baisse de 0,6 points par rapport au premier trimestre 2013. Le taux de chômage est estimé à 13,3 % chez les hommes et 23,0 % chez les femmes, contre 13,9 % et 23,3 au premier trimestre 2013). Quant à la population ayant un niveau d'éducation secondaire, son taux de chômage a atteint 16,2% en mai 2013 contre 13,7% en mai 2010. A contrario, le taux de chômage a baissé durant la même période chez la population ayant un niveau d'éducation inférieur ou égal au primaire.

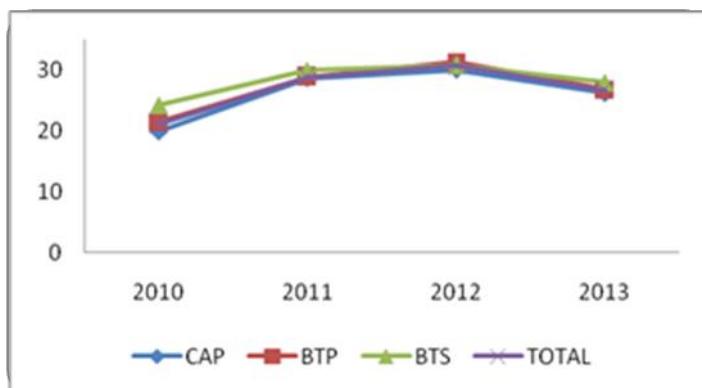
**Graphique 5 : Evolution du taux de chômage selon le niveau d'éducation (en %)**



Source : Institut National de la Statistique

**Le chômage affecte également les diplômés de la formation professionnelle, quel que soit leur diplôme.** Les enquêtes emplois de l'Institut National de la Statistique montrent que leur taux de chômage global a atteint 26,7% en mai 2013 contre 21,1% en mai 2010. Le taux de chômage des titulaires du brevet de technicien supérieur (BTS) a augmenté, passant de 24,2% en 2010 à 27,9% en mai 2013, tout comme celui des titulaires d'un Brevet de Technicien Professionnel (BTP), passé de 21,5% à 26,8% durant la même période. Quant aux diplômés ayant un Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP), leur taux de chômage est passé de 19,9% à 26,2% au cours de la même période (**Graphique 6**).

**Graphique 6 : Evolution du taux de chômage des diplômés de la formation professionnelle selon le type de diplôme (en %)**



Source : Institut National de la Statistique

Toutefois, il est à signaler que le taux de chômage des diplômés de la formation professionnelle commence à enregistrer une légère baisse à partir de 2012. Cela peut être expliqué notamment par la baisse du nombre de diplômés sortants du dispositif national de formation professionnelle (**18462 en 2013 contre 24816 en 2012 pour l'ATFP**) dû à la baisse depuis la révolution du nombre des apprenants.

Mais aussi la disparité entre le littoral et l'intérieur du pays est importante. En mai 2013, l'Ouest et le Sud-Est de la Tunisie présentent des taux de chômage supérieurs à la moyenne avec respectivement 21.5% au Centre-Ouest, 22.4% au Sud-ouest, 17.5% au Nord-Ouest et 23.2% au Sud-Est. Par contre le Centre-Est et le Nord-Est de la Tunisie présentent des taux chômagés inférieurs à la moyenne, soit 10.9%. Pour le district du Grand Tunis, le taux de chômage se situe à hauteur 16.9%. Cela peut être expliqué par la concentration des entreprises puisqu'en 2012, 49,1% des entreprises sont concentrées au Nord-Est contre seulement 6.94% au Sud-Est.

**Tableau 1 : Réparation du taux de chômage par région**

Bassin	Taux de chômage mai 2012	Taux de chômage mai 2013
Grand Tunis	19.4	16.9
Nord-est	12.6	10.1
Nord-ouest	<b>16.7</b>	<b>17.5</b>
Centre-est	12.4	11.7
Centre-ouest	23.1	21.5
Sud-est	26.1	23.2
Sud-ouest	25.3	22.4
<b>Total</b>	17.6	15.9

**Tableau 2 : Evolution du nombre d'entreprises privées par région**

Bassin	2011	2012
Nord-est + Grand Tunis	292 794	307 404
Nord-ouest	49 961	50 595
Centre-est	146 964	154 326
Centre-ouest	46 377	46 608
Sud-est	41 960	43 514
Sud-ouest	<b>24 166</b>	<b>23 655</b>
<b>Total</b>	602 222	626 102

L'évolution du nombre d'entreprises privées est de 3.96% (comparaison 2011-2012) mais ce taux varie de 4.98% au Nord Est à 0.49% au Centre Ouest et il est de l'ordre de -2.11% au Sud Ouest.

Afin de faire face au chômage et suite à une évaluation stratégique de l'ensemble des programmes actifs d'emploi qui a porté sur leur pertinence, leur efficacité, leur efficience, leur mode de gouvernance et leur impact, une réforme de la politique active de l'emploi a été entreprise en octobre

2012. Quatre nouveaux programmes actifs d'emploi ont été instaurés<sup>22</sup> : (i)Le chèque d'amélioration de l'employabilité<sup>23</sup>, (ii)Le chèque d'appui à l'emploi<sup>24</sup>, (iii)Le programme de partenariat avec les régions pour la promotion de l'emploi<sup>25</sup>, (iv)Le programme d'appui aux promoteurs des petites entreprises<sup>26</sup>, (v)Aussi, grâce aux nouveaux recrutements effectués ces dernières années au niveau de l'ANETI, le ratio conseillers/ chômeurs est passé de 1/1000 à 1/610<sup>27</sup>.

Malgré cette approche et toutes les prédispositions qu'elle implique, la conjoncture actuelle exige une célérité de la mise en œuvre des différents mécanismes de leurs suivis et de leurs évaluations. Ce qui doit contribuer à la construction d'un nouveau système d'encouragement à la création d'entreprises et à la promotion d'emploi, et ce en tenant compte des nouvelles dimensions et des nouvelles perspectives.

## 2.2 Efficacité économique externe du Dispositif National de Formation continue<sup>28</sup>

Le dispositif national de formation continue englobe la formation continue destinée aux entreprises et la formation continue promotionnelle destinée aux travailleurs :

### 2.2.1 La formation continue destinée aux entreprises

L'Etat contribue au financement de cette formation dans le cadre des instruments de financement gérés par le CNFCPP. Actuellement, il existe trois instruments: (i) le crédit d'impôt<sup>29</sup> appelé également avance sur la taxe de formation professionnelle (TFP), (ii) le droit de tirage<sup>30</sup> et (iii) l'article 39<sup>31</sup> du code d'incitation aux investissements.

Les données disponibles montrent que le nombre d'entreprises bénéficiaires des instruments de financement de la formation continue a enregistré une augmentation prononcée de 23.5% en passant de 3113 entreprises en 2012 à 3847 entreprises en 2013. Cette augmentation s'explique, entre autres, par la volonté des associations professionnelles de réaliser des programmes de formation tels que le secteur de bâtiment et des travaux publics, le secteur de cuir et chaussures et le secteur de textile et habillement et provient de l'instrument "droit de tirage pour les actions collectives" dont le nombre d'entreprises bénéficiaires a augmenté de 84.8% en passant de 1246 en 2012 à 2303 en

<sup>22</sup> Décret n°2012 -2369 du 26 Octobre 2012, fixant les programmes du fonds national de l'emploi, les conditions et les modalités de leur bénéfice (JORT N°82 du 16 octobre 2012).

<sup>23</sup> Objectif du chèque d'amélioration de l'employabilité : améliorer l'employabilité des demandeurs d'emploi et les aider à augmenter leurs chances d'embauche, en leur proposant des actions d'accompagnements, de formation complémentaire et d'adaptation professionnelle.

<sup>24</sup> Objectif du chèque d'appui à l'emploi : offrir des incitations en faveur des entreprises du secteur privé actives dans des branches du code d'incitation aux investissements pour recruter les primo-demandeurs d'emploi dans le cadre d'un contrat de travail d'au moins une année.

<sup>25</sup> Objectif du programme de partenariat avec les régions pour la promotion de l'emploi : faciliter l'insertion des diverses catégories des demandeurs d'emploi dans la vie active à travers l'appui aux initiatives régionales ou locales revêtant une importance particulière au niveau des créations d'emploi et d'implantation de nouvelles entreprises.

<sup>26</sup> Objectif du programme d'appui aux promoteurs des petites entreprises : aider à l'identification de l'idée du projet et à l'élaboration de l'étude et du plan d'affaires y afférent, accompagner les promoteurs des petites entreprises, aider au financement de la création des petites entreprises.

<sup>27</sup> Base de données de l'Agence Nationale pour l'Emploi et le Travail Indépendant (Rapport d'activités 2013).

<sup>28</sup> Toutes les données de la deuxième partie « Efficacité économique externe du Dispositif National de Formation Continue » font référence aux données du Centre National de Formation Continue et de Promotion Professionnelle (Rapport d'activité 2013) sauf autrement indiqué.

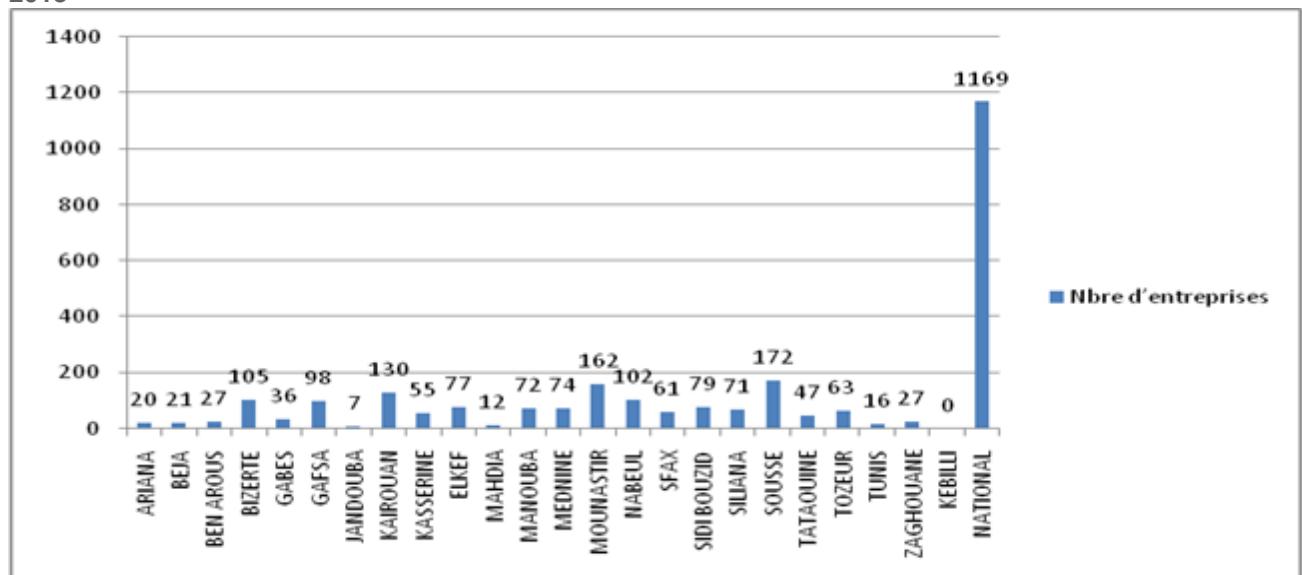
<sup>29</sup> Le crédit d'impôt (avance sur la taxe de la formation professionnelle) est un crédit fiscal dont le montant équivaut au maximum à 60% de la taxe due au titre de l'année précédent l'année de réalisation des actions de formation. Elle permet aux entreprises adhérant à ce système de manière volontaire et désirant réaliser des activités de formation, d'utiliser directement le montant de l'avance pour régler les dépenses de formation.

<sup>30</sup> Les droits de tirage permettent aux entreprises économiques privées et aux professions de bénéficier d'un financement direct de la part de l'Etat au titre des actions et des activités de formation réalisées au profit de leurs personnels.

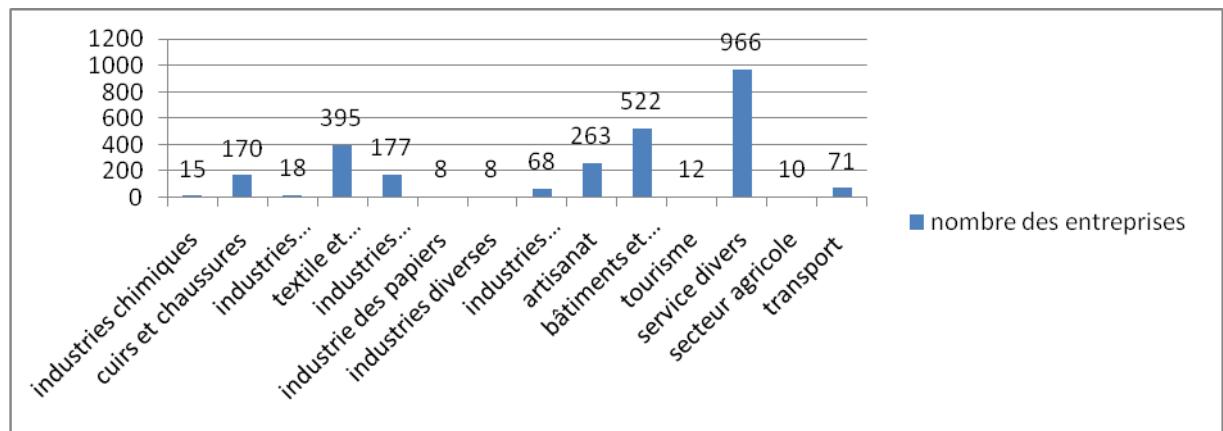
<sup>31</sup> L'article 39 du code d'incitation aux investissements permet de financer les programmes de formation du personnel des entreprises réalisant un investissement technologique en vue de : maîtriser les nouvelles technologies, améliorer la productivité, et augmenter le taux d'intégration locale.

2013. Le nombre d'entreprises bénéficiaires du « droit de tirage pour les actions individuelles » a affiché une baisse en passant de 493 à 400 durant la même période (**Graphiques 7 & 8**). Cela est du : (i) A l'exigence de l'autorisation du formateur public à exercer en FC, (ii) A la Conjoncture économique nationale, (iii) Au rejet de quelques demandes pour régularisation de la situation fiscale des entreprises bénéficiaires ou des opérateurs chargés de la formation, (iv) A la rotation enregistrée au niveau des directeurs régionaux qui a perturbé les travaux des commissions régionales, (v) Aux Perturbations enregistrées au niveau des travaux des commissions régionales dues au non atteint du quorum (report de plusieurs commissions régionales), (vi) A la Régression de la formation initiale (stages pratiques obligatoires, formation en alternance,...) au niveau des entreprises qui a fait que le budget de cet outil de financement a enregistré une baisse, (vii) Ainsi que, le nombre d'entreprises ayant bénéficié de "l'avance sur la taxe" a enregistré une baisse d'environ 16.7% en passant de 1374 en 2012 à 1144 en 2013.

**Graphique 7 : Répartition régionale des entreprises bénéficiaires dans le cadre de droits de tirage en 2013**



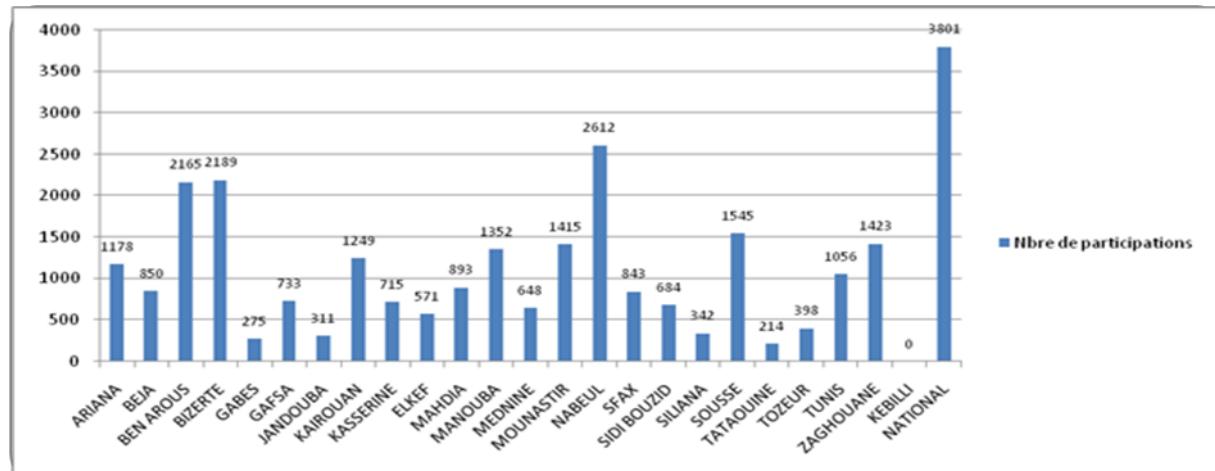
**Graphique 8 : Répartition sectorielle des entreprises dans le cadre de droits de tirage en 2013**



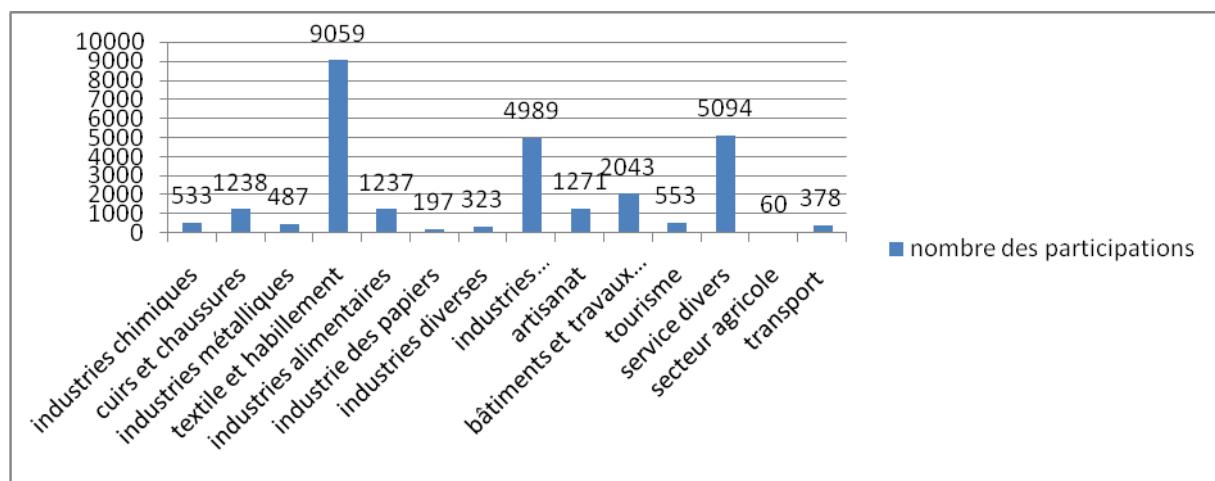
Quant au nombre de participations à des actions de formation continue, il est passé de 132805 en 2012 à 80060 en 2013, soit une baisse de 39.7%. La baisse a concerné « le droit de tirage » dont le nombre de participations a reculé de 10.3% en passant de 30635 à 27462 durant la même période (**Graphiques 9 & 10**) ainsi que, le nombre de participations a baissé de 48.5% pour le cas de l'instrument « avance sur la taxe » en passant de 102170 en 2012 à 52598 en 2013.

Il est à noter que le traitement des bilans pédagogiques et financiers de l'exercice 2013 (pour le crédit d'impôt) n'est pas encore achevé ce qui signifie que le nombre d'entreprises indiqué ne reflète pas le nombre réel des entreprises ayant bénéficié de "l'avance sur la taxe". Le nombre de participations à des actions de formation mentionné ne reflète pas, également, le nombre réel de participations.

Graphique 9 : Répartition régionale des participations dans le cadre de droits de tirage en 2013



Graphique 10 : Répartition sectorielle des participations dans le cadre de droits de tirage en 2013



## 2.2.2 La formation continue promotionnelle destinée aux travailleurs

Outre les départements de formation continue rattachés aux différents ministères, le CNFCPP contribue, à travers ses instituts de promotion supérieurs du travail (IPST), le dispositif de formation à distance et l'Ecole Ouverte des Travailleurs à cette activité, en offrant des cycles de formations continue diplômante via des conventions signées avec des établissements d'enseignement supérieur et des structures de formation professionnelle qui relèvent de l'Agence Tunisienne de la Formation Professionnelle.

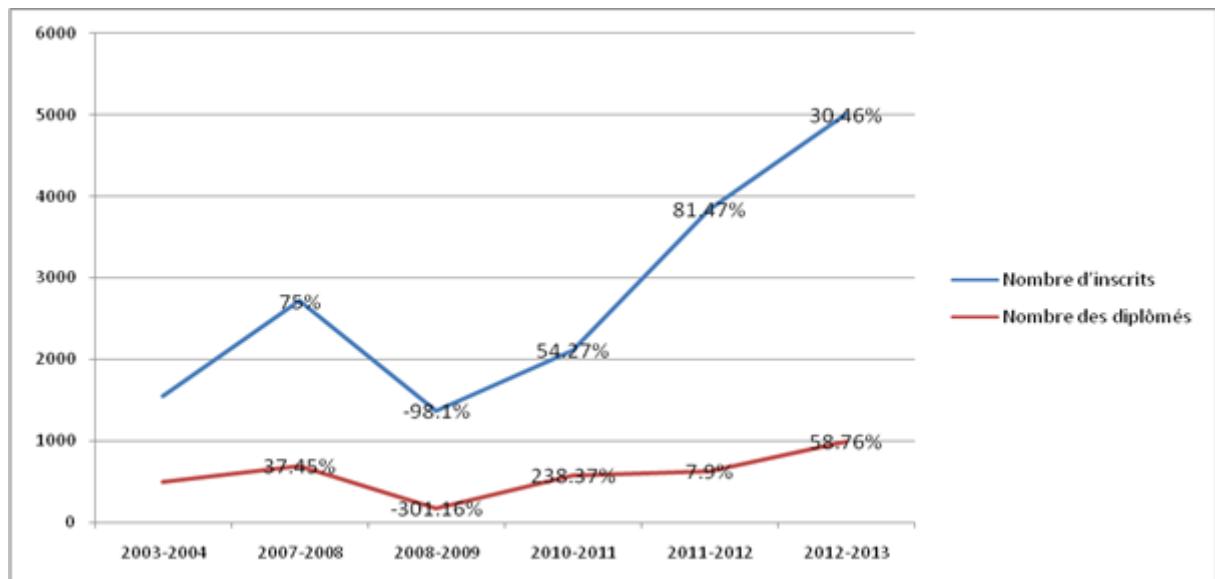
Quant aux actions de formation continue réalisées dans le cadre de la promotion professionnelle continue diplômante, les données disponibles révèlent que le nombre d'inscrits a atteint 5007 en 2012-2013 contre 3838 en 2011-2012. Le nombre des diplômés est passé de 682 à 997 durant la même période, soit environ un cinquième des inscrits (Tableau 3 + Graphique 11).

Tableau 3 : Evolution du nombre d'inscrits et des diplômés dans le cadre de la promotion professionnelle

	2003-2004	2007-2008	2008-2009	2010-2011	2011-2012	2012-2013
Nombre d'inscrits	1552	2716	1371	2115	3838	5007
Nombre des diplômés	502	690	172	582	628	997

Source: IPST

**Graphique 11 : Evolution en pourcentage du nombre d'inscrits et des diplômés dans le cadre de la promotion professionnelle**



## 2.3 Constats et recommandations

### 2.3.1 En matière de formation initiale

- Il est recommandé de mener des études spécifiques de suivi de l'insertion des diplômés de la formation professionnelle sur le marché de travail en vue de cerner les spécialités qui sont plus demandées par les entreprises et celles qui rencontrent plus des difficultés d'insertion sur le marché de travail.
- L'objectif principal de ces études est d'apporter des éléments d'éclairage pour une meilleure orientation du dispositif national de formation professionnelle. De façon plus pérenne, il conviendrait également de mettre en place un système global de suivi-évaluation des mesures de réformes.
- Enfin, la coordination entre les structures de l'emploi et de la formation professionnelle, pourtant rassemblées au sein d'un même ministère, mérite d'être renforcée.

### 2.3.2 En matière de formation continue

- L'efficacité économique externe des actions de formation réalisées dans le cadre des instruments de promotion de la formation continue se mesure au niveau de l'entreprise et au niveau de l'employé. Le CNFCPP a fait en 2010 et 2012 des tentatives pour évaluer les instruments de promotion de la formation continue en se basant sur des enquêtes auprès des entreprises. Mettant l'accent sur la satisfaction des entreprises vis-à-vis des services rendus par le CNFCPP, ces analyses n'ont pas abordé l'impact de la formation continue sur les performances des entreprises ni sur l'amélioration de la productivité et la situation professionnelle des employés bénéficiaires. Alors, il est recommandé de consolider les enquêtes de satisfaction et de réaliser des études d'évaluation proprement dite de l'efficacité économique externe de la formation continue dispensée dans les cadres des instruments mis en œuvre par l'Etat.
- La promotion professionnelle mérite d'être renforcée. Malgré la prise en charge par l'Etat des frais de formation, le nombre des apprenants est considéré très faible eu égard au nombre des actifs occupés. La faible adhésion des travailleurs à la promotion professionnelle s'explique en partie par l'absence de culture professionnelle, l'absence de réglementation favorisant la promotion professionnelle systématiquement suite à l'obtention du diplôme et l'arrêt du cycle préparatoire pour l'accès à l'enseignement supérieur suite à la parution de la loi n°19 du 25 février 2008.

- L'évaluation de l'efficacité économique externe des actions de formations continue réalisées dans le cadre de la promotion professionnelle n'a pas fait l'objet d'étude. Alors, il est recommandé d'envisager une étude dans ce domaine.

### 3. EFFICACITÉ ET EFFICIENCE DE LA RÉPONSE À LA DEMANDE DÉMOGRAPHIQUE, SOCIALE ET DE L'INCLUSION

#### Cadre conceptuel

Le concept de l'inclusion sociale a été utilisé au début pour caractériser les rapports entre individus et systèmes sociaux. Par contre, le terme d'intégration sociale désigne les rapports entre systèmes. L'inclusion sociale peut être aussi défini par son contraire, l'exclusion sociale qui désigne la relégation ou la marginalisation sociale d'individus, ne correspondant pas au modèle dominant d'une société. L'exclusion sociale fait inclure les personnes âgées, les personnes sujettes à un handicap (physique ou mental), les personnes économiquement fragiles (pauvres, les sans domiciles fixes, etc.), les personnes chômeurs et les personnes non ou peu scolarisées.

**La politique nationale en matière d'inclusion sociale a été axée sur des programmes actifs d'insertion et de réinsertion des groupes de personnes défavorisées et marginalisées. Une des plus importantes mesures figure dans la formation professionnelle comme moyen d'agir et de lutter contre l'exclusion sociale.** En effet, la formation professionnelle touche l'ensemble des individus ayant la volonté d'acquérir des qualifications et compétences en les dotant du savoir, du savoir-être et du savoir-faire avec une égalité de chance à l'accès à la formation et ce conformément à l'Article 3 de la loi d'orientation 2008 : la formation professionnelle est fondée, dans ses contenus et dans son organisation, sur le principe d'égalité des chances entre tous les demandeurs de formation, en veillant au respect des dispositions de la législation en vigueur concernant les personnes handicapées.

Ainsi, les politiques successives en matière de formation professionnelle dont sa dimension visant l'inclusion sociale sont guidées par (i) l'accès à la formation pour tous ; (ii) l'offre des services annexes à la formation et les soutiens financiers disposés à la population nécessiteuse; (iii) des mesures d'adaptation au milieu du travail et d'aide à l'insertion pour les groupes d'individus spécifiques.

#### 3.1 Accès à la formation pour tous et aspirations des demandeurs de formation

##### 3.1.1 Egalité des chances et conditions d'accès à la formation

En Tunisie, la politique d'accès à la formation a été conçue suivant un objectif de mettre ce service public à la disposition de n'importe quel individu. L'effort de l'Etat dans ce sens se manifeste par l'offre d'un dispositif de formation national de capacité permettant d'accueillir un effectif de 114654 apprenants dans tous les niveaux, répartis entre les opérateurs publics et privés de formation, guidée certes par les besoins économiques, mais aussi répondant aux besoins d'une population de jeunes demandeurs de formation de différentes catégories.

En effet, en 2012, le dispositif public a fourni une formation pour 92 163 apprenants répartis sur 4 opérateurs : l'ATFP pour 88573 apprenants, l'ONTT pour 1383, l'AVFA pour 776 et le Ministère de la Défense pour 1427 apprenants. Le fait que l'Etat offre des cycles de formation diplômante (reconnue)<sup>32</sup>, et même pour des raisons économiques, le dispositif cible une population demandeuse de formation dont la majorité est composée d'abandons scolaires.

Cette formation représente pour la majorité une nouvelle chance pour refaire le parcours éducatif et se préparer à la vie active. La répartition géographique de l'offre de formation montre que l'effectif des diplômés/apprenants est répartit comme suit: en 44936 au Nord-Est, 29834 au Grand-Tunis, 7544 au Nord-Ouest, 7225 au Centre-Ouest, 27984 au Centre-Est, 3587 au Sud-Ouest et 8699 au Sud-Est<sup>33</sup>.

<sup>32</sup> Article 9 de la loi n° 2008-10

<sup>33</sup> Source : ONEQ ; Juin 2014. Les données pour l'année de formation 2013-2014 sont en cours de préparation.

- Un cycle supérieur ouvert aux titulaires du baccalauréat professionnel ou du baccalauréat de l'enseignement secondaire, sanctionné par le brevet de technicien supérieur (BTS) ou un diplôme équivalent. Au cours de l'année 2012, cette catégorie comptait un effectif de 13095 apprenants.
- Un deuxième cycle ouvert aux titulaires du certificat d'aptitude professionnelle et à ceux qui ont poursuivi leurs études jusqu'à la fin de la deuxième année de l'enseignement secondaire, sanctionné par le brevet de technicien professionnel (BTP) ou un diplôme équivalent. En 2012, le dispositif comptait un effectif de 28832 apprenants.
- Un premier cycle sanctionné par le certificat d'aptitude professionnelle (CAP), ouvert à ceux qui ont poursuivi leurs études jusqu'à la fin de la neuvième année de l'enseignement de base (préparatoire technique et général). Cette catégorie comptait, au cours de 2012, 23712 apprenants.

Peuvent suivre une formation couronnée par le certificat de compétence (CC)<sup>34</sup>, les jeunes qui ont atteint l'âge de 15 ans et qui ne remplissent pas les conditions du niveau scolaire pour accéder au premier cycle du cursus de la formation professionnelle prévu par l'article 9 de la loi n° 2008-10 susvisée. En 2012, les apprenants en CC sont en nombre de 5397, et 3993 en 2013.

Le droit à l'accès à la formation professionnelle concerne aussi d'autres groupes de population cible n'ayant pas le niveau d'accéder à l'un des cycles sus-mentionnés. La formation aboutissant à un certificat (diplômante et non normalisée) est celle appropriée aux capacités des jeunes ayant :

- Un niveau inférieur à la 9 ème année de l'enseignement de base pouvant suivre une formation au niveau du certificat de formation en apprentissage (CFA). En 2012, un effectif de 5397 apprenants ont suivi la formation dans les centres de l'ATFP. L'effectif des apprenants a été réparti sur 81 centres de formation et 56 spécialités des 13 secteurs<sup>35</sup>. La répartition géographique relève 975 apprenants au Grand Tunis, 1351 au Nord-Est, 565 au Nord-Ouest, 824 au Centre-Est, 789 au Centre-Ouest, 107 au Sud-Ouest et 786 au Sud-Est.
- Un cycle préparatoire<sup>36</sup> peut être organisé au profit de ceux qui n'ont pas atteint l'âge de 15 ans ainsi que de ceux qui ne justifient pas des pré-requis exigés prévus à l'article 3 de la loi 2008-10 susvisée, leur permettant d'accéder à une formation couronnée à un CC.
- La formation conclue par des certificats de formation (F0 et CF0)<sup>37</sup> comptait en 2012 respectivement 2788 et 25169 apprenants.

Comme mesure d'inclusion très significative, des mesures de dérogation ont été prises en faveur de 260 jeunes pour accéder à l'apprentissage professionnel<sup>38</sup>.

### 3.1.2 La formation pour des groupes d'individus spécifiques

La formation est fournie aussi pour des groupes d'individus spécifiques généralement défavorisés pour suivre une formation ordinaire (sus-mentionnées) aussi bien que les individus des zones défavorisées qui ne peuvent pas avoir accès à la formation dans les conditions normales, tels que les jeunes filles rurales, les personnes à mobilité retraite, les prisonniers et les licenciés. Ces formations sont spécifiques à leurs conditions particulières. En effet:

<sup>34</sup> Article 13 de la loi n° 2008-10 et Article 3 de l'arrêté du Ministre de l'éducation et la formation du 26 Février 2009.

<sup>35</sup> Source : ONEQ ; Juin 2014. Les données pour l'année de formation 2013-2014 sont en cours de préparation.

<sup>36</sup> Article 4 de l'arrêté du Ministre de l'éducation et la formation du 26 Février 2009. Ce cycle n'a pas été à ce jour mis en application.

<sup>37</sup> F0: formation par apprentissage à l'entreprise, F4: formation par apprentissage avec 04 heures de cours complémentaires au centre de formation.

<sup>38</sup> Source ATPF, Juin 2014 / Article 22 de la loi n°2008-10: en vue de répondre aux besoins sectoriels prioritaires ou en cas de l'absence d'autres possibilités de formation, le Ministre chargé de la formation professionnelle peut accorder une autorisation d'inscription en apprentissage aux candidats ayant dépassé l'âge maximum d'admission.

- Les jeunes filles rurales, n'ayant pas capitalisé un niveau éducatif leur permettant d'accéder à la formation diplômante et reconnue, bénéficient d'une formation polyvalente qui s'accorde avec leurs niveaux. Les centres de jeunes filles rurales offrent ainsi des cycles de formation dans les secteurs d'agriculture, de textile et habillement, du tourisme et d'hôtellerie, des métiers d'art et de l'artisanat et services et industries divers. En 2012, ce dispositif comptait 12 centres accueillant 577 jeunes filles. En 2013, ce dispositif a offert une formation pour 679 apprenantes répartis en 12 spécialités et 3 niveaux soit 161 en certificat d'aptitude professionnelle (CAP), 146 en certificat de formation professionnelle (CFP) et 372 en Certificat professionnel (CP). La répartition régionale des bénéficiaires montre que le Centre-Ouest accapare 185, le Nord-Ouest 143, le Centre-Est 128, le Nord-Est 103 et le Sud-Est 120 apprenantes<sup>39</sup>.
- Les groupes de jeunes à mobilité restreinte, ayant une difficulté d'accès à une formation ordinaire suite à des difficultés mentales ou physiques, ont droit à des formations dont les conditions, l'organisation et les moyens dotés leurs conviennent et facilitent leur insertion.

Pour l'année 2012, l'éducation des personnes à mobilité restreinte se présente comme suit<sup>40</sup> :

Nature des établissements	Nombre d'élèves	Nombre d'espaces
Insertion scolaire volontaire	4480	-
Programme national d'insertion scolaire (données de 2010)	1546	350
Dispositif de l'éducation spécialisée	17000	299

Pour l'année de formation 2013/2014, 69 jeunes à mobilité restreinte (44 filles et 25 garçons portant principalement des handicaps de nature physique et mentale: (i) 16 en CC, (ii) 23 en CAP, (iii) 25 en BTP, et (iv) 5 en BTS sont entrain de suivre une formation professionnelle dans les centres relevant de l'ATFP<sup>41</sup>. La majorité des apprenants à mobilité restreinte poursuivent une formation dans le secteur de l'artisanat.

- Pour les prisonniers, la formation peut être utilisée comme moyen d'inclusion sociale de ce groupe d'individus dans la mesure où elle peut les doter des compétences leurs permettant de rebondir leurs vies actives avec plus de confiance en la réussite. L'effectif ayant bénéficié d'une formation organisée par l'AVFA, au cours de l'année 2013<sup>42</sup>, est de 12 personnes dans les spécialités de culture maraîchère, d'élevage bovin, d'horticulture, d'élevage lapin, et d'élevage ovin. Ces formations ont été déroulées à El Kef pour 3 bénéficiaires, à Chatt Meriem pour 4 personnes, à Testour pour 3 personnes et enfin à Djamel pour 2 personnes.
- L'Union Nationale de la Femme Tunisienne-UNFT dispose actuellement de 92 espaces offrant des formations aux demandeurs de formation peu ou non scolarisées et issues de quartiers défavorisés ou de zones rurales, une qualification professionnelle qui leur permettra de construire un projet d'avenir. Ces espaces ont accueilli 1050 apprenants en 2012/2013 et 1112 en 2013/2014<sup>43</sup>.
- Les programmes d'alphabétisation assurés par le Ministère des Affaires Sociales-MAS s'inscrivent également dans les mesures prises pour promouvoir l'inclusion sociale en Tunisie. Pour l'année

<sup>39</sup> Source ATFP, Juin 2014.

<sup>40</sup> Ministère des Affaires Sociales- Bureau des Etudes, de Planification et de Programmation : Guide des statistiques sociales 2012, Janvier 2014.

<sup>41</sup> Source: ATFP, Juin 2014

<sup>42</sup> Source AVFA, Juin 2014

<sup>43</sup> Source : UNFT, Juin 2014

scolaire 2012/2013, le MAS disposait de 599 centres d'alphabétisation et d'éducation pour adultes. Le nombre des bénéficiaires de ce type de formation était de l'ordre de 17098: 13245 femmes (soit 77.47%), 3853 hommes (soit 22.53%) et dont 11657 sont issus du milieu urbain (soit 68.18%) et 5441 du milieu rural (soit 31.82%). Le nombre d'adultes était de l'ordre de 9945 (soit 58.16%). Celui de jeunes était de 3468 (soit 20.28%)<sup>44</sup>

- Les Centre Pilotes et les Centres Polyvalents d'Education pour Adultes ont assuré (jusqu'au juin 2014)<sup>45</sup> des formations au profit de 1102 apprenants (dont 972 femmes-soit 80.20%) dans 14 spécialités (couture, dessin sur socle, restauration et pâtisserie, informatique, coiffure, langue française, musique, horticulture, céramique, recyclage des déchets,...). Les 31 centres concernés sont répartis sur 14 Gouvernorats comme suit:

Gov	Na beu I	Ga bes	Sfax	Toz eur	Tu nis	Kass erine	Tata ouine	Man ouba	Biz erte	Zag oua n	Sidi Bo uzi d	Be n Ar ou s	Ma hdi a	Ke bili
Nb centres	13	4	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Nb apprena nts	288	186	111	30	53	47	62	29	27	109	21	25	38	76

### 3.1.3 Aspirations des demandeurs de formation

Le dispositif progresse d'une manière continue pour répondre non seulement aux attentes et besoins des secteurs économiques en terme de qualifications et compétences mais aussi pour s'ajuster aux aspirations des individus en matière d'accompagnement, d'orientation, de promotion professionnelle, de validation de leurs acquis de l'expérience et ce, notamment par :

- Le développement de la fonction « information et orientation professionnelle : La loi relative à la formation professionnelle de 2008 prévoit la mise à disposition d'une information exhaustive diversifiée et continue, aux demandeurs de formation, à leurs familles et aux entreprises, concernant les filières de formation, les métiers visés par la formation, les perspectives d'insertion professionnelle et les opportunités de formation tout au long de la vie. En 2012 et 2013, l'ATFP a instauré 67 unités d'information et d'orientation professionnelle pour promouvoir cette fonction.
- Renforcement des acquis du DNFP en matière de traitement et de mise en place des aspects normatifs et l'accompagnement en matière de VAE : La loi d'orientation de 2008<sup>46</sup> permet de délivrer le même diplôme à la personne qui a pu acquérir des compétences dans un établissement de formation et à celle qui a développé ces mêmes compétences par ses expériences de vie active. Actuellement, le Ministère de la Formation Professionnelle et de l'Emploi est en cours d'entamer les démarches nécessaires à la mise en application de la VAE.

<sup>44</sup> Ministère des Affaires Sociales- Bureau des Etudes, de Planification et de Programmation : Guide des statistiques sociales 2012, Janvier 2014.

<sup>45</sup> Ministère des Affaires Sociales (Direction Générale de la Promotion Sociale/Direction d'alphabétisation et d'Education pour Adultes), Juin 2014.

<sup>46</sup> Loi n° 2008-19 du 25 février 2008 relative à l'enseignement supérieur ; Loi n° 2008-10 du 11 février 2008 relative à la formation professionnelle ; Loi n°2002-80 du 23 juillet 2002, loi d'orientation de l'éducation et de l'enseignement scolaire.

- L'institution des passerelles entre le système d'éducation, de formation professionnelle et d'enseignement supérieur : La législation en vigueur<sup>47</sup> prévoit des passerelles entre les trois composantes du système d'éducation, de formation professionnelle et d'enseignement supérieur. Ces passerelles ne sont pas encore opérationnelles. Cependant, actuellement il n'existe que des passerelles intra-système d'un cycle à un autre (CAP, BTP, BTS). En juin 2014, un groupe de travail composé de différents acteurs concernés a été constitué pour étudier la possibilité d'instaurer une passerelle des BTS (Titulaires de Baccalaureat) vers la Licence.

**Tableau 1: Passerelles du BTP au BTS dans les centres de formation de l'ATFP pour les années 2012 et 2013<sup>48</sup>**

	Sept-12	Fev-2013	Sept-13	Fev-2014	Sept-14
<b>Nombre de postes de formation réservés</b>	606	345	576	324	593
<b>Nombre de BTP candidats</b>	425	452	337	546	360
<b>Nombre de BTP admis en BTS</b>	235	203	165	213	En cours

## 3.2 Services annexes à la formation, prise en charge et soutiens financiers

### 3.2.1 Hébergement

Un des plus importants outils d'inclusion sociale fourni par le Dispositif National de Formation Professionnelle (public) est celui de l'hébergement des apprenants. Cette mesure est indispensable pour les jeunes habitant très loin des centres et ne pouvant accéder à la formation que s'ils sont logés et nourris. Les unités de foyers de l'ATFP ont fourni en 2012 et 2013 une capacité d'accueil respectivement de 15154 lits et 16174 lits<sup>49</sup>, dont les parts réservées aux filles sont respectivement de 36.9% et 38.3%.

En 2013, le dispositif d'hébergement et de restauration de l'Agence Tunisienne de la Formation Professionnelle-ATFP comptait 82 unités d'hébergement, 95 restaurants. La répartition régionale des unités d'hébergement et de restauration, se présente comme suit :

**Tableau 2 : Répartition régionale des unités d'hébergement et de restauration de l'ATFP pour l'année 2013**

Région	Grand Tunis	Nord-Est	Nord-Ouest	Centre-Est	Centre-Ouest	Sud-Est	Sud-Ouest
<b>Nombre d'unités d'hébergement</b>	11	13	17	19	11	8	3
<b>Nombre de bénéficiaires d'hébergement</b>	4519	2043	2223	3777	2164	948	500
<b>Nombre de restaurants</b>	19	12	17	25	11	8	3

Il est à noter qu'en 2012 et 2013, l'ATFP a engagé un programme d'investissement ayant pour but d'accroître la capacité d'hébergement de 2676 lits additionnels.

Concernant l'AVFA, l'hébergement et la restauration sont mis gratuitement à la disposition de tous les apprenants. Au cours des années 2012 et 2013, les services annexes à la formation (hébergement et restauration) sont mis à la disposition de 776 et 658 apprenants<sup>50</sup>.

<sup>47</sup> Loi n° 2008-19 du 25 février 2008 relative à l'enseignement supérieur ; Loi n° 2008-10 du 11 février 2008 relative à la formation professionnelle ; Loi n° 2002-80 du 23 juillet 2002, loi d'orientation de l'éducation et de l'enseignement scolaire.

<sup>48</sup> Source ATFP – juin 2014

<sup>49</sup> Source ATFP, juin 2014

<sup>50</sup> Source AVFA, Juin 2014

### 3.2.2 Prise en charge et soutiens financiers des apprenants

Le cadre législatif des dépenses publiques en la matière se présente au niveau de l'arrêté du Ministre de la Formation Professionnelle et de l'Emploi du 21 Juin 2013 relatif à la fixation du montant mensuel de l'indemnité de la formation professionnelle dans les centres de la formation sous tutelle du Ministère de la Formation Professionnelle et de l'Emploi. Tel que présenté dans l'article 4 de cet arrêté, la population nécessiteuse, dont le revenu brut de la famille ne dépasse pas 10000 DT, est sollicitée d'une indemnité de formation. Le montant mensuel de cette indemnité est fixé à 60 DT (article 2). En plus, les apprenants issus des familles pauvres sont exonérés totalement ou partiellement des frais d'hébergement, de restauration et d'inscription. Au cours de 2012 et 2013, la population bénéficiaire de cet avantage compte respectivement 541 et 1173 apprenants avec un montant global de 123.114 milles DT et 256.763,388 milles DT. Le nombre des centres auxquels appartiennent les apprenants exonérés sont respectivement de 47 et 40. Les spécialités concernées sont respectivement en nombre de 65 et 49<sup>51</sup>.

Le nombre des apprenants bénéficiaires en 2012/2013 de la prise en charge totale des frais d'hébergement, de restauration et d'inscription est de 1225 parmi 15000 apprenants inscrits dans les 98 spécialités prioritaires pour l'indemnisation<sup>52</sup>.

La prise en charge totale des soins des apprenants dans les hôpitaux publics est un droit pour les apprenants heurtant des accidents<sup>53</sup>. Au cours de l'année 2012/2013, les statistiques du Mutuelle des Accidents Scolaires et Universitaires ont indiqué 897 accidents des apprenants de la formation professionnelle et 214 accidents des écoles des métiers dont l'Etat a supporté totalement les charges de soins dans les hôpitaux publics. La répartition géographique des bénéficiaires se présente comme suivant<sup>54</sup>:

Tableau 3 : Répartition géographique des bénéficiaires de soins dans les hôpitaux publics

Région	Grand Tunis	Nord-Est	Nord-Ouest	Centre-Est	Centre-Ouest	Sud-Est	Sud-Ouest
Centres de Formation professionnelle	18.5%	12.2%	7.6%	40.4%	1.8%	15.5%	4.6%
Ecole des métiers	10.7%	15.9%	8.4%	38.8%	0.9%	23.4%	1.9%

Le programme « **chèque formation** » est un programme de prise en charge de l'Etat des dépenses de formation initiale dans le secteur privé par l'octroi d'une subvention partielle (moyenne de 70%) ou totale des frais de formation au profit des demandeurs de formation de nationalité tunisienne. Depuis le démarraje dudit programme en 2008, le MFPE a réalisé 3 versions (en 2008, 2009/2010 et 2010/2011). Le nombre de bénéficiaires est de l'ordre de 2605. Les dépenses totales s'élèvent à 5.075 millions de dinars. Le nouveau programme (prévu à partir du mois de septembre 2014) favorise les opérateurs de formation privée implantés dans les régions de l'intérieur. Outre la promotion de la formation homologuée dans ces régions et d'une façon indirecte, le programme aura pour effets de: (i) Assurer la solvabilité totale du coût de formation par la prise en charge intégrale de l'Etat des dépenses de formation à la place des ménages (les 30% du coût de la formation pris en charge par les ménages dans les anciens programmes sont éliminés), (ii) Contribuer à la lutte contre l'abandon scolaire précoce par la mise en place des formations dont la durée ne dépasse pas les 06 mois sanctionnées par des Certificats de Compétences (CC). En fait, ces certifications sont orientées principalement vers les jeunes élèves ayant quitté l'école de base d'une part et permettant leur insertion d'autre part (les CC se font généralement en partenariat avec les entreprises économiques). Le nouveau programme concernera 700 CAP et 1440 CC<sup>55</sup>.

<sup>51</sup> Source ATFP, Juin 2014

<sup>52</sup> Source ATFP, Juin 2014

<sup>53</sup> Article 24 de la loi 2008-10 : les différentes catégories d'apprenants ont le droit d'être assurés contre les accidents de travail et les maladies professionnelles, conformément à la législation en vigueur. Cette assurance couvre les périodes de formation dans l'établissement de formation et en milieu professionnel quand il s'agit de formation initiale

<sup>54</sup> Source : Mutuelle des accidents scolaires et universitaire, Juin 2014.

<sup>55</sup> Source : Direction Générale de la cotutelle de formation et de la tutelle du secteur privé, MFPE, Juin 2014.

### 3.2.3 Vie collective et activités sportives et culturelles

La vie collective des apprenants au sein des centres et leurs activités sportives et culturelles figure non seulement comme moyens d'inclusion des groupes d'apprenants entre eux dans l'espace de formation restreint mais constitue aussi une adaptation des apprenants à l'inclusion dans des espaces sociaux plus vastes. L'article 43 de la nouvelle constitution<sup>56</sup> est de nature à renforcer le soutien de l'Etat des activités sportives et culturelles.

**Tableau 4 : Activités sportives et culturelles dans les centres de formation de l'ATFP pour les années 2012 et 2013<sup>57</sup>**

Réalisations au cours de 2012	Réalisations au cours de 2013
<ul style="list-style-type: none"> <li>Renouvellement des comités de la vie communautaire et la constitution des clubs culturels et scientifiques dans 40 centres,</li> <li>Organisation du championnat national du sport dans les centres de formation possédant en tout 60 équipes des sports communautaires, 90 participants individuels (athlétisme), 31 équipes de football, 29 équipes de handball, volleyball, et basket homme et femme,</li> <li>Célébration de la journée mondiale de SIDA en décembre 2012 dans 10 centres de formation,</li> <li>Organisation et animation de 60 manifestations culturelles et scientifiques dans 40 centres,</li> <li>Organisation de 80 excursions pour 35 centres de formation.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recrutement de cinq (05) animateurs donnant plus d'encadrement et d'assistance aux apprenants,</li> <li>Organisation du championnat national des sports dans les centres de formation avec la participation de 35 centres de formation et 63 équipes sportives (plus que 1200 sportifs),</li> <li>Organisation du Festival national culturel et sportif des jeunes de formation professionnelle dans sa 36ème session, le 31 Mai et 1er Juin 2013 à la ville de Monastir sous le haut patronage du Ministre de la Formation Professionnelle et de l'Emploi avec la participation de 500 apprenants dans les différents sports collectifs et individuels,</li> <li>Organisation de la caravane de formation « projet d'animation » dans les gouvernorats de Sousse, Médenine, Kasserine, Sidi Bouzid, et Jendouba avec la participation des maisons des jeunes mobiles,</li> <li>Supervision de la réalisation de maintes activités culturelles, environnementales et bénévoles dans plusieurs centres ainsi que des foires et des conférences de sensibilisation et des excursions de loisir et des fêtes célébrant la clôture de l'année de formation et des manifestations internationales à l'instar de la foire internationale d'expression physique organisée à la ville du Monastir du 3 au 10 octobre 2013,</li> <li>Célébration de la journée de lutte contre le SIDA dans plusieurs centres de formation professionnelle,</li> <li>Organisation du 1er Meeting des jeunes de la formation professionnelle les 7 et 8 Décembre 2013,</li> <li>Réalisation des activités en partenariat avec l'association « injez tounes » dans le cadre d'incitation et d'encouragement des jeunes pour</li> </ul>

<sup>56</sup> Article 43 de la nouvelle constitution de la République Tunisienne promulguée le 27 janvier 2014: l'Etat soutient le sport et s'emploie à fournir les moyens nécessaires à l'exercice des activités sportives et de loisir.

<sup>57</sup> Source ATFP, Juin 2014.

	<p>l'entrepreneuriat et le travail indépendant,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Organisation des manifestations culturelles au profit d' apprenants étrangers pendant les vacances d'hiver au foyer de Ben Arous,</li> <li>• Équiper plusieurs centres par des outils matériels de loisir et d'animation et engagement d'un montant de 5 milles DT pour les centres ayant des foyers en 2014.</li> </ul>
--	---

### 3.3 Mesures d'adaptation au milieu du travail et d'aide à l'insertion

Les mesures d'adaptation au milieu du travail et d'aide à l'insertion à la vie active figurent parmi les composantes du dispositif national de l'inclusion sociale étant donné son impact positif non seulement sur le plan du changement de la qualité de vie du bénéficiaire mais aussi sur le plan moral et l'estime de soi.

#### 3.3.1 Mesures d'adaptation au milieu du travail

- L'« effet de signal » du diplôme: est très significatif dans le cursus de la vie active de l'individu. Ainsi, cet effet peut donner plus de probabilité à l'inclusion de l'individu diplômé par rapport à celui non diplômé. En 2012, le dispositif national a produit au total un nombre de 26998 diplômés<sup>58</sup>.

Tableau 5 : Diplômés du dispositif national de la formation pour l'année 2012

Total	Total	hommes	femmes
	26 998	18 465	8 533
	Formation diplômante		
BTS	3 963,00	2 553,00	1 410,00
BTP	9 194,00	6 118,00	3 076,00
CAP	9 656,00	6 882,00	2 774,00
CC	2 557,00	1 823,00	734,00
	Formation aboutissant à un certificat		
CFA	1 047,00	704,00	343,00
CFP	581,00	385,00	196,00

En 2012, le nombre des diplômés des centres de jeunes filles rurales s'élève à 419 répartis en 103 CAP, 176 CC et 140 CFP.

- Les modes de formation avec l'entreprise (alternance et apprentissage) ont pour objectif l'adaptation des apprenants au milieu du travail et contribuent significativement à l'insertion des jeunes et à leur inclusion. Le mode de formation avec l'entreprise est privilégié selon la loi 10-2008 relative à la formation professionnelle. En 2014, (pour l'année de formation 2013-2014), le taux d'apprenants inscrits en mode de formation avec l'entreprise par rapport au nombre total d'apprenants est de l'ordre de 91% dans les établissements de formation relevant de l'ATFP. Il est de l'ordre de 10% dans les établissements relevant de l'AVFA et de 100% dans les établissements de l'ONTT.

<sup>58</sup> Source ONEQ, Juin 2014.

### 3.3.2 Aide à l'insertion des diplômés de la formation professionnelle

Les mesures d'aide à l'insertion basée sur la formation pour des groupes spécifiques sont principalement<sup>59</sup> :

- Les mesures aidant à l'insertion des personnes à mobilité restreinte, au cours des années 2012 et 2013, ont touché respectivement 201 et 220 handicapés. Les femmes représentent respectivement 24% et 27% des bénéficiaires. L'insertion des handicapés s'est opérée soit en mode direct pour 66% et 70% soit à travers les stages pour 34% et 30% respectivement.
- La formation complémentaire, comme outil d'aide à l'insertion, a été opérée au profit de 334 et 549 bénéficiaires respectivement au cours des années 2012 et 2013. La part des femmes bénéficiaires de cette formation représente 244 et 448 alors que celle des cadres a évolué de 85 à 412 cadres respectivement.
- Les placements des licenciés, au cours de 2012 et 2013, ont été effectués pour un ensemble de 927 et 2128 individus respectivement dont 750 et 1798 des femmes.
  - Les placements directs représentent 878 et 2002 dont femmes sont en nombre de 706 et 1678,
  - Les placements suite à des formations comptent 45 et 110 bénéficiaires dont les femmes sont en nombre de 41 et 108,
  - Les placements à travers la création d'entreprises touchent 4 et 16 personnes dont 3 et 12 femmes.
- La formation continue, à travers l'amélioration des compétences des employés, participe à la préservation des postes d'emploi et donc de lutter contre l'exclusion des employés dont la situation est vulnérable. En 2012, 6444 agriculteurs et pêcheurs et leurs fils dont 4887 hommes et 1557 femmes ont bénéficié de 41132 jours de formation, organisée par le dispositif de la formation continue agricole. En 2013, le nombre des bénéficiaires a été de l'ordre de 5939 dont 4644 hommes et 1295 femmes avec un nombre de jours de 25872. L'AVFA a pris en charge les frais d'hébergement et de restauration des bénéficiaires coûtant 617 milles DT en 2012 et 388 milles DT en 2013<sup>60</sup>.

## 3.4 Constats et recommandations

### 3.4.1 Contraintes entravant la formation professionnelle des personnes à mobilité restreinte

- Pénurie des demandes de formation émanant de la population cible,
- Espaces de formation, espaces communs ainsi que les outils et les équipements de formation ne sont pas adaptés aux besoins spécifiques de cette population,
- Manque d'offres de formation appropriées aux besoins spécifiques de cette population,
- Le cadre pédagogique des centres n'est pas formé à la pédagogie des personnes en situation d'handicap,
- Absence d'une analyse approfondie de la pratique de la formation des handicapés dans les différents centres de formation.

---

<sup>59</sup> Source ANETI, juin 2014.

<sup>60</sup> Source AVFA, Juin 2014.

### 3.4.2 Recommandations concernant les personnes à mobilité restreinte

- Etablir un diagnostic approfondi des différentes institutions de formation organisant des formations pour les handicapés (points forts et points faibles),
- Conception d'une base de données relative aux handicapés et son actualisation périodique,
- Arrêter un plan d'action visant la réhabilitation et la mise à niveau des centres publics de formation professionnelle (infrastructure, équipements, formateurs, programmes,...),
- Intégration d'un module de formation relatif à la pédagogie des handicapés dans le parcours de formation/ préparation aux métiers de formateur, du personnel pédagogique nouvellement recruté,
- Multiplier les actions d'assistance et d'appui technico-pédagogiques aux centres spécialisés et aux centres relevant des associations,
- La révision de tous les programmes pour qu'ils soient adaptés aux besoins spécifiques des handicapés,
- Mise en œuvre des mécanismes et outils de partenariat et la signature des conventions à l'effet,
- La mutualisation des bonnes pratiques de formation des handicapés aux plans national, régional et international,
- Le renforcement de l'offre de formation par la formation à distance(E-learning) dans certaines spécialités et pour certains types d'handicaps,
- L'organisation d'un séminaire national chaque année ayant pour objectif d'inciter les entreprises économiques et la société civile et les citoyens à participer activement à la formation et à l'intégration des personnes en situation d' handicap,
- La mise en place d'un dispositif d'information et d'orientation professionnelle pour aider les personnes handicapées à affiner leurs projets professionnels,
- Confectionner des modalités pratiques adaptées pour l'évaluation de la formation et la validation des acquis d'expériences,
- œuvrer au réseautage des centres de formation en vue de promouvoir les prestations et mutualiser les bonnes expériences,
- Promouvoir la formation professionnelle orientée vers les personnes en situation d' handicap (la création d'une plateforme de formation spécifique et adaptée dans des créneaux permettant notamment l'installation au propre compte).

### 3.4.3 Recommandations d'ordre général pour les groupes spécifiques

- Investir dans la compréhension du comportement du secteur notamment de la formation des groupes spécifiques en vue de renforcer son rôle d'inclusion :
  - Réalisation d'une étude sur l'état des lieux et les perspectives de promotion de l'inclusion sociale dans le domaine de la formation,
  - Organisation d'une conférence (inter)nationale sur l'inclusion sociale de la formation et les voies de développement,
  - Instauration d'un comité pluridisciplinaire pour le suivi et la coordination de la formation destinée aux groupes de population à besoins spécifiques (analphabètes, licenciés, jeunes filles rurales, etc.).

- Investir dans les composantes structurelles du secteur notamment de la formation des groupes spécifiques en vue d'expansion et d'amélioration de ses conditions :
  - Amélioration du système d'information sur la formation destinée aux groupes spécifiques,
  - Concrétisation des passerelles existants intra-système et trouver d'autres passerelles entre systèmes.

## 4. EFFICIENCE INTERNE DU DISPOSITIF NATIONAL DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Le Dispositif National de Formation Professionnelle se doit être doté en permanence des mesures appropriées lui permettant d'améliorer en continu son efficacité interne pour assumer son rôle de support pour la mise en œuvre des programmes économiques qui sont fondamentalement basés sur la qualité des ressources humaines et surtout pour transformer les opportunités économiques en opportunité d'emploi et créer ainsi un lien entre la dimension économique du développement et la dimension sociale.

Dans le cadre de la mise en œuvre de la stratégie de promotion de la formation professionnelle 2010-2014, la démarche qualité occupait une place importante à travers son renforcement dans toutes les composantes du dispositif national de formation professionnelle afin de satisfaire les attentes du marché du travail à l'échelle nationale et internationale.

Dans le même contexte, s'inscrivent les actions devant être menées dans le cadre de la stratégie de réforme du DNFP 2014–2018, qui permettront entre autres la mise en place d'un dispositif national de suivi et d'évaluation efficace et efficient, notamment au niveau des structures centrales, de sous tutelles, de cotutelle et des centres de formation publics et privés.

### 4.1 Acquis et enjeux en matière de développement de la qualité et de l'efficience interne du Dispositif National de Formation Professionnelle

Dans le domaine de développement de la qualité et de l'efficience interne du DNFP, les acquis enregistrés et les enjeux y afférents s'articulent notamment autour des éléments suivants :

#### 4.1.1 L'adoption de l'approche par compétences (APC) comme doctrine pédagogique de conception et de mise en œuvre de la formation

L'APC vise à renforcer « l'approche client » fondée essentiellement sur les compétences requises pour exercer des métiers ciblés et ce en plaçant l'apprenant au cœur du processus d'apprentissage.

Depuis l'adoption en 1996 de cette approche, 457 programmes de formation ont été élaborés et/ou actualisés sur un total de 553 spécialités opérationnelles dans le DNFP et sanctionnées par des diplômes homologués qui sont classés dans la classification nationale des qualifications (CNQ).

Cependant, l'APC n'est pas suffisamment maîtrisée par de nombreux acteurs du DNFP. Son implantation se heurte à des difficultés dues notamment à : (i) une faible implication de la profession en matière d'identification des besoins en qualifications et en compétences, (ii) un manque d'encadrement et d'accompagnement des formateurs et des centres de formation, (iii) la non-attribution de locaux (espaces de formation) et d'équipements permettant de recréer un environnement de formation similaire à l'environnement de travail ou d'avoir directement accès aux divers milieux professionnels, (iv) les modes de financement actuels n'assurent pas l'accès facile à la matière d'œuvre, l'entretien et le renouvellement des équipements, (v) l'absence d'une synergie entre le Centre National de Formation de Formateurs et d'Ingénierie de Formation (CENAFFIF) et les opérateurs de formation, (vi) l'absence du contrôle pédagogique.

#### 4.1.2 L'adoption du mode de formation avec l'entreprise (en alternance ou en apprentissage) comme moyen pour le renforcement des compétences professionnelles des apprenants

Le mode de formation avec l'entreprise est privilégié selon la loi 2008-10 relative à la formation professionnelle. Ce mode, basé sur une étroite coopération pédagogique entre les centres et les entreprises pour assurer la qualité pédagogique de l'apprentissage, a connu un développement remarquable durant les dernières années et devenu le mode de formation prépondérant dans les différents centres de formation.

Le taux d'apprenants inscrits en mode de formation avec l'entreprise est de l'ordre de 91% (dont 73,1% alternance et 17,9% apprentissage) dans les centres de formation relevant de l'ATFP. Néanmoins, ce taux ne reflète pas la qualité pédagogique de la formation en entreprise. En effet, ce mode de formation se heurte à plusieurs difficultés dont notamment : (i) le faible engagement de l'entreprise dans ce mode de formation conjugué au manque d'une communication claire et efficace de la part des opérateurs de formation, (ii) l'absence d'un cadre réglementaire organisant la fonction

du tuteur au sein de l'entreprise, (iii) la non organisation systématique des actions de formation au profit des tuteurs leur permettant d'assurer convenablement l'encadrement nécessaire des apprenants au sein de l'entreprise pour parfaire leur formation (malgré la réalisation d'un ensemble d'actions au profit des tuteurs en entreprise, à savoir 240 bénéficiaires en tourisme et hôtellerie et 100 dans d'autres secteurs) (vi) la gestion centralisée des centres qui se traduit par un manque de moyens en termes d'organisation, de ressources humaines, matérielles et financières pour développer leurs relations avec les entreprises et l'organisation de l'alternance dans les meilleures conditions pédagogiques, (v) le suivi efficace des apprenants par certains centres n'est pas réalisé faute de moyens et de savoir faire dans l'organisation pédagogique de l'alternance, ainsi qu'à cause de la faible participation des formateurs à cette fonction.

Concernant la formation avec l'entreprise dans le secteur agricole (10%), les centres de formation relevant de l'AVFA trouvent des difficultés quant à la mise en œuvre de ce mode de formation à cause principalement des deux facteurs suivants : (i) la saisonnalité des activités agricoles, (ii) la structure des exploitations agricoles dominée par les petites exploitations. Quant au secteur du tourisme (100%), l'ONTT a misé sur la formation des tuteurs pour promouvoir la formation avec l'entreprise. En revanche, le problème du statut du tuteur reste posé.

#### 4.1.3 L'implantation de la démarche qualité dans le dispositif national de formation professionnelle

L'approche qualité est aujourd'hui le paradigme de l'approche du changement dans tous les domaines et toutes les activités économiques. La force de cette approche réside dans le fait que tout producteur individuel ou collectif d'un bien ou d'un service doit satisfaire son client. De ce fait, l'entreprise est le client final du DNFP et l'apprenant est le client intermédiaire porteur des compétences demandées par l'entreprise.

La mise en place d'une organisation qualité au niveau du DNFP, se heurte à des difficultés structurelles et fonctionnelles (à titre d'exemple, l'ensemble des centres certifiés de l'ATFP n'ont pas pu renouveler leur certifications pour plusieurs raisons dont notamment les changements conjoncturels que connaît le pays), ce qui a été pris en compte dans la stratégie de réforme du DNFP notamment dans la mise en place des unités de veille et prospective tout au long du processus de la formation. L'implantation de la démarche qualité concerne notamment :

- **La formation du personnel sur la démarche qualité** : en 2013, sept cadres chargés de l'instauration de la démarche qualité dans les centres de formation professionnelle ont obtenu un certificat d'auditeur tierce partie, une quarantaine d'auditeurs internes et de responsables qualité ont été formés en la matière et environ 3000 formateurs et conseillers d'apprentissage ont bénéficié depuis 2008 des actions de sensibilisation autour de cette démarche.
- **La certification des centres de formation** : La construction en 2004 d'un Référentiel National Qualité de la formation professionnelle (RNQFP) comme référence nationale en matière de qualité au niveau des centres de formation professionnelle a été le moyen d'inciter les centres de formation professionnelle à améliorer la qualité de leurs prestations sur la base de critères précis et transparents. Ce RNQFP a connu des améliorations continues (actuellement ce référentiel est à sa 8ème version).

Depuis 2006, 19 centres de formation relevant de l'ATFP et 2 centres de l'AVFA ont obtenu la certification ISO 9001 (version 2008) « management d'un centre de formation ». Les 2 centres de l'AVFA ont renouvelé la certification et dans une perspective d'élargissement le nombre de centres certifiés, l'AVFA est en cours d'implanter un système qualité dans 5 centres de formation professionnelle afin d'obtenir la certification à la fin de l'année 2015. Pour l'ONTT, 02 centres sont en cours de certification.

Pour le CENAFFIF et l'INPFCA de Sidi Thabet, l'implantation de la démarche qualité et la certification est programmée à partir de l'année 2015.

- **Dans le domaine de formation continue et de promotion professionnelle<sup>61</sup>**: Le CNFCPP a été certifié en 2008 et a renouvelé sa certification en 2010. 12 unités régionales de formation continue de Tunis, l'Ariana, Ben Arous, Manouba, Nabeul, Bizerte, Sousse, Monastir, Mahdia, Sfax, Kairouan et de Tozeur ainsi que les IPSTs de Tunis, Ben Arous, Sousse, Monastir et Sfax ont été certifiés en 2013. Cette dernière certification date de 25 décembre 2013 et valable au 18 juin 2015<sup>62</sup>. Dans une perspective d'amélioration continue de la qualité, le CNFCPP compte élargir le champ de la certification ISO 9001 sur l'ensemble des unités régionales à partir de 2014.

#### 4.1.4. La faiblesse des acquis des élèves<sup>63</sup>

La plupart des élèves manifestent en effet des faiblesses évidentes dans le domaine des langues et des mathématiques que traduisent les difficultés qu'ils éprouvent à communiquer, à rédiger, à résoudre des problèmes. Diverses évaluations internes et externes ont attiré l'attention sur cet état de fait.

Depuis 1999, la Tunisie participe à deux évaluations internationales: la première évaluation basée sur le programme PISA (Program for International Student Assessment). Elle évalue l'acquisition de savoirs et savoir-faire essentiels à la vie quotidienne au terme de la scolarité obligatoire. Les résultats réalisés par la Tunisie à cette évaluation en 2009, sont extrêmement modestes. Sur les 65 pays, la Tunisie a été classée 56ème avec 401 points en matière de compréhension de l'écrit. La moyenne des pays de l'OCDE étant de 493 points.

La deuxième évaluation (TIMSS) The Trends in International Mathematics and Science Study s'intéressera à l'enseignement et à l'apprentissage des mathématiques et des sciences dans les classes de 4ème et de 8ème année de l'enseignement de base.

La participation de la Tunisie au TIMSS 2011 a abouti à des résultats modestes. Elle a, en effet, été classée 47ème sur 50 en mathématiques et 48ème sur 50 en sciences au niveau de la 4ème; de même pour les résultats enregistrés au niveau de la 8ème.

En 2012, la Tunisie a été classée 57ème avec 388 points dans l'évaluation des performances en mathématiques des pays et économies ayant participé à l'évaluation PISA 2012, aux niveaux national et régional<sup>64</sup>.

#### 4.1.5 L'échec scolaire<sup>65</sup>

De nombreux élèves abandonnent encore les études, surtout au niveau du deuxième cycle de l'enseignement de base (cycle préparatoire) et le secondaire, sans avoir acquis les compétences minimales requises pour s'insérer dans la société. Pendant l'année scolaire 2011-2012, presque 18267 élèves du primaire quittent l'école, 42243 élèves du préparatoire quittent les collèges et 45762 élèves du secondaire quittent les lycées.

En outre, on constate que le taux d'abandon est croissant en fonction du niveau scolaire. Plus l'élève avance dans son éducation, plus la probabilité de quitter l'école est importante. En Tunisie et contrairement à d'autres pays en voie de développement, l'abandon scolaire est plus fréquent chez les garçons. Pour l'année scolaire 2010/2011, la part des filles qui abandonnent l'école, le collège et le lycée par rapport au total des abandons est de l'ordre de 39%, 32,4% et 46,7%. Des disparités régionales importantes sont aussi présentes. En effet, les régions de l'intérieur affichent des taux les plus élevés qui dépassent la moyenne nationale. Les gouvernorats de Kasserine et de Kairouan présentent les taux les plus élevés soit respectivement de 4% et 3,5% pour l'année scolaire 2009/2010 suivis par Sidi Bouzid (2,6%), Siliana (2,5%) et Jendouba (1,6%).

---

<sup>61</sup> Source : CNFCPP, Juin 2014

<sup>62</sup> INNORPI ISO 9001, certificat de conformité n°: CSQ 351/2013 R1.

<sup>63</sup> Analyse du système éducatif tunisien (Organisation Internationale du Travail-Agencia Espanola de Cooperacion Internacional pera el Desarrollo-Observatoire National de l'Emploi et des Qualifications, 2013).

<sup>64</sup> Principaux résultats de l'enquête PISA 2012- Programme International Pour le Suivi des Acquis des Elèves, OCDE 2013.

<sup>65</sup> Analyse du système éducatif tunisien (Organisation Internationale du Travail-Agencia Espanola de Cooperacion Internacional pera el Desarrollo-Observatoire National de l'Emploi et des Qualifications, 2013).

#### 4.1.6 Une augmentation du nombre de diplômés qui cache une régression de la rentabilité interne<sup>66</sup>

La formation professionnelle accueille plus que 100000 apprenants par an, ce qui représente environ 13,2 % de l'effectif total du secondaire.

L'augmentation du nombre des diplômés ne doit pas cacher la régression au niveau de la rentabilité et du rendement interne du DNFP. En effet, le calcul du taux de diplômés montre que la part des jeunes diplômés de la formation professionnelle initiale correspond depuis 2003 à plus que 20% de l'ensemble des apprenants. Après avoir augmenté à partir de 2006 pour atteindre 34,6% en 2010, cette part a de nouveau légèrement diminué pour atteindre 29,8% en 2011.

Ainsi le nombre de diplômés, essentiellement au niveau CAP, BTP et BTS, n'évolue pas dans les mêmes propensions que l'évolution des effectifs en formation.

La formation professionnelle aussi fait face à un taux d'échec important quelque soit le type de diplôme. Le rapport d'enquête élaboré en 2011 par l'ONEQ avec la collaboration du GIP Inter sur le décrochage dans la formation professionnelle montre que 33 % des jeunes ont quitté les centres de formation sans diplôme en 2007.

Les résultats de l'enquête montrent que les hommes quittent davantage la formation parce qu'ils trouvent un emploi (26,6% contre 15% pour les femmes). Les jeunes issus de familles nécessiteuses décrochent davantage suite à des problèmes financiers (53% contre 29% pour les décrocheurs issus des familles non nécessiteuses). Ainsi, les décrocheurs ont mentionnés des raisons liées à la formation (43%) et au stage (12%). Les raisons liées à la formation au centre se manifestent essentiellement dans la non acquisition de compétences, les cours théoriques, la langue de formation et les méthodes pédagogiques.

Pour la majorité des décrocheurs (58,3%), le choix de l'entreprise s'est fait sur une initiative personnelle alors que 27% ont été orientés dans une entreprise sur décision du centre. Cela peut présenter un problème pour les jeunes et peut les décourager de continuer leur formation car la recherche d'un stage peut s'avérer difficile : rechercher un stage demande souvent désormais de devoir mobiliser les mêmes compétences utilisées pour la recherche d'un emploi, (connaissance des entreprises du secteur, connaissance des besoins, avoir et savoir utiliser un réseau relationnel...).

#### 4.1.7 Le renforcement des acquis du DNFP en matière de traitement et de mise en place des aspects normatifs et l'accompagnement en matière de VAE

Dans le cadre des actions visant la réforme globale du dispositif de la formation, le MFPE ; en étroite collaboration avec le CENAFFIF ; s'est attelé sur la problématique des « qualifications » dans le système de développement des ressources humaines (SDRH) en Tunisie et a élaboré la « Classification Nationale des Qualifications (CNQ) » qui a été publiée en juillet 2009. Ce produit normatif classe l'ensemble des diplômes délivrés par les différents opérateurs du SDRH selon 7 niveaux de qualification et 6 descripteurs traduisant des critères d'assurance qualité des qualifications. Les diplômes de la formation professionnelle (CC, CAP, BTP, BTS) ont aussi fait l'objet d'une publication dans le « Cadre Général de Référence (CGR) », une sorte de référence structurée sous forme de profils de sortie des sortants de la FP.

Dans cette même optique, le MFPE, en étroite collaboration avec les principaux acteurs et les partenaires sociaux, a lancé en Mars 2014 un projet visant le renforcement des acquis du DNFP en matière de traitement et de mise en place des aspects normatifs et l'accompagnement en matière de VAE. Ce projet s'articule autour : (i) l'élaboration et la publication des normes nationales de formation/diplômes ; (ii) l'instauration d'un système d'habilitation des établissements de formation ; (iii) la mise en place d'un dispositif national de certification par voie formelle et informelle (VAE) ; (iv) l'opérationnalisation de la « commission nationale d'évaluation et d'assurance qualité dans la formation professionnelle » prévue par l'article 57 de la loi 2008-10.

---

<sup>66</sup> Analyse du système éducatif tunisien (Organisation Internationale du Travail-Agencia Espanola de Cooperacion Internacional pera el Desarrollo-Observatoire National de l'Emploi et des Qualifications, 2013).

#### 4.1.8 La conception d'un nouveau cadre organisationnel pour les centres de formation

Le pilotage de la formation par les besoins en compétences des entreprises requiert la conception d'un nouveau cadre organisationnel pour les centres de formation professionnelle de l'ATFP. A ce titre, le conseil d'établissement a été converti en conseil consultatif, présidé par un professionnel et officialisé par une note circulaire. Par ailleurs, la promulgation d'un texte réglementaire relatif à l'autonomisation des établissements de formation professionnelle ainsi que la validation du nouvel organigramme de l'ATFP sont en cours. Les centres de formation relevant de l'ONTT et de l'AVFA sont régis par leurs propres modèles d'organisation.

#### 4.1.9 Le renforcement de la capacité quantitative et qualitative du DNFP

- **Fonction de l'orientation professionnelle:** en 2012-2013, l'ATFP a mis en place 67 unités relatives à l'information et l'orientation professionnelle et quelques unités de gestion des évaluations des acquis des apprenants dans plusieurs centres de formation. Pour promouvoir les systèmes Tunisiens d'orientation professionnelle, le MFPE avec l'appui de l'UE dans le cadre du programme PEFSE a entamé en mars 2014 la mise en place d'un dispositif national d'information et d'orientation, son organisation institutionnelle, son système de fonctionnement, ses processus, ses procédures et ses outils.
- **Nouvelle génération de centres de formation :** le MFPE a lancé des projets de création d'une nouvelle génération de centres de formation : (i) Centre d'excellence dans les métiers du bâtiment à "Ibn Sina" (opérationnel depuis février 2014), (ii) Centre sectoriel de formation en construction métallique et soudage de Médenine (en cours d'achèvement), (iii) Centre d'excellence dans les métiers de l'industrie aéronautique d'El Mghira (en cours de restructuration), (iv) Centre sectoriel de formation en construction métallique et soudure de Menzel Bourguiba (en cours de restructuration).
- **Renforcement du dispositif de formation à l'échelle régionale:** Conscient du problème de la disparité régionale importante en matière d'infrastructure et de ressources matérielles au niveau des centres de formation (notamment ceux des régions internes de l'ouest et du sud-ouest), le MFPE poursuit sa politique de renforcement de la capacité quantitative et qualitative de son dispositif de formation à l'échelle régionale notamment dans les régions de l'intérieur. Actuellement, (en 2014) 118 projets (projets en continuation "années 2011-2012-2013") relevant de l'ATFP sont en cours de réalisation et qui portent sur : (i) la restructuration des centres de formation existants, (ii) la création de nouveaux centres de formation, (iii) la création de nouvelles unités d'hébergement.
- **Intégration des TIC :** Quant à l'intégration des TIC dans l'EFP, le MFPE ayant signé depuis 2012 des conventions cadres avec Cisco et Microsoft, se prépare à la mise en œuvre de « Cisco Net Académie » et « IT Académie » au niveau du CENAFFIF et dans environ 30 centres de formation de l'ATFP pour la certification des apprenants visant l'amélioration de leur employabilité.
- **Renforcement des compétences des formateurs et des conseillers pédagogiques:** Entre Janvier 2013 et Juin 2014, (i) 797 formateurs et conseillers d'apprentissage de l'ATFP, de l'ONTT, de l'AVFA, du ministère de l'intérieur et des structures privées de formation ont poursuivi une formation pédagogique, (ii) 275 formateurs/conseillers d'apprentissage de l'ATFP et de l'AVFA ont bénéficié de sessions de perfectionnement technique pour développer leurs compétences professionnelles, (iii) 273 directeurs, responsables d'évaluation, chargés d'orientation et auditeurs pédagogiques ont été concernés par des actions de formation fonctionnelle. Les formateurs recrutés n'ont pas bénéficié d'une formation pédagogique durant leur formation académique à l'université leur permettant d'exercer efficacement leur métier. Il y a donc lieu de réviser : (i) les critères de recrutement des formateurs ; (ii) la période allouée à la formation pédagogique ; (iii) le contenu et le mode de réalisation de la formation pédagogique.

Il y a lieu de relever l'absence d'une politique systématique de formation de formateurs fondée sur ; (i) l'identification des besoins prioritaires en matière de formation continue technico-pédagogique ; (ii) la gestion des carrières des formateurs ; (iii) le suivi et l'évaluation de l'impact des formations sur l'exercice du métier du formateur.

- **La fonction "évaluation et inspection pédagogique":** Cette fonction n'est pas bien assurée dans le dispositif national de formation professionnelle, elle demeure en fait embryonnaire et éclatée en raison de plusieurs facteurs dont notamment : (i) l'absence d'une vision claire pour l'organisation de cette fonction capitale, (ii) l'insuffisance du nombre d'inspecteurs (5 au niveau du MFPE), (iii) l'inexistence d'inspection pédagogique pour le principal opérateur de formation, (iv) la quasi-absence de méthodologie d'inspection partagée (v) l'absence d'un système d'aide à la décision devant permettre le pilotage du dispositif. A ce titre, et dans le cadre de la mise en œuvre de la stratégie nationale de formation professionnelle, un comité de pilotage, regroupant les principales parties prenantes en charge de la formation professionnelle initiale, est mis en place ayant pour objet d'élaborer un plan d'action permettant la révision de la fonction d'inspection pédagogique dans le DNFP.
- La co-certification: Durant la période 2011-2012, 54 candidats sur 71 ont réussi à avoir la co-certification par des établissements français dans 5 spécialités (Dessinateur projeteur en architecture, Installateur thermique et sanitaire, Technicien en froid commercial et climatisation, Technicien en maintenance industrielle, Technicien en exploitation de réseaux), et ce, dans le cadre d'un projet de partenariat avec l'AFPA. Il y a lieu d'évaluer cette expérience afin d'en tirer les leçons en vue de pérenniser le concept de double diplomation / codiplomation. A ce titre, le MFPE a préparé en 2013 une requête concernant la mise en place d'un système de double diplomation/codiplomation avec des partenaires étrangers permettant d'élargir le champ d'action dans ce domaine.

## 4.2 Défis à relever pour améliorer la qualité et l'efficience interne du Dispositif National de Formation Professionnelle

A la lumière des constats précédents, plusieurs défis sont à relever pour améliorer la qualité interne de la formation professionnelle dont notamment les suivants :

- Assurer une orientation par la réussite vers la formation professionnelle et ouvrir les passerelles vers l'enseignement supérieur. Un comité pluridisciplinaire a été créé en 2014 pour finaliser les textes juridiques nécessaires permettant aux bacheliers titulaires d'un BTS du DNFP d'accéder à l'enseignement supérieur.
- L'opérationnalisation : (i) du cadre national des qualifications (CNQ) décrétées en 2009, (ii) de la VAE stipulée par la loi 2008-10 et non encore décrétée, (iii) de la «commission nationale d'évaluation et d'assurance qualité dans la formation professionnelle» stipulée par la loi 2008-10 et non encore décrétée.
- Le plus grand défi qui s'impose lors de la réforme du DNFP 2014-2018, est de mettre en place un système de financement récurrent qui garantit la survie des centres de formation, leur fonctionnement (incluant les coûts de formation notamment de la matière d'œuvre, les coûts d'opération et de maintenance du parc d'équipements) et le développement du DNFP.
- La poursuite du renforcement des compétences professionnelles du personnel formateur, l'une des actions préalables pour assurer la qualité de la formation est celle de la compétence des différentes catégories de formateurs et leur implication dans la mise en œuvre du modèle pédagogique sur lequel s'appuie le pilotage de la formation par la demande économique. En effet, il faut garantir leur implication dans l'ingénierie et la mise en œuvre de la formation. L'effort dans ce domaine demeure insuffisant et non systématique principalement en matière de perfectionnement technique. En effet, en l'absence d'un dispositif dédié, presque la totalité des actions de formation technique ont été réalisées au fil du temps dans le cadre des projets de coopération. Les compétences du personnel de formateurs doivent être développées par

l'adoption de normes internationales, une plus grande ouverture sur les compétences existantes à l'étranger et la prise en compte de l'expérience professionnelle parmi les critères de recrutement. Les conseillers d'apprentissage doivent être davantage appuyés pédagogiquement dans leur suivi des apprenants en entreprise.

- La continuation de l'implantation des référentiels de formation dans les centres. Cette implantation doit être prise comme action prioritaire à envisager à très court terme ce qui permettra d'identifier les lacunes au niveau des programmes de formation, les défaillances en matière de formation de formateurs et les manques en matière d'équipements et de matériel de formation.

### 4.3 Constats et recommandations

L'avancée s'est faite sur pratiquement tous les axes. Après des années de réformes, des acquis certains ont été obtenus au niveau de: (i) l'adoption de l'APC, (ii) l'adoption du mode de formation avec l'entreprise, (iii) l'implantation de la démarche qualité et certification des centres, (iv) l'orientation professionnelle,...

Cependant, des défis subsistent encore et nécessitent des efforts méthodologiques et opérationnels (mise en application de la loi n°2008-10) pour être relevés sur des axes tels que les passerelles, la VAE, la fonction "évaluation et inspection pédagogique", le cadre organisationnel des centres de formation (aspects pédagogique, financier, administratif...),...

Le développement de l'esprit entrepreneurial chez les apprenants doit bénéficier d'une attention particulière.

La réglementation doit être assez souple pour permettre des innovations dans le domaine de la formation professionnelle.

# 5. GOUVERNANCE ET PRATIQUES POLITIQUES DANS LE DISPOSITIF NATIONAL DE FORMATION PROFESSIONNELLE

## 5.1 Gouvernance

La formation professionnelle telle que stipulée dans la loi n° 2008-10 du 11 Février 2008 relative à la formation professionnelle « constitue une composante principale du système de développement des ressources humaines, en complémentarité et en synergie avec les secteurs de l'éducation, de l'enseignement supérieur et de l'emploi, pour qualifier les demandeurs de formation sur les plans professionnel, social et culturel, développer les capacités professionnelles des travailleurs et doter l'entreprise économique des moyens d'améliorer sa productivité et d'accroître sa compétitivité ». Toutefois, et malgré l'existence d'une instance de réflexion collégiale sur la problématique de développement des ressources humaines qui est le conseil supérieur pour le développement des ressources humaines (son rôle reste consultatif portant sur les sujets ayant trait à l'interconnexion et la complémentarité entre les trois systèmes), ces trois composantes du système de développement des ressources humaines demeurent gouvernés séparément avec généralement des politiques particulières en manque de convergence et de complémentarité.

La gouvernance de la formation professionnelle, notamment sa gestion et son pilotage, bien qu'elle s'appuie sur une pluralité d'acteurs et d'intervenants à différents niveaux et avec des rôles différents, se caractérise par une forte centralisation du processus (définition de la politique nationale et la planification stratégique- mise en œuvre- évaluation et suivi).

Le Ministère de la Formation Professionnelle et de l'Emploi (MFPE) assure un rôle principal dans la gestion du système de la Formation Professionnelle : il traduit les orientations et les politiques nationales en matière de formation professionnelle en objectifs stratégiques et projets de développement du secteur, organise leurs mises en œuvre et assure le suivi de leurs exécutions. De même, il assure la tutelle pédagogique de la formation professionnelle, la coordination et la mise en cohérence de l'ensemble des formations avec les différents intervenants (notamment les opérateurs de formation tels que l'AVFA, l'ONTT, le Ministère de la Défense, le Ministère de la Santé, etc.) et assure le suivi des établissements privés de formation.

Au niveau central, la relation entre le MFPE et ses structures sous tutelle est régie par un contrat d'objectifs. D'un autre côté une nouvelle approche de « gestion budgétaire par objectif -(GBO) » a été amorcée depuis l'année 2008 dans le dispositif de la formation professionnelle s'inscrivant dans une réforme de la gestion budgétaire par objectifs (GBO). Cette réforme se caractérise par la présentation d'un budget par programmes, avec des objectifs et des indicateurs et qui contribue à l'implantation de la notion de performance et de redevabilité (emploi des fonds et résultats des activités). Ainsi, et malgré un retard accusé dans la publication du texte juridique portant sur la création de l'unité GBO du MFPE (Janvier 2013), celle-ci jouissait déjà de toutes ses prérogatives nécessaires au bon pilotage et implémentation de la réforme au sein du ministère, avec notamment :

L'élaboration annuelle d'un cadre de dépenses à moyen terme (CDMT) qui est un instrument de planification triennal (entamé depuis 2004), bien qu'il ne permette pas l'analyse des politiques en matière de formation professionnelle.

L'élaboration des rapports « projet annuel de performance » (qui énonce par programme, les objectifs et les résultats attendus) et le « rapport annuel de performance » (qui montre le niveau de réalisation des résultats).

La région n'était pas associée en tant qu'acteur effectif dans le domaine de la formation professionnelle étant donné que le modèle de gouvernance adopté dans le pays dans tous les domaines se caractérisait par le centralisme.

Cependant, le MFPE a déjà entamé depuis 2011 un processus progressif de développement et de mise en œuvre d'une approche régionale ayant pour objectif de permettre le pilotage par la région du dispositif national de formation professionnelle et ce en vue de garantir sa réactivité par rapport aux besoins de développement économique et social de la région, et permettant une meilleure employabilité des diplômés. Il s'agit d'une démarche de délégation progressive de certaines fonctions de la part de l'administration centrale à la région (gouvernorat) afin de lui permettre de jouer pleinement son rôle et ce dans un objectif de « recherche-action » qui permettrait de tester certaines

initiatives et d'en tirer les enseignements et capitaliser le processus. Ces initiatives se sont concentrées sur les fonctions de base du pilotage du système de la formation professionnelle tels que:

- L'identification des besoins du marché régional de l'emploi en compétences et la formulation des projets de redimensionnement du dispositif régional de la formation professionnelle : la réalisation des études de développement du dispositif régional et les Dossiers programme prescription (DPP) des régions jugées prioritaires – Le Kef, Jendouba et Tataouine (Septembre - Décembre 2013), et Kébili, Gafsa, Tozeur et Sidi Bouzid (Janvier 2014 - Juin 2014) ;
- Le suivi de mise en œuvre des projets de formation professionnelle ;
- Le suivi de l'insertion professionnelle rapprochée des jeunes en formation dans les centres de formation professionnelle ;
- La formation continue ;
- Etc.

De même, le développement de cette approche régionale s'est basé aussi sur une implication de la région à travers des expériences pilotes avec des partenaires techniques, dont notamment le projet de coopération avec l'ETF dans le gouvernorat de Médenine : « Le capital humain au service du développement socio-économique régional » et dans le gouvernorat de Gabes « Le projet GEMM » et la région PACA dans le gouvernorat de Kasserine.

Cette approche est désormais fortifiée par la nouvelle constitution tunisienne (promulguée le 27 Janvier 2014) et notamment le chapitre 7 portant sur le pouvoir local et qui adopte la décentralisation comme mode de gouvernance.

Les réformes entreprises dans le domaine de la formation professionnelle ont prévu la dotation des centres de formation d'une autonomie afin de leur permettre d'être réactifs aux exigences de leur environnement. Ainsi, un nouveau modèle d'organisation et de fonctionnement des centres a été conçu pour leur conférer le caractère d'une entreprise : Ce modèle définissait le fonctionnement des centres par des processus renseignés et documentés en vue d'assurer une gestion décentralisée en partenariat avec les entreprises de l'environnement concrétisée entre autre par le conseil d'établissement du centre présidé par les professionnels. Toutefois, ces conseils d'établissements ne sont plus fonctionnels et les attributions et la composition de ces conseils font actuellement l'objet d'un examen approfondi entre les différents acteurs concernés.

La mise en œuvre de ce nouveau modèle d'organisation et de gestion des centres de formation professionnelle s'est vue heurté à plusieurs contraintes dont principalement l'absence d'une assise juridique traduisant un choix et contexte politique inappropriés à la décentralisation et au processus d'autonomisation des centres. La nouvelle réforme du DNFP 2014-2018, prévoit une révision du modèle de gestion des centres de formation professionnelle pour favoriser leur autonomie et de faciliter leur réactivité.

Il est à signaler que la création des centres de formation professionnelle s'opère en général sur la base des études d'opportunités qui considèrent les besoins sectoriels et/ou régionaux en formation/compétences. Par ailleurs, la création et le fonctionnement des structures privées de formation professionnelle sont régis selon le mode déclaratif par le respect du Cahier des Charges.

D'un autre côté et pour ce qui est de la formation continue, il est à noter que les instruments de financement mis à disposition des entreprises par l'Etat sont gérés par les unités régionales du CNFCPP.

La relation entre les structures sous tutelle du MFPE (ATFP et CNFCPP) avec leur représentations au niveau régional (centres de formation professionnelle - unités régionales de formation continue - Instituts de Promotion Supérieure de Travail) est régie aussi par des contrats-objectifs.

Malgré l'association des branches professionnelles dans les projets de formation professionnelle, il s'est avéré que dans la pratique leur degré d'adhésion est inégal et une insuffisance dans l'implication de certaines branches professionnelles a été fort constatée puisque seulement cinq secteurs sont relativement impliqués dans le partenariat autour de la formation professionnelle : l'électricité et l'électronique, le tourisme, le bâtiment et travaux publics, l'industrie des matériaux de construction, l'agriculture et la pêche. Ces cinq fédérations professionnelles ont mis en place des « unités d'appui à la formation», en vue d'assurer un traitement privilégié à la question de la formation, et réalisé des activités à l'instar de l'élaboration de répertoires des métiers et compétences. Des répertoires métiers

ont ainsi été élaborés en parfaite collaboration entre le MFPE et les fédérations professionnelles concernées (secteurs du bâtiment et des matériaux de construction- industries électriques- industries mécaniques- la branche plasturgie, l'hôtellerie, et l'agriculture et la pêche) permettant de développer une méthodologie de réalisation des RMC qui a été améliorée et affinée pour son application dans les secteurs du Textile et du Transport. Actuellement l'élaboration de ces RMC est prise en charge par le CENAFFIF, pour le secteur du textile et de l'Habillement, étant donné le manque des ressources humaines et financières pour la réalisation de tels travaux au niveau des organisations professionnelles, pour assurer un transfert de compétences en matière d'élaboration des répertoires des métiers et des compétences aux professionnels et de faciliter leur prise en charge future de l'élaboration des RMC dans l'attente de la création des unités d'appui à la formation et l'emploi au sein des fédérations professionnelles.

D'un autre côté, le partenariat autour de la formation professionnelle n'a pas pleinement impliqué les organisations syndicales, notamment l'Union Générale Tunisienne du Travail. Il s'est limité aux organisations patronales (UTICA, UTAP, FTH) et organismes professionnelles.

Ainsi, le développement du partenariat devrait être fondé sur un tripartisme entre l'Etat, l'organisation patronale et l'organisation syndicale des travailleurs garantissant ainsi un partenariat concerté entre le DNFP et le monde professionnel.

La signature du contrat social le 14 Janvier 2013, entre la présidence du Gouvernement, l'UTICA et l'UGTT vient appuyer cette nouvelle démarche : le contrat social instaure un dialogue social tripartite, permanent, régulier et global et prévoyant un ensemble d'engagements, d'orientations définies dans un ensemble d'axes dont un dédié aux politiques de l'emploi et de la formation professionnelle. De même, une convention de partenariat entre le MFPE et l'Union Tunisienne de l'Industrie et du Commerce et de l'Artisanat (UTICA) a été conclue et signée en Novembre 2012, portant sur un ensemble d'engagements communs quant au partenariat autours de la formation professionnelle.

Il est à noter aussi, qu'un nouveau type de partenariat « partenariat public privé entre les centres publics et privés de formation professionnelle » est en cours de développement. Ce partenariat sera expérimenté pendant deux ans et ciblant 15 établissements de formation privés et 15 centres de formation publics.

Le système de suivi et d'évaluation des performances du dispositif national de formation professionnelle présente des insuffisances qui ne favorisent pas la bonne gouvernance à tous les niveaux. Au niveau central, malgré les efforts consentis pour mettre en place un système de « controlling » d'aide à la décision, le système actuel n'est pas opérationnel. En effet, on dénote l'absence d'un tableau de bord négocié et partagé par tous les acteurs comportant des indicateurs pertinents constamment produits, actualisés et diffusés qui serviront de base pour assurer un meilleur pilotage du dispositif et pour l'élaboration des contrats objectifs entre le MFPE et les structures sous tutelle. Cependant, il est à noter que dans le cadre de la réforme de la GBO, un document de suivi des performances est élaboré annuellement analysant les réalisations avec possibilité de propositions correctives ; de même un système d'information de la performance est en cours d'implantation ( un préalable à l'implantation de la fonction contrôle de gestion) en vue d'un appui dans la formulation des objectifs et indicateurs de performance, la mise en place des outils de suivi, l'élaboration des rapports et la mesure des coûts.

Par ailleurs, bien que les fichiers administratifs fournissent des données de gestion sur le dispositif (nombre d'apprenants, nombre de diplômés,...), ce dernier ne dispose pas actuellement des évaluations, notamment de son efficacité externe, bien que des études d'évaluation de l'impact de la formation professionnelle ont été engagées entre 1999 et 2006 (03 études).

## 5.2 Financement

Le financement de la formation professionnelle en Tunisie est assuré par quatre sources: (i) le budget de l'Etat ;(ii) la taxe sur la formation professionnelle TFP à travers le reliquat de la taxe non ristournée aux entreprises et versée dans " le fonds de promotion de la formation professionnelle et de l'apprentissage-FOPROFPA" ; (iii) les ressources externes sous formes de prêts et de dons de bailleurs de fonds internationaux ; (iv) la contribution des ménages (financement de l'accueil dans les établissements de formation privés).

En dehors des contributions des ménages (sachant que le système public est gratuit), les ressources allouées au dispositif de formation professionnelle relevant du MFPE sont respectivement de l'ordre de 195 MD en 2011, de 224 MD en 2012, de 258 MD en 2013 (dont 60 MD provenant du FOPROFPA). La part de ces ressources allouées en 2013 à la formation initiale est de 92% contre 8% pour la formation continue.

A titre indicatif, le budget effectif alloué à la formation agricole (relevant de l'AVFA) en 2013 est de l'ordre de 11.2 MD (8 MD budget d'investissement de l'AVFA et 3.2 MD budget de salaires)<sup>67</sup>.

Le budget alloué à la formation professionnelle initiale représente durant toutes les dernières années environ 1% du budget de l'Etat et le coût de formation d'un apprenant ne dépasse pas 2000 TND. Les dépenses budgétaires consacrées à l'enseignement de base et à l'enseignement secondaire représentent en 2012 près de 15% du budget de l'Etat et plus que 5% du PIB. Ces taux étaient au début des années 80, respectivement de l'ordre de 10% et de moins de 4%. En consacrant ces taux, la Tunisie se situe parmi les pays qui accordent la part la plus importante de leurs ressources à ce secteur. Ce niveau est proche de celui de la moyenne des pays de l'OCDE. La dépense moyenne par élève est estimée à 1648 dinars en 2012<sup>68</sup>.

### 5.2.1 Financement de la formation initiale

La quasi-totalité du financement de la formation initiale est assuré par l'Etat aussi bien pour les frais d'investissement que de fonctionnement des structures publiques en charge de la formation initiale.

L'Etat intervient également dans le financement de la formation initiale organisée par le secteur privée à travers le Chèque formation entré en vigueur en 2007. Il s'agit d'une subvention partielle ou totale des frais de formation au profit des demandeurs de formation dans des spécialités fixées annuellement au vu des priorités nationales dans le domaine du développement des ressources humaines et des besoins des entreprises économiques en matière de qualifications intermédiaires.

Depuis son lancement en 2007, le ministère a réalisé trois versions de chèque de formation :

- Programme 2007/2008 : 412 postes de formation pour 3000 postes ciblés
- Programme 2009/2010 : 1633 postes de formation pour 2300 postes ciblés
- Programme 2011/2012 : 560 postes de formation pour 1200 postes ciblés.

Les budgets alloués aux trois programmes étaient respectivement de l'ordre de 0.925 MD – 1 MD – 3.150 MD<sup>69</sup>.

Malgré la conjoncture économique difficile qu'a connue la Tunisie post-révolution, le programme "chèque formation" a pu conserver un ensemble d'acquis quantitatifs et qualitatifs: (i) augmentation du nombre des centres de formation participants dans l'appel à la candidature, (ii) extension de ce programme dans les régions intérieures (Tejerouine et Sakiit Sidi Youssef du Gouvernorat d'El Kef), (iii) introduction de nouvelles spécialités à savoir logistique de distribution et marine marchande. Toutefois, il a été enregistré l'augmentation du nombre d'abondants (35%) pour les diplômes du BTP et BTS<sup>70</sup>.

Ainsi, une nouvelle version du chèque sera lancée en 2014, et elle est caractérisée par une prise totale des frais de formation au profit des demandeurs de formation dans des spécialités de courte durée et ciblant les gouvernorats prioritaires.

### 5.2.2 Financement de la formation continue<sup>71</sup>

Le système de financement de la formation continue a fait l'objet d'une refonte au cours de l'année 2009 dans le but d'augmenter le nombre d'entreprises bénéficiaires et le nombre de participations et ce, à travers l'allègement des procédures et la facilitation de l'accès aux instruments de financement. Le nouveau système de financement repose sur les trois instruments suivants :

---

<sup>67</sup> Source AVFA-Mai 2014.

<sup>68</sup> Analyse du système éducatif tunisien (Organisation Internationale du Travail-Agencia Espanola de Cooperacion Internacional pera el Desarrollo-Observatoire National de l'Emploi et des Qualifications, 2013).

<sup>69</sup> Source DGCFFP-Juin 2014.

<sup>70</sup> Source DGCFFP-Juin 2014.

<sup>71</sup> Source CNFCPP-Juin 2014.

Le crédit d'impôt correspond à l'avance sur la taxe de formation professionnelle (TFP) qui doit faire l'objet d'une déclaration d'avance au début de chaque année. Le taux maximum de l'avance est fixé à 60% de la TFP due au titre de l'année précédente.

Les montants accordés ont affiché une baisse en passant de 33.036 mille dinars en 2011 à 29.154 mille dinars en 2012. De même, le nombre d'entreprises bénéficiaires et de participations ont enregistré une baisse en passant respectivement de 1396 entreprises en 2011 à 1374 en 2012 et 130561 participations en 2011 à 102170 participations en 2012.

Le droit de tirage est une subvention directe de l'Etat accordée aux entreprises privées qui participent à l'effort de formation initiale, pour financer des activités de formation continue au profit de son personnel. L'entreprise peut accéder à cet instrument à titre individuel ou collectif. Dans le deuxième cas, le montage des actions de formation se fait avec les organisations professionnelles moyennant une convention signée avec le CNFCPP.

Les montants accordés ont enregistré une hausse en passant de 5232 mille dinars en 2012 à 6232 mille dinars en 2013. De même, le nombre des entreprises bénéficiaires a enregistré une hausse en passant de 1739 entreprises en 2012 à 2703 en 2013 alors que le nombre de participations a enregistré une baisse en passant de 30635 participations en 2012 à 27462 participations en 2013.

Le financement de la formation liée aux investissements technologiques (Article 39 du code d'incitations aux investissements). C'est une subvention accordée aux entreprises et dont le montant est plafonné à 250 mille dinars par entreprise. En 2012 et 2013, aucune entreprise n'a soumis une demande pour bénéficier de cet instrument. Il est à noter que la majorité des entreprises exploitent peu cet instrument et font généralement recours au financement de cette composante dans le cadre du crédit d'impôt.

D'un autre côté, la formation continue au profil des travailleurs (sollicitant des formations continues à titre personnel) en vue de promotion professionnelle est financée par l'Etat. Le budget alloué à cette composante est de l'ordre de 1618 mille DT en 2013 (5000 inscrits) soit une évolution de 63% par rapport à l'année 2012 (1022 mille DT pour 3833 inscrits en 2012).

Pour ce qui est de la formation continue agricole, le financement est assuré par l'Etat (subventions de l'Etat et les recettes propres et des frais de la formation).

## 5.3 Constats et recommandations

### 5.3.1 Dans le domaine de la Gouvernance<sup>72</sup>

Les défaillances et les difficultés que connaît le DNFP proviennent notamment des modes de pilotage adopté et qui demeure fortement centralisé et basé sur les « directives » à tous les niveaux du processus de formation (conception, mise en œuvre, financement, suivi et évaluation), ce qui n'a pas permis une participation effective et efficace des différents acteurs à savoir la région, les partenaires sociaux (organisations professionnelles, organisations syndicales, société civile), les structures centrales en charge de la formation et les centres de formation professionnelle. Cette situation s'est aggravée par l'absence de règles de délégation de pouvoirs claires et précises ce qui a empêché l'instauration du principe de la redevabilité à tous les niveaux.

Le développement du DNFP et l'amélioration de son efficacité et de son efficience nécessite l'adoption d'une panoplie de règles, d'outils et d'organisations assurant un équilibre au niveau de la délégation des pouvoirs et des moyens de prise de décision sans pour autant bloquer le fonctionnement du dispositif avec une exploitation optimale des ressources disponibles, un ancrage des principes de la transparence, de la responsabilisation, de la délégation des pouvoirs et de la redevabilité à tous les niveaux.

Ainsi, devient-il impératif d'adopter un nouveau modèle de pilotage du dispositif fixant les règles de délégation des pouvoirs et des responsabilités, ce qui induit la révision de l'organisation du dispositif, la définition des rôles et des missions des structures et la clarification des relations entre elles au niveau central et régional.

En outre, eu égard de la diversité des intervenants dans le dispositif, la gouvernance exige la participation active de tous les acteurs dans le processus de formation et en particulier les partenaires sociaux, la société civile et la région en adoptant une approche basée sur l'équilibre et l'engagement.

---

<sup>72</sup> Document d'orientation et plan d'opérations de la réforme du dispositif national de la formation professionnelle 2014-2018.

Dans le même ordre d'idées, il est important de mettre en place un système de suivi et d'évaluation périodique des performances du dispositif pour garantir l'enclenchement des cycles de l'amélioration continue.

### 5.3.2 Dans le domaine de financement<sup>73</sup>

Le système de financement de la formation professionnelle, qui se base sur la taxe de la formation professionnelle, les subventions de l'Etat, les ressources extérieures sous formes de prêts et de dons ainsi que les recettes limitées des services assurés par les centres de formation, a montré ses limites et n'a pas permis au dispositif national de formation professionnelle d'améliorer ses performances afin de satisfaire les besoins des entreprises et des individus. Et en dépit des ressources provenant des financements extérieurs orientés vers l'investissement, le dispositif demeure fonctionner en absence d'une vision globale et claire en matière de financement de la formation initiale et continue où les responsabilités de chaque intervenant sont définis et les indicateurs de performances relatifs au financement sont axés sur les résultats. En outre, la complexité des mécanismes de financement et la lourdeur des procédures n'ont pas permis d'améliorer le rendement du dispositif.

Afin de garantir un saut qualitatif du dispositif national de formation professionnelle pour lui permettre d'aller vers un palier supérieur au niveau des performances, il est nécessaire de développer un nouveau modèle de financement de la formation professionnelle qui soit à la fois en harmonie avec le système de gouvernance et un garant de la transparence. Ce modèle s'appuiera sur le principe de diversification des sources de financement d'une part et sur le principe de la satisfaction des besoins des entreprises, des individus, de la région et de la société, d'autre part.

La mise en application du nouveau modèle de financement nécessite l'élaboration d'une nouvelle vision de gestion dans une optique de correspondance entre le financement avec des indicateurs de performance, de la révision du cadre juridique et réglementaire et de l'adoption de nouvelles règles de gestion.

---

<sup>73</sup> Document d'orientation et plan d'opérations de la réforme du dispositif national de la formation professionnelle 2014-2018.

## 6. BENCHMARKING TUNISIE-UNION EUROPEENNE

### "APPRENDRE DES OBJECTIFS DE REFERENCE-BENCHMARKING- DE L'UNION EUROPEENNE DANS LE CADRE DU PROCESSUS DE TURIN-EDITION 2014"

#### 6.1 Contexte général

La Fondation Européenne Pour la Formation -ETF a proposé au mois de juillet 2014 au Ministère de la Formation Professionnelle et de l'Emploi-MFPE de travailler sur une nouvelle section (6), intitulée **"Apprendre des objectifs de référence-Benchmarking- de l'Union Européenne dans le cadre du Processus de Turin-Edition 2014"**. Cet exercice vise à mesurer les progrès en matière de formation professionnelle pour les pays partenaires de l'ETF vis-à-vis de l'expérience de l'Union Européenne. Le MFPE a donné son accord pour participer à cet exercice. Un groupe composé des représentants de l'Institut National de la Statistique-INS, de l'Observatoire National de l'Emploi et des Qualifications-ONEQ, de l'Agence Tunisienne de la Formation Professionnelle-ATFP et de la Direction de Programmation et de Planification a été constitué pour travailler sur cette nouvelle section. Elle porte sur 05 indicateurs : (i) jeunes en décrochage scolaire dans l'éducation et la formation, (ii) niveau d'études supérieur atteint par la population âgée entre 30 et 34 ans, (iii) performances en lecture, mathématiques et sciences (PISA), (iv) taux de participation à l'enseignement et à la formation pour adultes, (v) taux d'emploi (20-64 ans).

Dans le cadre de la réalisation de l'exercice en question, 03 séances de travail avec les représentants de l'INS ont été organisées. Ces réunions ont porté notamment sur la définition des indicateurs, les sources d'information et la méthodologie du travail à suivre. Les indicateurs 1, 2, 4 et 5 ont été calculés par l'équipe de l'INS sur la base de l'Enquête nationale sur la population et l'emploi du 2<sup>ème</sup> trimestre 2013. Dans le calcul des indicateurs demandés, l'INS a fait référence à l'enquête population et emploi du 2<sup>ème</sup> trimestre 2013. En effet, l'enquête est réalisée chaque trimestre de l'année. Seul le passage du 2<sup>ème</sup> trimestre permet de calculer les indicateurs structurels tels que les indicateurs de l'éducation. Les 3 autres passages sont des enquêtes légères pour déterminer principalement le taux de chômage. L'enquête du 2<sup>ème</sup> trimestre permet aussi de garder la série des enquêtes déjà faites depuis 2000 et qui sont des enquêtes annuelles mais réalisées au cours du 2<sup>ème</sup> trimestre. Donc nous pouvons considérer les données du 2<sup>ème</sup> trimestre comme données de l'année (ou moyenne annuelle).

En ce qui concerne l'indicateur n°3, les chiffres mentionnés dans le **tableau 1** sont issus du Rapport de l'Organisation de Coopération et de Développement Économiques (OCDE) concernant les principaux résultats de l'Enquête du Programme International Pour le Suivi des Acquis des Elèves - PISA 2012 "Ce que les élèves de 15 ans savent et ce qu'ils peuvent faire avec ce qu'ils savent".

#### 6.2 Résultats et méthodologie de travail

Tableau 1

Ordre	Indicateurs	Définition des indicateurs	Valeurs en %	Mode de calcul/ Méthodologie de travail
1	Jeunes en décrochage scolaire dans l'éducation et la formation.	Proportion de la population âgée de 18 à 24 ans qui a terminé l'enseignement secondaire de premier cycle ou moins et qui ne suit plus d'études ni de formation (Eurofound). Ainsi, les jeunes en décrochage scolaire sont des personnes qui ont uniquement atteint un niveau d'études pré-primaire, primaire, secondaire inférieur ou secondaire supérieur	37,5% <sup>74</sup>	(Nombre de personnes d'âge entre 18 et 24 ans qui ne suivent pas un cycle d'éducation ou de formation "col 8 =2" et qui ont un niveau primaire ou collège "col 12" / population totale d'âge entre 18 et 24 ans).

<sup>74</sup> Source: Enquête nationale sur la population et l'emploi du deuxième trimestre 2013, Institut National de la Statistique (col 8 et col 12 correspondent au questionnaire de l'enquête)

		de type court de moins de deux ans.		
2	Niveau d'études supérieur atteint par la population âgée de 30 et 34.	Proportion de la population âgée de 30 à 34 ans ayant terminé des études universitaires (niveau tertiaire) avec un niveau d'études de 5 ou 6 dans la classification CITE 1997 (Classification internationale type de l'éducation).	20,6% <sup>75</sup>	(Nombre de personnes d'âge entre 30 et 34 ans qui ne suivent pas un cycle d'éducation ou de formation "col 8 =2" et qui ont un niveau supérieur "col 12" / population totale d'âge entre 30 et 34 ans).
3	Performances en lecture, mathématiques et sciences (PISA).	% de jeunes ayant un faible niveau de performance en lecture (niveau 1 et en dessous).	49,3% <sup>76</sup>	Voir Rapport PISA-2012 ( <a href="http://www.oecd.org/pisa/home/">http://www.oecd.org/pisa/home/</a> )
		% de jeunes ayant un faible niveau de performance en mathématiques (niveau 1 et en dessous).	67,7% <sup>77</sup>	et on-line: <a href="http://gpseducation.oecd.org/CountryProfile?primaryCountry=TUN&amp;threshold=10&amp;topic=PI">http://gpseducation.oecd.org/CountryProfile?primaryCountry=TUN&amp;threshold=10&amp;topic=PI</a>
		% de jeunes ayant un faible niveau de performance en sciences (niveau 1 et en dessous).	55,3% <sup>78</sup>	
4	Taux de participation à l'enseignement et à la formation pour adultes.	Pourcentage de la population adulte âgée de 25 à 64 ans participant à l'enseignement et à la formation.	1,3% <sup>79</sup>	(Nombre de personnes d'âge entre 25 et 64 ans qui suivent un cycle d'éducation ou de formation "col 8 =1" / population totale d'âge entre 25 et 64 ans).
5	Taux d'emploi (20-64).	Le taux d'emploi total est généralement calculé en divisant le nombre de personnes âgées de 20 à 64 ans et actives par la population totale de la même tranche d'âge.	47,1% <sup>80</sup>	(Nombre de personnes occupées d'âge entre 20 et 64 ans "col 23=2"/population totale d'âge entre 20 et 64 ans).

<sup>75</sup> Source: Enquête nationale sur la population et l'emploi du deuxième trimestre 2013, Institut National de la Statistique (col 8 et col 12 correspond au questionnaire de l'enquête)

<sup>76</sup> Source: Résultats PISA-2012 pour la Tunisie (Page officielle on-line de OECD/PISA (<http://www.oecd.org/pisa/home/>) et on-line: <http://gpseducation.oecd.org/CountryProfile?primaryCountry=TUN&threshold=10&topic=PI>)

<sup>77</sup> Source: Résultats PISA-2012 pour la Tunisie (Page officielle on-line de OECD/PISA (<http://www.oecd.org/pisa/home/>) et on-line: <http://gpseducation.oecd.org/CountryProfile?primaryCountry=TUN&threshold=10&topic=PI>)

<sup>78</sup> Source: Résultats PISA-2012 pour la Tunisie (Page officielle on-line de OECD/PISA (<http://www.oecd.org/pisa/home/>) et on-line: <http://gpseducation.oecd.org/CountryProfile?primaryCountry=TUN&threshold=10&topic=PI>)

<sup>79</sup> Source: Enquête nationale sur la population et l'emploi du deuxième trimestre 2013, Institut National de la Statistique (col 8 et col 12 correspond au questionnaire de l'enquête)

<sup>80</sup> Source: Enquête nationale sur la population et l'emploi du deuxième trimestre 2013, Institut National de la Statistique (col 8 et col 12 correspond au questionnaire de l'enquête)

## 6.3 Tableau comparatif "Tunisie-Union Européenne"

Tableau 2

Ordre	TRP14 code	Indicateurs	Définition des indicateurs	TN 2013	Cible EU 2020	EU-28 2013		
						EU-28 Moynne	EU-28 Meilleur	EU-28 Mauvais
1	TRP TRP14 .55 14.55	Jeunes en décrochage scolaire dans l'éducation et la formation	Proportion de la population âgée de 18 à 24 ans qui a terminé l'enseignement secondaire de premier cycle ou moins et qui ne suit plus d'études ni de formation (Eurofound). Ainsi, les jeunes en décrochage scolaire sont des personnes qui ont uniquement atteint un niveau d'études pré-primaire, primaire, secondaire inférieur ou secondaire supérieur de type court de moins de deux ans.	37,5%	10%	12%	3,7%	23,6%
2	TRTR P14.46 P14.46	Niveau d'études supérieur atteint par la population âgée de 30 et 34	Proportion de la population âgée de 30 à 34 ans ayant terminé des études universitaires (niveau tertiaire) avec un niveau d'études de 5 ou 6 dans la classification CITE 1997 (Classification internationale type de l'éducation).	20,6%	40%	36,9%	52,6%	22,4%
3	TRP14 .68	Performances en lecture, mathématiques et sciences (PISA)	% de jeunes ayant un faible niveau de performance en lecture (niveau 1 et en dessous)	49,3%	15%	17,8%	9,1%	39,4%
			% de jeunes ayant un faible niveau de performance en mathématiques (niveau 1 et en dessous)	67,7%		22,1%	10,5%	43,8%
			% de jeunes ayant un faible niveau de performance en sciences (niveau 1 et en dessous)	55,3%		16,6%	5,0%	38,0%
4	ADD.1	Taux de participation à	Pourcentage de la population adulte âgée					

		l'enseignement et à la formation pour adultes	de 25 à 64 ans participant à l'enseignement et à la formation	1,3%	15%	10,5%	31,4%	1,7%
5	TRP14 .30b	Taux d'emploi (20-64)	Le taux d'emploi total est généralement calculé en divisant le nombre de personnes âgées de 20 à 64 ans et actives par la population totale de la même tranche d'âge.	47,1%	75%	68,4%	79,8%	53,2%

## 6.4 Principaux Constats et recommandations

- Il a été convenu avec la Fondation Européenne Pour la Formation de se limiter pour cette première expérience "Benchmarking Tunisie-Union-Européenne" au calcul des indicateurs en question.
- Il serait plus efficace pour les prochaines éditions du Processus de Turin que l'exercice en question soit réalisé, en première étape, entre les pays de la rive sud de la Méditerranée (impliqués dans ce Processus, le cas échéant entre les pays du Maghreb) ayant des contextes semblables et, en deuxième étape, avec les pays Etats membres de l'UE.
- Favoriser les échanges entre les structures tunisiennes (INS, ONEQ...) concernées par de tels exercices avec leurs homologues de l'Union Européenne notamment en matière de méthodologies de travail, d'approches (concept, définition et calcul des indicateurs...).
- L'exercice de benchmarking pourrait soutenir les efforts de mise en oeuvre de la nouvelle stratégie de la formation professionnelle en définissant des cibles qui seront monitorés au fur et à mesure. Cet exercice de formulation d'objectives cibles devrait bénéficier des apports des différentes parties du système national de développement des ressources humaines (éducation, formation professionnelle, enseignement supérieur).

## EN CONCLUSION<sup>81</sup>

### Parcours du Dispositif National de Formation Professionnelle: des acquis à valoriser...

Depuis le début des années 90, le dispositif national de formation professionnelle a connu des réformes successives qui ont permis de mettre en place le cadre institutionnel, de promulguer le cadre juridique et règlementaire organisant la formation professionnelle et d'instaurer, depuis 1996, un pilotage du dispositif national de formation professionnelle par la demande économique.

Ces réformes ont visé principalement :

- L'augmentation de la capacité d'accueil du dispositif national de formation professionnelle et ce notamment par la création et la restructuration des centres de formation et la diversification des filières de formation.
- Le développement de l'ingénierie de formation et l'adoption de l'approche par compétences dans l'identification des besoins du secteur productif en compétences et en formation, l'élaboration des programmes de formation et leur implémentation ainsi que l'adoption du mode de formation avec l'entreprise pour renforcer les compétences professionnelles des apprenants et garantir une insertion facile des sortants dans le milieu professionnel.
- La formation pédagogique des formateurs et leur perfectionnement technique dans différents domaines.
- L'établissement des liens avec le secteur économique notamment à travers la signature de conventions cadre ; avec les organisations professionnelles, leur implication dans les projets de création/restructuration des établissements de formation professionnelle et dans les activités d'ingénierie de formation, ...
- La mise en place d'outils et de mesures pour développer la formation continue au profit des individus et des entreprises.

### Principaux Constats et recommandations

Cependant, ces réformes successives n'ont pas permis d'atteindre les objectifs visés et de réaliser les résultats escomptés. En effet, elles étaient caractérisées par l'absence d'une logique claire et précise et étaient marquées par la domination du caractère politique au détriment des dimensions économiques et sociales. La voie réformatrice adoptée oscillait entre un grand nombre de défis, une diversité d'objectifs, ajouté à cela, une multitude d'expériences internationales variées qui ne sont pas nécessairement conciliables, et qui n'ont pas été bien valorisées en l'absence d'une réelle volonté politique pour trancher en faveur de l'une ou de l'autre.

En conséquence, le DNFP demeure caractérisé par des lacunes et des faiblesses l'empêchant de jouer pleinement son rôle de pilier du développement des compétences et de l'économie nationale.

Les problématiques majeures du dispositif s'articulent autour des éléments suivants :

- Absence d'une vision globale commune du système de développement des ressources humaines qui permet de définir clairement et avec précision le rôle et les objectifs de la formation professionnelle et sa place au sein de ce système.
- Faible réactivité du dispositif national de formation professionnelle et faible capacité d'adaptation aux évolutions des besoins des entreprises, des individus, de la société et de la région.

---

<sup>81</sup> Document d'orientation et plan d'opérations de la réforme du dispositif national de la formation professionnelle 2014-2018.

- Le pilotage et la gestion du dispositif national de formation professionnelle ne permet pas une gouvernance garantissant la satisfaction des besoins économiques et sociaux au niveau national et régional.
- Le partenariat, a concerné principalement les organisations patronales avec un degré d'adhésion limité à quelques fédérations professionnelles. Quant à l'organisation des travailleurs, l'Union Générale Tunisienne du Travail, elle n'était pas pleinement impliquée dans ce processus. Ce partenariat s'est caractérisé par l'absence d'une approche globale qui assure la cohésion et la cohérence entre le stratégique et l'opérationnel au niveau sectoriel et régional et s'est basé principalement sur le volontariat ce qui n'a pas permis l'atteinte des objectifs visés.
- La région n'est pas associée en tant qu'acteur effectif dans le domaine de la formation professionnelle étant donné que le modèle de gouvernance adopté dans le pays dans tous les domaines se caractérise par le centralisme.

Ces challenges et ces lacunes imposent une réforme structurelle du DNFP. La réforme du DNFP 2014-2018 s'est inscrite dans le cadre d'une vision globale qui prend en considération les choix économiques et sociaux et qui promeut la formation professionnelle à des niveaux élevés de qualité et d'efficience dans la préparation d'un « capital humain » capable de suivre les évolutions (technologiques, organisationnelles, ...) et de contribuer à l'amélioration de la rentabilité des entreprises et à l'attraction des investissements nationaux et internationaux et garantissant la promotion des individus et de la société.

Il serait nécessaire dans le cadre de cette réforme de :

- Promouvoir un partenariat effectif, basé sur l'engagement et l'équilibre, caractérisé par une participation multi-acteurs impliqués dans la préparation des politiques de la formation professionnelle.
- D'amorcer l'ancrage du principe de l'évaluation et de la redevabilité à tous les niveaux.
- Favoriser la dimension régionale.
- Renforcer l'articulation entre les différentes structures de formation professionnelle aux niveaux national et régional, d'une part, et avec celles en charge de l'emploi, d'autre part.
- Prendre en compte les acquis antérieurs qui seront de nature une garantie de l'irréversibilité des processus de la réforme.
- Pérenniser le principe de l'apprentissage tout au long de la vie.

La mise en œuvre de la réforme doit adopter une démarche qui permet, en plus de la réalisation des activités inscrites dans le projet de la réforme, de renforcer deux éléments clés nécessaires à sa réussite : (i) le renforcement des compétences des ressources humaines et (ii) le renforcement des capacités de réalisation des structures et des organismes qui constitue une condition pour la pérennité et pour l'appropriation des réformes.

Le présent rapport de l'édition 2014 du Processus de Turin pourrait constituer un excellent appui à la mise en œuvre de la réforme du DNFP (dont l'un de ses principes est de mettre en place un dispositif capable et outillé pour consolider ses acquis), et ce en termes des: (i) données et informations collectées, (ii) acquis accomplis définis et soulignés, (iii) principaux défis identifiés et à relever, (iv) analyses réalisées.

# ANNEXES

## Annexe 1. Présentation du dispositif national de formation professionnelle

En référence à la loi n°10 de l'année 2008, la formation professionnelle constitue une composante principale du système de développement des ressources humaines et un facteur pour le développement en général, en synergie et en complémentarité avec les secteurs de l'éducation, de l'enseignement supérieur et de l'emploi, pour 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 afin d'améliorer sa productivité et d'accroître sa compétitivité.

Le cursus de la formation initiale est constitué de trois cycles à savoir :

- Un premier cycle sanctionné par le Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP), ouvert à ceux qui ont poursuivi leurs études jusqu'à la fin de la neuvième année de l'enseignement de base (préparatoire, technique et général).
- Un deuxième cycle sanctionné par le Brevet de Technicien Professionnel (BTP), ouvert aux titulaires du certificat d'aptitude professionnelle et à ceux qui ont poursuivi leurs études jusqu'à la fin de la deuxième année de l'enseignement secondaire,
- Un cycle supérieur sanctionné par le Brevet de Technicien Supérieur (BTS), ouvert aux titulaires du baccalauréat de l'enseignement secondaire, et, sous certaines conditions, aux titulaires du BTP.
- En outre, une formation permettant d'obtenir un «Certificat de Compétence (CC)» peut être organisée au profit des demandeurs de formation qui ne remplissent pas les conditions de niveau scolaire pour accéder au premier cycle du cursus de la formation professionnelle mentionné ci-dessus.

**Les structures sous-tutelles du MFPE se présentent comme suit :**

Agence Tunisienne de la Formation professionnelle Professionnelle	Centre National de Formation de Formateurs et d'Ingénierie de Formation	Agence Nationale pour l'Emploi et le Travail Indépendant	Centre National de la Formation Continue et de la Promotion Professionnelle
<p>-Assurer la formation initiale des jeunes et des adultes compte tenu des besoins économiques et sociaux.</p> <p>-Ouvrir à la satisfaction des demandes de formation de main-d'œuvre qualifiée dans le cadre des orientations fixées par l'autorité de tutelle.</p> <p>-Mettre en oeuvre les programmes de formation dont la réalisation lui est confiée par l'autorité de tutelle.</p> <p>-Procéder périodiquement à l'évaluation des activités de formation qui se déroulent au sein d'établissements auxiliaires qui relèvent de l'ATFP.</p>	<p>-Arrêter les méthodologies relatives aux différents domaines de l'ingénierie de la formation.</p> <p>-Elaborer et actualiser les programmes de formation professionnelle et aider à leur implantation dans les établissements de formation.</p> <p>-Produire les outils et moyens pédagogiques et didactiques nécessaires à la bonne application des programmes de formation.</p> <p>-Elaborer les plans de formation technique, pédagogique et fonctionnelle visant la qualification et le recyclage des personnels de formation relevant des secteurs public et privé, les mettre en oeuvre et en évaluer les résultats.</p> <p>-Promouvoir la recherche appliquée à l'ingénierie et à l'innovation pédagogique dans le domaine de la formation et assister les établissements de formation dans l'implantation des nouveaux modes d'organisation pédagogique.</p>	<p>-Animer le marché de l'emploi, au niveau national, régional, local et sectoriel au moyen notamment du réseau des bureaux de l'emploi et du travail indépendant.</p> <p>-Développer l'information sur l'emploi et les qualifications professionnelles en direction des entreprises et des demandeurs d'emploi.</p> <p>-Mettre en œuvre les programmes de promotion de l'emploi et d'insertion des jeunes, dont la réalisation lui est confiée par l'autorité de tutelle.</p> <p>-Apporter le soutien nécessaire à la promotion des petites entreprises et de l'emploi indépendant.</p> <p>-Assurer l'information et l'orientation professionnelles des demandeurs de formation en vue de leur insertion dans la vie active.</p> <p>-Organiser les opérations de placement de la main d'œuvre tunisienne à l'étranger et de veiller à leur réalisation.</p> <p>-Faciliter la réinsertion dans l'économie nationale des travailleurs émigrés après leur retour définitif.</p>	<p>-Assister et accompagner dans le diagnostic des besoins en formation, l'élaboration de plan de formation, la réalisation des actions de formation et leur évaluation.</p> <p>-Gérer le dispositif de financement des activités de formation continue.</p> <p>-Soutenir le secteur de la consultance et des études dans le domaine de la formation continue.</p> <p>-Dispenser des cycles de formation diplômante au profit des travailleurs favorisant la promotion professionnelle.</p>

Le Ministère de la Formation Professionnelle et de l'Emploi assure la co-tutelle pédagogique pour les intervenants suivants :

- L'Office National de Tourisme Tunisien (ONTT), sous la tutelle du Ministère du Tourisme, qui gère 8 établissements de formation professionnelle opérants dans le secteur du tourisme et de l'hôtellerie.
- L'Agence de Vulgarisation et de Formation Agricole (AVFA), sous la tutelle du Ministère de l'Agriculture, qui gère 39 établissements de formation professionnelle opérants dans le secteur de la pêche et de l'agriculture et l'Institut National Pédagogique et de Formation Continue Agricole de Sidi Thabet (INPFCA),
- Le Ministère de la Défense Nationale qui gère 12 établissements de formation professionnelle couvrant différents secteurs économiques dont l'industrie, le bâtiment et les travaux publics...
- Le Ministère de la Santé qui gère 18 établissements de formation professionnelle opérant dans le domaine de la santé et du paramédical.
- Le Secteur Privé de formation professionnelle initiale comporte environ 930 établissements de formation opérants principalement dans le secteur des services.
- Le Secteur Privé de formation professionnelle continue comporte environ 2700 structures de formation assurant des sessions de formation continue pour les entreprises dans divers secteurs économiques.

## Annexe 2. Composition des équipes thématiques

COORDONATEUR NATIONAL : Mounir DAKHLI	MFPE / DGCFPP	mounir.dakhli@mfpe.gov.tn
COORDONATRICE Section A : Asma JEBRI	MFPE/DCIRE	asma.jebri@mfpe.gov.tn
Hatem Amara	Ministère de l'Education	hatem.amara@minedu.edunet.tn
Mustapha Baccouche	UTICA	m.baccouche@planet.tn
Mohamed Bettaieb	MFPE, Direction de la Cotutelle	mohamed.bettaieb@mfpe.gov.tn
Aicha Ben Slama epse Fathallah	A.V.F.A, Ministère de l'agriculture	aicha.benslama@laposte.net
Mustafa Lakhel	ATFP	upp@atfp.tn
Souheil Ben Kheder	CNFCPP	souheilbk@gmail.com
Arbi Zouaoui	GBO	arbi.zouaoui@mfpe.gov.tn
Hajer Zidi	APII	hajer.zidi@api.com.tn
COORDONATEUR Section B : Karim BOUMHALLES	ATFP	karim.boumhalles@atfp.tn
Mabrouka Mejri	UTAP	maha.mejri@gmail.com
Radhia Ben Moussa	ANETI	radhia.benmoussa@emploi.nat.tn
Fedia Bouguecha	INS	Fadia.bougacha@gmail.com
Yosra Essai	INS	Yosra.essai@gmail.com
Lobna Laatiri	CNFCPP	lobnalaatiri@gmail.com
Rached Chilli	UTICA	ecom@topnet.tn
Jabrane Bouraoui	UGTT	jabranebouraoui@gmail.com

Mohamed Kabadou	AVFA	med.kabadou@yahoo.fr
COORDONATREUR Section C: Ezzeddine Mosbah	ONEQ	ezzeddine_m@yahoo.fr
Najoua Bennour Ben M'na	ANETI	najbmb@yahoo.fr
Mounir Grami	CENAFFIF	mounir2grami@gmail.com
Mounir Dakhli	MFPE	mounir.dakhli@mfpe.gov.tn
Sonia Houssaini	Ministère des Affaires Sociales	lalojafr@gmail.com
Lotfi Chaouch	ATFP	lotfi_chaouch@yahoo.fr
Jalel KhLaifi	DRFPE BEN AROUS	jalel.khlaifi@yahoo.fr
COORDONATEUR Section D : Riadh Othmani	CENAFFIF	othmani.riadh1@gmail.com
Feriel Bouden	ATFP	ucci@atfppe.tn
Wajdi Massaabi	MFPE	wajdistrong@gmail.com
Hajer Zidi	APII	hajer.zidi@api.com.tn
Chokri Moussa	ONTT	kokkimoussa@yahoo.fr
Ammar Mejri	MFPE, DGSDDF	ammar.mejri@mfpe.gov.tn
Khir Tahar	Ministère de l'Enseignement Supérieur	taherkhri@yahoo.fr
Radhouan Aref	CENAFFIF	Radhouani.aref@cenaffif.nat.tn
Ahlem Ben Amor	AVFA	benamorahlem@yahoo.fr
Rachida Bouali	AVFA	Rachida.bouali@yahoo.fr
Mounir Mahmoudi	MFPE, DIP	mahmoudimounir@yahoo.fr
COORDONATEUR Section E : Sinene ESSAFI	MFPE / DPP	sinene.essafi@mfpe.gov.tn
Moufida Dridi	MFPE, Bureau de coordination	moufida.dridi@mfpe.gov.tn
Lotfi ABDELLI	AVFA	Lotfi_ingenieur@yahoo.fr
Lotfi DHIEB	DGSFE/MFPE	lotfi.dhieb@mfpe.gov.tn
Nizar Ben Salah	UGTT	nizar_ben_salah@yahoo.fr
Issam El Messabi	FTH	elmessabii@msn.com
Mohamed Anis Zekri	GBO	aniszekri@gmail.com
Lamia Landolssi	CNFCPP	Lamlan@voila.fr
Jalel KhLaifi	DRFPE BEN AROUS	Jalel.khlaifi@yahoo.fr
Wissem Romdhan	MDCI	wissem.romdhan@mdci.gov.tn
COORDONATRICE Section F : MESSAOUDI Yosra	INS	Yosra.essai@gmail.com

CHEBBI Souheil	INS	chebbi.souheil@gmail.com
HEEL Yamen	INS	hlel.yemen@ins.tn
BOUGACHA Fadia	INS	Fadia.bougacha@gmail.com
MOSBAH Ezzeddine	ONEQ	ezzeddine_m@yahoo.fr
JEBRI Asma	MFPE	asma.jebri@mfpe.gov.tn
ESSAFI Sinene	MFPE	sinene.essafi@mfpe.gov.tn
BOUMHALESS Karim	ATFP	Karim.boumhaless@atfp.tn
DAKHLI Mounir	MFPE	Mounir.dakhli@mfpe.gov.tn
Révision linguistique: Mme Wafa Mhedhb	CENAFFIF	mhedhbiw@gmail.com

## ACRONYMES

ANETI	Agence Nationale pour l'Emploi et le Travail Indépendant
ATFP	Agence Tunisienne de la Formation Professionnelle
AVFA	Agence de Vulgarisation et de Formation Agricole
APII	Agence de Promotion de l'Industrie et de l'Innovation
BTP	Brevet de Technicien Professionnel
BTS	Brevet de Technicien Supérieur
CDMT	Cadre de Dépenses à Moyen Terme
CAP	Certificat d'Aptitude Professionnelle
CC	Certificat de Compétences
CENAFFIF	Centre National de Formation de Formateurs et d'Ingénierie de la Formation
CFA	Certificat de Fin d'Apprentissage
CFP	Certificat de Formation Professionnelle
CNFCPP	Centre National de Formation Continue et de Promotion Professionnelle
CNQ	Classification Nationale des Qualifications
DCIRE	Direction de la Coopération Internationale et des Relations Extérieures
GEMM	Gouvernance pour l'Employabilité en Méditerranée
DGCFFP	Direction Générale de la Cotutelle de la Formation et la Formation Privée
DGSDFD	Direction Générale des Services Destinés aux Demandeurs de Formation
DGSFE	Direction Générale des Services de Formation Destinés aux Entreprises
DNFP	Dispositif National de Formation Professionnelle
DPP	Direction de Planification et de Projets
DRFPE	Direction Régionale de la Formation Professionnelle et de l'Emploi
EFP	Enseignement et Formation Professionnels
ETF	European Training Foundation
FC	Formation continue
FP	Formation Professionnelle
FPFPA	Fonds de Promotion de la Formation Professionnelle et de l'Apprentissage
FTH	Fédération Tunisienne de l'Hôtellerie
GBO	Gestion Par les Objectifs
INPFCA	Institut National Pédagogique et de Formation Continue Agricole de Sidi Thabet
INS	Institut National de la Statistique
IPST	Institut de Promotion Supérieure du Travail
MANFORME	Mise à Niveau de la Formation et de l'Emploi
MDCI	Ministère de Développement et de la Coopération Internationale
MFPE	Ministère de la Formation Professionnelle et de l'Emploi
OCDE	Organisation de Coopération et de Développement Économiques
PISA	Programme International Pour le Suivi des Acquis des Elèves

TFP	Taxe à la Formation Professionnelle
TIC	Technologies de l'Information et de la Communication
UGTT	Union Générale Tunisienne du Travail
UNFT	Union Nationale de la Femme Tunisienne
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

## REFERENCES

- Rapport périodique de la banque mondiale sur les perspectives économiques mondiales intitulé "Global Economic Prospects (GEP)" 2014.
- "Comment lutter contre le chômage des jeunes au Maghreb", Note économique, Banque Africaine de Développement, 2011.
- "Le travail de jeunesse en Tunisie après la révolution", programme Euro Med (Union européenne) Septembre 2013.
- "Tunisie : Document de stratégie payé intérimaire 2012-2013", Banque Africaine de Développement Février 2012.
- Décret n° 2012-2369 du 16 octobre 2012, fixant les programmes du fonds national de l'emploi, les conditions et les modalités de leur bénéfice (JORT N°82 du 16 octobre 2012).
- L'extension de la protection sociale à l'économie informelle à l'épreuve de la transition en Tunisie, Centre de Recherches et d'Etudes Sociales CRES, Ministères des affaires Sociales, Mai 2013.
- Document en français relatif à la traduction non officielle de la constitution tunisienne promulguée le 27 janvier 2014.
- Document du contrat social signé le 14 janvier 2013 entre le Gouvernement, l'UGTT et l'UTICA le 14 janvier 2013.
- Document d'orientation et plan d'opérations de la réforme du dispositif national de la formation professionnelle 2014-2018.
- Document de la Direction Générale de la Promotion de l'Emploi : les nouveaux axes de la promotion de l'emploi -Avril 2014.
- Programme économique du gouvernement pour l'année 2014.
- UTICA- Vision Tunisie 2020 : Des entreprises compétitives pour plus de croissance et plus d'emploi", décembre 2012.
- Rapport du Ministère de l'Industrie, de l'Energie et des Petites et Moyennes Entreprises-accompagnement à l'élaboration de la stratégie nationale industrielle 2016 (février 2008).
- Document du Ministère du Tourisme -Stratégie 2016 (octobre 2010).
- Document du Ministère de l'Agriculture et de l'Environnement et de l'Agence Française de Développement : Actualisation concertée de la politique agricole / orientation pour un nouvel agenda agricole tunisien (décembre 2011).
- Capitalisation des démarches pour la mise en œuvre des projets de formation professionnelle (cas pour la Tunisie et le Maroc- AFD 2010).
- Analyse du système éducatif tunisien (Organisation Internationale du Travail-Agencia Espanola de Cooperacion Internacional pera el Desarrollo-Observatoire National de l'Emploi et des Qualifications, 2013).
- Statistiques scolaires 2012-2013 (Ministère de l'Education).
- Rapport de l'Organisation de Coopération et de Développement Économiques (OCDE) concernant les principaux résultats de l'Enquête du Programme International Pour le Suivi des Acquis des Elèves -PISA 2012 "Ce que les élèves de 15 ans savent et ce qu'ils peuvent faire avec ce qu'ils savent".
- Stratégie de développement de l'apprentissage.
- Rapport d'activités CENAFFIF 2013.
- Mosbah, Ezzeddine and Bachta, Mohamed S. (2009) "Mesure et Analyse de l'efficacité des Etablissements de la Formation Professionnelle en Tunisie," Canadian and International Education / Education canadienne et internationale: Vol. 38: Iss. 1, Article 5.





