

République Tunisienne

*Ministère de la Formation  
Professionnelle et de l'Emploi*

**MFPE**

Avec l'appui  
méthodologique  
de



# **ANALYSE DU SYSTÈME ET DES POLITIQUES D'ENSEIGNEMENT ET DE FORMATION PROFESSIONNELS DE LA TUNISIE**

Réalisée dans le cadre du Processus de Turin

Février 2013

## Table des matières

<b>Acronymes</b>	<b>3</b>
<b>AVANT-PROPOS</b>	<b>4</b>
<b>A. VISION DU DEVELOPPEMENT DU SYSTEME D'ENSEIGNEMENT ET DE FORMATION PROFESSIONNELS</b>	<b>5</b>
<b>B. EFFICIENCE EXTERNE: RÉPONDRE AUX BESOINS DÉMOGRAPHIQUES, ÉCONOMIQUES ET DU MARCHÉ DU TRAVAIL</b>	<b>8</b>
<b>1. Efficacité économique externe du système de l'EFP initiale</b>	<b>8</b>
Caractéristiques démographiques et économiques	8
<b>2. Efficacité économique externe du système de formation continue</b>	<b>12</b>
<b>C. EFFICIENCE EXTERNE : RÉPONDRE À LA DEMANDE SOCIALE D'EFP ET PROMOUVOIR L'INCLUSION SOCIALE</b>	<b>14</b>
<b>1. Promotion de l'attractivité de la voie de formation professionnelle</b>	<b>14</b>
<b>2. Le système d'EFP et l'inclusion sociale</b>	<b>16</b>
<b>D. QUALITÉ ET EFFICIENCE INTERNE DE L'OFFRE D'EFP INITIAL ET CONTINU</b>	<b>17</b>
<b>1. Avancées et contraintes en matière de développement de la qualité et l'efficience interne du système</b>	<b>17</b>
<b>2. Défis à relever pour améliorer la qualité et l'efficience interne du système</b>	<b>22</b>
<b>E. GOUVERNANCE ET FINANCEMENT</b>	<b>23</b>
<b>1. Gouvernance</b>	<b>23</b>
<b>2. Financement</b>	<b>25</b>
2.1 Financement de la formation initiale	25
2.2 Financement de la formation continue	25
<b>CONCLUSION</b>	<b>27</b>
<b>RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES</b>	<b>28</b>
<b>ANNEXES</b>	<b>29</b>
<b>1. Liste de l'équipe ayant élaboré le document</b>	<b>30</b>
<b>2. Architecture du système d'enseignement et de formation professionnelle</b>	<b>31</b>

## Acronymes

ANETI	Agence Nationale pour l'Emploi et le Travail Indépendant
ATFP	Agence Tunisienne de la Formation Professionnelle
AVFA	Agence de Valorisation de la Formation Agricole
BTP	Brevet de Technicien Professionnel
BTS	Brevet de Technicien Supérieur
CAP	Certificat d'Aptitude Professionnelle
CC	Certificat de Compétences
CENAFFIF	Centre National de Formation des Formateurs et d'Ingénierie de la Formation
CNFCPP	Centre National de Formation Continue et de Promotion Professionnelle
CNQ	Classification Nationale des Qualifications
EFP	Enseignement et Formation Professionnels
ETF	Fondation Européenne pour la Formation <i>European training foundation</i>
FP	Formation Professionnelle
FTH	Fédération Tunisienne de l'Hotellerie
INPFCA	Institut National Pédagogique et de Formation Continue Agricole
INS	Institut National de la Statistique
IPST	Institut de Promotion Supérieure du Travail
ISET	Institut Supérieur d'Etudes Technologiques
MANFORME	Mise à Niveau de la Formation et de l'Emploi
MFPE	Ministère de la Formation Professionnelle et de l'Emploi
ONTT	Office National du Tourisme Tunisien
TFP	Taxe à la Formation Professionnelle
TIC	Technologies de l'Information et de la Communication
UGTT	Union Générale des Travailleurs Tunisiens
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

## AVANT-PROPOS

En 2010, la Tunisie a adhéré au processus de Turin, « analyse participative des progrès accomplis dans la politique d'enseignement et de formation professionnels, réalisée tous les deux ans dans l'ensemble des pays partenaires de la Fondation Européenne pour la Formation (ETF) et conduite en partenariat avec eux », sur la base d'une « approche méthodologique rigoureuse, définissant l'étendue et le contenu de l'analyse (cadre analytique), les sources d'information utilisables, le processus de mise en œuvre (participation des parties prenantes) et les résultats attendus ». Pour réaliser cette analyse, la Tunisie a choisi le mode de l'auto-évaluation, et mis en place une équipe technique pluri-partenaire, pluri-ministérielle et pluri-disciplinaire, sous la coordination de l'Observatoire National de l'Emploi et des Qualifications.

L'élaboration du rapport d'analyse du système et politiques d'EFP de 2012 s'inscrit dans un contexte particulier marqué par la révolution réalisée début 2011. Grâce à cette révolution, la Tunisie a pu rompre avec un système tyrannique et s'orienter graduellement vers l'ancrage des principes de la démocratie, la consécration de l'Etat de droit et l'édification d'un nouveau projet de société inclusif et équilibré, fondé sur la liberté, la bonne gouvernance et la justice sociale. Il s'agit de construire une nouvelle société qui stimule l'apprentissage, l'adaptation, l'ouverture et la participation, à travers le travail, la concertation, l'appropriation, la responsabilisation et la reconnaissance mutuelle.

Compte tenu des rôles économiques et sociaux qui lui sont assignés, le système d'enseignement et de formations professionnels constitue l'un des principaux domaines qui mérite d'être réformé pour mieux répondre aux attentes des acteurs économiques et de la société. Ce système est appelé davantage à relever deux défis majeurs: (i) atténuer l'acuité du chômage affectant les jeunes et (ii) contribuer à réduire les inégalités régionales. Si l'année 2011 avait focalisé l'attention des dirigeants politiques sur la question brûlante de l'emploi, il est communément admis que la formation professionnelle doit désormais elle aussi bénéficier d'une nouvelle stratégie concertée. Dans ce cadre, le Ministère de la Formation Professionnelle et de l'Emploi (MFPE) a organisé les 23,24 et 25 novembre 2012 un Congrès National pour la Réforme du Dispositif National de la Formation Professionnelle qui a constitué une occasion de réflexion stratégique importante.

La réforme de la formation professionnelle tant au niveau de sa conception que de sa mise en œuvre doit pouvoir s'appuyer sur une analyse fine, factuelle et chiffrée, permettant de mettre en exergue non seulement les acquis, mais également les problèmes et les difficultés qui entravent son efficacité et son efficience. C'est à cela que s'est attaché le présent document.

Ce document a été élaboré par une équipe composée de cadres des différents départements ministériels concernés ainsi que les représentants de la profession (cf. annexe).

## **A. VISION DU DEVELOPPEMENT DU SYSTEME D'ENSEIGNEMENT ET DE FORMATION PROFESSIONNELS**

Depuis les années 80, la Tunisie s'est engagée dans un processus progressif d'intégration de son économie dans l'économie mondiale. Afin d'accompagner ce processus, elle a entrepris une réforme majeure du système d'Education et de Formation. Ainsi, la loi d'orientation de la formation professionnelle promulguée en 1993, a été révisée en 2008 en mettant l'accent davantage sur l'articulation entre les différentes composantes du système d'éducation et de formation et en jetant les bases du système d'évaluation et de certification. Un programme de mise à niveau de la formation professionnelle et de l'emploi (MANFORME) a été initié depuis 1996<sup>1</sup>.

L'objectif global de cette réforme consiste à piloter le système de formation professionnelle par la demande. Elle vise en particulier : (i) Une meilleure expression des besoins des entreprises à travers notamment la mise en place d'un répertoire des compétences; (ii) l'élaboration de curricula selon l'approche par compétences, (iii) le développement d'un partenariat actif avec le monde professionnel au niveau de toutes les étapes du processus de formation, (iv) des structures bénéficiant d'une large autonomie et intégrés dans leur environnement et pratiquant un marketing stratégique ; et (v) une démarche qualité implantée dans tout le dispositif de formation professionnelle.

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 industrie, des services et de l'agriculture et à répondre aux besoins spécifiques de chacun de ces secteurs. La dignité et la justice sociale constituent deux revendications majeures de la révolution du 14 janvier 2011, lesquelles revendications militent pour un changement au niveau de la vision et du pilotage du système d'EFPP. Ce changement doit prendre en compte, d'une part, la région en tant qu'acteur principal aussi bien dans le développement économique et social que dans le domaine de la formation professionnelle ; et d'autre part, les besoins spécifiques des populations. Il est à noter qu'avant la révolution, des initiatives ont été entreprises afin d'impliquer davantage la région dans l'identification des besoins en compétences, et ce dans le cadre de la restructuration de 19 centres de formation professionnelle relevant de l'Agence Tunisienne de la Formation Professionnelle (ATFP) et couvrant 14 régions. Par ailleurs, une action pilote d'élaboration d'un plan régional de développement de la formation professionnelle est en cours d'expérimentation dans la région de Médenine avec le concours de la Fondation Européenne pour la Formation.

Le programme du gouvernement<sup>2</sup> pour l'année 2012 comporte un ensemble de projets, de programmes et de mesures à la fois urgents et prioritaires pour répondre aux attentes du peuple et ouvrir en même temps des perspectives pour l'édification de la Tunisie nouvelle au travers de la réalisation des réformes dans les différents domaines. Ledit programme est articulé autour de quatre axes prioritaires: l'emploi, le développement régional, la sécurité et la stabilité, et la justice transitionnelle.

---

<sup>1</sup> Document sur "la réforme de la formation professionnelle en Tunisie", mars 1997

<sup>2</sup> Programme du gouvernement (document en arabe, mars 2012)

Concernant la formation professionnelle, le programme du gouvernement prévoit notamment ce qui suit:

- L'élaboration d'une stratégie nationale de formation professionnelle à l'horizon 2020,
- L'implémentation dans les centres de formation professionnelle, des unités spécialisées dans le suivi de l'insertion professionnelle des sortants de ces centres.
- la poursuite de la restructuration et la créations d'environ 50 centres de formation professionnelle en concertation avec la profession et en tenant compte des besoins des marchés extérieurs.
- La mise en place d'un programme de formation de formateurs touchant 1600 formateurs dans les domaines techniques et pédagogiques, et ce afin d'améliorer l'efficacité de la formation dispensée.
- La mise en place d'un nouveau cadre de partenariat avec les organisations professionnelles et les entreprises.
- La création d'un corps de conseil et d'évaluation pédagogique ayant pour mission l'appui à la mise en ouvre des programmes de formation ainsi que l'assistance pédagogique des formateurs dans l'action de formation.
- La révision des instruments de financement de la formation continue au travers de l'assouplissement des procédures et du ciblage des bénéficiaires.
- La révision du cahier de charges relatif à la création et l'organisation des établissements privés de formation professionnelle.
- L'établissement de conventions de partenariat entre les centres publics de formation et leurs homologues dans le secteur privé afin de développer la qualité de la formation.
- La réalisation à la charge de l'Etat, d'un programme de formation au profit des directeurs et des formateurs des établissements privés de formation.
- La mise en place d'un programme pour inciter les établissements privés de formation à créer des filiales dans les régions intérieures.
- Le développement du programme "Chèque formation" afin de le rendre un instrument d'appui à l'emploi et au développement régional.
- L'opérationnalisation de la classification nationale des qualifications.

En parallèle, une refonte de la politique active de l'emploi<sup>3</sup> a été entreprise en 2012. Elle a permis de réviser les conditions et les modalités relatives au bénéfice des programmes du fonds national de l'emploi. La réforme prévoit la création du « chèque d'amélioration de l'employabilité », du « chèque d'appui à l'emploi », du programme d'appui aux promoteurs des petites entreprises », et du « programme de partenariat avec les régions pour la promotion de l'emploi ». Les mesures visent à améliorer l'employabilité des jeunes, à permettre une première expérience de travail aux jeunes à travers des stages auprès des entreprises et à conférer aux demandeurs d'emploi des qualifications et des aptitudes pratiques en vue de faciliter leur insertion dans la vie professionnelle, notamment à travers des actions d'accompagnement, de formation complémentaire et d'adaptation professionnelle. Quant au programme d'appui aux promoteurs des petites entreprises, il comprend l'aide à l'identification d'idées de projet, l'accompagnement à la création de l'entreprise et l'aide au financement. En outre, il est prévu la création d'un comité qui sera chargé de superviser les actions d'évaluation des interventions du fonds national de l'emploi et de proposer toute mesure tendant à en améliorer le rendement et l'efficacité.

---

<sup>3</sup> 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.

Par ailleurs, il existe plusieurs stratégies nationales et sectorielles pour promouvoir le développement économique et la compétitivité internationales de la Tunisie, telles que la stratégie industrielle 2016, la stratégie tourisme 2016 ou encore la stratégie pour l'Agriculture<sup>4</sup>. Toutefois, le volet « ressources humaines » y demeure peu développé notamment en terme d'identification des besoins en compétences des secteurs; réciproquement, le secteur de la formation professionnelle ne s'empare pas de ces stratégies pour les interpréter en termes d'offres de compétences. Dans tous les cas, au modèle économique actuel, d'une économie à faible valeur ajoutée et faiblement créatrice d'emploi, s'oppose la vision nouvelle d'une économie recentrée sur des activités à forte valeur ajoutée. Cela aura sans doute des conséquences sur l'évolution attendue du dispositif de formation.

La coordination intra-sectorielle entre les différentes politiques (y compris la politique d'éducation et de formation professionnelle, 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. En particulier, la stratégie nationale de l'emploi devrait être élaborée en étroite corrélation avec la stratégie nationale pour la formation professionnelle, compte tenu de leur caractère indissociable et de leur interdépendance. En matière d'emploi et de formation professionnelle, sous le contrôle du même Ministère, des actions mieux coordonnées, territorialisées et surveillées pourraient être adoptées.

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, il faut inclure aussi les «nouveaux acteurs» dans l'élaboration de la stratégie (et, dans un deuxième temps, dans le monitoring et l'évaluation des politiques mises en place), c'est-à-dire les représentants des groupes les plus vulnérables qui normalement ne sont pas représentés par les organisations traditionnelles, notamment les travailleurs du secteur informel, les travailleurs des très petites entreprises, les femmes et les jeunes. La participation des nouveaux syndicats et des nouvelles organisations de la société civile au dialogue social devrait contribuer à un renforcement des pratiques de partenariat dans le cadre du renforcement des politiques de l'emploi et de la formation professionnelle.

---

<sup>4</sup> La stratégie industrielle 2016 a identifié les créneaux porteurs notamment les suivants: les composants électriques automobiles, les composants mécaniques automobiles, l'électronique, les TIC, les plastiques techniques, la bonneterie et le tricotage, les chaussures de ville, les chaussures de sécurité, les cartons, le conditionnement d'huile d'olive, les dattes, le séchage et traitement des légumes et l'ingénierie.

Concernant le tourisme, la stratégie à l'horizon 2016 est portée par 5 axes majeurs à savoir : la diversification et l'innovation de l'offre, la promotion/marketing, l'amélioration du cadre Institutionnel, la restructuration des finances du secteur et le développement du tourisme web compatible.

Pour le secteur agricole, la stratégie repose sur quatre axes majeurs à savoir : l'amélioration de la compétitivité du secteur, l'exportation, motrice du développement agricole, la gestion des ressources naturelles, pilier du développement agricole durable, et la souveraineté alimentaire.

## B. EFFICIENCE EXTERNE: RÉPONDRE AUX BESOINS DÉMOGRAPHIQUES, ÉCONOMIQUES ET DU MARCHÉ DU TRAVAIL

### 1. Efficacité économique externe du système de l'EFP initiale

#### Caractéristiques démographiques et économiques

Suite aux différentes mesures de politiques démographiques, la population tunisienne croît à un rythme assez faible. Durant la dernière décennie, le taux de croissance démographique annuel moyen a été de l'ordre de 1.

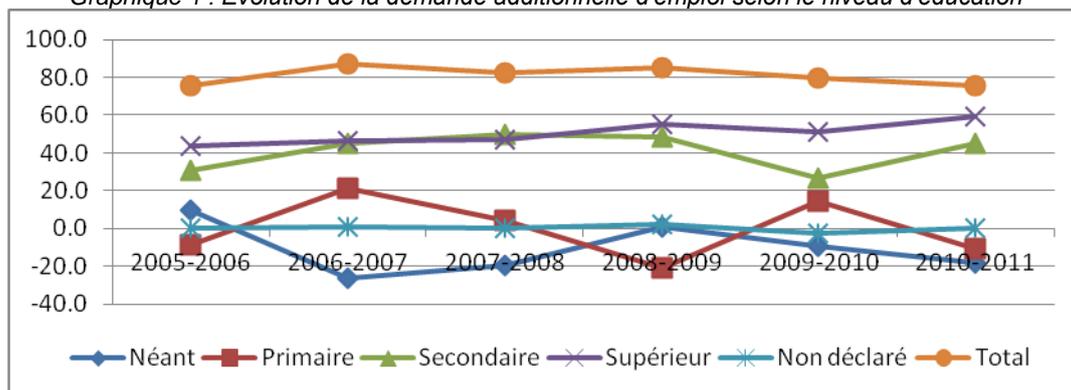
Plus de la moitié de la population tunisienne est âgée de moins de 29 ans. Dans cette catégorie, la moitié (soit le quart de la population totale) est en âge de travailler (15-29)<sup>5</sup>. Ces constats soulèvent des préoccupations fondamentales : l'enseignement (et la formation professionnelle) et l'emploi, car le chômage a tendance à augmenter plus rapidement que la croissance démographique de cette tranche d'âge (taux de croissance annuel de la population de 15 ans et plus, 1,97% contre taux de croissance des chômeurs dans la même population, 3,54%).

La population active a atteint 3,9 millions en novembre 2011 contre 3,35 millions en mai 2005. Le taux d'activité s'élève à 47.8% en novembre 2011, avec un large écart entre les hommes (70.6%) et les femmes (25.7%)<sup>6</sup>.

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 8.4% durant la même période. A contrario, la part des actifs ayant un niveau d'éducation supérieur a augmenté de 13.3% à 20.4%.

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.

Graphique 1 : Evolution de la demande additionnelle d'emploi selon le niveau d'éducation



Source : Institut National de la Statistique

En novembre 2011, la proportion de la population en âge de travailler qui occupe un emploi est de 38.8%. L'emploi des femmes reste très inférieur à celui des hommes puisque seules 18.5% des femmes en âge de travailler occupent effectivement un emploi, alors que cette proportion monte à 59.7 pour les hommes.

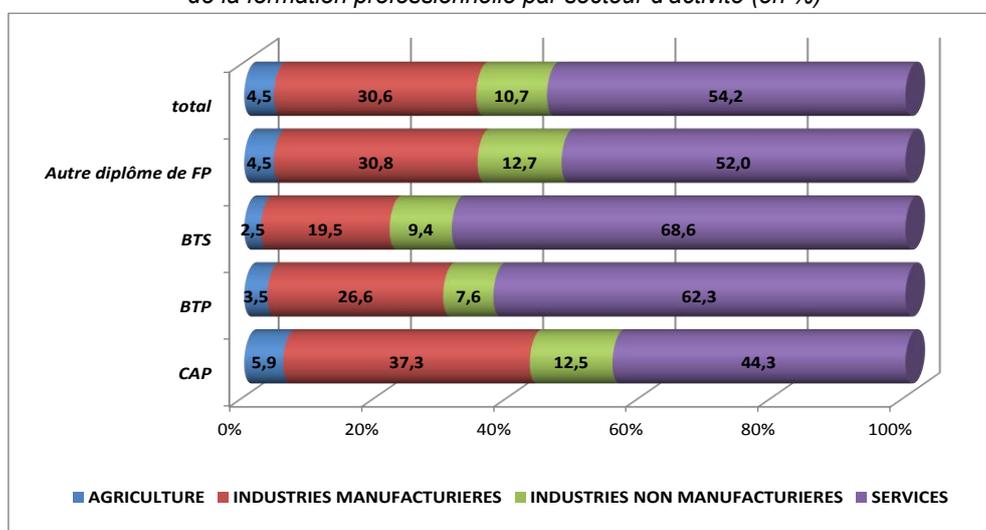
<sup>5</sup> Analyse de l'activité économique régionale et de son évolution, Ministère de la formation professionnelle et de l'emploi, SAMEF, 2009.

<sup>6</sup> Toutes les données du rapport font référence aux données de l'Institut national de la statistique, sauf autrement indiqué.

Sur la période 2005-2010, la structure de l'emploi en Tunisie est restée relativement stable avec en 2010 une agriculture occupant 17.7% de la force de travail (15 ans et plus) – mais représentant seulement 8% du produit intérieur brut (PIB), l'industrie 33% de la force de travail (pour 32,3% du PIB) et les services 49,3% (pour 58% du PIB)<sup>7</sup>.

Le secteur de services qui accapare plus que la moitié du PIB, emploie 54,2% des diplômés de la formation professionnelle. Il emploie surtout les titulaires d'un BTS avec une part de 68,6% et les titulaires d'un BTP (62,3%). A contrario, les sortants du dispositif de formation professionnelle ayant un CAP sont occupés dans les industries manufacturières et non manufacturières pour environ 50%. Moins que 6% des diplômés sont occupés dans le secteur de l'agriculture (qui représente 18% de la population occupées). Une majeure attention devrait être pourtant accordée à ce secteur, par la part des instituts de formation.

Graphique 2 : Structure de la population occupée diplômée de la formation professionnelle par secteur d'activité (en %)



Source : Institut National de la Statistique

En 2011, la population occupée ayant un diplôme de formation professionnelle s'élève à 291882 dont 31.6% sont titulaires d'un BTP, 29.9% un CAP. Quant aux titulaires d'un BTS, ils représentent uniquement 8.1%. Pour les diplômés restants, la part est de 30.4%.

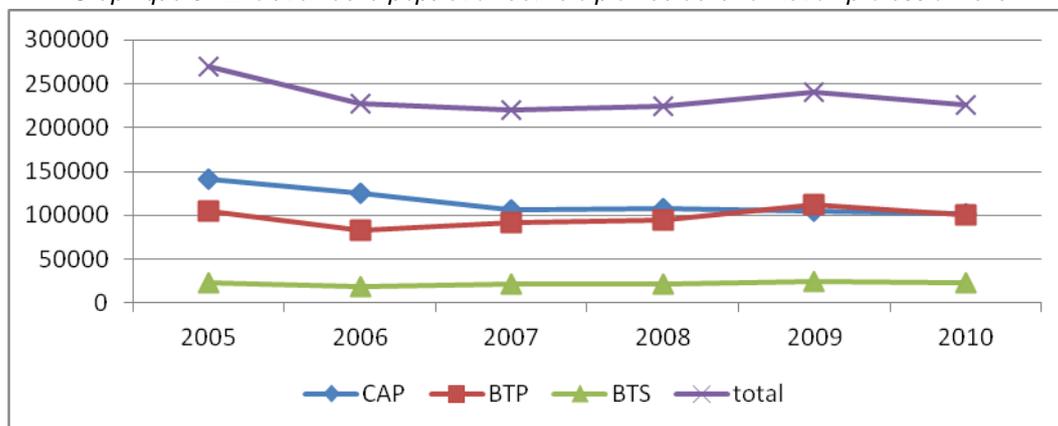
La prédominance des activités à faible valeur ajoutée dans le secteur formel et la présence d'un secteur informel affectent négativement l'efficacité externe de l'investissement dans la formation professionnelle. L'emploi dans le secteur informel, y compris sa composante de production des biens, représente 39,2 % du produit intérieur brut selon une récente étude de la Banque mondiale ; l'emploi informel représente 24% de l'auto-emploi et 49,9% de la force de travail qui ne paie pas de contributions sociales<sup>8</sup>.

<sup>7</sup> Source : Banque Mondiale (<http://data.worldbank.org/indicator/NV.AGR.TOTL.ZS> le 20/08/2012)

<sup>8</sup> Worldbank. *Striving for better jobs: the challenge of informality in the Middle East and North Africa*. June 2011. P. xvii

La pression sur le marché de travail observée ne provient pas de diplômés du dispositif de formation professionnelle. En effet, le nombre d'actifs diplômés de la formation professionnelle a reculé de 269.834 mille en 2005 à 225.635 en 2010, soit une baisse de 3.5% en moyenne par an. La baisse a concerné les actifs titulaires d'un CAP (-6.3%) et d'un BTP (-0.9%). A contrario, le nombre d'actifs ayant un BTS a affiché une légère hausse d'environ 1% en moyenne par an.

Graphique 3 : Evolution de la population active diplômée de la formation professionnelle



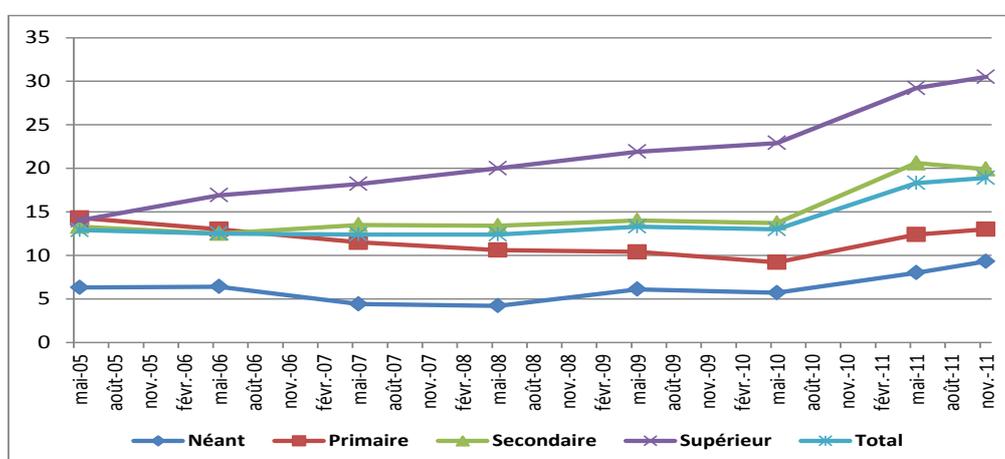
Source : Institut National de la Statistique

### Les sortants du système d'EFP sont de plus en plus affectés par le chômage, ainsi

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.

En effet, en dépit de ses impacts positifs sur la vie politique et la situation générale du pays, la révolution s'est accompagnée par une baisse prononcée de la majorité des indicateurs économiques durant l'année 2011. Cette baisse conjuguée au retour d'un bon nombre de tunisiens de Libye, a largement affecté l'emploi. Ainsi, le taux de chômage (déjà très élevé) est passé de 13% en mai 2010 à 18.3% en mai 2011 avant d'atteindre 18.9% en novembre 2011.

Graphique 4 : Evolution du taux de chômage selon le niveau d'éducation (en %)



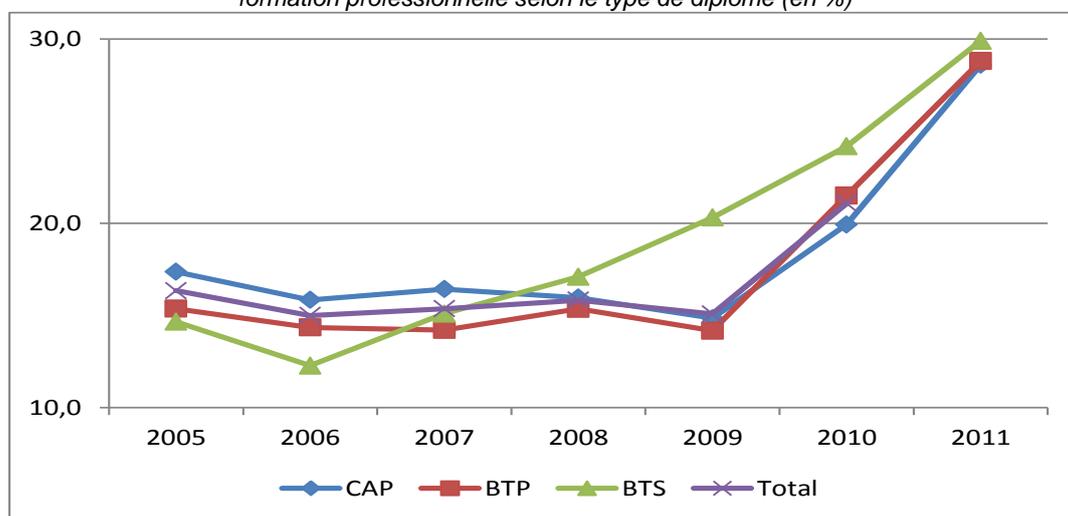
Source : Institut National de la Statistique

*Le chômage affecte de plus en plus la population active ayant un niveau d'éducation élevé.* Au bout de six 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% en novembre 2011. Durant la même période, le taux de chômage est passé de 21.6% à 44.2% chez les femmes et de 10.3% à 22.6% chez les hommes. Quant à la population ayant un niveau d'éducation secondaire, leur taux de chômage a atteint 19.9% en novembre 2011 contre 14.3% en mai 2011. A contrario, le taux de chômage a baissée durant la même période chez de la population ayant un niveau d'éducation inférieur ou égal au primaire.

En termes de formation supérieure professionnalisante, une étude<sup>9</sup> réalisée par le MFPE et la Banque mondiale révélait déjà que la situation sur le marché de travail des techniciens supérieurs diplômés des Instituts Supérieurs d'Etudes Technologiques (ISET) est légèrement meilleure que celle de leurs homologues sortants d'autres établissements universitaires. Ainsi, trois ans et demi après l'obtention de diplôme, le taux de chômage des sortants des ISET s'élève à 32% contre un taux de 38% pour les autres techniciens supérieurs.

*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 21.1% en novembre 2010 contre 16,34% en mai 2005. Le taux de chômage des titulaires du brevet de technicien supérieur (BTS) a presque doublé, passant de 14,65% en 2005 à 29,9% en 2011, tout comme celui des titulaires d'un Brevet de Technicien Professionnel (BTP), passé de 14.6% à 28.8% durant la même période. Quant aux diplômés ayant un Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP), leur taux de chômage est passé de 17.4% à 28,6% au cours de la même période.

Graphique 5 : Evolution du taux de chômage des diplômés de la formation professionnelle selon le type de diplôme (en %)



Source : Institut National de la Statistique

<sup>9</sup> "Dynamique de L'Emploi et Adéquation de la Formation Parmi les Diplômés Universitaires" (deuxième rapport), MFPE et Banque Mondiale 2009.

L'envolée du taux de chômage des diplômés de la formation professionnelle observée à partir de 2010 s'explique en grande partie par le contexte économique difficile par lequel passe le pays suite à la révolution. Il peut s'expliquer également par un décalage entre les besoins de l'économie et les spécialités et les cursus de formations dispensés dans les centres de formation professionnelle. En réalité, force est de constater qu'il n'existe pas à l'heure actuelle de mécanismes ou d'outils utilisés systématiquement que ce soit pour identifier les besoins en compétences du marché du travail ou *a fortiori* pour les anticiper.

Cette envolée peut être également expliquée par les difficultés rencontrées au niveau de l'exécution de la fonction d'intermédiation. En effet, l'agence nationale pour l'emploi et le travail indépendant (ANETI), qui devrait faciliter le placement des jeunes à leur sortie du dispositif de formation sur le marché du travail, n'a pas les ressources nécessaires pour assurer un accompagnement adéquat : le ratio conseiller / chômeurs est de 1/1000<sup>10</sup> quand il est d'environ 1/100 en France par exemple.

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 de la 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 départements d'emploi et de formation professionnelle, pourtant rassemblés au sein d'un même ministère, mérite d'être renforcée.

## 2. Efficacité économique externe du système de formation continue

Le dispositif national de formation continue englobe :

- 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>11</sup> appelé également avance sur la taxe de formation professionnelle (TFP), (ii) le droit de tirage<sup>12</sup> et (iii) l'article<sup>13</sup> 39 du code d'incitation aux investissements. Les deux premiers instruments ont remplacé la ristourne sur la TFP et le PRONAFOC suite à la réforme en 2009 du système de financement de la formation professionnelle.
- 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) et l'Ecole Ouverte des Travailleurs à cette activité, 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.

---

<sup>10</sup> Source : base de données de l'ANETI

<sup>11</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 précédant 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>12</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>13</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.

Les données disponibles montrent que le nombre d'entreprises bénéficiaires des instruments de financement de la formation continue a enregistré une baisse prononcée de 36% en passant de 7625 entreprises en 2010 à 4865 entreprises en 2011. Cette baisse s'explique, entre autres, par les événements survenus au cours et après la révolution et provient de l'instrument "droit de tirage pour les actions collectives" dont le nombre d'entreprises bénéficiaires a baissé de 51% en passant de 5918 en 2010 à 3019 en 2011. Le nombre d'entreprises bénéficiaires du "droit de tirage pour les actions individuelles" a affiché une légère baisse en passant de 443 à 441 durant la même période. Au contraire, le nombre d'entreprises ayant bénéficié de "l'avance sur la taxe" a enregistré une hausse d'environ 11% en passant de 1264 en 2010 à 1405 en 2011.

Quant au nombre de participations à des actions de formation continue, il est passé de 208378 en 2010 à 204437 en 2011, soit une baisse de 1.9%. La baisse a concerné "le droit de tirage" dont le nombre de participations a reculé de 16.8% en passant de 43699 à 36354 durant la même période. A contrario, le nombre de participations a augmenté de 2% pour le cas de l'instrument "avance sur la taxe" en passant de 164679 en 2010 à 168083 en 2011.

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'effet 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.*

Quant aux actions de formation continue réalisées dans le cadre de la promotion professionnelle, les données disponibles révèlent que le nombre d'apprenants a atteint 2115 en 2010-2011 contre 1552 en 2003-2004. Le nombre des diplômés est passé de 502 à 582 durant la même période, soit environ un quart des inscrits.

*Tableau 1 : Evolution du nombre d'apprenants et des diplômés dans le cadre de la promotion professionnelle*

	2003-2004	2007-2008	2008-2009	2010-2011
Nombre d'apprenants	1552	2716	1371	2115
Nombre des diplômés	502	690	172	582

Source: IPST

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.*

*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.

## C. EFFICIENCE EXTERNE : RÉPONDRE À LA DEMANDE SOCIALE D'EFP ET PROMOUVOIR L'INCLUSION SOCIALE

### 1. Promotion de l'attractivité de la voie de formation professionnelle

Des efforts ont été entrepris en vue de promouvoir l'attractivité de la formation. Ainsi, comme il a été signalé auparavant, les diplômés de la formation professionnelle sont reconnus depuis 1993, l'offre de formation a été élargie pour englober plus de 420 spécialités de formation couvrant un large spectre de sous secteurs économiques, et ce grâce aux investissements réalisés en matière de création et restructuration des centres de formation.

Malgré les efforts déployés, les résultats des évaluations internes et externes révèlent le problème d'attractivité de la voie de formation professionnelle. A titre d'exemple l'étude réalisée par l'AFD<sup>14</sup> signale qu'en « Tunisie, l'une des problématiques du secteur est l'attrait des jeunes pour la formation professionnelle. Ainsi, plusieurs centres ont un taux d'occupation très faible. A l'issue de l'enseignement de base, les jeunes se tournent vers d'autres voies. Ce choix est notamment dû à l'inadéquation de la communication sur le système, à différents niveaux, et à l'inefficacité dans les écoles du mécanisme d'orientation des élèves vers la formation professionnelle ».

Toutefois et afin d'hisser l'image de la formation professionnelle dans la société tunisienne en général et chez les jeunes en particulier, des efforts ont été déployés dont notamment les suivants:

- *L'institution des passerelles* entre le système d'éducation, de formation professionnelle et d'enseignement supérieur. La législation en vigueur<sup>15</sup> prévoit des passerelles entre les trois composantes du système d'éducation, de formation professionnelle et d'enseignement supérieur. Cependant, les passerelles ne sont pas encore opérationnelles parce que leurs modalités de mise en œuvre n'ont pas fait l'objet d'un examen à ce jour par les ministères concernés. Ainsi, le Baccalauréat Professionnel prévu par la loi de 2008, n'a pas été mis en œuvre. En effet, l'arrêté commun des ministres de l'éducation et de la formation professionnelle qui devrait fixer les spécialités de ce baccalauréat n'a pas été publié. La non opérationnalisation du baccalauréat professionnel a bloqué l'accès des diplômés de la formation professionnelle à l'enseignement supérieur. En outre, la passerelle prévue vers l'enseignement supérieur pour les titulaires du BTS n'est pas opérationnelle du fait de la non publication du décret prévu par l'article 12 de ladite loi. Par ailleurs, l'un des objectifs de la stratégie du gouvernement lancée en 2010 consistait à atteindre un taux d'orientation de 50% des élèves de la 7<sup>ème</sup> année vers l'enseignement technique à l'horizon 2014-2015. Dans le programme PEFESE, cet objectif est à 10% en 2010-11, 15% en 2011-2012 et 20% en 2012-2013. La mission d'évaluation<sup>16</sup> de ce programme réalisée en juillet 2012, révèle que l'orientation des flux d'élèves vers les collèges techniques à l'issue de la 7<sup>ème</sup> année de base demeure très faible :

	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012
Objectif	-	-	10%	15%
Résultats	6.1%	4.5%	5.8%	4.4%

Source : « Rapport sur l'état d'avancement du programme PEFESE » (juillet 2012)

<sup>14</sup> « Capitalisation des démarches pour la mise en œuvre des projets de formation professionnelle « Série Evaluation et capitalisation : cas de la Tunisie et du Maroc»: AFD « Série évaluation et capitalisation n°33, août 2010 ».

<sup>15</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>16</sup> Mission de suivi du programme PEFESE « rapport sur l'état d'avancement du programme » (juillet 2012)

- *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. Des structures spécialisées dans l'information et l'orientation relevant du ministère en charge de la formation professionnelle, sont tenues d'assurer les opérations d'orientation en collaboration avec les parties concernées.

Dans le cadre du programme PEFESE<sup>17</sup>, des actions ont été identifiées pour renforcer la fonction information et orientation professionnelle au cours de la période 2010-2014. Ces actions sont notamment les suivantes: le développement d'outils relatifs à l'orientation professionnelle, le renforcement des unités d'information et d'orientation au sein des centres de formation professionnelle, l'organisation d'événements tant au niveau national que régional, consacrés à la formation professionnelle à l'instar de l'organisation du salon annuel de la formation professionnelle et la diffusion des informations grâce au renforcement de l'observatoire national des qualifications.

Par ailleurs, un corps de conseillers d'orientation (33 conseillers) est déjà opérationnel dans les centres de formation professionnelle relevant de l'ATFP. En plus, le ministère de la formation professionnelle et de l'emploi avec le concours de certaines fédérations professionnelles, a engagé des travaux pour la mise en place de répertoires sectoriels des métiers et des compétences. Les répertoires réalisés à ce stade concernent les secteurs suivants : électricité, bâtiment, tourisme, mécanique, plasturgie. Ces répertoires constituent un point de référence pour les conseillers d'orientation afin de fournir des informations actualisées sur les filières de formation et les métiers.

Malgré les efforts déployés, la fonction « information et orientation professionnelle » mérite d'être renforcée davantage dans les quatre directions suivantes: (i) augmentation du nombre de conseillers d'orientation pour assurer une meilleure couverture de l'ensemble du territoire, (ii) la mise à la disposition du corps des conseillers des outils techniques nécessaires pour mieux informer les jeunes et les parents sur les différentes filières de formation, (iii) l'utilisation à bon escient des différents canaux d'information (TV, Radio, Guides, Site web,...) et (iv) l'organisation de campagnes d'information ciblées en particulier dans les collèges.

- *L'institution de la classification nationale des qualifications (CNQ)*. Instituée par le Décret n° 2009-2139 du 8 juillet 2009 à l'issue d'un processus de conception concerté, la CNQ est un cadre de référence qui relie les diplômes délivrés par les différentes composantes du dispositif de développement des ressources humaines aux niveaux de qualifications correspondants. Elle comprend sept niveaux de qualifications et six descripteurs formulés en termes de résultats de l'apprentissage.

La promulgation de cette classification traduit la volonté des parties prenantes à garantir la concrétisation du principe de l'apprentissage tout au long de la vie. Cette classification contribue, en théorie, également à renforcer les liens entre le dispositif de développement des ressources humaines et les besoins des secteurs économiques et à améliorer la lisibilité des diplômes pour les entreprises économiques, les individus et les établissements d'éducation, de formation. Malgré la parution de la loi de 2008 et la promulgation de la CNQ en 2009, la formation tout au long de la vie n'est pas encore concrétisée dans le dispositif institutionnel du système d'éducation et de formation et la validation des acquis de l'expérience (VAE), qui avait été expérimentée en 2005-2007 dans les secteurs de l'habillement et la mécanique automobile (sans véritable évaluation à la

---

<sup>17</sup> « Note de synthèse de la stratégie d'éducation, de formation professionnelle et d'enseignement supérieur en rapport avec l'employabilité des diplômés PEFESE 2009-2014 » (Mars 2011).

clé), demeure sans application faute de publication des textes réglementaires<sup>18</sup> nécessaires. En effet, un projet d'arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle a été préparé en 2010 mais il n'a pas eu de suite. La question n'est pas encore examinée au niveau de l'enseignement supérieur.

Il semble judicieux dans l'état actuel d'engager les travaux nécessaires pour la mise en cohérence de la CNQ avec la législation en vigueur relative à la valorisation des ressources humaines selon une vision qui consacre la formation tout au long de la vie à l'instar des expériences réussies au niveau européen. Cela implique non seulement la révision des textes juridiques en vigueur afin de surmonter le problème structurel de fermeture du système d'éducation (les jeunes sans baccalauréat n'ont pas accès à l'enseignement supérieur, et ceci vaut pour les diplômés de la formation professionnelle) et de formation et par voie de conséquence ouvrir les perspectives susceptibles aussi bien aux jeunes qu'aux travailleurs de pouvoir évoluer vers le sommet de la pyramide des qualifications en alliant accès à l'emploi et poursuite de la formation. Par ailleurs le droit individuel à la formation dans le droit du travail n'est pas encore formulé dans des termes qui favorisent la formation tout au long de la vie, et les syndicats, au premier rang desquels l'Union Générale Tunisienne du travail (UGTT), n'ont pas encore fait de ce sujet une priorité du dialogue social.

De ce fait, la question de la formation tout au long de la vie doit faire l'objet d'une mobilisation de tous les acteurs concernés afin d'assurer son ancrage sur le double plan social et culturel.

## 2. Le système d'EFP et l'inclusion sociale

Le dispositif de formation professionnelle est ouvert pour accueillir différentes catégories de population à besoins spécifiques à l'instar des personnes handicapées, ou encore les jeunes en décrochage scolaire. Par ailleurs, l'ANETI gère un ensemble de programmes d'aide à l'emploi comportant un volet formation destinés aux chômeurs.

*Concernant les personnes handicapées*, la loi d'orientation n°2005-83 du 15 août 2005 prévoit des dispositions en faveur de la promotion et de la protection de cette catégorie de population afin de garantir l'égalité des chances contre toutes formes de discrimination.

Selon les dispositions de cette loi, l'éducation et la formation professionnelle sont considérées comme une priorité nationale. Dans le domaine de la formation professionnelle, l'établissement de formation doit assurer aux personnes handicapées une formation appropriée dans le cadre du système ordinaire de la formation professionnelle en vue de leur faire acquérir des compétences et des connaissances professionnelles facilitant leur préparation à la vie active et leur intégration socio-économique. Dans les centres publics de formation professionnelle, 3% au moins des postes de formation sont réservés aux personnes handicapées. L'Etat veille à garantir des conditions adéquates pour permettre aux enfants handicapés de mener une réhabilitation professionnelle appropriée à leurs besoins spécifiques.

Le nombre des handicapés poursuivant une formation professionnelle au cours de l'année 2010-2011 s'élève à 5943 dont 92,5% dans les centres de formation relevant des associations.

---

<sup>18</sup> L'article 61 de la loi n°10 de 2008 relative à la formation professionnelle stipule qu'il est possible d'octroyer des diplômes de formation professionnelle, sauf le baccalauréat professionnel, via la validation des compétences acquises dans le cadre de la vie active. Les conditions de validation des acquis de l'expérience doivent être fixées par un arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle. Cet arrêté n'a pas encore vu le jour.

Quant à certaines populations spécifiques à l'instar des jeunes en décrochage scolaire et les jeunes filles rurales ne pouvant pas accéder à une formation diplômante à cause de leur faible niveau d'éducation de base (inférieur à la 9<sup>ème</sup> année), elles peuvent poursuivre une formation qualifiante dans:

- Les centres de jeunes filles rurales relevant de l'ATFP dont le nombre d'élève à 14 accueillant près de 1000 apprenants par an. La formation porte principalement sur les spécialités agricoles et artisanales.
- Les espaces de formation de l'Union Nationale de la Femme Tunisienne qui sont de l'ordre de 200 accueillant environ 5000 apprenantes par an.
- L'entreprise dans le cadre du mode de formation par apprentissage. Le nombre d'apprenants est de l'ordre de 40000 dont la majorité écrasante ne poursuit pas une formation dans les centres de formation professionnelle.

Dans l'état actuel, l'efficacité de l'inclusion sociale des catégories de population à besoins spécifiques ne peut pas être appréhendée en raison de manque de données et faute d'études d'évaluation rigoureuses menées dans ce domaine. *Il est recommandé d'intégrer impérativement le volet inclusion sociale dans le système d'information relatif à l'éducation et la formation professionnelle et de développer les études d'évaluation de l'efficacité et de l'efficience dans ce domaine.*

## **D. QUALITÉ ET EFFICIENCE INTERNE DE L'OFFRE D'EFPI INITIAL ET CONTINU**

L'introduction de la démarche qualité dans le système d'enseignement et de formation professionnel initial et continu a été initiée en 1996 lors de démarrage du programme MANFORME. Depuis lors, des efforts considérables ont été déployés pour améliorer la qualité de la formation, ce qui a permis de réaliser des avancées dans ce domaine. Toutefois, plusieurs contraintes entravaient l'amélioration de la qualité et de l'efficience interne dudit système.

### **1. Avancées et contraintes en matière de développement de la qualité et l'efficience interne du système**

Dans le domaine de développement de la qualité et de l'efficience interne du système d'enseignement et de formation professionnels initial et continu, les avancées enregistrées et les contraintes rencontrées sont les suivantes :

- *L'adoption de l'approche par compétences comme démarche pédagogique de conception et de mise en œuvre de la formation.* Elle vise à renforcer « l'approche client » basée sur la définition des compétences exigées par le milieu de travail et la mise de l'apprenant au cœur du processus d'apprentissage.

Depuis l'adoption de cette approche, environ 420 programmes de formation ont été élaborés et/ou actualisés sur un total de 457 spécialités homologuées opérationnelles dans les établissements de formations publics et privés.

Cependant, l'approche par compétences n'est pas suffisamment maîtrisée par de nombreux acteurs du système de formation et du système productif. Son implémentation dans le dispositif se heurte à des difficultés dues principalement à un manque d'encadrement et d'accompagnement des formateurs et des centres de formation, à l'absence d'une synergie entre le CENAFFIF et les

opérateurs de formation par rapport à la mise en œuvre de cette mission et l'absence des conditions préalables requises (ressources matérielles non adéquates, compétences techniques des ressources humaines manquantes, mode d'organisation des établissements non compatible, ...).

- L'adoption du mode de formation avec l'entreprise comme moyen pour le renforcement des compétences professionnelles des apprenants. Le mode de formation avec l'entreprise (en alternance ou en apprentissage) constitue un principe de base de la formation professionnelle dans le secteur public. 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.

En 2011, le taux des apprenants inscrits en mode de formation avec l'entreprise est de l'ordre de 91% dans les établissements de formation relevant de l'ATFP. Ce taux relativement élevé ne doit pas cacher la qualité pédagogique de la séquence de formation en entreprise jugée insuffisante. En effet, le mode de formation avec l'entreprise se heurte à plusieurs difficultés dont notamment les suivantes : (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, et (vi) le manque de suivi des apprenants par le centre lorsqu'ils sont en entreprise faute de moyens logistiques et la faible participation des formateurs à cette fonction en raison de leur statut qui limite leur horaire d'intervention (18 heures par semaine).

Concernant la formation avec l'entreprise dans le secteur agricole, les établissements de formation relevant de l'Agence de Vulgarisation et de Formation Agricole trouvent des difficultés quant à la mise en œuvre de ce mode de formation à cause principalement de deux facteurs suivants : (i) la saisonnalité des activités agricoles et (ii) la structure des exploitations agricoles dominée par les petites exploitations.

Quant au secteur du tourisme, l'Office National du Tourisme Tunisien a misé sur la formation des tuteurs pour promouvoir la formation avec l'entreprise. En revanche, le problème du statut du tuteur reste posé.

- *Implantation de la démarche qualité dans le dispositif de formation professionnelle.* L'initiation de cette démarche a été prévue en 2000 dans le cadre du programme MANFORME. Le démarrage effectif a été lancé en 2002. La démarche qualité a été mise en œuvre d'une manière progressive autour des quatre principaux socles:
  - *La mise en place d'une organisation qualité au niveau du MFPE et des structures sous tutelle chargée du pilotage de la démarche.* Actuellement, cette organisation n'est pas fonctionnelle d'où la nécessité de réaliser une action d'évaluation permettant de cerner les obstacles et les insuffisances s'opposants à son bon fonctionnement afin de prendre les mesures correctives nécessaires à ce sujet.
  - *La formation du personnel sur la démarche qualité.* Près d'une quarantaine d'auditeurs internes et de responsables qualité ont été formés pour appuyer l'extension de la démarche qualité à l'ensemble du système. En plus, environ 700 formateurs et conseillers d'apprentissage ont bénéficié depuis 2008, des actions de sensibilisation autour de cette démarche.

- *La construction d'un Référentiel National Qualité de la Formation Professionnelle (RNQFP) comme référence nationale en matière de qualité au niveau des établissements de formation professionnelle a été le moyen d'inciter les centres à améliorer la qualité de leur prestation sur la base de critères précis et transparents. Le RNQFP permet en particulier de réaliser le positionnement des centres de formation par rapport aux différents processus qui ont été définis en cohérence avec les axes de la réforme, de définir des objectifs de progrès adaptés à chacun d'eux, et d'établir un plan d'action opérationnel et de le mettre en œuvre. Depuis 2010, le processus est au point mort, aucun nouveau centre n'ayant été certifié.*
- *La certification des établissements de formation. Depuis 2006, 19 centres de formation relevant de l'ATFP, 2 centres de l'AVFA et 2 centres de l'ONTT ont obtenu la certification ISO 9001 (version 2000) « management d'un établissement de formation ». Certains centres ont renouvelé la certification alors que d'autres accusent un retard dans le processus de renouvellement dû notamment aux changements conjoncturels que connaît le pays actuellement.*

Le problème principal de ces dispositifs de certification qualité en Tunisie est qu'ils n'évaluent pas la pertinence des formations par rapport aux besoins de l'économie, donc ne garantissent pas l'efficacité (externe) des centres en termes d'emploi futur de leurs diplômés. Or la qualité du système ne peut être évaluée indépendamment de sa pertinence et de son adéquation aux besoins en compétences de l'économie.

Dans le domaine de la formation continue, le CNFCPP a été certifié en 2008 selon les exigences de la norme ISO 9001 (version 2000), et qu'il l'a renouvelé en 2010 pour inclure les représentations régionales de l'Ariana, Ben Arous, Manouba et Nabeul. Dans une perspective d'amélioration continue de la qualité, le CNFCPP compte élargir le champ de la certification ISO 9001 à 7 autres unités régionales en 2012, puis la généraliser à l'horizon de 2014 dans toutes les unités régionales.

- *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. En effet, l'ingénierie de la formation selon l'approche par compétences exige d'impliquer les organisations professionnelles dans la manière de concevoir, gérer et sanctionner les formations. Par conséquent, le centre doit passer d'une organisation fermée à une organisation ouverte sur son environnement économique et doit fonctionner comme une entreprise pour assurer efficacement sa mission. Cette nouvelle organisation permettra une adaptation régulière de l'offre de formation aux besoins économiques et garantira une meilleure employabilité des diplômés. Bien que ce modèle soit conçu et testé, n'est pas encore opérationnel en l'absence de la promulgation d'un texte réglementaire relative à l'autonomisation des centres de formation professionnelle.*

Il est à noter que les centres de formation relevant de l'ONTT et de l'AVFA sont régis par leur propre modèle d'organisation.

- *La restructuration de centres de formation : Le dispositif de la formation professionnelle a œuvré depuis le démarrage de la réforme dans la restructuration des établissements de formation par la construction des espaces de formation (ateliers, laboratoires, salle de classe, espaces de vie commune, ...) et la mise en place de plateformes de formation avec des équipements et du matériel selon les exigences des programmes de formation afin de développer les compétences requises.*

Bien que les efforts soient importants dans ce domaine pour doter les centres de formation de matériel et d'équipements modernes qui permettent de développer les compétences décrites dans

le programme de formation, ils doivent être renforcés et accentués. En effet, il faut souligner à ce niveau la disparité régionale importante en matière d'infrastructure et de ressources matérielles au niveau des centres de formation (les centres de formation des régions internes ouest et sud-ouest sont diminués de moyens). Conscient de ce problème, le MFPE a lancé en 2012 un projet de restructuration/création de certains établissements de formation dans les gouvernorats de l'ouest et du sud-ouest de la Tunisie dans le cadre d'un financement de la Banque Islamique.

D'autre part, les établissements de formation sont appelés à développer le créneau des technologies de l'information et de la communication (TIC) qui constitue un moyen puissant dans l'auto-apprentissage (numérisation des contenus, formation à distance, recherche internet, jeux pédagogiques, ...) et l'ouverture sur les expériences des autres pays dans le domaine de la formation professionnelle. L'intégration des TIC ne fait qu'améliorer l'image de marque de la formation professionnelle et inciter les jeunes à choisir la voie de la formation professionnelle. Dans ce domaine, le MFPE a signé en 2012 des conventions cadres avec Cisco et Microsoft pour mettre en place au CENAFFIF et dans les établissements de formation (30 centres de formation relevant de l'ATFP) de « Cisco Net Académie » et « IT Académie » pour la certification des apprenants ce qui contribuera d'une part à l'amélioration de leur employabilité et d'autre part à promouvoir la formation professionnelle auprès des jeunes.

- *Le renforcement des compétences pédagogiques et professionnelles des formateurs et des conseillers d'apprentissage.* En 2012, 380 formateurs et conseillers d'apprentissages de l'ATFP, de l'ONTT et des structures privés de formation ont poursuivi des formations de perfectionnement sur l'exploitation des programmes de formation pour développer les plans de modules et les plans de leçons selon la pédagogie de l'approche par compétences. En outre, des sessions de perfectionnement technique ont été organisées au profit de 280 formateurs/conseillers d'apprentissage de l'ATFP pour développer leurs compétences professionnelles. Par ailleurs, des actions de formation pédagogique ont concerné au cours de la même année, 118 formateurs des ministères de l'intérieur et de la défense nationale.

Les formateurs recrutés ont de plus en plus le niveau de l'enseignement supérieur. Toutefois, ils n'ont pas reçu une formation initiale pédagogique parallèlement à leur formation scientifique ou technique universitaire. Une fois recrutés, les formateurs reçoivent une formation pédagogique de courte durée insuffisante pour leur permettre d'exercer convenablement leur métier.

En dépit des actions de formation continue réalisées au profit des formateurs, il y a lieu de relever l'absence d'une politique systématique fondée sur l'identification des besoins prioritaires, la gestion des carrières des formateurs et le suivi et l'évaluation de l'impact des formations sur l'exercice du métier.

- *L'institution de la fonction « évaluation » par la loi relative à la formation professionnelle de 2008.* Cette évaluation a pour but de mesurer objectivement les acquis des apprenants, les performances des personnels de formation, le rendement des établissements de formation et les performances du dispositif de la formation professionnelle dans sa globalité. La supervision et la coordination de ces évaluations relèveront de la « commission nationale d'évaluation et d'assurance qualité dans la formation professionnelle » dont la création a été prévue par ladite loi mais n'a pas encore vu le jour.

En outre, des projets menés durant la période 2008-2009 ont permis de concevoir (i) « un processus d'habilitation » des établissements de formation publics et privés en remplacement de la démarche d'homologation actuelle qui a montré son insuffisance, et (ii) des scénarios pour la mise en place d'un dispositif d'évaluation certificative des acquis des apprenants garantissant l'uniformité des évaluations pour une spécialité donnée et la qualité du diplôme.

En plus, le dispositif de formation professionnelle a été doté, depuis 2010 d'un nouveau corps « d'inspecteurs pédagogiques » ayant pour missions d'apprécier les prestations pédagogiques du corps formateur au sein des établissements de formation publics et privés, les démarches et méthodes pédagogiques, les pratiques d'évaluation des acquis (formative et certificative), le fonctionnement du centre par rapport aux standards du RNQFP et aux exigences de la politique de la formation avec l'entreprise et l'évaluation du rendement du dispositif.

Actuellement, l'évaluation des acquis des apprenants se fait par les formateurs qui sont livrés à eux-mêmes dans la conception et la mise en œuvre de l'évaluation certificative. Les apprenants de la même spécialité et dans le même établissement ne sont pas évalués selon les mêmes critères. Les professionnels en tant que membres du jury ne sont pas impliqués dans les évaluations.

Quant à la procédure actuelle d'homologation des diplômes, elle ne s'applique pas de la même façon pour un centre de formation public et un centre privé de formation. Ainsi et contrairement aux centres privés, l'attribution de l'homologation d'un diplôme livré par les opérateurs publics se fait pour l'ensemble des centres dispensant la spécialité sur la base d'un dossier technico-pédagogique présenté par un seul centre et sans vérification sur terrain.

La fonction « inspection pédagogique » se heurte à certaines difficultés notamment l'absence d'une vision claire et partagée par l'ensemble des acteurs chargés de la formation, à cela s'ajoute une confusion au niveau de sa perception quant à sa finalité dans la mesure où celle-ci est appréhendée comme une fonction de sanction plutôt qu'une fonction qui s'inscrit dans une logique d'amélioration continue de la qualité de la formation aussi bien au niveau des processus organisationnels de l'institution (normes de processus) que celui de développement didactique des compétences (normes du produit pédagogique).

En conclusion, le système d'évaluation tel que stipulé par la loi relative à la formation professionnelle de 2008 demeure à ce jour non opérationnel pour la plupart de ses composantes.

- *La Co-certification* est un nouveau moyen d'impulsion de la qualité selon les normes internationales. Dans le cadre de la coopération Tuniso-française, un système de double certification professionnelle appuyé par un partenariat Tuniso-français entre branches professionnelles et centres de formation des deux pays a été expérimenté. La double certification ouvre ainsi aux diplômés tunisiens des perspectives d'insertion non seulement sur le marché du travail local, mais aussi sur le marché européen.

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'AFD. Le MFPE envisage de développer cette expérience et l'étendre à d'autres métiers demandés par le marché extérieur.

## 2. Défis à relever pour améliorer la qualité et l'efficacité interne du système

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 voies vers l'enseignement supérieur.* En effet la formation professionnelle ne devrait pas être conçue comme solution de second rang. Une restructuration ex-ante du dispositif de l'éducation, de la formation professionnelle et de l'enseignement supérieur devrait être envisagée. Une orientation-réorganisation initiale des flux des élèves et des apprenants serait recommandée.

Un double décloisonnement est nécessaire pour promouvoir la formation tout au long de la vie : Formation Initiale et Formation Continue, d'une part, et Formation Professionnelle et Enseignement supérieur, d'autre part. Une telle ouverture entre les composantes du système éducatif ne pourrait qu'inciter les jeunes à s'orienter volontairement vers la formation professionnelle.

- *L'opérationnalisation du système d'évaluation prévue par la loi relative à la formation professionnelle de 2008.* Pour ce faire, un plan d'action devrait être élaboré et mis en œuvre en étroite collaboration avec les parties concernées.
- *La poursuite du renforcement des compétences professionnelles du personnel formateur pour 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 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.

## E. GOUVERNANCE ET FINANCEMENT

### 1. Gouvernance

*Le système de l'EFPE en Tunisie demeure gouverné par des sous-secteurs séparés: éducation, formation professionnelle et enseignement supérieur avec généralement des politiques particulières pour chacune des composantes, et ce 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. Mais, aujourd'hui, la gouvernance commune aux trois composantes du système de développement des ressources humaines se voit en manque de convergence et de complémentarité.*

*Le pilotage du système de formation professionnelle demeure fortement centralisé à tous les niveaux du processus de formation (conception, mise en œuvre, financement et suivi et évaluation) ce qui ne favorise pas la participation effective et efficace des différents acteurs à savoir la région, les branches professionnelles, les structures centrales en charge de la formation et les centres de formation professionnelle.*

Au niveau central, le rapport entre le MFPE et les structures sous tutelle est régi par un contrat programme classique qui obéit à une logique de moyens et non de résultats<sup>19</sup>. Il est à noter qu'une nouvelle approche de « gestion budgétaire par objectif » (GBO) a été amorcée depuis 2005 dans le domaine de la formation professionnelle par la préparation du premier cadre de dépenses à moyen terme CDMT (instrument de planification triennal et composante essentielle de la GBO). L'avancement de la mise en œuvre de la GBO accuse un retard qui s'explique notamment par :

- L'absence du texte réglementaire donnant à l'unité GBO toutes les prérogatives nécessaires pour un pilotage efficient du projet au sein du MFPE,
- Le changement des responsables programmes,
- La faible adhésion des structures concernées qui s'explique entre autre par la charge supplémentaire de travail à tous les niveaux de la chaîne, la résistance au changement pour certains parce que le nouveau système se base sur la transparence et la recevabilité.

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 de fonctionnement des centres a été conçu pour leur conférer le caractère d'une entreprise. Le nouveau modèle prévoit également d'intégrer la fonction « suivi de l'insertion des diplômés » dans les missions des centres en vue de leur permettre de mesurer le degré de satisfaction des besoins en compétences des entreprises et par-là même de l'employabilité des diplômés. Cette fonction, occupe une place de second rang dans le modèle de fonctionnement actuel puisque le suivi de l'insertion des diplômés n'est pas systématique et rigoureux. En outre, le nouveau modèle prévoit de confier la présidence du conseil d'établissement à la profession, mais récemment les attributions et la composition de ce conseil font l'objet d'un examen approfondi entre l'administration et la profession. La mise en œuvre du nouveau modèle de fonctionnement des centres se heurte à plusieurs contraintes dont principalement l'absence d'une assise juridique traduisant un choix politique freinant le processus d'autonomisation des centres.

<sup>19</sup> Circulaire (en arabe) du premier ministre n°38 du 25/08/1997 relative aux participations et à la tutelle des entreprises et établissements publics .

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. En effet, cinq secteurs seulement sont relativement impliqués: l'électricité et l'électronique, le tourisme, le bâtiment et travaux publics, l'industrie des matériaux de construction, l'agriculture et la pêche. Dans le cadre d'un appui financier assuré principalement par l'AFD; ces cinq fédérations professionnelles ont mis en place des « unités d'appui à la formation», mobilisé parfois un salarié pour offrir un traitement privilégié à la question de la formation, et réalisé des activités à l'instar de l'élaboration d'un répertoire des métiers et des compétences. Cependant, il n'y a pas eu une évaluation de l'efficacité et de la viabilité de ces unités d'appui à la formation.

Récemment, une convention cadre a été signée le 25 novembre 2012 entre le MFPE et l'Union Tunisienne de l'Industrie, du Commerce et de l'Artisanat (UTICA). Les dispositions de cette convention sont notamment les suivantes: (i) engagement de deux parties à assurer une articulation entre la formation professionnelle et l'emploi et l'adoption d'un cadre de partenariat effectif aux niveaux central, régional et local couvrant toutes structures de la formation et de l'UTICA; (ii) engagement de deux parties à élaborer un cadre opérationnel pour assurer la gouvernance du système de formation professionnelle ; (iii) engagement de l'UTICA à mobiliser les entreprises afin de développer leur contribution dans les différentes phases du processus de formation, (iv) engagement de l'UTICA à créer des UAF au sein de ses fédérations et engagement du MFPE à mobiliser les ressources nécessaires.

Quant à l'organisation des travailleurs, l'Union Générale Tunisien du Travail, n'était pas pleinement impliquée. Etant signalé que deux autres organisations syndicales ont été récemment créées.

Le développement du partenariat autour de la formation professionnelle nécessite aujourd'hui une révision qui doit être fondée sur le tripartisme entre l'Etat, l'organisation patronale et l'organisation syndicale des travailleurs. Cette révision doit prendre en compte la délimitation des rôles et des responsabilités de chaque acteur ainsi que sa redevabilité.

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. Les directions régionales de la formation professionnelle et de l'emploi ont dans la pratique un rôle limité de collecte de données ou bureau de liaison avec le ministère, tandis qu'une déconcentration de l'ANETI et de l'ATFP, avec création de coordinations régionales pour ces agences, est à l'étude.

Le système de suivi et d'évaluation des performances du dispositif 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 de suivi et d'évaluation des performances du dispositif de formation professionnelle 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. Par ailleurs, si les fichiers administratifs fournissent des données de gestion sur le dispositif (nombre d'apprenants, nombre de diplômés,...), les évaluations notamment du rendement externe du dispositif de formation professionnelle initiale et continue n'ont pas été réalisées depuis 2000.

## 2. Financement

Le financement de l'effort de formation professionnelle en Tunisie est assuré par quatre sources: (i) le budget de l'Etat, (ii) la taxe sur la formation professionnelle TFP, (iii) les ressources extérieures sous formes de prêts et de dons, et (v) la contribution des ménages.

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 175 MD en 2010, 195 MD en 2011 et de 224 MD en 2012, soit un taux de croissance annuel d'environ 8,6%. Ces ressources représentent près de 0.32% du PIB en 2012. La part de ces ressources allouée en 2012 à la formation initiale est de 92% contre 8% pour la formation continue.

### 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 privé 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.

Selon le 11<sup>ème</sup> plan de développement, il était prévu que le secteur privé participe à l'effort national de formation professionnelle dans des spécialités homologuées à hauteur de 12000 apprenants et 6000 diplômés à l'horizon de 2011.

Durant la période 2009-2011, le nombre d'apprenants dans le cadre du chèque formation a atteint près de 3000 personnes avec un montant dépensé de l'ordre de 3,6 millions de dinars. Le taux d'abandon des apprenants estimé à 24%, est considéré élevé.

Les réalisations du chèque formation ont été jugées en dessous des objectifs qui lui sont assignés à cause de plusieurs facteurs dont notamment les suivants : (i) la faible réactivité des établissements privés de formation vis-à-vis du chèque, due éventuellement à l'absence au sein de l'établissement d'un savoir-faire en matière de montage de dossier de candidature et à l'exigence de minima d'investissement en terme d'équipement et de formateurs que l'établissement ne peut mobiliser dans des délais jugés courts (ii) la fonction « information et orientation » en direction des jeunes mal développée de la part des établissements privés de formation auxquels a été confiée ladite fonction.

### 2.2 Financement de la formation continue

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 :

- *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 sur est fixé à 60% de la TFP due au titre de l'année précédente.

Les montants accordés ont affiché une hausse en passant de 26 343 mille dinars en 2009 à 32 156 mille dinars en 2011, soit un taux de croissance annuel moyen d'environ 6,9%. Cette hausse a été enregistrée malgré une baisse concomitante du nombre d'entreprises bénéficiaires de 1247 à 1197 et du nombre de participations de 133328 à 127355 durant la même période. La hausse des montants accordés peut être expliquée en partie par l'augmentation du coût de formation lui-même lié à l'augmentation du SMIG.

- *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 baisse prononcée de 32.4% en passant de 10981 mille dinars en 2009 à 7421 mille dinars en 2011,. Cette baisse a concerné en particulier les actions collectives dont les montants ont reculé de 44.7% en passant de 7552 à 4171 mille dinars durant la même période. Quant aux actions individuelles, elles ont diminué uniquement de 5.2% en passant de 3429 à 3250mille dinars durant la même période.

La baisse des montants accordés s'explique par la conjoncture économique difficile et les événements survenus dans le pays en 2011 qui se sont répercutés négativement surtout sur les petites entreprises et sur le fonctionnement des organisations et associations professionnelles.

- Le financement de la formation liée aux investissements technologiques (Article 39 du code d'incitations aux investissements). C'est une subvention accordée aux entreprises dont le montant est plafonné à 250 mille dinars. Les montants dépensés dans le cadre de cet instrument sont insignifiants en raison de la faible participation des entreprises due entre autre à l'effort limité de rénovation et d'investissement dans la technologie.

## CONCLUSION

Le système d'EFP en Tunisie a connu depuis les années 90 une réforme qui a touché en particulier les aspects juridiques, institutionnels et pédagogiques en vue d'améliorer ses performances. Cette réforme a été axée notamment sur : (i) le pilotage du système de formation professionnelle par la demande, (ii) une meilleure articulation de la formation professionnelle avec l'éducation et l'enseignement supérieur, (iii) l'implantation de la démarche qualité et (vi) l'amélioration de la gouvernance du système.

En terme de pilotage du système de formation professionnelle par la demande, cette réforme a permis en particulier d'initier un partenariat avec les branches professionnelles, d'adopter l'approche par compétences pour l'élaboration et la mise des programmes de formation, et de préconiser la formation avec l'entreprise comme mode principal de formation. Toutefois, le partenariat demeure limité à un nombre réduit de branches professionnelles et n'a pas impliqué d'autres acteurs à l'instar de l'UGTT. L'approche par compétences reste faiblement appropriée par les acteurs et connaît des difficultés quant à sa concrétisation sur le terrain. Pour le mode de formation avec l'entreprise, l'accent a été mis sur la quantité plutôt que sur la qualité en l'absence de l'encadrement des apprenants en particulier par les tuteurs au sein des entreprises.

L'articulation de la formation professionnelle avec les autres composantes du système de développement des ressources humaines n'est pas fonctionnelle malgré la promulgation de la loi n°10 de 2008 relative à la formation professionnelle. La formation professionnelle reste régie par une logique d'orientation par l'échec avec l'éducation favorisée par l'image négative de la formation au sein de la société et le cloisonnement du système éducatif en général.

L'implantation de la démarche qualité initiée en 2002, a débouché sur la mise en place d'une organisation qualité au sein du MFPE et des structures sous tutelle, la construction d'un Référentiel National Qualité de la Formation Professionnelle, la certification de certains établissements de formation selon la norme 9001 (version 2000) et la diffusion de la culture qualité. Cependant, l'opérationnalisation de la démarche qualité se heurte actuellement à des difficultés d'ordre organisationnel et à l'absence d'une vision claire concernant sa pérennisation et sa généralisation.

Dans le cadre de l'amélioration de la gouvernance du système d'EFP, un nouveau modèle d'organisation des centres de formation a été conçu afin de les doter d'une autonomie favorisant une meilleure réactivité avec l'environnement économique. Par ailleurs, une approche de gestion budgétaire axée sur les résultats a été adoptée. Cependant, le pilotage du système de formation professionnelle demeure, d'une part, fortement centralisé à tous les niveaux du processus de formation ce qui ne favorise pas la participation effective et efficace des différents acteurs, et d'autre part, dépourvu d'un dispositif de suivi et d'évaluation des performances susceptible d'aider à la prise de décision.

Actuellement, un groupe technique a été constitué ayant pour mission de piloter les travaux relatifs à la réforme du dispositif national de formation professionnelle en l'occurrence l'élaboration de deux documents relatifs à la stratégie de la formation professionnelle et son plan d'opération. Le présent document "Analyse du système et des politiques d'Enseignement et de Formation Professionnels de la TUNISIE" constituerait une référence pour les travaux de la réforme à côté des résultats du congrès organisé les 23,24 et 25 novembre 2012.

## RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Abu-Ismaïl, Moustafa and Arabaci, *Is there Space for Development-Friendly Trade and Industrial Policies in Arab Countries?* Arab Development Challenges Report 2011.
- Abu-Ismaïl, Abo Taleb, Olmsted and Mohieddin, *Employment, Vulnerability, Social Protection and the Crisis of Arab Economic Reforms*, Arab Development Challenges Report 2011
- Agence française de développement. Evaluation des 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> lignes de crédit pour la formation professionnelle.
- Angel-Urdinola, Semlali, and Brodmann, *Non-Public Provision of Active Labor Market Programs in Arab-Mediterranean Countries: An Inventory of Youth Programs*, The World Bank, July 2010
- Baumann, *What Tunisia tells us about Western conceptions of "corruption"*, BRISMES Annual Conference 2012
- Commission européenne/ECORYS. *Mise à niveau de la formation professionnelle en Tunisie. MANFORM. Evaluation finale. Rapport final provisoire.* 14 décembre 2009.
- El-Mikawy, *Governance of Equitable Development: What Went Wrong & What Lies Ahead*, Arab Development Challenges Report 2011, UNDP
- European Training Foundation, *Union for Mediterranean Country Fiche*, Tunisia, 2012
- European Training Foundation, *Union for the Mediterranean Regional Employability Review 2011*, 2012
- Gatti, Angel-Urdinola, Silva, and Bodor, *Striving for Better Jobs: The Challenge of Informality in the Middle East and North Africa*, JUNE 2011
- IFC, *Education for Employment: Realizing Arab youth Potential*, 2011
- Khoday, *Sustainable Development and the Green Economy*, Arab Development Challenges Report 2011, UNDP
- Malik and Awadallah, *The economics of the Arab Spring*, CSAE Working Paper WPS/2011\_23, Oxford and Jeddah, December 2011
- *Mediterranean Countries: An Inventory of Youth Programs*, July 2010
- Miller, *Short Term Answers to Long Term Problems: The Arab Revolution and Socio-Economic Planning in the GCC*, BRISMES Annual Conference 2012
- Ministère de la Formation Professionnelle et de l'emploi, 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
- Ministère de la formation professionnelle et de l'emploi, SAMEF, *Analyse de l'activité économique régionale et de son évolution*, 2009.
- Pagès-El Karoui, *Mapping the Arab uprising: places, spatial dynamics and scales*, BRISMES, London, March 2012
- Reddy, Introduction: Toward the Arab Renaissance, Arab Development Challenges Report 2011, UNDP
- Roy, Abu-Ismaïl and Ramos, *Is there Fiscal Space for Financing an Arab Development Transformation?* Arab Development Challenges Report 2011, UNDP
- The World Bank, *Enabling employment miracles, A regional economic update*, April 2012
- The World Bank, *Young People in Arab Countries: Promoting Opportunities and Participation*, Background Paper to the Marseille Conference, April 28–30, 2010
- The World Bank. *Striving for better jobs: the challenge of informality in the Middle East and North Africa.* June 2011.
- UNDP, *Arab Development Challenges Report 2011*

## ANNEXES

# 1. Liste de l'équipe ayant élaboré le document

Coordonnateur de l'équipe	:ZAIBI Fakher (MFPE/ONEQ)
---------------------------	---------------------------

Thèmes	Groupes techniques
<b>A. Vision du développement du système d'EFP</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mounir Dakhli (coordonnateur) (MFPE/DCFP)</li> <li>• Youssef Naouar (MFPE/DCTFP)</li> <li>• Kamel Alimi (MFPE/DRE)</li> <li>• Hamda Zarmdini (AVFA)</li> <li>• Lotfi Selmi (UTAP)</li> <li>• Fatma Banour (FTH)</li> <li>• Chokri Moussa (ONTT)</li> <li>• Karim Boumahless (ATFP)</li> <li>• Amin Amami (CNFCPP)</li> <li>• Arbia Srih (CNFCPP)</li> <li>• Sghaier Gharbi (CNFCPP/DPP)</li> <li>• Hatem Amara (ME)</li> </ul>
<b>B. Efficience externe: répondre aux besoins démographiques, économiques et du marché du travail</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fakher Zaïbi (coordonnateur) (MFPEONEQ)</li> <li>• Fadia Bougacha (INS)</li> <li>• Houda Marref (MFPE/ONEQ)</li> <li>• Mohamed Skandrani (MFPE/DIP)</li> <li>• Hédi Saidi (ME)</li> <li>• Mouldi Jebali (ME)</li> <li>• Taoufik Kalthoum (M. affaires sociales)</li> <li>• Riadh Kallala (CNFCPP)</li> <li>• Arbia Srih (CNFCPP)</li> <li>• Amin Amami (CNFCPP)</li> </ul>
<b>C. Efficience externe: répondre aux demandes sociales d'EFP et promouvoir l'inclusion sociale</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mohamed Skandrani (coordonnateur) (MFPE/DIP)</li> <li>• Fakher Zaïbi (MFPE/ONEQ)</li> <li>• Houda Marref (MFPE/ONEQ)</li> <li>• Mouldi Jebali (ME)</li> <li>• Hédi Saidi (ME)</li> <li>• Taoufik Kalthoum (M. affaires sociales)</li> <li>• Fadia Bougacha (INS)</li> </ul>
<b>D. Qualité et efficience interne de l'offre d'EFP initial et continue</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aïcha Zemni (coordonnatrice) (CENAFFIF)</li> <li>• Youssef Naouar (MFPE/DCTFP)</li> <li>• Amjed Mahmoud (MFPE/DIP)</li> <li>• Fayçal Ben Brahim (MFPE/DSODF)</li> <li>• Hamda Zarmdini (AVFA)</li> <li>• Lotfi Salmi (UTAP)</li> <li>• Fatma Banour (FTH)</li> <li>• Chokri Moussa (ONTT)</li> <li>• Karim Boumahless (ATFP)</li> <li>• Lotfi Chaouch (ATFP)</li> <li>• Hatem Amara (ME)</li> <li>• Mouldi Jebali (ME)</li> </ul>
<b>E. Gouvernance et financement du système d'EFP initial et continu et capacités institutionnelles de changement</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fayçal Ben Brahim (coordonnateur) (MFPE/DSODF)</li> <li>• Mounira Ben Ammar (MFPE/DPP)</li> <li>• Slah Selmen (MFPE/GBO)</li> <li>• Anis Zekri (MFPE/GBO)</li> <li>• Arbi Zouawi (MFPE/GBO)</li> <li>• Hatem Amara (ME)</li> <li>• Chokri Moussa (ONTT)</li> <li>• Hamda Zarmdini (AVFA)</li> <li>• Abdelaziz Halleb (UTICA)</li> <li>• Mustapha Bacouch (UTICA)</li> </ul>

## 2. Architecture du système d'enseignement et de formation professionnelle

La structure du système d'enseignement et de formation a aujourd'hui la configuration suivante:

- Un enseignement de base de neuf ans avec un premier cycle de 6 ans qui correspond à l'enseignement primaire et un 2ème cycle de trois ans. Depuis 2008, ce 2ème cycle se compose de deux filières à partir de la 8ème année: (i) une filière d'enseignement général et (ii) une filière d'enseignement technique permettant d'accéder à la formation professionnelle.
- Un enseignement secondaire de 4 ans qui débouche sur le Baccalauréat. Ce cycle comprend plusieurs filières parmi lesquelles existe une filière d'enseignement technique.
- Un cycle de formation professionnelle post enseignement de base qui délivre trois niveaux de diplômes: CAP, BTP et BTS. En plus, un certificat de Compétences (CC) sanctionne un cycle de formation d'une durée minimale de six mois pour des métiers semi spécialisés dispensé aux demandeurs de formation qui ne satisfont pas les conditions d'accès au niveau CAP.
- Un enseignement supérieur qui a adopté la structure "LMD" auquel chaque bachelier a le droit d'accéder selon un mécanisme d'orientation universitaire centralisé et informatisé. Au cours de l'année 2011 le diplôme de technicien supérieur délivré par les Instituts Supérieurs des Etudes Technologiques (ISET) a été remplacé par la licence appliquée.

La responsabilité institutionnelle de la Formation professionnelle appartient au Ministère de la Formation Professionnelle et de l'Emploi, qui la partage avec d'autres ministères, et la délègue à différents organismes publics et privés :

- L'Agence Tunisienne de la Formation Professionnelle (ATFP), sous la tutelle du Ministère de la Formation Professionnelle et de l'Emploi gère le plus grand nombre de centre de formation soit 136 établissements de formation.
- L'Agence de la Vulgarisation et de la Formation Agricoles (AVFA) placée sous l'autorité du Ministère de l'Agriculture et des Ressources Hydrauliques gère 39 établissements de formation dans le domaine de l'Agriculture et de la Pêche.
- L'Office National du Tourisme Tunisien (ONTT) placé sous la tutelle du Ministère de Tourisme gère 8 établissements de formation implantés dans les grandes zones touristiques du pays.
- Le ministère de la défense nationale qui gère 12 centres dans différentes régions.
- Le ministère de la santé qui gère 18 établissements de formation.

Soit un total de 213 centres de formation professionnelle initiale publics.

- Les établissements privés de formation qui opèrent principalement dans le secteur des services et qui sont de l'ordre de 930 établissements de formation.
- L'ANETI, qui opère une intermédiation entre offre et demande d'emploi et, à travers des cours spécifiques de formation (différents programmes emploi), contribue à améliorer l'employabilité des gens.

Par ailleurs, le système de formation professionnelle comprend les structures spécialisées suivantes :

- Le Centre national de formation des formateurs et d'ingénierie de la formation (CENAFFIF) qui assure l'ingénierie de la formation et la formation des formateurs.
- L'Institut National Pédagogique et de Formation Continue Agricole (INPFCA) qui assure principalement l'ingénierie de formation dans le domaine agricole en collaboration avec le CENAFFIF.
- Le Centre National de Formation Continue et de Promotion Professionnelle qui a pour mission de gérer les programmes et les instruments de financement de la formation continue et de promouvoir la formation continue à l'initiative des entreprises et des individus.