



**APERÇU**  
**L'ENSEIGNEMENT ET LA**  
**FORMATION PROFESSIONNELS**  
**EN RELATION AVEC LE MARCHÉ**  
**DU TRAVAIL EN TUNISIE**



**etf**  
SHARING EXPERTISE  
IN TRAINING

**LA FONDATION EUROPÉENNE POUR LA FORMATION  
EST LE CENTRE D'EXPERTISE DE L'UNION  
EUROPÉENNE CHARGÉ DE LA RÉFORME DE  
L'ENSEIGNEMENT ET DE LA FORMATION  
PROFESSIONNELS DANS LES PAYS TIERS DANS  
LE CADRE DES PROGRAMMES DE RELATIONS  
EXTÉRIEURES DE L'UNION EUROPÉENNE**

**NOUS CONTACTER**

Des informations complémentaires sur nos activités, appels d'offres et vacances d'emploi peuvent être obtenues sur notre site web: [www.etf.eu.int](http://www.etf.eu.int).

Pour toute autre information, veuillez contacter :

Unité «Communication extérieure»  
Fondation européenne pour la formation  
Villa Gualino  
Viale Settimio Severo, 65  
I-10133 Turin  
T +39 011 630 2222  
F +39 011 630 2200  
E [info@etf.eu.int](mailto:info@etf.eu.int)

**L'ENSEIGNEMENT ET LA  
FORMATION PROFESSIONNELS  
EN RELATION AVEC LE MARCHÉ  
DU TRAVAIL EN TUNISIE**

*Rapport préparé par MM. Ali Bellouti et Jean-Marc Castejon, Experts ETF, et Bernard Fourcade,  
Ingénieur de recherche CNRS  
Version originale  
ETF, mai 2003*

De nombreuses informations sur l'Union européenne sont disponibles sur Internet via le serveur Europa (<http://europa.eu.int>).

Une fiche bibliographique figure à la fin de l'ouvrage.

Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes, 2004

ISBN 92-9157-403-1

Reproduction autorisée, moyennant mention de la source.

*Printed in Italy*

## REMERCIEMENTS

La Fondation européenne pour la formation (ETF) remercie toutes les personnes qui ont contribué de près ou de loin à la réalisation de ce rapport. Elle remercie plus particulièrement :

- la Commission européenne (Bruxelles) et sa délégation à Tunis ;
- les nombreux interlocuteurs rencontrés au ministère de l'Emploi et au ministère de l'Éducation et de la Formation, en particulier M. le secrétaire d'État à la Formation professionnelle auprès du ministre de l'Éducation et de la Formation, les responsables des

structures en charge de l'emploi, de la formation professionnelle, les organismes sous tutelle relevant des deux ministères, notamment l'Agence tunisienne de la formation professionnelle (ATFP), l'Agence tunisienne de l'emploi (ATE) et le Centre national de formation de formateurs et d'ingénierie de formation (CENAFFIF), l'organisation patronale (UTICA) et les différents bailleurs de fonds intervenant dans le champ de la formation professionnelle en relation avec l'emploi, en Tunisie.



# TABLE DES MATIÈRES

<b>REMERCIEMENTS</b>	<b>3</b>
<b>RÉSUMÉ EXÉCUTIF</b>	<b>7</b>
<b>1. INTRODUCTION</b>	<b>13</b>
1.1 Objectifs	13
1.2 Méthodologie	13
<b>2. LA SITUATION ÉCONOMIQUE ET SOCIALE</b>	<b>15</b>
2.1 Le contexte économique, son évolution récente et les perspectives	15
2.2 La situation sociale et le marché de l'emploi	17
2.3 La politique nationale de développement des ressources humaines	18
<b>3. LA POLITIQUE NATIONALE DE L'EMPLOI</b>	<b>21</b>
3.1 La mise à niveau des entreprises	21
3.2 Le système de collecte et d'analyse des informations sur le marché de l'emploi	24
3.3 La formation continue	27
3.4 La fonction d'intermédiation sur le marché de l'emploi et les instruments de l'Agence tunisienne de l'emploi	30
3.5 La nouvelle orientation de la politique gouvernementale pour l'emploi	32
3.6 Le dispositif d'appui à la création d'entreprises	34
3.7 L'état du dialogue social et l'implication des partenaires sociaux	38
<b>4. LE SYSTÈME DE FORMATION PROFESSIONNELLE</b>	<b>41</b>
4.1 Le système éducatif hors formation professionnelle	41
4.2 La formation professionnelle	43
4.3 La concertation et coordination du système	47
4.4 Le pilotage du système	47
4.5 Le financement de la formation professionnelle	49
4.6 La formation de formateurs	50
<b>5. LA POLITIQUE DE FORMATION PROFESSIONNELLE ET LA STRATÉGIE DE MISE À NIVEAU</b>	<b>53</b>
5.1 Les objectifs de la mise à niveau	53
5.2 Les principaux projets appuyés par les bailleurs de fonds	54
5.3 Le bilan de l'appui de la Commission européenne	59
5.4 Les défis à moyen terme du système de formation professionnelle	64

L'ENSEIGNEMENT ET LA FORMATION PROFESSIONNELS EN RELATION AVEC  
LE MARCHÉ DU TRAVAIL EN TUNISIE

<b>6. SYNTHÈSE DES CONSTATS ET CONCLUSIONS</b>	<b>67</b>
6.1 Pour l'emploi	67
6.2 Pour la formation professionnelle	68
6.3 Recommandations	70
<b>ANNEXES</b>	<b>71</b>
Annexe 1 Instruments d'aide à l'insertion : stages SIVP I et II et CEF	72
Annexe 2 Instruments du FIAP depuis 1999	73
Annexe 3 Centres techniques sous tutelle du ministère de l'Industrie	75
Annexe 4 Résultats globaux d'aide de la formation continue	76
Annexe 5 Instruments FIAP : résultats de l'instrument C (diagnostic)	78
Annexe 6 Entreprises en difficulté (1998-2001)	78
Annexe 7 Budget de la formation continue par instrument de financement	79
Annexe 8 Statistiques des stagiaires et des apprentis par type de centre et mode de formation	80
Annexe 9 Statistiques apprentissage	81
Annexe 10 Évolution du budget alloué à la formation professionnelle depuis 1997	81
<b>LISTE DES ACRONYMES</b>	<b>83</b>

## RÉSUMÉ EXÉCUTIF

Le présent rapport a pour objectif de donner un aperçu global sur la formation professionnelle, l'emploi et le marché du travail en Tunisie. Il comporte cinq grands points : la situation économique et sociale du pays, la politique nationale de l'emploi et le marché du travail, la formation professionnelle et son articulation au système d'éducation-formation, la stratégie de mise à niveau de la formation professionnelle, une synthèse des constats et des recommandations.

### LA SITUATION ÉCONOMIQUE ET SOCIALE

Avec une population de 9,6 millions d'habitants, la Tunisie a connu, durant le IXe Plan (1997-2001), un taux de croissance démographique relativement stable (1,3%), une croissance économique moyenne de 5,3% et son revenu par tête d'habitant a atteint plus de 2 000 USD en 2001, ce qui place le pays largement au-dessus de la moyenne dans la région.

Premier pays à signer l'Accord d'association avec l'Union européenne, prévoyant la mise en place d'une zone de libre-échange à l'horizon 2010, la Tunisie met en œuvre des réformes économiques profondes visant la mise à niveau intégrale de son économie ainsi que l'amélioration de sa gouvernance. Elle maîtrise la gestion des équilibres macro-économiques, absorbe les chocs extérieurs et arrive, en 2001, à maintenir dans des proportions satisfaisantes l'inflation (1,9%), la dette extérieure (52% du PNB) et le déficit budgétaire (2,8%) et ce, malgré la récession du secteur agricole (-1%) due à une sécheresse prolongée.

Cependant, quelques contraintes sont à relever, telles que le niveau élevé de la dette publique, la faiblesse du secteur bancaire, le niveau relativement bas des réserves en devises et le manque de concurrence interne.

La principale préoccupation du gouvernement sur le plan économique est le problème de l'emploi. La demande additionnelle annuelle durant le Xe Plan quinquennal (2002-06) sera élevée. Ce plan prévoit une croissance de 5,7% en moyenne par an pour stabiliser le chômage à son niveau actuel (15%) mais dans un contexte économique international plus difficile. Il est articulé autour de quatre objectifs de type transversal qui sont : la consolidation de l'équilibre global, la préservation de l'équilibre social, la durabilité du développement et l'équilibre régional interne. Il comporte également quatre priorités sectorielles : l'emploi et la formation des ressources humaines, l'amélioration de la compétitivité, le développement du secteur privé et celui de secteurs porteurs déterminés.

Les ressources humaines jouent un rôle important dans la restructuration de l'économie tunisienne. La formation et la reconversion professionnelles sont considérées comme un instrument privilégié de flexibilité du marché du travail, mais le cadre réglementaire en vigueur reste encore contraignant pour les entreprises et risque d'altérer leur capacité de s'adapter rapidement à un contexte plus compétitif.

## L'EMPLOI ET LE MARCHÉ DU TRAVAIL

L'approche tunisienne des questions de l'emploi et du marché de l'emploi, dans le cadre de la stratégie du pays consécutive à la signature de l'Accord d'association, comporte six éléments : (i) la mise à niveau des entreprises et ses incidences sur l'emploi et la formation, (ii) le système d'information sur l'emploi et le marché de l'emploi, (iii) la formation continue, (iv) le rôle de l'intermédiation du marché dévolu à l'ATE et les instruments dont elle dispose, (v) l'action en faveur de la promotion de la micro-entreprise et (vi) le dialogue social et sa contribution à la régulation du marché.

La Tunisie développe un programme de mise à niveau des entreprises (PMN) qui vise l'amélioration de la compétitivité des entreprises tunisiennes, et poursuit trois objectifs essentiels :

- la modernisation des équipements et des processus de production ;
- une amélioration des structures financières ;
- la pérennisation des performances sur l'investissement intangible, c'est-à-dire l'organisation et la formation des ressources humaines.

Le PMN fonctionne selon un modèle incitatif par primes, servies ex post si les objectifs ont été atteints. Ses gros « clients » ont été jusqu'à maintenant les grandes et moyennes entreprises ; dans la phase actuelle, il s'adresse aux petites et moyennes entreprises/industries (PME/PMI) dont l'adhésion à la mise à niveau est plus difficile à obtenir.

Des études d'impact de ce programme ont été réalisées et indiquent que les résultats obtenus sont globalement positifs : la mise à niveau a été favorable à l'emploi, à l'accroissement du chiffre d'affaires, à l'exportation et au taux d'encadrement ; ce dernier a favorisé l'insertion des diplômés de l'enseignement supérieur. Mais quelques inquiétudes se font jour sur le plan des investissements immatériels qui se développent plus lentement, notamment pour ce qui est du recours (encore limité) à la formation continue, à cause de la

lourdeur et de la complexité des procédures d'accès.

Le marché de l'emploi est bien encadré et dispose d'instruments de collecte et de traitement de l'information relativement performants. L'activité dans ce domaine repose sur deux institutions : l'Agence tunisienne de l'emploi (ATE) et l'Observatoire national des emplois et des qualifications (ONEQ).

Le système d'information de l'ATE est un instrument d'accompagnement et d'adaptation aux besoins de gestion du marché de l'emploi, afin de développer les services rendus aux usagers, en particulier grâce à l'informatisation des bureaux de l'emploi. Ce système d'information accroît la transparence du marché et permet un traitement en temps réel des demandes et des offres d'emploi à tous les niveaux (national, régional et local). En outre, l'ATE confectionne régulièrement des informations statistiques qu'elle met à la disposition du public ou de l'administration en charge de l'emploi.

La couverture du territoire par les bureaux locaux d'emploi de l'ATE (80) reste incomplète au regard du nombre de délégations (270). L'activité de cette agence en tant qu'intermédiaire sur le marché des emplois non aidés n'étant pas liée au fonctionnement d'un système d'assurance chômage (qui n'existe pas en Tunisie), une grande partie des personnes qui se déclarent au chômage dans les enquêtes sur l'emploi de l'Institut national des statistiques (INS), ne s'inscrivent pas comme demandeurs d'emplois à l'ATE. Aussi, le nombre de chômeurs est-il différemment apprécié par ces deux institutions (ATE, INS). Le taux de pénétration du marché de l'emploi par l'ATE est de 15% ; il est estimé à 52% en ce qui concerne les emplois de cadre. Durant les quatre dernières années, le flux de demandes a été deux à trois fois plus élevé que celui des offres.

Dans le cadre de la modernisation de son système de formation-emploi, la Tunisie a mis en place un observatoire, l'ONEQ, qui a fait l'objet d'un projet financé en partie par la Banque mondiale. L'une des

composantes de ce projet porte sur la création d'un système d'information sur le marché du travail, en vue de renforcer la capacité institutionnelle de l'ex-ministère de la Formation professionnelle et de l'Emploi (MFPE) de suivre l'évolution des marchés du travail, d'améliorer la rentabilité et l'efficacité des programmes et des services de formation et d'emploi, de réaliser des évaluations d'impact et de mettre à la disposition des entreprises des outils de décision pour l'élaboration de plans d'action de formation sur la base des signaux du marché.

Cet objectif n'a été que partiellement atteint, l'ONEQ ayant manqué de compétences et d'expérience nécessaires pour mener des études aussi complexes. Il a réalisé d'autres travaux mais son apport en informations nouvelles sur le marché de l'emploi est resté limité. Au-delà des difficultés rencontrées, le concept d'observatoire reste à clarifier, au moins au regard des missions et réalisations de l'INS.

Sur le plan de l'amélioration des compétences des ressources humaines, la formation initiale depuis sa réorientation vers la demande en qualifications du secteur productif, la formation continue et le programme de mise à niveau des entreprises sont les principaux piliers de la politique d'accroissement de la compétitivité des entreprises. Cependant, les programmes y afférents semblent peu coordonnés. La formation continue s'est développée dans les grandes entreprises mais son impact global reste limité dans la mesure où les PME/PMI, qui constituent l'essentiel du tissu industriel tunisien et pour qui la taxe due ne couvre que partiellement leurs besoins en formation, sont encore peu investies et ce, malgré la création d'un programme spécial conçu à leur intention depuis 1995, le Programme national de formation continue (PRONAFOC). Cette situation s'explique également par le fait que les partenaires sociaux ne sont pas impliqués dans la gestion du fonds de la taxe sur la formation professionnelle (TFP) assurée par un établissement national, le Centre national de formation continue et de promotion professionnelle (CNFCPP).

Le marché de la formation continue se développe lentement ; il est constitué d'un ensemble d'opérateurs publics et privés (centres de formation relevant de l'ATFP, centres et cabinets privés, centres de formation relevant des entreprises et opérateurs étrangers). Le secteur privé détient plus de 80% du marché.

En matière d'emploi, l'on constate ces dernières années une multiplication de mesures actives sur le marché du travail, initiées par différentes institutions et souvent conçues pour faire face à des situations particulières. Ces mesures assument une fonction importante qui est la préservation de l'équilibre social et la réduction des effets de l'ouverture de l'économie à la concurrence étrangère. Mais elles ne constituent pas une politique active de l'emploi, cohérente et efficace.

Cette variété d'instruments d'aide à l'insertion sur laquelle s'appuie la fonction d'intermédiation sur le marché de l'emploi, peut se subdiviser selon le champ d'intervention en deux grandes catégories : l'aide à l'insertion à un emploi salarié et l'aide à la création d'entreprises. Leurs domaines d'intervention se recoupent la plupart du temps ou se superposent. Ils relèvent de l'administration en charge de l'emploi mais aussi d'autres dispositifs, plus souples dans leur mode de gestion et d'intervention, qui ratissent plus large que les premiers et les complètent.

À l'exception du Fonds national pour l'emploi (FNE), communément appelé «21-21», ces instruments sont tous anciens. Ils ont pour populations cibles les primo-demandeurs d'emploi auxquels ils offrent des possibilités d'acquisition d'une première expérience professionnelle en vue d'une insertion. Ces coûts de première adaptation au travail sont pris en charge par l'État sous forme de subventions aux entreprises. Ce type d'instrument donne des résultats satisfaisants.

Un autre programme joue un rôle important dans l'aide à l'insertion et à la réinsertion, il s'agit du Fonds d'insertion et d'adaptation professionnelle (FIAP) qui compte sept instruments (de A à G) touchant différentes catégories de populations. Le bilan du

## L'ENSEIGNEMENT ET LA FORMATION PROFESSIONNELS EN RELATION AVEC LE MARCHÉ DU TRAVAIL EN TUNISIE

FIAP est considéré comme plutôt positif (80 000 bénéficiaires entre 1991 et 2002 avec une installation/insertion de 55 000 personnes). Les instruments A et B sont les plus utilisés.

Ces résultats, relativement satisfaisants pour certains instruments, expliquent l'intérêt de la Tunisie pour la création de micro-entreprises, pour le travail indépendant et l'auto-emploi.

Si ces institutions ou programmes (ATE, Banque tunisienne de solidarité, FNE) ont un impact certain sur des populations diverses (les diplômés et les catégories vulnérables), il est dans l'ensemble difficile d'avoir une appréciation objective sur l'efficacité de la plupart des instruments mis en œuvre, et notamment le FIAP, les stages et les actions du FNE.

Depuis la restructuration gouvernementale de septembre 2002, le ministère de l'Emploi continue d'avoir recours à ces instruments tout en introduisant une dimension régionale visant à fonctionnaliser les programmes d'emploi existants, à mieux exploiter les ressources propres à chaque région et à impliquer fortement les autorités et les acteurs de la région. Des plans régionaux d'appui à l'emploi ont été établis en étroite collaboration avec les gouvernorats, avec des objectifs fixés sur le plan national et des priorités définies par les régions. Les travaux ont débuté en janvier 2003 et doivent faire l'objet d'une mise au point annuelle avec le ministère de l'Emploi.

Pour ce qui est du dialogue social, il existe une politique contractuelle instituée depuis une trentaine d'années qui implique pleinement les partenaires sociaux. Elle porte sur la promulgation d'une convention-cadre à partir de laquelle se sont développées les négociations de branches. En 2003, il est recensé 51 textes conventionnels de branches. Le Code du travail a lui-même subi deux réformes récentes importantes (en 1994 et 1996), suite à une concertation approfondie entre État et partenaires sociaux.

Un dispositif a été mis en place pour suivre de près les entreprises en difficulté ; le

traitement s'effectue à travers un ensemble d'organes compétents tels que la Commission de suivi des entreprises économiques, le Comité technique de privatisation, la Commission d'assainissement et de restructuration des entreprises à participation publique.

L'inspection du travail est de plus en plus appelée à jouer un rôle important dans le dialogue social et à intervenir dans le traitement des entreprises en difficulté. A côté de sa mission traditionnelle de contrôle, ses nouvelles missions d'information, de conseil et d'assistance auprès des entreprises et des salariés prennent de l'importance.

Les données fournies par l'Inspection du travail montrent que si le nombre d'entreprises en difficulté et celui des salariés restent à peu près stable<sup>1</sup>, la Commission de conciliation, par contre, tend à traiter une part décroissante de ces entreprises, ceci parce que le nombre d'entreprises de petite taille touchées augmente et que celles-ci se soumettent moins aux procédures légales. La part des mesures prises en faveur des salariés touchés a sensiblement changé en quatre ans : le chômage temporaire reste la mesure la plus utilisée (environ un salarié sur deux), la réduction de l'horaire progresse sensiblement tandis que les départs en retraite anticipée et les licenciements régressent. La Direction de l'inspection du travail estime que le marché de l'emploi tunisien est très flexible (existence de contrats à durée déterminée, du travail temporaire, de la sous-traitance, etc.). La réinsertion des travailleurs licenciés se traduit souvent par des situations plus précaires, car il leur est difficile de retrouver des emplois permanents.

### LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Le dispositif tunisien de formation professionnelle s'est constitué graduellement sur une période de 30 ans. La loi d'orientation sur la formation professionnelle promulguée en février 1993, conjuguée à la réforme du système

<sup>1</sup> Environ 370 entreprises et 18 000 salariés.

éducatif, a jeté les bases d'un système national de formation professionnelle. Dans ce système, le choix de l'orientation est théoriquement entre l'enseignement secondaire et la formation professionnelle.

Engagé depuis plusieurs années, le processus de réforme a d'abord donné lieu à la restructuration des institutions publiques en charge de la formation professionnelle. La phase suivante a consisté en l'élaboration et la mise en œuvre, à partir de 1996, d'un programme de mise à niveau de la formation professionnelle et de l'emploi (MANFORME) ayant pour objectif principal l'adaptation du dispositif public et privé de formation à la demande en compétences des entreprises. Ce programme est actuellement en cours d'exécution.

La formation professionnelle a été rattachée en septembre 2002 au ministère de l'Éducation<sup>2</sup> qui est le seul opérateur de formation industrielle au niveau des ouvriers qualifiés et des techniciens en Tunisie. La formation est assurée dans plus d'une centaine de centres de formation, répartis en deux grandes catégories : les centres polyvalents et les centres sectoriels de formation. Un flux de plus de 33 000 jeunes accède à ces formations, soit près de 10% des jeunes scolarisés dans le cycle d'enseignement secondaire.

La formation privée s'est développée rapidement. Cependant 95% des stagiaires inscrits dans les établissements privés se concentrent sur un nombre limité de domaines nécessitant peu d'investissement ; il s'agit notamment de l'habillement, de l'informatique, du secrétariat, de l'électricité/électronique.

Le budget consacré à la formation s'est accru en pourcentage plus vite que celui de l'État.

La coordination du système a été depuis peu confiée à un conseil supérieur des ressources humaines qui regroupe le ministère de l'Éducation et de la Formation et le ministère de l'Enseignement supérieur.

Le système d'homologation et de certification est en cours de refonte dans une logique d'approche par compétences. La restructuration institutionnelle et la loi d'orientation de la formation professionnelle de 1993 ont assuré la définition d'un nouveau cadre juridique réglementaire mettant en place un système d'homologation des diplômes par le ministère en charge de la formation professionnelle.

## LA STRATÉGIE DE MISE À NIVEAU DU SYSTÈME DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Définie en 1995, la stratégie de mise à niveau de la formation professionnelle et de l'emploi s'inscrit dans le cadre de la mise à niveau intégrale de l'économie tunisienne, suite à son adhésion à l'Organisation mondiale du commerce et à la conclusion de l'Accord d'association avec l'Union européenne.

Cette mise à niveau s'effectue en parallèle avec le programme de mise à niveau des entreprises industrielles mais sans liens formels avec le programme MANFORME qui, lui, est axé sur l'amélioration des compétences des ressources humaines des entreprises et, par conséquent, sur leurs besoins en compétences.

La nouvelle stratégie développée, axée sur l'identification et l'expression de la demande de formation par les entreprises, ainsi que sur la capacité du système de transformer cette demande en programmes de formation constitue une véritable rupture avec les politiques à dominante sociale menées jusqu'alors dans le secteur et cherche à faire de la formation professionnelle un véritable pilier de la politique d'emploi. Mais ce dernier objectif n'est que très partiellement atteint et la formation professionnelle continue de jouer un rôle mineur dans la politique de l'emploi; il est même à craindre que sa concrétisation sera plus difficile à l'avenir, à cause de la récente séparation de la formation professionnelle et de l'emploi.

---

<sup>2</sup> Devenu depuis le ministère de l'Éducation et de la Formation.

## L'ENSEIGNEMENT ET LA FORMATION PROFESSIONNELS EN RELATION AVEC LE MARCHÉ DU TRAVAIL EN TUNISIE

Plusieurs projets, éligibles au programme MANFORME, avec des objectifs différents mais complémentaires, contribuent à la mise à niveau du système de formation et d'emploi tunisien ; ils sont pour la plupart en cours d'exécution et bénéficient de l'appui technique et financier de plusieurs bailleurs de fonds. Les plus importants sont :

- le projet MANFORM (Commission européenne) ;
- le projet Emploi-formation II (Banque mondiale) ;
- l'appui aux centres sectoriels de formation (Agence française de développement (AFD)) ;

- le développement et la pérennisation de la formation par alternance (GTZ) ;
- le développement et la généralisation de l'approche par compétences (Canada).

Un bilan sommaire fait ressortir que le processus de réforme de la formation professionnelle est bien engagé et ancré dans l'environnement économique et social. Cependant, pour devenir irréversible, il doit encore franchir d'autres paliers. Il convient donc de consolider ce processus et de le poursuivre pour ne pas casser la dynamique engagée depuis une dizaine d'années.

# 1. INTRODUCTION

# 1

Le présent rapport fait partie d'une série de rapports établis par la Fondation européenne pour la formation (ETF) depuis 1999 sur la situation des systèmes d'enseignement et de formation professionnels dans huit pays de la région sud-méditerranéenne. Les pays étudiés sont l'Algérie, la Jordanie, le Liban, le Maroc, Malte, la République de Chypre, la Syrie et la Turquie.

## 1.1 OBJECTIFS

Ces rapports ont été préparés à la demande de la Commission européenne et ont pour objectif de donner un aperçu global des systèmes nationaux d'enseignement et de formation professionnels en relation avec l'emploi et le marché du travail ainsi que des indications sur les principaux défis auxquels ces derniers sont confrontés, dans la perspective d'une stratégie de développement économique et social.

Plus particulièrement, ce rapport se propose de décrire et d'analyser :

- le système d'emploi et le marché du travail ;
- les principales caractéristiques du système national de formation professionnelle de la Tunisie ;
- le rôle de la formation professionnelle dans le développement socio-économique du pays et, notamment, ses liens avec l'évolution du marché du travail et l'amélioration des compétences des ressources humaines des entreprises ;
- le processus de mise à niveau du système de formation professionnelle engagé par la Tunisie dans le cadre des projets financés par l'Union européenne et d'autres bailleurs de fonds.

## 1.2 MÉTHODOLOGIE

Ce rapport a été établi pour l'ETF par une équipe de trois experts<sup>3</sup>.

---

<sup>3</sup> Ali Bellouti, Jean-Marc Castejon et Bernard Fourcade.

## L'ENSEIGNEMENT ET LA FORMATION PROFESSIONNELS EN RELATION AVEC LE MARCHÉ DU TRAVAIL EN TUNISIE

Le travail a commencé par une analyse des rapports et études existants, réalisés pour la Commission européenne ou pour le compte d'organisations internationales et/ou de bailleurs de fonds. Cette analyse a permis de préciser la structure et l'organisation du système de formation professionnelle tunisien et de connaître les défis auxquels il doit faire face dans le cadre de son processus de développement et de mise à niveau.

Ce travail a été rendu possible grâce à la collaboration des autorités tunisiennes, en l'occurrence le ministère de l'Éducation et de la Formation, le ministère de l'Emploi, le ministère des Affaires sociales et de la Solidarité, et des responsables de la Commission européenne

(EuropeAid/AIDCO/B4) à Bruxelles et de la délégation de la Commission européenne en Tunisie. Deux missions ont été effectuées pour l'élaboration de ce rapport en fin 2002 et début 2003 ; de nombreux et pertinents entretiens ont été organisés à cet effet avec les acteurs clés de la formation professionnelle et de l'emploi en Tunisie.

Les premières conclusions de ce rapport ont été présentées et discutées à la fin de la mission avec la délégation de la Commission européenne à Tunis et le projet du présent document a été soumis pour observations éventuelles au ministère de l'Éducation et de la Formation ainsi qu'au ministère de l'Emploi de la Tunisie.

## 2. LA SITUATION ÉCONOMIQUE ET SOCIALE

# 2

La Tunisie, qui participe à part entière au processus de Barcelone, a été le premier pays méditerranéen à signer un Accord d'association prévoyant la création d'une zone de libre-échange avec l'UE d'ici à 2010, et à entamer le processus de démantèlement tarifaire. Elle enregistre une croissance économique et met en œuvre des réformes économiques tout en préservant une cohésion sociale. La stratégie est déterminée par la nécessité de soutenir la réalisation des objectifs de l'Accord d'association, en particulier par la mise en œuvre du libre-échange et de l'établissement des mécanismes du marché intérieur. Les principaux défis du pays à moyen terme sont :

- opérer une transition démocratique ;
- faire face de façon durable à une concurrence internationale accrue ;
- augmenter la croissance imprimée par les exportations ;
- promouvoir l'investissement privé ;
- réduire le chômage face à une augmentation de la demande d'emploi.

### 2.1 LE CONTEXTE ÉCONOMIQUE, SON ÉVOLUTION RÉCENTE ET LES PERSPECTIVES

La Tunisie, pays de taille moyenne avec une population de 9,6 millions d'habitants, a connu durant le IXe Plan une croissance démographique stable (1,3%), une croissance économique moyenne de 5,3% qui est nettement plus élevée que les performances des pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure (3,1%). Un léger ralentissement du rythme de croissance a été enregistré en 2000 (4,7%) ; il est dû à la récession du secteur agricole (-1%), conséquence de la sécheresse qui a affecté la plus grande partie du pays. Le revenu par habitant s'élève à plus de 2 000 USD en 2001 et situe la Tunisie largement au-dessus de la moyenne pour la région (1 512 USD). Le taux de pauvreté est passé de 6,2% en 1994 à 4,2% en 2001<sup>4</sup>.

<sup>4</sup> Pour ces indicateurs, voir le document «Le développement économique en Tunisie 2002-06», ministère de l'Éducation et de l'Information.

## L'ENSEIGNEMENT ET LA FORMATION PROFESSIONNELS EN RELATION AVEC LE MARCHÉ DU TRAVAIL EN TUNISIE

Le secteur informel (qualifié de secteur des micro-entreprises), pour lequel la Tunisie est l'un des premiers pays à avoir réussi à mettre en place en 1981 une mesure de sa contribution à la formation du PIB, demeure un secteur important de l'économie. Le recensement de 1981 avait dénombré 80 000 entreprises et 100 000 établissements, celui de 1997 comptabilise 363 000 micro-entreprises au 31 décembre<sup>5</sup>.

La Tunisie a démontré une bonne maîtrise de la gestion macro-économique en maintenant une croissance soutenue durant les cinq dernières années avec une inflation maîtrisée. Elle a par ailleurs montré une bonne capacité à absorber les chocs extérieurs grâce à des combinaisons d'ajustement macro-économique et au recours à des financements extérieurs tout en maintenant la dette extérieure à un niveau maîtrisable. La majorité des analystes des marchés émergents sont optimistes et considèrent la Tunisie comme un bon risque, ce qui lui facilite l'accès au marché financier international à des taux favorables par rapport aux autres pays émergents. En 2001, les principaux indicateurs montrent une stabilité du cadre macro-économique. Le taux d'inflation a été en diminution constante depuis 1996 ; il est passé de 3,7% en 1996 à 1,9% mais l'on s'attend à une augmentation en 2002 et 2003, jusqu'à 3%. La dette extérieure est restée stable (52% du PNB) tandis que le déficit budgétaire est en baisse (3,7% au VIIIe Plan contre 2,8% en moyenne durant le IXe Plan).

La maîtrise de ce déficit a été réalisée grâce à des actions combinées au niveau des recettes et des dépenses. De 1996 à 2000, les recettes fiscales ont augmenté au rythme moyen annuel de 9,5% (la pression fiscale a progressé de 20 à 21% du PIB), et la baisse des recettes douanières a été plus que compensée par différentes mesures portant en particulier sur la TVA, dont le produit a connu une forte augmentation grâce également au développement des importations et au niveau soutenu de l'activité économique

globale. Parallèlement, les dépenses courantes et d'investissements étaient contenues et leur niveau réduit progressivement par rapport au PIB. La masse salariale du secteur public tunisien représente presque 12% du PIB et constitue, avec les charges de la dette publique, les principaux facteurs de rigidité budgétaire.

Les principales contraintes macro-économiques et structurelles sont le niveau élevé de la dette publique, la faiblesse du secteur bancaire, la part encore élevée de l'État dans l'économie (environ 50% des investissements et 40% du PIB) et le besoin accru de consolidation de l'équilibre budgétaire. Une plus grande libéralisation du secteur des services ainsi qu'un accès plus large aux investissements étrangers sont nécessaires. Un manque de concurrence interne affectant le climat des affaires décourage l'initiative privée et ne permet pas aux entreprises efficaces de prospérer. Le déficit courant qui s'est stabilisé autour de 3 à 4% durant ces dernières années, est supportable, mais avec une marge de manœuvre assez limitée. Une ouverture plus importante sur l'extérieur nécessitera des réserves supérieures à la moyenne de ces cinq dernières années (à peine trois mois d'importations). Les conditions de la demande extérieure pour les produits tunisiens et les perspectives de croissance dépendent essentiellement de l'évolution des parts de marché en Europe et de la conjoncture européenne, or ces perspectives de croissance sont modérées.

Les perspectives de développement pour la période 2002-06 sont consignées dans le Xe Plan qui rappelle dans son préambule que la Tunisie ne pourra rejoindre les pays avancés que par le respect de certains principes fondamentaux : la poursuite de l'édification d'une société libre et pluraliste où prévalent des valeurs de liberté, de tolérance et de respect des droits de l'homme ainsi qu'une croissance répartie de manière équitable et un accès pour tous aux opportunités de développement.

---

<sup>5</sup> Définies comme suit : statut juridique de personne physique, moins de six salariés, sans comptabilité.

## 2. LA SITUATION ÉCONOMIQUE ET SOCIALE

Au niveau économique, la préoccupation du gouvernement est principalement l'emploi. Sachant que la demande additionnelle annuelle sera de 80 000 emplois (contre 70 000 durant le IXe Plan), le Xe Plan prévoit une croissance de 5,7% en moyenne sur la période pour abaisser le taux chômage de deux points au cours du plan (il est actuellement autour de 15%). Toutefois, cet objectif de croissance supérieure devra être réalisé dans un contexte plus difficile, dans la mesure où l'économie tunisienne (en particulier le secteur manufacturier) sera exposée à une compétition internationale accrue.

En conséquence, pour faire face au défi d'un développement accéléré dans le contexte d'une économie plus libéralisée, et d'une conjoncture internationale incertaine, le Xe Plan sera articulé autour : (i) de quatre priorités de nature transversale : la consolidation de l'équilibre global, la préservation de l'équilibre social, la protection de l'environnement et la durabilité du développement et l'équilibre régional interne ; (ii) de quatre priorités de nature sectorielle : l'emploi, la formation des ressources humaines, l'amélioration de la compétitivité et le développement du secteur privé ; et (iii) du développement de secteurs porteurs (de nouveaux créneaux sont envisagés : industries mécaniques et électriques, plasturgie, bateaux de plaisance, industries agro-alimentaires et l'industrie pharmaceutique).

Les deux premières grandes orientations du Xe Plan sont ainsi «gagner le pari de l'emploi», et «asseoir l'économie du savoir».

### 2.2 LA SITUATION SOCIALE ET LE MARCHÉ DE L'EMPLOI

Les ressources humaines sont appelées à jouer un rôle clé dans la restructuration de l'économie tunisienne, si tout est fait pour leur permettre de s'orienter vers les secteurs porteurs. La Tunisie privilégie la reconversion et la formation professionnelle comme l'instrument de flexibilité du marché du travail, mais le cadre réglementaire en vigueur reste encore contraignant pour les entreprises et

peut handicaper leur capacité à s'adapter à un contexte plus compétitif, car les coûts de la flexibilité de la main-d'œuvre restent élevés. Au cours du IXe Plan, le chômage a baissé de 15,6 à 15% selon les autorités tunisiennes, il demeure élevé si l'on tient compte de la (bonne) croissance économique qui a prévalu durant cette période.

L'emploi est donc une priorité affichée du gouvernement tunisien durant le Xe Plan. Les orientations stratégiques dans ce domaine reposent sur une approche systémique centrée sur l'augmentation du taux de croissance, la modernisation des méthodes de travail et de l'exploitation des nouvelles opportunités d'emploi qu'offre l'environnement international, des programmes de formation et d'intégration professionnelle ainsi que d'encadrement de nouveaux entrepreneurs. Le rôle du secteur privé sera déterminant.

L'amélioration de la compétitivité et le développement du secteur privé sont intimement liés, et restent un axe majeur dans lequel la Tunisie entend accroître encore l'effort au cours du Xe Plan, en poursuivant les réformes macro-économiques (réforme des politiques budgétaires et fiscales et réorientation du rôle de l'État pour optimiser l'économie de marché), en recherchant l'augmentation de l'investissement privé, en particulier dans les PME, et en améliorant les incitations pour cet investissement ; en accélérant la privatisation engagée au cours de ces dernières années, en adaptant le cadre juridique des affaires, et en réduisant les barrières administratives.

Les défis de l'emploi au cours de la période 2002-06 sont importants et fonction du taux de croissance économique qui sera atteint. Or les premières estimations pour l'année 2002 indiquent que ce taux n'a été que de 1,9% ; il est très éloigné de la moyenne escomptée. De plus, il est annoncé des changements spécifiques importants dans la structure de la demande d'emploi : plus de femmes sur le marché du travail, une augmentation des diplômés de l'enseignement supérieur (passage de 25 000 diplômés à plus de 35 000 annuels

en fin du Xe Plan), une pression sur le marché du travail de la population active ayant un bas niveau de formation et une augmentation probable du nombre de licenciés pour des raisons économiques, consécutive à la mise à niveau des entreprises, car il est reconnu que la phase critique du démantèlement tarifaire, qui est maintenant entamée, pourrait entraîner des licenciements pour lesquels un encadrement social devra être envisagé.

Le développement du secteur des micro-entreprises, qui est un élément de la dynamisation du secteur privé, apportera une contribution importante à l'emploi des jeunes diplômés.

### 2.3 LA POLITIQUE NATIONALE DE DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

Elle concerne l'amélioration des qualifications et du savoir-faire pour mieux exploiter le potentiel technologique. Les orientations principales incluent deux grands volets : améliorer l'employabilité (accroître les rendements internes et externes du système éducatif) et développer l'économie du savoir (infrastructure d'accueil, financements, et enseignement à distance).

La loi d'orientation relative à l'éducation et à l'enseignement scolaire du 23 juillet 2002 érige l'éducation en priorité nationale absolue et rend l'enseignement obligatoire de 6 à 16 ans.

Le Xe Plan considère qu'il faut en premier lieu accorder plus de flexibilité au système éducatif, par la diversification des filières et des spécialités, et une meilleure complémentarité entre ce système et les secteurs de la formation, de la recherche scientifique et de la production. Il consacre aussi le principe de «l'apprentissage tout au long de la vie». Le récent réaménagement du gouvernement créant un ministère de l'Éducation et de la Formation, en conservant à part un ministère de l'Emploi, traduit cette volonté de mieux articuler la formation professionnelle avec l'école de base et l'enseignement secondaire.

Les objectifs majeurs sont de porter :

- le taux de réussite à la fin des études à l'école de base à 85% à l'horizon 2006 contre 80% en 2001, et ramener le taux d'abandon scolaire au cours du premier cycle de l'école de base au niveau minimal admis à l'échelle internationale, soit 1,6% contre 2,9% actuellement ;
- le taux de scolarisation dans l'enseignement supérieur à 30% en 2006 contre 22% en 2001 ;
- le nombre de diplômés de la formation professionnelle normalisée à 67 000 à la fin du plan.

Le programme d'action porte sur «l'école de demain», la formation professionnelle, l'enseignement supérieur et l'infrastructure technologique.

L'école de demain implique la mise en œuvre de plusieurs orientations : l'élaboration de référentiels de compétences pour chaque cycle d'enseignement, intégrant les exigences de la formation professionnelle et de l'enseignement supérieur, l'introduction d'une formation modulaire destinée à développer l'esprit d'entreprise et de créativité, la généralisation de l'approche par compétences, la maîtrise du passage équilibré d'un cycle à l'autre de l'enseignement de base par la mise en place d'un système de degrés dans le premier cycle de l'enseignement de base, permettant d'éliminer les redoublements dans les années intermédiaires, etc. Une attention accrue sera accordée à la décentralisation administrative, à l'incitation du secteur privé à l'investissement dans l'éducation ainsi qu'à la mise à niveau des institutions éducatives privées.

La formation professionnelle relève d'un système qui doit se doter d'une plus grande flexibilité pour s'adapter aux exigences qualitatives du marché. Le Xe Plan prévoit la mise en place d'un ensemble cohérent d'instruments d'observation et de suivi des évolutions du marché de l'emploi et des besoins en compétences des entreprises, la mise à niveau du dispositif de formation professionnelle et l'instauration d'un véritable partenariat entre l'État, les

## 2. LA SITUATION ÉCONOMIQUE ET SOCIALE

institutions privées de formation, les entreprises et les associations, et les partenaires étrangers. Il prévoit aussi la généralisation de la formation en alternance en la liant à l'approche par compétences, l'instauration d'un système de qualité impliquant l'établissement de normes nationales et l'homologation des diplômes conformément à ces normes, la

dynamisation du fonds de la promotion de la formation professionnelle et de l'apprentissage par la généralisation de la formation alternée et la formation professionnelle diplômante, ainsi que la formation continue, le développement des moyens d'information et d'orientation vers la formation professionnelle.



## 3. LA POLITIQUE NATIONALE DE L'EMPLOI

# 3

Les spécificités de l'approche tunisienne des questions de l'emploi et du marché de l'emploi, conduisent à traiter plusieurs aspects fondamentaux à la fois : la mise à niveau des entreprises et ses incidences sur l'emploi et la formation, le système d'information sur l'emploi et le marché de l'emploi, la formation continue, le rôle de l'intermédiation du marché dévolu à l'ATE et les instruments dont elle dispose, l'action en faveur de la promotion de la micro-entreprise, le dialogue social et sa contribution à la régulation du marché.

Les séries de mesures en faveur de l'emploi prises dans ces différents domaines ne constituent pas une politique globale présentant une cohérence d'ensemble, mais un empilement de plusieurs trains de mesures mises en place à des dates diverses face à des situations diverses, et qui ont été maintenues sans être significativement remaniées depuis leur première mise en œuvre.

### 3.1 LA MISE À NIVEAU DES ENTREPRISES

Un des axes majeurs de la politique de réforme adoptée par le gouvernement tunisien à partir de la signature de l'Accord d'association avec l'UE, est la mise en place d'un programme de mise à niveau des entreprises, sous la responsabilité du ministère de l'Industrie et de l'Énergie, avec l'appui des bailleurs de fonds. L'ampleur de ce programme invite à s'intéresser aux conséquences qu'il peut avoir dans le domaine de l'emploi et du marché de l'emploi.

#### 3.1.1 MODALITÉS DE FONCTIONNEMENT DU PROGRAMME DE MISE À NIVEAU (PMAN)

Ce programme qui vise l'amélioration de la compétitivité des entreprises tunisiennes<sup>6</sup>, poursuit trois objectifs essentiels :

---

<sup>6</sup> Le slogan du programme de mise à niveau est «gagnons ensemble le pari de la compétitivité».

- la modernisation des équipements et des processus de production ;
- une amélioration des structures financières ;
- la pérennisation des performances sur l'investissement intangible (organisation et formation des ressources humaines).

Les conséquences d'un tel programme sur l'emploi, les besoins en qualification, la formation professionnelle et notamment la formation continue des personnels en place, sont un aspect majeur de la dynamisation du marché de l'emploi tunisien pour la période passée (IXe Plan) et le Plan en cours (Xe Plan). De la réussite de ce programme, des difficultés qu'il peut rencontrer, dépendent largement les chances d'embauche d'une partie des diplômés de l'enseignement supérieur. De la modification des structures d'emploi des entreprises ayant adhéré au programme dépend la réorientation d'une partie des programmes de formation professionnelle initiale et continue.

Le PMAN fonctionne selon un modèle incitatif par primes, servies ex post quand les objectifs ont été atteints<sup>7</sup>. Le Fonds de développement de la compétitivité industrielle (FODEC), qui est alimenté par une taxe parafiscale de 1% sur le chiffre d'affaires des entreprises industrielles<sup>8</sup> et par d'autres ressources, est chargé de l'octroi des primes. L'enveloppe d'investissements s'élève à 2 263 millions de DT, dont 280 millions de DT d'investissements immatériels et 20,6 millions de DT d'investissements pour les besoins des diagnostics.

Le FODEC accorde aux entreprises adhérentes au PMN dont le dossier a été approuvé, des aides financières :

- pour la réalisation d'investissements matériels et immatériels exécutés de manière individuelle ou collective, et

notamment les études de diagnostic et de plans de mise à niveau préalables ;

- pour la réalisation d'études de diagnostic d'entreprises dans le cadre de la restructuration d'entreprises en difficulté sur le plan économique ;
- pour les programmes de promotion de la qualité et de la mise à niveau et assure le financement des études sectorielles et de toutes celles concourant au développement de l'industrie.

Le Bureau de mise à niveau, structure du ministère de l'Industrie et de l'Énergie, sert de guichet pour l'instruction des dossiers pour l'octroi des primes par le FODEC.

### 3.1.2 LES INCIDENCES DU PMAN SUR L'EMPLOI ET LES RESSOURCES HUMAINES

Démarré en 1996, le PMAN a connu une montée en rythme progressive. A fin 2002, il a touché quelque 2 400 entreprises<sup>9</sup> mais il existe d'autres entreprises qui ont entamé un processus de mise à niveau sans adhérer au PMN (sans solliciter de primes au FODEC). L'incidence sur l'économie et le fonctionnement du marché de l'emploi et sur les ressources humaines de la stratégie nationale de mise à niveau est par conséquent plus importante que les seules indications fournies par le suivi des entreprises adhérentes.

Les promoteurs du programme sont conscients que les entreprises qui ont adhéré jusqu'ici sont celles qui étaient les plus faciles à convaincre du bien-fondé du PMN. La phase qui s'ouvre maintenant concerne les plus petites PME qui risquent d'être moins réceptives aux impératifs du programme. La démarche du Bureau de mise à niveau se propose d'être plus volontariste et pro-active pour la durée du Xe Plan, et de favoriser le démarchage par

7 Les primes accordées s'élèvent à 318 millions de DT, dont 13 millions de primes de diagnostic, 101 millions de primes dans l'immatériel (32%) et 204 millions de primes de matériels.

8 L'article 36 de la loi n° 99-101 du 31/9/1999 institue au profit du FODEC une taxe professionnelle sur les produits locaux ou importés ; la liste des produits soumis à la taxe est fixée par décret.

9 2 316 entreprises ont adhéré au PMN ; 1 288 dossiers ont eu leur programme approuvé, tandis que 1 018 sont en cours d'élaboration (Bulletin de la mise à niveau, n° 6, décembre 2002). Le Répertoire national d'entreprises de l'INS dénombre au 31/12/2001, 2 927 entreprises de 20 à 49 salariés, 1 427 de 50 à 99 salariés et 1 734 de plus de 100 salariés, soit 6 088 entreprises de plus de 20 salariés.

**Évolution de l'emploi global et de l'emploi des cadres par secteur (1997-2000), en %**

Secteur	IAA	ICC	ICH	ID	IMCCV	IME	ITH	Total
Emploi global	19	14	30	10	16	4	19	16
Emploi des cadres	90	158	100	48	30	30	65	62

Source : Bureau de mise à niveau, 2001.

**Légende :**

IAA : industrie agro-alimentaire

ICC : industrie du cuir et de la chaussure

ICH : industrie de la chimie

ID : industries diverses

IMCCV : industrie des matériaux de construction, de la céramique et du verre

IME : industries mécanique et électrique

ITH : industrie du textile et de l'habillement

la consultance. À la fin de l'année 2002, un nouveau train de mesures présidentielles vise à permettre aux PME de combler leur handicap financier.

Le Bureau de mise à niveau note que les motifs de satisfaction sont nombreux sur le plan quantitatif du programme, mais quelques inquiétudes se font jour sur le plan des investissements immatériels, qui se développent plus lentement. Un premier résultat<sup>10</sup> est la forte augmentation de l'activité (+65% d'augmentation du chiffre d'affaires de 1997 à 2000, soit +18% par an, contre +35% et +11% par an pour l'ensemble des entreprises), et de l'activité à l'exportation (+63%, soit +18% par an), avec 11% d'entreprises qui exportent en 2000 pour la première fois.

Sur les aspects immatériels, on enregistre deux résultats importants : le PMN n'a pas détruit l'emploi, puisqu'on enregistre une croissance de l'emploi de 16% entre 1997 et 2000, soit +5% par an. Le PMN a également favorisé l'amélioration du taux d'encadrement, car le recrutement de cadres diplômés s'est accru dans les entreprises adhérentes de 17% par an en moyenne, soit +62% en trois ans. Le taux d'encadrement est passé de 6% à 8% entre 1997 et 2000.

L'amélioration de l'encadrement a surtout touché les fonctions marketing, recherche et développement, qualité et méthode.

**Évolution de la structure de l'encadrement par fonction (1997 et 2000), en %**

Fonction	Avant PMN	Après PMN
Direction générale	15	14
Marketing/commercial	11	13
Gestion des ressources humaines	6	5
Production	55	50
Approvisionnement	4	5
Recherche et développement	1	2
Méthode	3	4
Qualité	5	7
Total	100	100
Taux d'encadrement global	6	8

Source : Bureau de mise à niveau, 2001.

<sup>10</sup> «Le programme de mise à niveau : des anticipations et déjà des impacts positifs», note du Bureau de mise à niveau, cabinet du ministère de l'Industrie d'après le rapport d'enquête n° 4, 17/5/2001.

Les critiques les plus sévères des entreprises portent sur la formation professionnelle. Le taux de réalisation des programmes est le plus faible (27%). Les entreprises se plaignent essentiellement d'un processus trop bureaucratique (procédures trop lourdes et trop paperassières) et de la trop grande complexité d'une approche «matricielle» mal comprise. Cependant, la qualité de la formation initiale dans les centres commence à s'améliorer.

### 3.2 LE SYSTÈME DE COLLECTE ET D'ANALYSE DES INFORMATIONS SUR LE MARCHÉ DE L'EMPLOI

Le système de collecte et de traitement de l'information sur le marché de l'emploi repose sur l'activité de deux institutions : l'Agence tunisienne de l'emploi et l'Observatoire national de l'emploi et des qualifications.

#### 3.2.1 L'AGENCE TUNISIENNE DE L'EMPLOI (ATE)

L'ATE, chargée de la gestion quotidienne du marché du travail, enregistre les mouvements d'offre et de demande d'emplois résultant de l'inscription des personnes à la recherche d'un emploi et des offres d'emplois déposées par les entreprises dans les bureaux d'emploi.

##### **Le système d'information de l'ATE**

L'ATE met en œuvre depuis plusieurs années un programme d'animation et de gestion du marché de l'emploi basé sur un système d'information, visant à améliorer et à développer les services rendus aux usagers. Ce système a été développé sur plusieurs axes.

Pour rapprocher les prestations des différents usagers, l'ATE a d'abord procédé au renforcement de son dispositif de bureaux d'emploi, notamment grâce à l'introduction de l'outil informatique qui a permis la constitution d'une base de données au service des différentes

activités des bureaux. Le système a pu ainsi accroître la transparence du marché de l'emploi<sup>11</sup> dont le suivi est désormais plus facile à assurer au niveau national, régional et sectoriel.

##### **Les supports et techniques d'information de base**

Les techniques d'information utilisées vis-à-vis du public comprennent notamment des séances d'information individuelles et collectives ; des journées d'information dans les établissements secondaires dans le cadre de l'orientation professionnelle, et dans les établissements d'enseignement supérieur sur les programmes d'insertion et d'adaptation professionnelle, et des rencontres nationales jeunes-entreprises.

L'ATE compte développer divers autres projets, tels que :

- les bornes multimédia sur les possibilités de formation professionnelle, les programmes d'encouragement à l'emploi et les opportunités en matière de création d'entreprises ;
- le serveur vocal pour traiter l'information sur l'emploi et la formation professionnelle ;
- le système de pilotage et d'analyse, étude visant la définition des concepts et des principaux indicateurs, la conception du système de pilotage et la définition des besoins soft et hard ;
- le système d'information de gestion avec la mise en place d'un système informatique intégré de gestion financière et budgétaire, et de gestion des ressources humaines pour le compte des structures du ministère.

##### **Résultats d'activité : l'évolution du marché de l'emploi**

L'activité de l'ATE en tant qu'intermédiaire sur le marché des emplois non aidés n'étant pas liée au fonctionnement d'un système d'assurance chômage, une partie des personnes qui se déclarent au chômage au sens de l'Organisation internationale du travail (OIT) dans les

11 Six grands bassins d'emploi ont ainsi été pourvus de serveurs pour permettre la circulation de l'information.

### 3. LA POLITIQUE NATIONALE DE L'EMPLOI

enquêtes sur l'emploi de l'INS ne s'inscrivent pas comme demandeurs d'emplois à l'ATE. L'Agence a un taux de pénétration de la demande qui semble proportionnel au niveau de formation des demandeurs d'emploi : les plus diplômés sont nombreux à fréquenter les bureaux de l'ATE, notamment les bureaux spécialisés pour les cadres, alors que les travailleurs les moins qualifiés ont tendance à se reclasser seuls, sur un marché relativement actif.

L'ATE dispose de 80 bureaux locaux répartis sur le territoire, mais la couverture n'est pas complète si l'on considère qu'il existe 270 délégations (unités administratives regroupées en 24 gouvernorats), et que le système de bureaux itinérants<sup>12</sup> n'est pas vraiment opérationnel.

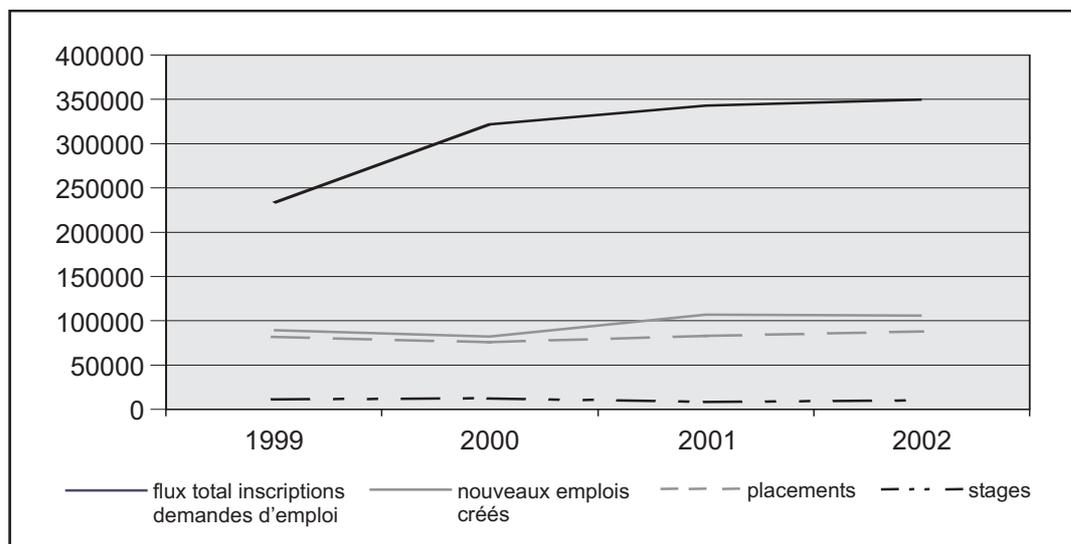
L'évolution enregistrée depuis 1999<sup>13</sup> donne les grandes tendances reprises dans le diagramme ci-dessous, pour le marché des emplois non aidés.

Le flux d'inscription des demandes d'emploi (nouvelles inscriptions et

réinscriptions) a connu un fort accroissement entre 1999 et 2000, et sa croissance s'est ralentie depuis. Dans le même temps, le flux d'offres d'emploi, qui avait diminué légèrement (hors offre de stages) entre 1999 et 2000, marquant une dégradation sur le marché et entraînant une baisse des placements, s'est redressé par la suite, pour se stabiliser en 2002 (hausse des placements). Le flux de demandes est désormais trois fois plus élevé que celui des offres ; la part du marché captée par l'ATE apparaît profondément déséquilibrée.

Si l'on compare les demandes d'emploi non satisfaites en fin de mois ou en fin d'année avec le nombre de chômeurs recensés à la même période par l'enquête sur l'emploi de l'INS, on peut déduire le taux de pénétration de l'ATE. Par exemple, à fin 1999, l'INS enregistrait 447 000 chômeurs, alors que l'ATE en dénombrait à peine 63 200, soit 14% de l'ensemble des personnes se déclarant au chômage dans l'enquête sur l'emploi. Mais la part de l'ATE était de 52% pour les emplois de cadres (12 000 à l'ATE contre 22 000 pour l'INS).

#### Évolution du marché de l'emploi (1999-2002)



Source : ATE.

<sup>12</sup> Fonctionnaires de l'ATE qui se rendent dans les municipalités où n'existe pas un bureau d'emploi pour recueillir les offres et demandes d'emploi, en faire le rapprochement et intégrer les informations recueillies dans la base de données.

<sup>13</sup> L'année 1999 est la première pour laquelle le fonctionnement du système d'information informatique est tout à fait fiable.

### 3.2.2 L'OBSERVATOIRE NATIONAL DE L'EMPLOI ET DES QUALIFICATIONS (ONEQ)

Initié dans les années 1994-95, l'ONEQ a fait l'objet d'un projet dans le cadre du programme MANFORME appuyé par la Banque mondiale.

#### Objectifs et missions de l'ONEQ

Les objectifs qui lui ont été assignés concernent l'aide à la décision, publique et privée, par la fourniture d'informations aux différents intervenants relatives : (i) pour l'État, à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques de l'emploi et de la formation professionnelle, l'évaluation de l'impact de ces politiques et leur ajustement éventuel ; (ii) pour les entreprises, aux mécanismes mis en place par l'État en matière d'emploi et de formation et sur la main-d'œuvre disponible sur le marché de l'emploi afin de faciliter la gestion des ressources humaines ; (iii) pour les personnes privées, aux exigences et aux perspectives des différentes professions, pour leur permettre de mieux définir leurs projets professionnels.

La direction générale de l'ONEQ est chargée :

- de la collecte, du traitement et de l'exploitation des données sur la situation de l'emploi et des qualifications sur le plan national, régional et sectoriel, par secteur économique et par branche professionnelle ;
- de mesurer l'impact des programmes, instruments et mesures mis en œuvre en matière d'emploi et de formation professionnelle ;
- d'entreprendre des études, analyses et enquêtes permettant de mieux connaître les tendances du marché de l'emploi ;
- de suivre l'insertion des sortants du dispositif national de formation dans la vie professionnelle ;
- d'élaborer et de tenir à jour la carte nationale, les cartes régionales et les guides de la formation professionnelle, et d'en assurer la diffusion ;

- de diffuser périodiquement des rapports, des analyses et des statistiques concernant le marché de l'emploi, et les besoins en qualification.

#### Les productions de l'ONEQ

Les principaux travaux réalisés depuis 1997 par l'ONEQ dans le cadre de ses missions sont<sup>14</sup> :

- *le Dictionnaire des emplois*, en collaboration avec les fédérations professionnelles, décrivant plus de 200 métiers et emplois ;
- *les études d'évaluation des programmes et des services d'emploi* pour l'année 1996 (parution : novembre 2000) et 1998 (parution : janvier 2003) ;
- *l'étude sur les indicateurs du marché de l'emploi et de la formation professionnelle* (1999), comportant un répertoire complet des sources statistiques en Tunisie sur l'emploi et la formation ;
- *l'étude sur l'harmonisation des sources*, en cours de finalisation ;
- *un modèle macro-économique*, en cours de réalisation par des universitaires tunisiens assistés d'experts de l'Office français de conjoncture économique ;
- *les statistiques de l'emploi et de la formation* (février 2002) : recueil présentant des indicateurs et leur évolution dans six grands domaines (population, emploi et chômage ; activité de l'ATE ; formation professionnelle ; enseignement ; répertoire des entreprises ; agrégats économiques) ;
- *la Conjoncture de l'emploi* : publication trimestrielle présentant les données conjoncturelles nationales et des dossiers, de parution irrégulière.

Parmi les instruments qu'il se proposait de développer, certains n'ont pu être réalisés. Il s'agit en particulier de :

- *l'Enquête-entreprise* : recueil annuel d'informations sur la gestion des ressources humaines, la structure des qualifications, les besoins en formation

<sup>14</sup> Voir également à la section 5.2.4 les réalisations de l'ONEQ dans le cadre du projet financé par la Banque mondiale.

professionnelle, les postes vacants et les profils difficiles à trouver sur le marché de l'emploi, l'évolution future de l'emploi ;

- *les indicateurs du marché de l'emploi et de la formation professionnelle*, concernant certains domaines et l'harmonisation des informations provenant des différentes sources ;
- *le site Internet* : prévu pour la diffusion des principaux instruments de l'ONEQ.

#### **Difficultés rencontrées**

Depuis sa création, l'ONEQ a rencontré de nombreux obstacles ; le plus important a été certainement l'absence d'un appui technique auquel il pouvait prétendre dans la phase de démarrage, notamment en matière d'expertise internationale et de formation spécialisée des cadres fraîchement recrutés. Le manque d'expérience de cet encadrement dans certains domaines, notamment la conception d'études d'impact ou d'évaluation, l'analyse des données du marché, et aussi des cabinets d'experts mobilisés par appels d'offres, sont les principales causes du retard accusé dans la réalisation des études confiées à l'ONEQ. A cela, il convient d'ajouter qu'il a éprouvé des difficultés à s'approprier et exploiter utilement les résultats de ces études, ce qui n'a pas manqué d'entamer son image de marque.

#### **Les changements récents dans l'approche suivie par l'ONEQ**

Du fait de la réorganisation gouvernementale de septembre 2002<sup>15</sup>, deux attributions ont été transférées au ministère de l'Éducation et de la Formation : la carte de la formation professionnelle et l'évaluation. Les nouvelles attributions de l'ONEQ n'étaient pas encore fixées au début de l'année 2003, mais une réorientation de ses activités se dessinait vers une approche plus pragmatique et opérationnelle : fournir en temps réel des informations et des

analyses sur la situation de l'emploi, notamment dans ses aspects régionaux.

En effet, le ministère de l'Emploi semble s'orienter vers une action de terrain décentralisée au niveau des gouvernorats. Cet impératif d'accroître la capacité de production de données sur l'emploi en temps réel est partagé par l'INS qui a décidé de mensualiser son enquête annuelle sur l'emploi, et devrait produire des indicateurs globaux sur la situation de l'emploi, mensuellement et trimestriellement.

### **3.3 LA FORMATION CONTINUE**

Traditionnellement, la formation continue (FC) en Tunisie ne concerne que les populations en cours d'emploi. Développée depuis une dizaine d'années, elle profite surtout aux grandes entreprises qui pratiquent une gestion des ressources humaines et ont une certaine expérience dans les actions de formation répondant à leurs besoins propres. Cette perception est en train de se modifier progressivement et la formation continue se voit investie de nouvelles missions au profit des entreprises de taille moyenne et/ou tournées vers l'exportation. Elle est considérée comme l'un des instruments de modernisation de l'économie et un facteur d'accroissement de la compétitivité face à la libéralisation et à la mondialisation. Cependant, force est de constater que la culture de la FC n'existe pas encore dans les entreprises de petite taille qui constituent l'essentiel du tissu industriel tunisien.

La FC est gérée par le Centre national de formation continue et de promotion professionnelle qui a été rattaché au ministère de l'Emploi, suite à la restructuration gouvernementale de septembre 2002 ; cet établissement relève depuis peu (fin mars 2003) du ministère de l'Éducation et de la Formation.

---

<sup>15</sup> Qui consacre la séparation de la formation professionnelle de l'emploi et crée le ministère de l'Emploi et le ministère de l'Éducation et de la Formation.

### 3.3.1 LE CHAMP D'APPLICATION ET LE CADRE JURIDIQUE DE LA FORMATION CONTINUE

Les principaux textes juridiques régissant la FC sont :

- la loi d'orientation de la formation professionnelle n° 93-10 du 17 février 1993 ;
- le décret n° 93-1397 du 20 juin 1994, sur la classification nationale des emplois ;
- le décret n° 2372 du 21 novembre 1994, fixant le barème d'octroi des ristournes sur la TFP ;
- le décret n° 93-696 du 5 avril 1993, fixant les critères et les modalités d'octroi des ristournes au titre de la TFP.

La loi d'orientation recense plusieurs **catégories de FC** et en donne les définitions suivantes :

- *la formation continue* : a pour objet de développer les connaissances générales et professionnelles acquises, et de les adapter à l'évolution de la technologie et des conditions de travail ; elle vise également l'acquisition d'autres compétences et qualifications professionnelles en vue de l'exercice d'une nouvelle activité professionnelle, et la promotion sociale et professionnelle des travailleurs ;
- *l'adaptation professionnelle* : a pour objet de faciliter l'insertion des jeunes demandeurs d'un premier emploi ;
- *la promotion professionnelle* : facilite l'accession des travailleurs à des niveaux d'instruction ou de qualification de nature à permettre une amélioration de leur situation professionnelle ;
- *le perfectionnement professionnel* : vise l'élévation du niveau de qualification professionnelle des travailleurs ;
- *la reconversion professionnelle* : a pour objet de permettre aux travailleurs ayant perdu leur emploi ou menacés de le perdre, d'acquérir d'autres qualifications en vue d'exercer de nouvelles activités professionnelles.

Les cycles de formation continue sont sanctionnés par une attestation constatant la fréquentation de ces cycles ou, le cas échéant, par un certificat de fin de formation.

### 3.3.2 LES MÉCANISMES D'ACCOMPAGNEMENT DES ENTREPRISES

#### **La ristourne sur la taxe de la formation professionnelle (TFP)**

L'accès à la formation continue fonctionne selon le principe de la ristourne qui consent une déduction partielle ou totale sur la TFP due par l'entreprise des dépenses que cette dernière engage pour la formation de son personnel. Cette ristourne est accordée sur la base d'un barème et selon des critères et modalités fixés par décret.

Toutes les entreprises assujetties à la TFP peuvent bénéficier de ce mécanisme. Les actions de formation éligibles couvrent en particulier les domaines suivants :

- l'identification des besoins de formation et l'élaboration de plans annuels ou pluriannuels de formation ;
- la formation continue au titre du perfectionnement et de la reconversion du personnel de l'entreprise, selon différents modes ;
- le fonctionnement des structures internes d'encadrement et de formation.

Outre l'organisation des formations au profit des personnels d'entreprises, cette taxe contribue à prendre en charge les frais induits par l'apprentissage, l'alternance, la création et la gestion des centres intégrés relevant des entreprises.

#### **Le Fonds pour la promotion de la formation professionnelle et de l'apprentissage**

La masse produite par la taxe (60 millions de DT) n'est que partiellement exploitée (un tiers environ). C'est pourquoi l'État a décidé de la création d'un Fonds pour la promotion de la formation professionnelle et de l'apprentissage qui finance les projets de formation (création de nouveaux

centres), les programmes de formation continue PRONAFOC, FIAP instrument C, etc.), les programmes de préparation à l'emploi (SIVP I et II, contrats emploi-formation) ainsi que la promotion de l'apprentissage. Ce fonds est alimenté par un apport du Trésor, les projets de coopération et par le reliquat des ristournes de l'Agence tunisienne de la formation professionnelle. Pour le moment, il figure en tant que ligne budgétaire au niveau de la loi des finances et on ne connaît pas la manière dont il sera géré.

#### **Le programme national de formation continue (PRONAFOC)**

En application des orientations du gouvernement et des dispositions du décret n° 2001-1993 du 27 août 2001, le PRONAFOC élargit les champs de couverture et de financement des activités liées à la formation continue et prend en charge, complètement ou partiellement, les dépenses découlant des activités d'identification des besoins en formation, d'élaboration des plans de formation, de réalisation et d'évaluation des actions de formation.

Les petites entreprises employant moins de 10 agents sont exonérées de toute participation financière à ce programme de formation continue alors que le reste des entreprises n'est assujéti qu'à une contribution ne dépassant pas 10% des frais de la formation.

La différence avec l'ancien PRONAFOC est double : (i) les entreprises sont directement destinataires des fonds couvrant les dépenses de formation (et non plus les prestataires), et (ii) elles ont la possibilité de déposer leur demande dans leur région auprès de la Direction régionale de l'emploi (déconcentration du programme). Mais, en règle générale, les démarches pour accéder à ce fonds sont

jugées dissuasives par les entreprises ; cette relative désaffection est traduite dans les statistiques (annexe 4) qui montrent que les montants alloués par le PRONAFOC en 2001 sont inférieurs de 16,6% à ceux alloués en 2000.

#### **3.3.3 STRUCTURES CHARGÉES DE LA FORMATION CONTINUE**

Plusieurs organismes et structures interviennent dans le domaine de la formation continue, et notamment :

##### **Le Centre national de formation continue et de promotion professionnelle (CNFCPP)**

Le CNFCPP<sup>16</sup> est le principal instrument de promotion de la formation continue mais également de préservation de l'emploi. Il a pour principales missions :

- de mettre en œuvre les programmes et actions de formation continue et de perfectionnement professionnel, contribuant à la promotion professionnelle des travailleurs, et au profit des travailleurs ayant perdu leur emploi ou qui sont menacés de le perdre ;
- d'apporter son soutien aux entreprises et aux divers secteurs de l'économie, à la mise en œuvre de programmes de formation continue en vue d'améliorer la productivité et la qualité.

Par ailleurs, une formation spécifique est dispensée au sein d'établissements auxiliaires relevant de ce centre, dénommés Instituts de promotion supérieure du travail<sup>17</sup>.

L'annexe 4 donne les résultats globaux de la formation continue gérée par le CNFCPP pour les années 1999-2001.

<sup>16</sup> Le CNFCPP relevait de l'ex-ministère de la Formation professionnelle et de l'Emploi jusqu'en septembre 2002. Depuis, il a été rattaché au ministère de l'Emploi créé à la même date.

<sup>17</sup> Ces établissements sont placés sous la tutelle du ministère de l'Éducation et de la Formation depuis septembre 2002.

### L'Observatoire national de l'emploi et des qualifications (ONEQ)

Parmi les principaux travaux réalisés par l'ONEQ (voir section 3.2.2), certains intéressent au premier chef la formation continue. Il s'agit notamment de :

- *la nomenclature nationale des professions et le dictionnaire des emplois et des professions* définissant notamment les caractéristiques et les niveaux de qualification relatifs aux professions et aux emplois ; la nomenclature des professions a été instituée par le décret n° 2452 du 15 décembre 1997 ;
- *les études d'évaluation de l'impact des politiques de l'emploi et de la formation* qui évaluent l'impact et l'efficacité du dispositif de la formation professionnelle et d'emploi et concernent la formation continue, la formation initiale et les programmes et services d'emploi.

### 3.3.4 LE MARCHÉ DE LA FORMATION CONTINUE

Le marché de la formation continue est en cours de développement. Il est constitué d'un ensemble d'opérateurs de formation publics et privés qui sont principalement les centres de formation relevant de l'ATFP, les centres techniques du ministère de l'Industrie (liste en annexe 3) ; les établissements et cabinets privés reconnus par le ministère de l'Éducation et de la Formation (MEF), les centres des entreprises réalisant des actions de formation à l'interne, un ensemble de consultants free-lance et d'opérateurs étrangers.

Le tableau ci-après présente la part des marchés de chaque opérateur.

#### Part des marchés par catégorie d'opérateurs de formation, en %

Exercice	Privé	Public
1999	86	14
2000	84	16

Source : CNFCPP, *Bilan de la formation continue (projet de rapport), exercice 2000.*

La contribution du secteur public au niveau des prestations de formation continue reste très faible comparée à celle du secteur privé malgré les efforts de développement consentis par l'État.

### 3.3.5 BILAN DES DIVERS INSTRUMENTS

Le tableau ci-après, illustre l'évolution durant les années 1999 et 2000 des principaux indicateurs des instruments de formation continue (voir également l'annexe 4).

### 3.4 LA FONCTION D'INTERMÉDIATION SUR LE MARCHÉ DE L'EMPLOI ET LES INSTRUMENTS DE L'AGENCE TUNISIENNE DE L'EMPLOI

L'ATE est un acteur central dans la réalisation de la politique active de l'emploi en Tunisie.

#### Missions et prestations de l'ATE

L'ATE est un établissement public créé en vertu de la loi n° 93-11 du 17 février 1993 et placé sous la tutelle du ministère de l'Emploi. Elle a pour mission de mettre en œuvre la politique du gouvernement relative à la promotion de l'emploi et s'adresse à toutes les personnes à la recherche d'un emploi ou d'une reconversion, aux promoteurs cherchant à s'installer à leur propre compte, et aux entreprises cherchant à satisfaire leurs besoins en ressources humaines. À ce titre, elle est chargée notamment :

- d'animer le marché de l'emploi au niveau national, régional, local et sectoriel ;
- de développer l'information sur l'emploi et les qualifications professionnelles en direction des entreprises et des demandeurs d'emploi ;
- de mettre en œuvre les programmes de promotion de l'emploi et d'insertion des jeunes ;
- d'apporter le soutien nécessaire à la promotion des petites entreprises et de l'emploi indépendant ;

## Principaux indicateurs de la formation continue

Paramètre	Exercice 1999	Exercice 2000	Évolution en %
Entreprises bénéficiaires	3 412	2 490	-27
Nombre des participations	134 090	89 249	-33
Montants agréés	26 460	26 110	-1

Source : CNFCPP, Bilan de la formation continue (projet de rapport), exercice 2000.

- d'assurer l'information et l'orientation professionnelles des demandeurs de formation en vue de leur insertion dans la vie active et d'accompagner des personnes en difficulté d'insertion professionnelle ;
- d'offrir aux entreprises des prestations en matière d'évaluation des profils de qualification et de conseil en recrutement ;
- d'organiser les opérations de placement de la main-d'œuvre à l'étranger et de faciliter la réinsertion dans l'économie nationale des travailleurs émigrés après leur retour définitif.

Elle développe des prestations de service en fonction des populations cibles, dont les plus significatives sont orientées vers :

- *Les demandeurs d'emploi*  
Information sur les possibilités d'emploi, d'insertion et d'adaptation professionnelle, notamment par le biais : (i) des «stages d'initiation à la vie professionnelle» (SIVP I et SIVP II) pour favoriser l'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur et des jeunes ayant un niveau compris entre la neuvième année de l'enseignement de base et le premier cycle de l'enseignement supérieur ; (ii) du programme «contrat d'emploi-formation» (CEF) pour l'insertion des jeunes diplômés de la formation professionnelle ; et (iii) des actions du programme FIAP.
- *Les jeunes en situation de choix professionnel et les adultes à la recherche d'un emploi ou d'une reconversion*  
Aide à l'identification de projets professionnels individuels : information

sur le marché de l'emploi ; programmes d'encouragement à l'emploi salarié et indépendant ; site Internet ; information sur les métiers et les possibilités de formation, y compris les formations d'adaptation des diplômés du supérieur pour un travail indépendant ou un emploi à l'étranger.

Il est à noter que l'orientation vers la formation professionnelle auprès de l'ATE reste peu développée. Le MEF envisage la mise en place d'un dispositif spécifique à travers la réactivation du corps de conseillers d'orientation.

- *Les promoteurs*  
Information sur les possibilités de création de micro-entreprises, dans le cadre des fonds et des programmes de promotion de la micro-entreprise (FONAPRA, Banque tunisienne de solidarité, Programme de développement rural intégré, Programme de développement urbain intégré, Fonds national de solidarité, FNE), et assistance notamment dans : l'identification et l'étude des futurs projets, la mise en relation avec les organismes de financement, l'organisation de cycles de formation entrepreneuriale, technique et de gestion (CEFE), et l'assistance à toutes les étapes de réalisation des projets.
- *Les entreprises*  
Information sur les programmes d'encouragement à l'emploi ; identification des profils et proposition de candidatures ; adaptation professionnelle de candidats aux besoins de l'entreprise par l'intervention du FIAP ; et information sur l'apprentissage.

### 3.5 LA NOUVELLE ORIENTATION DE LA POLITIQUE GOUVERNEMENTALE POUR L'EMPLOI

Les responsables en charge de l'emploi sont d'avis que les politiques de type macro-économiques et sectorielles mises en œuvre par le passé n'ont pas réussi à infléchir sensiblement le taux de chômage. Depuis la restructuration gouvernementale de septembre 2002, le ministère de l'Emploi a introduit une dimension régionale de la politique de l'emploi qui vise à opérationnaliser les programmes d'emploi existants, à mobiliser les ressources propres à chaque région et à impliquer fortement les autorités, les acteurs économiques et sociaux de la région. Dans ce nouveau contexte, des plans régionaux d'appui à l'emploi ont été établis en étroite collaboration avec les gouvernorats, avec une détermination d'objectifs au niveau national et des priorités définies par les régions. Démarrés en janvier 2003, ils feront l'objet d'une mise au point annuelle avec le ministère de l'Emploi et leur exécution bénéficie de l'appui direct du Premier ministre. L'ATE est l'un des instruments de mise en œuvre de ces plans.

La nouvelle approche du ministère impose de prospecter la demande et d'aller vers ceux qui ne se présentent pas spontanément à l'ATE. En particulier, ces plans régionaux d'appui à l'emploi, spécifiques à chaque gouvernorat, sont chargés de recenser et d'identifier les chômeurs et de leur proposer soit des possibilités d'insertion en tant que salariés ou des stages en entreprise, soit des formations pour une installation à leur propre compte. Les fichiers ainsi constitués à travers cette opération de recensement seront intégrés à la base de données de l'ATE et les personnes recensées pourront – si elles le désirent – devenir des clientes de l'ATE et être traitées comme telles par l'ATE. Ces fichiers permettront également d'éviter qu'une même personne ne bénéficie de deux programmes à la fois.

Cependant, la plupart des instruments de promotion de l'emploi que l'ATE met en œuvre, sont de conception ancienne, à l'exception du Fonds national pour l'emploi, et dans une moindre mesure la Banque tunisienne de solidarité.

#### 3.5.1 MISE EN ŒUVRE DES INSTRUMENTS DE PROMOTION DE L'EMPLOI ET RÉSULTATS D'ACTIVITÉ

Ces instruments sont nombreux et variés. Ils seront présentés selon leur nature : les aides à l'insertion dans l'emploi salarié, les aides du FIAP pour l'emploi salarié et la création de micro-entreprises.

##### **Aides à l'insertion : programmes d'encouragement à l'emploi des jeunes**

Ces programmes (SIVP I, SIVP II, CEF) visent les **primo-demandeurs d'emploi** de différents niveaux de formation en leur offrant des **stages d'initiation et d'adaptation professionnelle**. Initiés dans les années 1980, ils permettent aux jeunes d'acquérir une première expérience professionnelle dans une entreprise en vue d'une insertion dans la vie active. Ils se présentent sous la forme de subventions et d'exonérations aux entreprises, et la rémunération des stagiaires est assurée par l'État. Ils peuvent s'analyser comme une prise en charge par l'État des coûts de première adaptation au travail des jeunes à divers niveaux de qualification (de la formation professionnelle à l'enseignement supérieur).

Les conditions d'accès à ces stages et les engagements de l'employeur sont fixés par texte réglementaire<sup>18</sup>. Le tableau suivant montre que la croissance de ces stages a été régulière de 1988 à 1995 (le nombre global a été multiplié par six), et a connu depuis cette date une fluctuation autour du maximum de 12 000 stages, le nombre global étant de nouveau en baisse en 2001.

---

<sup>18</sup> Voir le décret 1049 du 3/5/1983.

**Évolution du nombre de stages (1987-2001)**

	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
SIVP I	171	1 756	2 624	2 065	2 514	2 776	2 719	3 796	4 779	2 051	3 226	6 362	7 730	7 981	7 926
SIVP II		160	1 256	988	1 376	1 504	1 658	2 924	4 432	1 864	1 360	2 380	2 547	2 647	729
CEF				3 790	3 331	3 148	2 731	3 463	3 567	1 144	1 119	1 636	1 763	1 704	460
<b>Ensemble</b>	<b>171</b>	<b>1 916</b>	<b>3 880</b>	<b>6 843</b>	<b>7 221</b>	<b>7 428</b>	<b>7 108</b>	<b>10 183</b>	<b>12 778</b>	<b>5 059</b>	<b>5 705</b>	<b>10 378</b>	<b>12 040</b>	<b>12 332</b>	<b>9 115</b>

**Autres mesures de formation**

Il existe d'autres mesures de formation parmi lesquelles :

- les actions de formation complémentaires en soutien aux stages, quel qu'en soit le type<sup>19</sup> ;
- les actions de réinsertion : appelé à fonctionner comme un système de contrat d'adaptation pour la réinsertion sur base d'une évaluation de compétences, ce programme n'est pas encore opérationnel ; il concernera particulièrement une partie de la population des licenciés (n'optant pas pour la retraite anticipée).

**Instruments du Fonds d'insertion et d'adaptation professionnelle (FIAP)**

Pour accompagner la mise à niveau de l'économie tunisienne, notamment en matière d'emploi, l'ex-MFPE a élaboré une stratégie qui repose sur des programmes d'aide à l'insertion pour l'emploi salarié ou pour le travail indépendant et la création d'entreprises, essentiellement sous la forme de périodes de formation, avec une prise en charge de frais divers.

Le FIAP a été créé en 1990 à un moment où les dispositions des programmes d'ajustement structurel ont accentué le chômage des diplômés, et où les programmes de privatisation des entreprises publiques menaçaient de déverser sur le marché de l'emploi des travailleurs licenciés. Il disposait alors de six instruments<sup>20</sup>. Réformé en 1999, il se proposait (i) d'améliorer l'expression des

besoins de l'entreprise par le développement de la fonction diagnostic, surtout dans les PME, tout en élargissant son champ d'intervention aux diplômés de l'enseignement supérieur et aux travailleurs en perte d'emploi, et (ii) d'assouplir les procédures de mise en œuvre.

Le tableau joint en annexe 2 résume les principales dispositions des instruments du FIAP après modifications, désormais au nombre de sept.

**Résultats d'activité du FIAP**

Depuis 1991 et jusqu'en 2002, le FIAP a traité 80 000 bénéficiaires et contribué à insérer ou à installer 55 000 personnes, soit environ 6 700 bénéficiaires et 4 600 insertions/installations en moyenne par an.

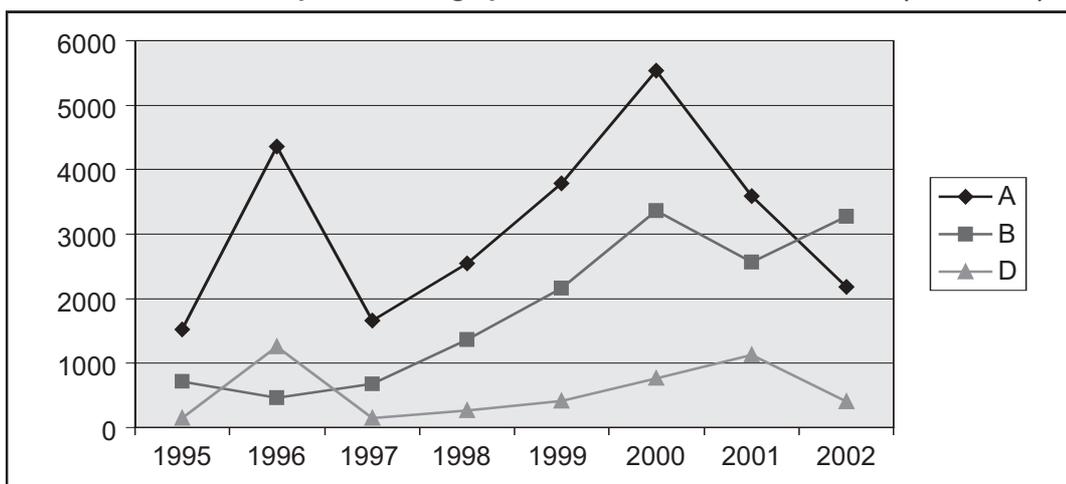
Le graphique ci-dessous illustre ces évolutions. Il ressort que les instruments A (réinsertion dans l'emploi salarié) et B (promoteurs de micro-entreprises) sont nettement plus employés que les autres. Les instruments C et F sont restés cantonnés à un très petit nombre de bénéficiaires (ils ne sont pas représentés sur le graphique).

A l'exclusion du pic de l'année 1996, les actions du FIAP sont montées en puissance progressivement au cours du IXe Plan en termes d'actions, d'effectifs et de personnes insérées jusqu'en 2000 pour le FIAP A, mais connaissent en 2001, dernière année du IXe Plan, une chute spectaculaire, alors que les actions et le

<sup>19</sup> Pour le moment, ils n'ont bénéficié qu'aux SIVP I et de manière très marginale.

<sup>20</sup> Instrument A : la formation-insertion des demandeurs d'emplois ; B : la formation-installation des candidats promoteurs potentiels ; C : le perfectionnement technique ; D : la sous-traitance à des entreprises de formation-insertion ; E : l'aide à la mobilité géographique ; F : la reconversion du personnel des entreprises en difficulté.

**Évolution des effectifs pris en charge par le FIAP, instruments A, B, D (1995-2002)**



Source: ATE.

nombre de bénéficiaires du FIAP B (promoteurs) connaissent simplement un palier. L'action du FIAP s'est donc trouvée relativement renforcée pour les promoteurs à partir de l'année 2001.

Trois secteurs absorbent l'essentiel des moyens du FIAP : les services, le textile-habillement, l'artisanat ; les deux premiers secteurs ne cessant de voir leur poids s'accroître au cours des années, alors que l'artisanat est de moins en moins concerné. L'agriculture perd progressivement du terrain ainsi que les industries manufacturières. Par ailleurs, la part des femmes est majoritaire dans les actions du FIAP, très élevée dans le textile et l'artisanat, et a eu tendance à s'accroître au cours du IXe Plan, passant de 63 à 68%.

**3.6 LE DISPOSITIF D'APPUI À LA CRÉATION D'ENTREPRISES**

Selon les données de l'Institut national des statistiques (INS), il existe environ 396 000 entreprises en Tunisie en 2001, dont 92% ont moins de 10 salariés et, dans 70% des cas, il s'agit de travailleurs indépendants sans salariés. Près de 75 000 entreprises, répertoriées comme employeurs, ayant moins de six salariés, constituent le secteur des micro-entreprises<sup>21</sup> avec en moyenne deux à trois salariés.

Les difficultés rencontrées par la Tunisie pour la création d'emplois salariés à la hauteur de l'accroissement de sa population active ont contribué, dès le début des années 1990, à renforcer l'intérêt pour la création d'entreprises, le travail indépendant ou l'auto-emploi. Cette démarche connaît ces dernières années un renforcement des instruments en direction des candidats promoteurs. L'ATE est, entre autres organismes, chargée de la mise en œuvre de ce programme.

**Évolution des taux d'insertion, FIAP A et B (1995-2002)**

Taux d'insertion	1991-94	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
FIAP A	72,8	92,5	84,5	78,3	85,1	85,9	78,4	74,4	84,8
FIAP B	69,5	92,2	96,7	96,0	73,8	40,7	30,2	15,0	44,2

Source: ATE.

<sup>21</sup> Dont 25% n'ont aucun salarié.

Le bilan établi pour la période 1995-2002 se présente comme suit :

- 8 882 jeunes formés, dont 39% ont fait un projet (3 400), et 10% ont démarré (880) ;
- 15 000 études de projets par an, dont 7 000 aboutissent, soit un taux de 40%, que l'ATE souhaiterait porter à 60% ;
- 30 000 visites de suivi par an auprès des promoteurs ;
- 2 000 promoteurs formés selon la méthode CEFE par an.

L'ATE dispose aujourd'hui d'une importante panoplie d'instruments pour financer ces différentes opérations, et peut diriger les promoteurs vers diverses institutions ou organismes pour financer les projets. Le choix du programme à mobiliser dépend des catégories de personnes, des régions, de la situation sociale des bénéficiaires.

#### 3.6.1 LES INSTRUMENTS DE FINANCEMENT

Il existe deux catégories d'instruments : ceux destinés au financement de la préparation des projets et des promoteurs (le FIAP B), et les instruments de financement des projets eux-mêmes.

**FIAP instrument B** (développement des compétences entrepreneuriales, soutien des promoteurs avant et après leur installation)

Tout promoteur, y compris les primo-demandeurs diplômés de la formation professionnelle ou de l'enseignement supérieur<sup>22</sup> ayant obtenu un accord de financement pour son projet, bénéficie d'une formation à l'esprit entrepreneurial. Le promoteur déjà installé peut bénéficier d'une formation technique et/ou de gestion, et d'une assistance technique de 12 heures par jour maximum.

Les micro-entreprises sont en principe suivies sur une période de cinq ans. Les principales difficultés recensées par l'ATE concernent essentiellement l'absence de fonds de roulement, les problèmes

d'écoulement de la production et d'approvisionnement en matières premières, ainsi que le manque de personnel qualifié.

#### **Fonds national de promotion de l'artisanat et des petits métiers (FONAPRA)**

Il contribue à la promotion de l'emploi indépendant et encourage la création ou l'extension de la micro-entreprise dans les secteurs de production et de services, à l'exception des activités commerciales et agricoles. Il finance les projets à concurrence de 10 000 DT maximum et exige un autofinancement de 4%.

#### **Programme de développement rural intégré**

Ce programme concerne des zones identifiées en milieu rural. Il finance des projets jusqu'à 10 000 DT pour des activités de service liées à l'agriculture. La prime d'investissement atteint 6% du montant des investissements. Le promoteur bénéficie d'avantages fiscaux, notamment sur la TVA. La part du financement par le programme est de 30%, les 70% restants relevant des crédits bancaires.

#### **Union tunisienne de solidarité sociale**

Ce programme concerne les familles nécessiteuses. Il octroie des crédits ou des subventions ne dépassant pas 3 000 DT sans taux d'intérêt. Il comporte des composantes «génération de revenus», dont le financement de la micro-entreprise.

#### **Programmes régionaux de développement**

Ils financent des projets inférieurs à 3 000 DT. Les crédits sont accordés par les gouvernorats. L'ATE intervient pour étudier, suivre, assister et évaluer les projets.

#### **Banque tunisienne de solidarité**

C'est une société anonyme fondée par l'État dont le capital est détenu en partie

<sup>22</sup> Les licenciés pour raison économique qui se proposent de créer des projets sont pris en charge dans le cadre de l'instrument F.

par le grand public (225 000 actionnaires), et en partie par l'État (54%) et les entreprises publiques (sept actionnaires). Elle a démarré son activité en mai 1998 et participe à l'effort des pouvoirs publics de promotion de l'emploi indépendant en facilitant l'accès au micro-crédit. Elle vise particulièrement les petits promoteurs dépourvus de moyens de financement et de garanties, et les aide à créer leur propre activité dans différents secteurs de l'économie, et à générer des sources de revenus dans le cadre de l'auto-emploi.

#### *Bénéficiaires et conditions d'éligibilité*

Les bénéficiaires sont les personnes âgées de 18 à 59 ans qui désirent s'installer à leur propre compte : diplômés ou personnes à la recherche d'une réinsertion ayant une qualification, un métier, un diplôme universitaire ou un diplôme de formation professionnelle et qui font preuve d'esprit d'initiative ou qui justifient d'un projet rentable. Le financement se fait sous la forme de crédits à court et moyen terme d'un montant de 3 000 à 4 000 DT, avec un plafond de 10 000 DT ; ce montant peut atteindre 33 000 DT pour les promoteurs diplômés de l'enseignement supérieur<sup>23</sup>. La durée de remboursement et le délai de grâce sont étudiés au cas par cas.

#### *Système des micro-crédits accordés par les associations (gérés par la Banque tunisienne de solidarité)*

Il existe, depuis avril 1999, une ligne de financement au profit des associations autorisées à accorder des micro-crédits, dont la gestion est confiée à la Banque tunisienne de solidarité. Les objectifs visés sont l'aide à l'intégration économique et sociale des couches à faible revenu, la création de sources de revenus, l'amélioration du niveau de vie et le renforcement du rôle des associations dans le développement. La population cible est constituée de personnes physiques issues de familles nécessiteuses et/ou de catégories vulnérables, ayant la capacité d'exercer une activité ou un métier mais n'occupant pas un emploi salarié.

Le montant maximal des micro-crédits est de 1 500 DT, le taux d'intérêt ne dépasse pas les 5% l'an, la durée maximale de

remboursement est de trois ans avec possibilité de franchise. Les avantages fiscaux accordés sont doubles : les commissions et intérêts afférents à ces micro-crédits sont exonérés de la TVA, et les contrats de crédit sont exonérés des droits d'enregistrement et de timbre.

#### *Réalisations de la Banque tunisienne de solidarité*

- Près de 60 000 crédits accordés depuis mai 1998, dont 13,6% concernent des projets d'extension d'entreprises déjà existantes.
- Plus de 38 000 micro-crédits accordés depuis 1999 avec les associations.
- La majorité des prêts sont accordés à des hommes bien que les projets féminins enregistrent, selon la Banque tunisienne de solidarité, de meilleurs taux de réussite et de remboursement.
- Les niveaux d'instruction sont : 42% du primaire, 43% du niveau secondaire, et 10% du supérieur. La Banque tunisienne de solidarité estime, sur base d'une norme, à 84 700 le nombre d'emplois salariés potentiellement créés par les micro-entreprises financées.

Aucune étude d'impact ou d'évaluation approfondie n'a encore été entreprise. On ne sait rien jusqu'ici du taux de mortalité des entreprises créées, et du nombre réel d'emplois salariés engendrés par ce programme. D'autant qu'il n'est pas organisé de suivi sur de longues périodes.

La Banque tunisienne de solidarité annonce un taux global de réalisation de 65% et un taux de remboursement moyen de 53%. Ce taux de remboursement, relativement faible, est indicatif de la primauté du caractère social de cet instrument par rapport aux critères économiques classiques.

Quant aux opérations de micro-crédits, elles se développent rapidement, et le nombre d'associations concluant des accords avec la Banque tunisienne de solidarité pour participer à ce programme s'accroît. Le montant moyen des prêts accordés est moitié moindre que le plafond autorisé, et reste stable depuis le début des activités de la banque.

<sup>23</sup> 20 000 DT de crédit, plus les primes d'encouragement du FONAPRA.

**Micro-crédits accordés par les ONG (1999-2002)**

	1999	2000	2001	2002	Total
Nombre d'associations actives	6	15	43	69	69
Nombre de crédits	489	6 913	13 268	18 003	38 673
Montant	374 508	5 120 131	8 938 830	13 379 831	27 813 300
Montant moyen/crédit	766	741	674	743	719

Source : Banque tunisienne de solidarité.

**Fonds national de solidarité ou «26-26»**

Créé en 1992, ce fonds visait les travaux d'infrastructures ; il a pour l'essentiel terminé ses activités et atteint ses objectifs depuis la fin 2000. Une prolongation du programme est prévue jusqu'en 2004 pour réaliser des logements rudimentaires et assurer des travaux de maintenance des infrastructures réalisées au cours des 10 dernières années. Ce fonds a bénéficié de l'appui de la coopération belge et chinoise. Un bilan d'activité a été réalisé mais n'a pas encore été rendu public.

Toutes les opérations financières sont visées par le ministère des Finances, mais dans un cadre beaucoup plus souple que celui des administrations ordinaires.

Ce fonds a été créé pour anticiper les problèmes de la demande additionnelle d'emploi durant le Xe Plan<sup>25</sup> qui sera probablement supérieure aux possibilités de création d'emploi. Il convenait de rajouter aux programmes existants un train de mesures urgentes, en essayant de mettre en place des mécanismes qui facilitent l'employabilité des jeunes.

**Fonds national pour l'emploi ou «21-21» (FNE)**

Ce fonds a commencé de fonctionner dans le courant de l'année 2000 ; il occupe une place particulière dans le dispositif<sup>24</sup>. Son fonctionnement implique un comité consultatif, comprenant un représentant de chaque ministère, sollicité pour faire émerger de nouvelles idées de programmes. Dans chaque ministère se trouve un correspondant du fonds «21-21». Des rapports mensuels d'exécution sont établis et présentés en Conseil des ministres.

Les deux mécanismes principaux utilisés restent classiques : octroi d'une formation complémentaire pour une mise à niveau et création de petites entreprises. La quasi-totalité des programmes utilise ces mécanismes qui prévoient :

Le FNE «21-21» est financé par des dons et subventions volontaires accordés par les personnes physiques ou morales, des chèques d'entreprises sollicitées à raison de 3 DT par salarié (versement facultatif), les taxes de l'État et des opérations de privatisation des entreprises publiques. Il dispose de 80 millions de DT par an et bénéficie d'ouvertures de crédits, cinq fois par an, sur présentation de rapports.

- *une aide à l'insertion* pour différentes populations avec des formations adaptées au niveau d'instruction (diplômés du supérieur, bacheliers, sortants du primaire et illettrés) ; apprentissage auprès des artisans et des petites entreprises mais en dehors du dispositif relevant du secteur de la formation professionnelle<sup>26</sup> ;
- *une aide à la création d'entreprises* pour les chômeurs de longue durée et les jeunes de bas niveau social, via la Banque tunisienne de solidarité ou les autres banques pour des projets inférieurs à 10 000 DT ; le FNE contribue au problème des garanties en déposant un fonds de garantie auprès de sociétés d'assurance.

<sup>24</sup> Auparavant, il relevait directement de la présidence de la République. Depuis le dernier remaniement du gouvernement, en septembre 2002, il est prévu de l'intégrer au budget du ministère de l'Emploi mais cette disposition n'était pas encore entrée en vigueur au moment de la rédaction du rapport.

<sup>25</sup> 80 000 nouveaux demandeurs d'emploi par an contre 60 000 par an durant le IXe Plan.

<sup>26</sup> Le FNE annonce une insertion de 80% des apprentis placés.

Au total, plus de 35 programmes ont été élaborés depuis l'année 2000, dont 15 fonctionnent en 2003 : ces programmes connaissent un fort roulement, car beaucoup d'entre eux ne sont que temporaires. Tous les jeunes qui en bénéficient obtiennent une bourse, suivant les barèmes en vigueur pour les stages ; ceux éligibles au Fonds «21-21» se voient accorder les avantages sociaux des étudiants (santé, transport, etc.).

Aucun bilan officiel complet n'a encore été publié sur les activités du Fonds «21-21». Actuellement, plus de 60 000 jeunes bénéficient des programmes du FNE. Une étude réalisée par l'INS auprès des jeunes qui sont passés par le FNE, indique que plus de 100 000 d'entre eux auraient trouvé un emploi grâce au «21-21»<sup>27</sup>.

#### **Coopération avec la GTZ (Allemagne)**

Il s'agit de développer une nouvelle approche de suivi par recherche/action auprès des promoteurs. Ces derniers sont associés à la recherche et l'analyse de leurs difficultés, en utilisant une méthode qui permet leur hiérarchisation et la mise au point d'une action curative.

#### **Coopération avec la Belgique**

Un programme «espace entreprendre», en phase de démarrage, vise à l'installation de six espaces sur le territoire tunisien au cours du Xe Plan. Il prévoit : (i) la formation de conseillers pour les micro-projets, afin d'inciter les jeunes à développer des projets innovants, notamment dans le domaines des nouvelles technologies de l'information et de la communication ; (ii) un traitement différencié des candidats, selon l'état d'avancement de leur idée de projet ; et (iii) une aide aux projets en cours de réalisation ou déjà installés. Ces espaces permettront de présenter des projets réalisés. Ils comprendront en outre une unité de recherche-développement.

### **3.7 L'ÉTAT DU DIALOGUE SOCIAL ET L'IMPLICATION DES PARTENAIRES SOCIAUX**

Le dialogue social se situe dans un cadre contractuel qui permet la participation des partenaires sociaux.

#### **3.7.1 POLITIQUE CONTRACTUELLE, CONVENTIONS COLLECTIVES ET RÉVISION DU CODE DU TRAVAIL**

La politique contractuelle a été instituée en Tunisie en 1973, avec la promulgation d'une loi-cadre, à partir de laquelle se sont développées les négociations de branches. Cette convention ne traite que les aspects réglementaires qualitatifs, et n'aborde pas les aspects quantitatifs (indemnités, primes, etc.). Elle a donné lieu à 51 textes conventionnels de branches<sup>28</sup>.

Depuis 1990, les conventions collectives de branches sont révisées tous les trois ans. Le «cinquième round» de ce système de révision s'est achevé fin 2002. Une révision de la convention-cadre est également prévue. Le Code du travail a lui-même subi deux réformes récentes importantes (en 1994 et 1996), à la suite d'une concertation entre État et partenaires sociaux, avec la réunion d'une commission tripartite de constatation.

La première réforme a porté sur quatre grands axes :

- la représentation du personnel (unification des organes existants) ;
- le contrat de travail et sa résiliation (estimation du coût du licenciement grâce à l'instauration d'un barème pour le calcul des dommages et intérêts) ;
- la clarification de certains aspects de l'inspection du travail ;
- le règlement des conflits collectifs (mise en place d'un conseil d'arbitrage).

<sup>27</sup> Cette étude n'a pas encore été rendue publique.

<sup>28</sup> Janvier 2003.

Les amendements de 1996 ont porté sur quatre grands points :

- les dispositions relatives à la santé et à la sécurité ;
- les salaires : introduction de la notion de rendement, avec des accords de productivité ;
- la promotion de l'emploi : mobilité interne et externe, avec souplesse dans l'attribution du repos hebdomadaire et du congé annuel ;
- la promotion du dialogue social : commission nationale du dialogue social.

En ce qui concerne la formation professionnelle, la loi d'orientation de 1993 a abrogé les anciennes dispositions du Code du travail, et régit les différents modes de formation professionnelle. Elle est annexée au Code du travail. La notion de droit à la formation n'est pas contenue dans la loi, mais figure dans les conventions collectives de branches.

#### 3.7.2 LE TRAITEMENT DES ENTREPRISES EN DIFFICULTÉ

La question cruciale, dans le contexte actuel et pour le futur proche, est celle des licenciements.

Depuis la signature de l'Accord d'association, une direction générale de l'assistance aux entreprises et aux exportateurs a été mise en place au ministère des Affaires sociales et de la Solidarité, avec mission d'aider les entreprises qui ont des problèmes avec l'administration, ainsi que de venir en aide aux investisseurs étrangers.

Pour les entreprises en difficulté ou à privatiser, il existe un ensemble d'organes compétents :

- la Commission de suivi des entreprises économiques ;
- le Comité technique de privatisation relevant du Secrétariat d'État à la privatisation, rattaché au premier ministère ;

- la Commission d'assainissement et de restructuration des entreprises à participation publique.

En outre, le ministère de l'Emploi, récemment créé, s'est doté d'une direction générale de l'aide à l'insertion.

Il n'existe pas encore de mesures de prévention se situant entre la réduction des effectifs salariés et la liquidation, comme par exemple la formation des salariés. Lorsque les licenciements sont inévitables, il existe des mesures de réinsertion pour les personnels licenciés ou des filets sociaux.

En 1982, la préretraite ou retraite anticipée a été mise en place pour les salariés âgés de plus de 50 ans. Elle suppose que l'entreprise suive une procédure spécifique, avec une autorisation administrative ou collective et une décision tripartite. En 1996, la loi de protection sociale du travail a apporté plusieurs éléments :

- garantie des salaires en cas d'insolvabilité de l'entreprise, confiée à la Caisse nationale de sécurité sociale ;
- maintien du droit aux allocations familiales pendant les quatre premiers trimestres suivant la fin d'activité de l'entreprise ;
- droit aux soins pendant l'année qui suit le licenciement ;
- aides sociales accordées (mais pas d'assurance chômage), égales à six SMIG (200 DT par mois).

En 2002, les textes ont été modifiés pour étendre le bénéfice de cette protection sociale aux salariés des entreprises n'ayant pas respecté les procédures. Le contrat de réinsertion permet de bénéficier d'une indemnité de 200 DT. Les travailleurs licenciés expérimentés peuvent être aidés à créer leur entreprise (voir plus haut les aides accordées par le FIAP, la Banque tunisienne de solidarité, le FNE, etc.).

Certains secteurs génèrent actuellement une recrudescence de licenciements, notamment le transport et le secteur privé le plus vulnérable (textile-habillement). En outre, l'État se désengage de plus en plus de certaines entreprises.

## L'ENSEIGNEMENT ET LA FORMATION PROFESSIONNELS EN RELATION AVEC LE MARCHÉ DU TRAVAIL EN TUNISIE

L'inspection du travail est appelée à jouer un rôle important dans le dialogue social, et à intervenir dans le traitement des entreprises en difficulté. Ses nouvelles missions d'information, de conseil, et d'assistance auprès des entreprises et des salariés prennent de l'importance.

Au cours de ces dernières années, les données de la Direction de l'inspection du travail et de la conciliation montrent que si le nombre d'entreprises et de salariés touchés dans les entreprises en difficulté est à peu près stable<sup>29</sup>, la Commission de conciliation tend à traiter une part décroissante de cas, parce que les entreprises de petite taille se soumettent moins aux procédures légales.

Par ailleurs, la part des diverses mesures prises en faveur des salariés concernés a sensiblement changé en quatre ans : le chômage temporaire reste la mesure la plus utilisée (environ un salarié sur deux), mais la réduction de l'horaire progresse sensiblement tandis que les départs en retraite anticipée et les licenciements régressent fortement.

La majorité des salariés recherchent le départ en retraite anticipée, et hésitent à se déclarer demandeurs d'emploi lorsqu'ils approchent de 50 ans et n'ont pas encore droit à la préretraite. En région notamment, les salariés licenciés se présentent très peu aux services déconcentrés du ministère.

A la lecture du bilan (voir annexe 6), les résultats apparaissent faibles. L'inspection du travail estime que le marché de l'emploi est très actif, et que le réemploi direct (sans passer par le service public) fonctionne bien. Elle affirme même que ce marché est très flexible, et que la Tunisie est très avancée dans cette direction : contrats à durée déterminée, travail temporaire et sous-traitance sont bien développés. La réinsertion des travailleurs licenciés se traduit souvent par des situations plus précaires, car il leur est difficile de retrouver des emplois permanents.

Les syndicats sont demandeurs de l'instauration d'un fonds de chômage, dont le gouvernement ne veut pas, car il opte pour un objectif d'insertion plutôt qu'un système d'allocation chômage.

### Évolution de la part des diverses mesures (1998-2001), en %

Mesure	1998	1999	2000	2001
Chômage temporaire	45	41	58	49
Réduction de l'horaire de travail	14	26	23	31
Licenciement	30	22	14	14
Retraite anticipée	10	8	4	4
Autres	1	3	1	1
Total effectifs concernés	100	100	100	100

Source : ministère des Affaires sociales, Direction de l'inspection du travail et de la conciliation.

<sup>29</sup> Environ 370 entreprises et 18 000 salariés.

## 4. LE SYSTÈME DE FORMATION PROFESSIONNELLE

# 4

La formation professionnelle a été rattachée en septembre 2002 au ministère de l'Éducation et de la Formation qui est chargé, dans le cadre de la politique générale de l'État, de définir les choix nationaux dans les domaines de l'éducation, de l'enseignement scolaire et de la formation professionnelle, d'élaborer les plans et les programmes relatifs à ces domaines, de les mettre en œuvre et d'en évaluer les résultats.

### 4.1 LE SYSTÈME ÉDUCATIF HORS FORMATION PROFESSIONNELLE

**L'éducation préscolaire**, gérée par le ministère de la Jeunesse, de l'Enfance et des Sports, s'adresse aux enfants âgés de trois à six ans. La couverture reste encore assez faible puisque plus de 87% d'entre eux (600 100 en 1998) ne fréquentent pas le système préscolaire. Des efforts sont consentis par la Tunisie en vue de créer de nouvelles institutions, notamment dans les

zones rurales et à forte densité de population. Le Xe Plan prévoit de généraliser progressivement l'année préparatoire à l'enseignement de base comme l'un des cinq objectifs majeurs de l'école de demain.

**Le système éducatif**, hors formation professionnelle, comporte :

- Un enseignement de base organisé sur neuf années et réparti sur deux cycles complémentaires : le premier de six années et le deuxième de trois années. L'enseignement de base était jusqu'en 2002 sanctionné par un diplôme de fin d'études. Pour les élèves abandonnant l'enseignement fondamental, il existe des écoles de métiers qui dispensent une formation de fin d'étude à la fois technique et générale préparant au monde du travail.
- Un enseignement secondaire de quatre années constitué d'un tronc commun de deux années, suivi d'un palier d'orientation, de deux années de

### Effectifs du système éducatif (2001-02)

		Établissements	Élèves		
			Garçons	Filles	Total
Enseignement de base	1er cycle	4 476	688 672	626 164	1 314 836
	2e cycle	1 065	306 037	297 728	603 765
Enseignement secondaire			191 908	232 139	424 047
Écoles des métiers		90	11 340	6 968	18 308
<b>Total</b>		<b>5 631</b>	<b>1 197 957</b>	<b>1 162 999</b>	<b>2 360 956</b>

Source: MEF.

spécialisation. Le secondaire est sanctionné par un baccalauréat qui donne accès à l'enseignement supérieur.

- Un enseignement supérieur dispensant une gamme variée de formations de premier cycle (deux ans d'études menant au diplôme de technicien supérieur) ; de deuxième cycle (deux ans menant à une maîtrise) et de troisième cycle (deux années d'études supplémentaires menant à un diplôme d'études approfondies et ensuite le doctorat). Les formations supérieures courtes, à finalité professionnelle, se développent rapidement ; elles sont offertes par les Instituts supérieurs des études technologiques. La durée des études est de deux années et demi ou de trois années.

### Taux de scolarisation

Le taux de scolarisation net à l'âge de six ans est de 99% tant pour les filles que pour les garçons, et de 92% pour les enfants de 6 à 12 ans (91,5% pour les filles et 93% pour les garçons).

### Taux de scolarisation, en %

	1996-97			2001-02		
	Garçons	Filles	Total	Garçons	Filles	Total
Taux de scolarisation 6 ans	99,1	99,0	99,0	99,0	99,0	99,0
Taux de scolarisation 6-12 ans	93,7	90,8	92,3	91,0	91,6	91,3
Taux de scolarisation 13-19 ans	57,2	58,7	57,9	67,0	75,5	71,0

Source : ministère de l'Éducation et de la Formation.

Le taux de scolarisation secondaire (tranche d'âge 13-19 ans) est de 71,0% en 2002, dont 75,5% pour les filles et 67,0% pour les garçons. En forte augmentation depuis 1997, il est actuellement assez proche de certains pays de l'OCDE. L'enseignement général attire la grande majorité des inscrits ; en 2002, la formation professionnelle compte 33 500 stagiaires, soit environ 10% du total des effectifs de l'enseignement secondaire (source : MEF).

Au niveau du supérieur, une forte croissance est enregistrée. On estime qu'il y aura environ 370 000 étudiants en 2007, soit 37 fois plus qu'en 1970. Cette expansion tend à se faire sans tenir compte de la nécessaire diversification des filières en vue de mieux préparer les sortants à s'insérer dans le marché du travail. Les filières littéraires, économiques et juridiques accueillent plus de la moitié des étudiants, alors que les filières scientifiques et technologiques n'en accueillent que le quart.

**Efficacité interne**

Entre la première et la sixième année de l'enseignement de base, le taux de scolarisation à l'entrée chute de 99% à 91,3% pour la moyenne des six années (plus de 48 000 abandons, soit le cinquième d'une classe d'âge dont la moitié avant la fin du premier cycle de l'enseignement de base). Il est vrai que si la loi prévoit que l'enseignement de base est obligatoire de 6 à 16 ans, elle précise (article 20) que cette obligation n'existe que pour les élèves qui sont à même de «poursuivre normalement» leurs études selon la réglementation en vigueur, c'est-à-dire avec une limite d'âge et du nombre de redoublements par cycle d'enseignement. Ainsi, en 1996/97, le taux moyen d'abandons pour l'ensemble du premier cycle de six années était de 3,3%. En 2000/01, il s'élevait à 1,9%, plus proche des normes internationales (1,6%) (voir tableau ci-dessous).

Pour le deuxième cycle de l'enseignement de base, le taux moyen d'abandon était de 9,5%. Pour le secondaire, il était en moyenne de 14%, alors qu'en théorie tous les élèves devraient poursuivre leur cursus jusqu'en neuvième année. Au total, 80 000 élèves sur une cohorte de 200 000 auront quitté l'enseignement de base sans maîtriser les compétences de base visées par ce niveau d'enseignement. Cette sélectivité conduit à l'élimination progressive de 40% d'une classe d'âge au cours des neuf années que dure l'enseignement de base.

La nouvelle loi d'orientation du 23 juillet 2002 relative à l'éducation et à l'enseignement scolaire s'attache à remédier à cette sélectivité excessive en disposant en son article 2 que l'élève est désormais «au centre de l'action éducative».

**4.2 LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

**4.2.1 L'ÉVOLUTION RÉCENTE**

Le paysage du système de formation professionnelle a subi des changements majeurs depuis que la Tunisie a décidé de s'engager dans un processus d'ouverture de son économie. Trois périodes fortes marquent ces transformations :

- la première coïncide avec la promulgation de la loi d'orientation de la formation professionnelle en février 1993, qui a posé les fondements d'un système national de formation professionnelle (initiale et continue) ;
- la deuxième marque le début du processus de réforme institutionnelle, (voir chapitre 5 ci-après), engagé en 1996 et qui se poursuit à ce jour dans le cadre du programme MANFORME ;
- la troisième restructure le système éducatif (loi d'orientation du 23 juillet 2002) et rattache la formation professionnelle au ministère de l'Éducation en septembre 2002.

**Rendement selon le cycle**

		Enseignement de base				Enseignement secondaire	
		1er cycle		2e cycle			
		1999/2000	2000/01	1999-2000	2000/01	1999/2000	2000/01
Passage	Total	1 168 772	1 207 163	395 305	411 378	265 075	285 160
	%	83,3	88,5	71,2	70,8	75,1	74,6
Redoublement	Total	193 738	130 331	105 829	113 213	54 575	61 849
	%	13,8	9,6	19,1	19,5	15,4	16,2
Abandon	Total	41 219	25 899	53 980	56 383	33 484	35 002
	%	2,9	1,9	9,7	9,7	9,5	9,2

Source : MEF.

## L'ENSEIGNEMENT ET LA FORMATION PROFESSIONNELS EN RELATION AVEC LE MARCHÉ DU TRAVAIL EN TUNISIE

En toile de fond à l'ensemble des projets prévus dans le cadre de MANFORME, le MEF œuvre pour l'institution d'un partenariat actif avec les milieux professionnels pour le pilotage du système de formation, afin de mieux répondre aux besoins en compétences et qualifications des entreprises et d'assurer les conditions optimales d'insertion des formés.

### 4.2.2 DESCRIPTION DU SYSTÈME

Au sens de la loi de février 1993, la formation professionnelle est l'une des composantes du dispositif national d'éducation, de qualification et d'emploi. Elle contribue au développement des ressources humaines, à la promotion sociale et professionnelle et à la réalisation des objectifs de croissance.

La formation professionnelle a pour objet de conférer, à la lumière des besoins de l'économie, les compétences en termes de connaissances, de savoir-faire et de comportement en vue de l'exercice d'un métier ou d'une profession qualifiée, de les entretenir et de les adapter en tenant compte des mutations technologiques et de l'évolution des caractéristiques de l'emploi. Les formations non qualifiantes, par exemple de type social ou semi-qualifiées, sont exclues de son champ d'intervention. Elle comprend, au

sens de la loi d'orientation, la formation professionnelle initiale et la formation continue et elle est assurée dans les établissements de formation publics ou privés, dans les entreprises et en alternance.

#### La formation initiale

Les apports les plus significatifs introduits par la loi d'orientation et ses décrets d'application concernent les niveaux de qualification et la typologie des apprenants, les modes de formation et le renforcement du partenariat.

#### *Niveaux de qualification et typologie des apprenants*

La formation professionnelle est structurée en trois niveaux de qualification :

- **le certificat d'aptitude professionnelle (CAP)** sanctionne un cycle de formation d'une durée minimale d'une année, accessible aux élèves ayant terminé la neuvième année de l'enseignement fondamental ;
- **le brevet de technicien professionnel (BTP)** sanctionne un cycle de formation d'une durée d'une année, accessible aux élèves ayant terminé la deuxième année de l'enseignement secondaire ou après l'obtention d'un CAP dans une spécialité de même nature ;

#### Effectifs en formation par secteur et par niveau (secteur public)

Secteur	BTP	BTS	CAP	CAP App.	CFP	Total
Bâtiment et annexe	2 314	57	1 791	62	76	4 300
Textile et habillement	3 299	184	1 637	1 158	339	6 617
Cuir et chaussure	338	92	594	52		1 076
Mécanique générale et construction métallique	1 706	92	1 289	293		3 380
Electricité et électronique	5 469	1 615	1 371	99		8 554
Tertiaire	1 169	899		0		2 068
Conduite et maintenance des véhicules	806		1 521	141	171	2 639
Tourisme et hôtellerie	18		357	289		664
Artisanat	48		377	0	666	1 091
Agro-alimentaire					268	268
Divers	563	0	318	446	135	1 462
<b>Total</b>	<b>15 730</b>	<b>2 939</b>	<b>9 255</b>	<b>2 540</b>	<b>1 655</b>	<b>32 119</b>
<b>%</b>	<b>48</b>	<b>9</b>	<b>30</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>100</b>

Source MEF, septembre 2002.

#### 4. LE SYSTÈME DE FORMATION PROFESSIONNELLE

- **le brevet de technicien supérieur (BTS)** sanctionne un cycle de formation d'une durée minimale de deux années, accessible aux bacheliers ou après l'obtention d'un BTP dans une spécialité de même nature.

##### *Modes de formation*

La formation professionnelle initiale peut être assurée à plein temps dans les établissements de formation, par apprentissage en milieu professionnel ou en alternance, entre l'établissement de formation et le milieu professionnel. Cependant, tout cursus doit comprendre des connaissances théoriques, des travaux pratiques et des stages en milieu professionnel.

- **Les formations à dominante résidentielle**, qui se déroulent principalement en centre, doivent être suivies de stages d'application en entreprise avant l'organisation des examens en fin de formation.
- **L'apprentissage**, qui s'effectue essentiellement en entreprise, doit également comporter un complément de formation théorique et technologique en centre; il prépare aux formations de niveau du CAP quand il est normalisé mais il ne peut viser que l'obtention d'un certificat d'aptitude complémentaire ou d'une attestation pour la grande majorité des apprentis (voir annexe 8, statistiques comparées).
- A mi-chemin de ces deux modes, **la formation en alternance** articule, par une organisation spécifique, l'école et l'entreprise comme deux lieux complémentaires de formation de

l'apprenant. Elle est essentiellement développée dans les centres de formation sectoriels et vise les niveaux de BTP et BTS. C'est vers la généralisation de ce mode de formation, censé dégager des capacités additionnelles d'accueil et réduire les coûts de formation, que s'oriente tout le système de formation dans le cadre du Xe Plan (2002-06 ; objectif : 70% en 2006).

Le tableau ci-dessous illustre une certaine stagnation de la répartition en taux des effectifs, qui contraste avec les objectifs affichés par le secteur, même si l'on remarque qu'en nombre, les effectifs globaux ont doublé en cinq ans, les formations en alternance ont triplé durant la même période, alors que l'apprentissage a très peu évolué en volume.

##### *Renforcement du partenariat*

Les conditions et modalités de mise en œuvre de la formation en alternance ont été fixées par arrêté du 30 mai 1995. Une convention-cadre de partenariat pour la promotion de ce mode de formation, signée le 25 mai 1995, engage conjointement l'ex-ministère de la Formation et de l'Emploi, l'Union tunisienne de l'industrie, du commerce et de l'artisanat (UTICA) et l'Union générale tunisienne du travail (UGTT). Elle a été suivie de 16 conventions sectorielles passées avec les fédérations professionnelles et de 250 conventions conclues entre les centres de formation professionnelle et les entreprises. Dans ce nouveau contexte, aucun projet de création de centre de formation professionnelle

#### **Statistiques des stagiaires par année et par mode de formation**

Mode de formation	1998		1999		2000		2001		2002	
	Total stagiaires	%								
Alternance	2 085	14	3 518	16	4 443	21	6 033	21	6 851	23
Apprentissage*	2 021	14	2 682	12	2 361	10	2 598	9	2 556	8
Résidentielle	10 020	70	13 885	66	16 379	70	18 827	68	19 812	67
<b>Total</b>	<b>14 126</b>	<b>100</b>	<b>20 885</b>	<b>100</b>	<b>23 183</b>	<b>100</b>	<b>27 458</b>	<b>100</b>	<b>29 337</b>	<b>100</b>
dont Étrangers									118	

Source : ministère de l'Éducation et de la Formation, juin 2002.

\* Apprentissage moderne, par opposition à l'apprentissage traditionnel qui compte un effectif de près de 45 000 apprentis

n'est possible en l'absence d'une convention de partenariat passée avec les fédérations intéressées qui les engage à s'associer à la mise en œuvre de l'alternance.

- **Le secteur public** est composé de centres de formation sous la tutelle du ministère de l'Éducation et de la Formation, et d'un certain nombre d'établissements dépendant des autres départements ministériels (santé publique, tourisme et artisanat, agriculture, défense nationale, industrie).
- **La formation privée** s'est rapidement développée suite à la promulgation de la loi d'orientation. Aux termes de celle-ci, les promoteurs privés étaient soumis à une procédure d'agrément préalable par l'administration. Cet agrément a été remplacé en 2001 par une simple déclaration d'existence. Le contrôle des établissements privés est assuré par la Direction générale de la normalisation du Département de la formation du ministère de l'Éducation et de la Formation. Trois cahiers de charges fixent les règles générales de création et de fonctionnement afférentes respectivement aux établissements privés, aux cabinets privés et aux centres intégrés aux entreprises.

A la fin de 2002, on pouvait recenser 564 institutions de formation initiale dispensant des formations dans 173 spécialités, 457 cabinets de formation continue et 18 centres intégrés en entreprises.

#### 4.2.3 LES PRINCIPAUX OPÉRATEURS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Les principaux opérateurs du secteur sont : l'Agence tunisienne de la formation professionnelle, l'Agence de formation et de vulgarisation agricole, l'Office national tunisien du tourisme et la formation privée. Le tableau ci-après retrace l'évolution de leurs capacités de formation.

#### Agence tunisienne de formation professionnelle (ATFP)

Placée sous la tutelle du MEF, l'ATFP a pour mission principale d'assurer la formation initiale des jeunes et des adultes, notamment compte tenu des besoins économiques. Elle gérait en 2001 un réseau de 127 centres<sup>30</sup> de formation professionnelle répartis sur l'ensemble du pays, qui se divisent en cinq catégories :

- centres sectoriels : 40 ;
- centres polyvalents : 62 ;
- centres de formation et d'apprentissage aux métiers de l'artisanat : 13 ;
- bureaux régionaux de l'apprentissage ;
- centres de formation de jeunes filles rurales : 14.

L'annexe 8 donne les statistiques des stagiaires et des apprentis par type de centre et par mode de formation, pour l'année 2002.

Le ministère dispose aussi d'un réseau de 11 centres spécialisés de formation à l'emploi indépendant.

#### Agence de formation et de vulgarisation agricole (AFVA)

L'AFVA relève du ministère en charge de l'agriculture. Son dispositif de formation professionnelle comprend 40 établissements répartis comme suit : 20 centres de formation professionnelle agricole, quatre lycées agricoles, 10 centres de formation pour la pêche, cinq centres de recyclage et de perfectionnement et un centre de formation continue en pédagogie et méthodologie de vulgarisation.

#### Office national tunisien du tourisme (ONTT)

L'ONTT relève du ministère en charge du tourisme. Son dispositif de formation professionnelle comprend huit établissements de formation.

L'agriculture, le tourisme et les autres départements formateurs organisent des formations pour satisfaire les besoins en qualifications de leurs secteurs.

<sup>30</sup> Actuellement en cours de réorganisation.

### 4.3 LA CONCERTATION ET COORDINATION DU SYSTÈME

Un conseil supérieur pour le développement des ressources humaines a été créé en mai 2002 ; il remplace le Conseil national de la formation professionnelle et de l'emploi. Il est appelé à donner des avis à caractère consultatif, en particulier sur :

- les orientations de la politique nationale en matière d'éducation, d'enseignement supérieur, de formation professionnelle ainsi que sur les perspectives d'emploi qui en résultent ;
- la coordination entre les plans nationaux de formation des différentes catégories de cadres et de développement des ressources humaines ;
- les moyens d'amélioration du système éducatif et de promotion de la formation professionnelle et de l'emploi, notamment l'insertion des jeunes.

Il existe d'autres structures consultatives à vocation plus finalisée, telles que la Commission de la formation en entreprise (improprement dénommée «Commission nationale de formation»), chargée de l'examen des dossiers de ristourne de la TFP, et la Commission consultative de la formation professionnelle privée.

Au niveau des centres de formation, des conseils consultatifs présidés par des professionnels et comprenant des représentants des entreprises et des personnels pédagogiques ont été mis sur pied aux fins d'orienter, de suivre, d'évaluer et de développer l'activité de ces établissements. Les nouvelles orientations renforcent les prérogatives de l'échelon local.

### 4.4 LE PILOTAGE DU SYSTÈME

Il est défini dans les nouvelles attributions du MEF fixées par arrêté du 11 novembre 2002.

#### La fonction de conception

Dans le cadre d'une fonction de conception (proche d'une fonction de pilotage) définie dans l'arrêté cité ci-dessus, le ministère :

- prépare les plans de développement dans le domaine de l'éducation et de la formation en s'appuyant sur :
  - l'observation des changements nationaux et internationaux et leur incidence sur l'éducation et la formation, et l'identification des solutions et des alternatives permettant de s'y adapter ;

#### Évolution de la capacité de formation par opérateur et niveau de qualification (formation normalisée\*)

Opérateur	Niveau de qualification	1997	1998	1999	2000	2001
ATFP	BTP et BTS	6 155	6 932	9 196	13 484	16 205
	CAP	6 299	6 318	8 785	8 939	10 021
	<b>Total</b>	<b>12 454</b>	<b>13 250</b>	<b>17 381</b>	<b>22 423</b>	<b>26 226</b>
AFVA	BTP et BTS	426	420	470	517	788
	CAP	172	156	176	137	509
	<b>Total</b>	<b>598</b>	<b>576</b>	<b>646</b>	<b>654</b>	<b>1 297</b>
ONTT	BTP et BTS	1 597	1 692	1 882	2 115	1 013
	CAP	132	135	133	134	126
	<b>Total</b>	<b>1 729</b>	<b>1 827</b>	<b>2 015</b>	<b>2 249</b>	<b>1 139</b>
Formation privée	BTP et BTS	0	0	240	240	240
	CAP	40	31	80	80	80
	<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>31</b>	<b>320</b>	<b>320</b>	<b>320</b>
<b>Total général</b>		<b>14 821</b>	<b>15 684</b>	<b>20 362</b>	<b>25 646</b>	<b>28 982</b>

Source : MEF 2002.

\* Une formation est dite normalisée si elle est homologuée ou reconnue par le MEF.

## L'ENSEIGNEMENT ET LA FORMATION PROFESSIONNELS EN RELATION AVEC LE MARCHÉ DU TRAVAIL EN TUNISIE

- la réalisation de recherches et d'études prospectives sur le développement quantitatif et qualitatif du système d'enseignement et de formation ;
- l'élaboration de la carte scolaire et de la carte de la formation professionnelle et leur actualisation ;
- développe un système d'information intégré permettant d'assurer le suivi, la prise de décision, la gestion rationnelle des ressources humaines, et une bonne répartition des rôles entre les niveaux centraux, régionaux et locaux ;
- met en place les mécanismes nécessaires pour concrétiser les principes de la décentralisation et permet à l'établissement de formation professionnelle de promouvoir son projet spécifique.

### La carte de la formation professionnelle

Considérée comme l'un des outils les plus importants pour le dispositif national de formation professionnelle, elle a pour principaux objectifs :

- la mise en place d'un système d'information sur les offres de formation initiale et continue du dispositif ;
- la production d'informations qualitatives et quantitatives sur le dispositif national de la formation professionnelle afin d'aider à la planification et au pilotage de ce dernier ;
- une maîtrise de la coordination entre les différents intervenants dans la formation professionnelle.

### Homologation et certification

L'approche adoptée en matière de reconnaissance des titres de la formation professionnelle est celle de l'homologation, qui correspond à une sorte d'équivalence professionnelle (non scientifique). Le passage de la formation professionnelle à l'enseignement supérieur est permis pour certaines filières quand les conditions de pré-requis scientifiques sont jugées convenables. Le décret du 20 juin 1994 fixe la classification nationale des emplois ainsi que les conditions d'homologation des certificats et des diplômes de formation professionnelle initiale et continue.

Concrètement, l'homologation est un acte qui situe la qualification obtenue dans l'un des niveaux de la classification nationale des emplois. Celle-ci en comprend six :

- **niveau I** : emplois nécessitant un niveau ne dépassant pas la fin de l'enseignement de base ;
- **niveau II** : emplois nécessitant le niveau de la fin du premier cycle de l'enseignement secondaire ou le CAP ;
- **niveau III** : emplois nécessitant le baccalauréat ou un diplôme équivalent, ou le BTP ;
- **niveau IV** : emplois nécessitant un diplôme de fin de premier cycle de l'enseignement supérieur ou un diplôme équivalent, ou le BTS ;
- **niveau V** : emplois nécessitant au moins un diplôme de fin du deuxième cycle de l'enseignement supérieur ou un diplôme équivalent ;
- **niveau VI** : emplois nécessitant au moins un diplôme de fin de troisième cycle de l'enseignement supérieur ou un diplôme équivalent.

La formation professionnelle est ainsi habilitée à délivrer des diplômes de CAP, BTP et BTS correspondant aux niveaux ci-dessus. Cette limitation concerne seulement la formation initiale, la formation continue pouvant porter sur l'ensemble des niveaux et des diplômes de la formation professionnelle et de l'enseignement supérieur.

Il est à noter que la différenciation entre les six niveaux d'emploi est basée uniquement sur les diplômes scolaires et universitaires de l'individu et sur la durée de la formation accomplie, sans considération de la nature des compétences maîtrisées. Cependant, l'absence de normes nationales fait que chaque institution reste propriétaire de son propre diplôme, si bien que l'on a assisté à une prolifération de titres et de diplômes qui peuvent être différents bien que visant les mêmes emplois, ce qui ne facilite pas la lisibilité des diplômes et de leur contenu, ni par les employeurs ni par les demandeurs de formation.

La procédure d'homologation est de la prérogative de la nouvelle Direction générale de la normalisation et de

## 4. LE SYSTÈME DE FORMATION PROFESSIONNELLE

l'évaluation (MEF) ; elle exige que les demandes soient introduites uniquement par les organismes de formation, ce qui exclut les requêtes individuelles. La décision d'homologation est prise par arrêté ministériel et sa validité est limitée à cinq ans.

A ce jour, 145 titres de formation professionnelle ont été homologués dont 134 concernent l'ATFP, six l'ONTT, deux l'Office national de l'artisanat, et trois, un établissement privé.

Ce système d'homologation et de reconnaissance des diplômes, inscrit dans une logique de reconnaissance a priori, n'est plus compatible avec la réforme en cours qui privilégie une approche par les compétences demandées par les entreprises, ni avec une démarche globale de qualité. La suppression en 2001 de l'agrément préalable aux centres privés de formation a définitivement mis en porte-à-faux cette logique de reconnaissance a priori. Le système à mettre en place dans le cadre de la réforme devrait permettre, en normalisant la demande du secteur productif en compétences et sa traduction en programmes de formation, de mettre l'ensemble des opérateurs, publics ou privés, au même niveau d'exigence de qualité. Cela devrait aussi assurer l'égalité entre ces opérateurs et la transparence au niveau des marchés de l'emploi et de la formation.

La lourdeur des transformations induites risque cependant de constituer la pierre d'achoppement de la réforme.

### L'orientation professionnelle

La loi d'orientation de la formation professionnelle de 1993 stipule que l'orientation professionnelle a pour objet d'aider les jeunes et les adultes, par des actions d'information appropriées, à choisir une profession conforme à leurs aspirations et à leurs aptitudes, ainsi que la filière de formation correspondante.

La loi d'orientation de l'éducation du 23 juillet 2002 institue un droit à l'information sur l'orientation scolaire et universitaire afin que l'élève puisse choisir en connaissance de cause son parcours scolaire et professionnel.

Dans la réalité, c'est le principe du «libre choix» qui prévaut, fondé sur une disposition légale (article 19 de la loi d'orientation du 23 juillet 2002) qui définit l'école de base comme un «cycle complet (visant) à former les élèves et à leur garantir un niveau d'instruction suffisant qui leur permette soit de poursuivre leur scolarité dans le cursus suivant, soit d'intégrer la formation professionnelle, soit encore de s'insérer dans la société».

Cependant, pour que ce choix soit réellement libre, il faudrait réunir un certain nombre de conditions, à savoir :

- que le système de formation professionnelle soit intégré, cohérent et sanctionné par des diplômes reconnus et homologués ;
- que ce système ait prouvé son efficacité relativement à l'emploi ;
- que les élèves et leur famille soient correctement informés sur le dispositif (les signaux du marché à la disposition des familles restant faibles et insuffisamment transparents).

## 4.5 LE FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

### Le budget de l'État

Le budget de l'État a constitué l'instrument central des progrès de l'accès des jeunes Tunisiens à la scolarisation: l'école tunisienne est gratuite de la première année du primaire à la dernière année universitaire. Le poids des dépenses d'éducation dans le PIB est de 6%, soit deux points au-dessus de la moyenne des pays en voie de développement et un point de plus que la moyenne des pays développés (données de 1999)<sup>31</sup>.

<sup>31</sup> Ce taux est de 5,2% dans les pays arabes.

L'effort de restructuration et de modernisation de la formation professionnelle s'est matérialisé notamment par l'allocation au secteur de la FP de budgets importants et en constante évolution, comme l'illustre le tableau 10 joint en annexe. Il indique que le budget de fonctionnement a plus que doublé durant le IXe Plan quinquennal. Le budget d'investissement du Xe Plan quinquennal (2002-06) s'élève à 354 millions de DT.

#### **Le Fonds de la formation et de l'apprentissage**

Créé en janvier 2000, ce fonds finance la formation professionnelle. Il finance les dépenses relatives à la FP et à l'apprentissage et les activités destinées au développement des qualifications professionnelles. Les ressources du Fonds proviennent du produit de la taxe de FP net de ristournes, et de toute autre ressource qui pourrait lui être affectée.

Le financement de l'État peut couvrir notamment les charges et frais suivants :

- les frais de fonctionnement des bureaux de recrutement de l'apprentissage (BRA) ;
- les frais du personnel, notamment les salaires des chefs des BRA et des conseillers d'apprentissage ;
- le coût de la formation complémentaire ;
- les exonérations des cotisations sociales au titre des apprentis ;
- l'assurance contre les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Les trois premiers coûts de formation par apprentissage financés par l'État sont imputés essentiellement sur le budget de l'ATFP. Les autres coûts sont pris en charge par la Caisse nationale de sécurité sociale.

La participation de l'entreprise au financement concerne principalement l'indemnité servie aux apprentis<sup>32</sup>, qui n'est pas soumise à la cotisation sociale.

## **4.6 LA FORMATION DE FORMATEURS**

La formation de formateurs est essentiellement assurée par trois opérateurs publics et un ensemble d'opérateurs privés agissant à titre ponctuel au service des entreprises disposant de structures internes de formation.

### **4.6.1 LES OPÉRATEURS INSTITUTIONNELS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

#### **Le Centre national de formation de formateurs et d'ingénierie de formation (CENAFFIF)**

Créé en 1993, le CENAFFIF a pour missions de :

- assurer la formation et le perfectionnement technique et pédagogique des formateurs ;
- développer la recherche pédagogique et les nouveaux modes de formation ;
- élaborer, actualiser et évaluer les programmes et méthodes pédagogiques appliqués dans les établissements de formation professionnelle ;
- développer les relations de coopération et d'échanges avec des organismes similaires.

Le CENAFFIF dispose à cet effet d'une équipe d'ingénieurs de formation qui est également chargée de la conduite du dispositif de formation de formateurs. Il fait appel, en cas de besoin, à une expertise externe, internationale et locale.

L'activité de formation de formateurs a connu une nette évolution durant la période 1993 à 2000 durant laquelle on recense 7 563 participants à des actions de formation (un formateur peut suivre plusieurs actions de formation)<sup>33</sup>.

<sup>32</sup> Elle représente un pourcentage du salaire minimum garanti et est évolutive.

<sup>33</sup> Le nombre de participants a été de 113 en 1993 et de 1 493 en 2000.

### **L'Institut national pédagogique et de formation continue agricole de Sidi Thabet (INPFCA)**

Les formations réalisées par l'INPFCA concernent plusieurs domaines de formation : formation technique agricole et de pêche, formation pédagogique, gestion, protection des ressources naturelles, informatique et santé et sécurité au travail. Durant l'année 2000, 165 formateurs ont participé aux différentes actions de perfectionnement technique et pédagogique.

### **L'Institut supérieur d'hôtellerie et de tourisme de Sidi Dhrif (ISHT Sidi Dhrif)**

L'ISHT a pour mission principale la formation initiale aux métiers de l'encadrement hôtelier et touristique. Ses missions sont élargies à d'autres domaines, notamment :

- la formation des formateurs et (l'ingénierie de formation) ;
- la formation des cadres au profit des entreprises ;
- la constitution d'un centre de ressources pour la collecte, le traitement, le développement et la diffusion des données relatives au tourisme en Tunisie et dans le monde ;
- la recherche appliquée en matière de développement et de formation.

Pour le moment, la formation des formateurs dans le secteur du tourisme reste embryonnaire ; son développement nécessite un apport important en termes d'ingénierie et un accroissement de ses capacités de formation.

### **4.6.2 LES OPÉRATEURS PRIVÉS**

L'offre privée de formation de formateurs est large et variée, elle est destinée aux grandes entreprises publiques et privées

disposant de centres intégrés (centres internes aux entreprises) ou de services de formation assez développés. Différents catalogues portant essentiellement sur la communication et la pédagogie sont proposés par les opérateurs privés aux entreprises.

### **4.6.3 CADRE JURIDIQUE RÉGISSANT LE STATUT ET LA FORMATION DES FORMATEURS**

Le cadre juridique régissant la formation des formateurs et l'accès à ce corps est peu développé. Il n'est abordé que par la loi d'orientation qui prévoit un corps des personnels de la FP<sup>34</sup> comprenant notamment : les formateurs, les conseillers d'apprentissage, les conseillers pédagogiques et les inspecteurs de la formation professionnelle.

Des programmes de formation et de recyclage sur les plans technique et pédagogique sont mis en œuvre en vue de la préparation de ces personnels à l'exercice de leurs fonctions et de leur adaptation aux évolutions technologiques et didactiques. Le statut particulier des personnels de formation relevant du secteur public et leur volume hebdomadaire de travail sont fixés par décret. Cependant, le décret relatif au statut des formateurs n'a pas été promulgué et les travaux concernant ce statut sont à l'arrêt. Il ne constitue du reste qu'un aspect de la promotion de la fonction de formateurs au sein du dispositif.

Le statut des formateurs est généralement inclus dans les statuts des agences ou des administrations de tutelle. Il s'agit de dispositions particulières qui affectent principalement le régime de travail (l'article 102 du statut de l'Agence tunisienne de formation professionnelle définit le nombre d'heures dues par les formateurs et ce, en fonction de leur niveau académique).

---

<sup>34</sup> Voir section III, article 37, de la loi.



## **5. LA POLITIQUE DE FORMATION PROFESSIONNELLE ET LA STRATÉGIE DE MISE À NIVEAU**

# 5

### **5.1 LES OBJECTIFS DE LA MISE À NIVEAU**

La stratégie sectorielle de mise à niveau du système de formation professionnelle fait suite au programme d'ajustement structurel engagé par la Tunisie depuis 1986, à son adhésion à l'Organisation mondiale du commerce et s'inscrit dans le cadre de l'Accord d'association euro-tunisien, et en particulier la mise en place d'une zone de libre-échange, qui ont tous pour corollaire l'ouverture progressive de l'économie à la concurrence internationale.

Un programme de restructuration et de modernisation du secteur industriel tunisien a été engagé dans cette perspective et vise à faire acquérir aux entreprises un niveau de compétitivité à même de leur permettre, à terme, de faire face à la concurrence étrangère, consécutive à l'ouverture du marché national. Sur le plan des ressources humaines et des

qualifications, ces orientations stratégiques ont donné lieu à une réforme structurelle dont l'objectif est de mettre à niveau le système de formation professionnelle et d'emploi. Le programme MANFORME (mise à niveau de la formation professionnelle et de l'emploi), qui sera la pierre angulaire et le creuset de cette réforme, adopté et mis en œuvre à partir de 1996, va en définir les objectifs ainsi que les voies et moyens de leur concrétisation.

L'approche retenue dans ce cadre vise une formation professionnelle fondée sur la définition et la satisfaction des besoins en compétences des entreprises, et sur l'amélioration constante des ressources humaines du pays pour accroître la compétitivité des entreprises. Ce qui aurait pour effet de piloter le système national de formation professionnelle, non plus comme par le passé, par une offre de formation en direction des populations expurgées du

système scolaire, mais par les besoins de l'économie en qualifications. Cette rupture sur le plan de la démarche devait permettre de créer de nouvelles articulations entre ce secteur et le monde économique, d'une part, et contribuer à valoriser la formation professionnelle sur le plan économique et social, d'autre part. Elle devait également se traduire par de profonds changements, notamment techniques et institutionnels, au sein du système et par une réelle implication de l'ensemble des acteurs économiques et sociaux dans la mise en œuvre de ce processus. Cette expérience est d'autant plus intéressante que la Tunisie a été le premier pays de la région à aborder la problématique de la réforme de la formation professionnelle sous cet angle.

## 5.2 LES PRINCIPAUX PROJETS APPUYÉS PAR LES BAILLEURS DE FONDS

Les bailleurs de fonds les plus importants intervenant dans MANFORME sont : la Commission européenne, la Banque mondiale, l'Agence française de développement, la GTZ et la Coopération canadienne. Ils interviennent dans les projets suivants :

- MANFORM (mise à niveau de la formation professionnelle), appuyé par la Commission européenne ;
- création de deux centres sectoriels de formation – télécoms et textile (UE) ;
- appui à la création de l'emploi (UE) ;
- projet «Formation-emploi II» (Banque mondiale) ;
- appui aux centres sectoriels (Agence française de développement) ;
- développement et pérennisation de la formation par alternance (GTZ) ;
- développement et généralisation de l'approche par compétences (Canada).

### 5.2.1 LE PROJET MANFORM (UE)

Ce projet appuie la restructuration du dispositif national de formation professionnelle, public et privé, pour qu'il

soit en mesure de répondre aux besoins en compétences nécessaires à l'accroissement de la compétitivité des entreprises tunisiennes.

Cet appui est essentiellement orienté vers le secteur public dispensateur de formation initiale ; le secteur privé de formation n'en bénéficie que de manière très marginale.

Le projet comporte trois objectifs spécifiques, plusieurs résultats escomptés et une vingtaine d'activités au total, à savoir :

- l'identification et la définition qualitative et quantitative des besoins en formation professionnelle des entreprises ;
- le renforcement de la qualité et de la capacité d'offre de formation professionnelle publique et privée par rapport à la demande identifiée ;
- l'implantation d'une démarche qualité intégrée, dans les services de l'administration centrale en charge de la formation professionnelle et de l'emploi et des institutions sous tutelle, y compris les centres de formation.

Pour le **premier objectif**, il s'agit d'impliquer les entreprises dans la définition et l'expression de leurs besoins en compétences, pour répondre correctement aux besoins du marché concurrentiel. Les informations recueillies sont destinées à alimenter le dispositif de formation en place, lui-même appelé à se restructurer pour prendre en charge ces besoins en termes quantitatifs, qualitatifs et de coûts. Les mécanismes d'identification des besoins en compétences mis en place devaient constituer les premières bases d'un marché entre l'offre et la demande de formation initiale et continue et contribuer progressivement à la promotion de la gestion prévisionnelle de la demande en compétences, dans le cadre de la préparation au nouveau contexte concurrentiel. Les domaines de compétences ainsi identifiés permettront de réaliser un répertoire de profils de compétences et serviront de base à l'élaboration de l'ingénierie de programmes de formation initiale et continue et de la carte de la formation professionnelle.

## 5. LA POLITIQUE DE FORMATION PROFESSIONNELLE ET LA STRATÉGIE DE MISE À NIVEAU

Pour le **deuxième objectif**, il s'agit de rendre flexible l'offre de formation notamment à travers : (i) une conception des programmes de formation sur base des besoins en compétences identifiés au niveau des entreprises ; (ii) l'amélioration de l'efficacité de l'encadrement en entreprise pour les besoins de la formation en alternance ; (iii) une réorganisation des centres de formation, sur base d'un diagnostic dans le cadre de leur environnement économique et tenant compte des orientations stratégiques du secteur dans ce domaine (introduction de l'apprentissage et de l'alternance, ingénierie axée sur l'approche par compétences, autonomie par rapport à l'environnement économique) ; et (iv) un accroissement des capacités d'accueil permettant de former, une fois les investissements du IXe Plan totalement achevés, 48 500<sup>35</sup> jeunes dans les qualifications intermédiaires<sup>36</sup>.

Pour le **troisième objectif**, il s'agit de mettre en place une démarche qualité à tous les niveaux (ministère, organismes sous tutelle, opérateurs publics et privés de formation). Le processus envisagé sera accompagné d'une normalisation des activités fondamentales de la formation professionnelle pour les rendre observables et mesurables, visant principalement l'implantation d'un système de certification des formations initiales et de validation des formations continues, applicables à l'ensemble du dispositif de formation.

Ce projet finance également une campagne d'information pour l'ensemble du programme MANFORME, orientée vers les bénéficiaires du projet MANFORM financé par la Commission européenne (entreprises, centres de formation, jeunes en quête d'insertion socioprofessionnelle, familles) et ce, pour renforcer l'efficacité et l'impact du projet.

Un bilan sommaire de l'appui de la Commission européenne à la mise à niveau de la formation professionnelle dans le cadre du projet MANFOM est établi à la section 5.3 ci-après.

Par ailleurs, il convient de signaler que la Commission européenne finance également deux projets, présentés ci-dessous, qui contribuent à la mise à niveau du système de formation professionnelle-emploi.

### 5.2.2 LE PROJET «CRÉATION DE DEUX CENTRES SECTORIELS DE FORMATION PROFESSIONNELLE» (UE)

Ces centres concernent le secteur des télécommunications (Tunis Khadra) et le secteur du textile (Ksar Hellal). Leur coût est évalué à 14 millions d'euros, la Commission européenne contribuant pour 8 millions d'euros (4e Protocole financier).

L'État tunisien a pris en charge la réalisation et l'agencement des infrastructures, tandis que le financement européen a couvert les dépenses relatives à l'assistance technique, la fourniture et l'installation des équipements et des matières consommables, la formation des formateurs, le suivi et la qualité des formations dispensées et le marketing du projet.

Ce projet a contribué à la satisfaction des besoins en cadres supérieurs et techniciens dans les deux secteurs considérés en vue d'une meilleure insertion dans la concurrence internationale. Les deux établissements créés sont opérationnels et le projet a été clôturé le 30 septembre 1999.

### 5.2.3 LE PROJET «APPUI À LA CRÉATION D'EMPLOI» (UE)

Élaboré dans le cadre du IXe Plan quinquennal tunisien, ce projet de 19,4 millions d'euros est financé conjointement par la Commission européenne (9,6 millions d'euros) et par l'État tunisien (4,9 millions d'euros pour l'instrument FIAP et 5 millions d'euros pour les dotations en capital du programme FONAPRA). Il a un double objectif : contribuer à la réduction des effets de la

<sup>35</sup> Voir *Traçabilité d'une réforme et perspectives stratégiques*, MEFP, Tunisie, avril 2002, p. 44.

<sup>36</sup> L'ATFP devra en former 38 000. Il est en outre prévu la réalisation de 18 500 nouveaux postes de formation dans le cadre du Xe Plan (dont 14 000 à la charge de l'ATFP).

restructuration des entreprises publiques et privées, en intégrant les demandeurs d'emploi dans la sphère économique grâce à l'intensification de la création d'emploi, notamment indépendant ; et améliorer la capacité institutionnelle de l'ATE dans la gestion du programme d'emploi.

À cette fin, le projet utilise deux voies complémentaires.

- La création (prioritaire) de micro-entreprises utilisant la démarche de formation CEFE (création d'entreprises par la formation d'entrepreneurs) et appuyant les candidats qui présentent des projets bancables à l'issue de leur formation. Cette activité est financée par l'instrument B du FIAP et concerne un millier de travailleurs licenciés, appelés à devenir des propriétaires/gérants de micro-entreprises.
- La création de l'emploi salarié à travers le financement d'actions de formation adaptées aux besoins des entreprises (environ 6 200 jeunes par an), utilisant les instruments A, D et E du FIAP.

La durée du projet est de cinq ans à compter de la date d'approbation du plan de travail de la première année.

Le projet a connu quelques difficultés au démarrage liées à la mobilisation de l'assistance technique et en raison de la mauvaise application des procédures par l'organisme bénéficiaire. Suspendue en 2001, la mise en œuvre de ce projet a repris en mai 2002 sur la base d'un nouveau plan d'opération annuel.

Malgré le retard accusé, les résultats obtenus à ce jour dans l'exécution du projet sont positifs, notamment en ce qui concerne la formation CEFE, puisque 40% des stagiaires ont pu créer leur entreprise dans l'année qui a suivi leur formation. Le taux d'insertion des demandeurs d'emploi formés au moyen des instruments A et D

du FIAP est satisfaisant, mais n'atteint pas les 90% escomptés par la convention de financement. Cependant, l'impact du projet sur l'emploi reste très limité. Une adaptation du contenu est nécessaire pour améliorer les résultats escomptés. Des dispositions sont envisagées pour réorganiser certaines composantes du projet.

#### 5.2.4 LE PROJET «FORMATION-EMPLOI II» (BANQUE MONDIALE)

Ce projet concerne la gestion active du marché de l'emploi et de la formation continue et vise à mettre à la disposition des opérateurs économiques, en temps réel, une information normalisée sur le marché de l'emploi et des qualifications professionnelles et ce, à travers la création d'un observatoire national de l'emploi et des qualifications (ONEQ). Cet observatoire est conçu comme un instrument de préparation des décisions gouvernementales en matière de politiques d'emploi et de formation.

D'un montant de 100 millions de USD dont 60% financés par la Banque mondiale, ce projet fait suite à trois autres projets appuyés par la même institution<sup>37</sup>. Il a été conçu et mis en œuvre comme partie intégrante de la stratégie MANFORME, en complémentarité avec les interventions des autres bailleurs de fonds, notamment la Commission européenne et l'Agence française de développement. Il comporte trois composantes.

##### ■ Composante 1 : création d'un système d'information du marché du travail

Pour améliorer l'efficacité de la formation et la performance des marchés du travail, cette composante vise à :

- développer un système d'information du marché du travail et renforcer la capacité institutionnelle de l'ex-MFPE à suivre l'évolution des marchés du travail ;

<sup>37</sup> (i) Quatrième projet Éducation, 16 millions de USD : soutien au programme de formation et d'apprentissage en direction des jeunes en rupture de scolarité et perfectionnement des qualifications de la main-d'œuvre, achevé en décembre 1988

(ii) Projet FIAP, 12 millions de USD : soutien aux services d'intermédiation décentralisés du marché du travail, achevé en juin 1995

(iii) Prêt sectoriel éducation-formation, 11,8 millions de USD: restructuration de l'enseignement primaire et secondaire et de l'école de base de neuf ans, achevé en mars 1996.

## 5. LA POLITIQUE DE FORMATION PROFESSIONNELLE ET LA STRATÉGIE DE MISE À NIVEAU

- développer la capacité du ministère de suivre et d'améliorer la rentabilité et l'efficacité des programmes et des services de formation et emploi, et de réaliser des évaluations d'impact pour le projet ;
- mettre en place un système de diffusion de l'information ; réaliser les suivis socioprofessionnels et de petites enquêtes ; produire un bulletin périodique fournissant des outils de décision aux entreprises individuelles pour l'élaboration de plans d'action de formation sur la base des signaux du marché.

### ■ Composante 2 : développement des services d'emploi

Pour les besoins de placement et de recyclage des personnels affectés par la restructuration économique, cette composante envisage :

- des sous-projets de formation au titre du FIAP, financés et exécutés selon des procédures convenues à cet effet ;
- la modernisation des services d'emploi de l'ATE, à travers des actions de formation et l'acquisition d'équipements, notamment l'initiation d'un système national informatisé et d'un système de contrôle des coûts.

### ■ Composante 3 : développement des services de formation

Cette composante vise trois sous-objectifs :

- transformer progressivement la formation initiale de type résidentiel en une formation par alternance, pour les niveaux de travailleur qualifié et de technicien et étendre la formation par l'apprentissage. Les centres éligibles au programme sont sélectionnés sur la base d'une étude de faisabilité dont les résultats doivent être satisfaisants ;
- appui au CENAFFIF pour développer la formation des formateurs et élaborer des programmes de formation ;
- appui au CNFCPP pour développer la formation continue au profit des

entreprises<sup>38</sup>, à travers l'amélioration de la gestion de la taxe sur la formation professionnelle et de la ristourne, et la mise en place d'un programme approprié (PRONAFOC).

Suite à la restructuration du gouvernement tunisien intervenue en septembre 2002, la mise en œuvre du projet s'établit comme suit.

- Le ministère de l'Éducation et de la Formation prend en charge les composantes liées au développement des services de la formation initiale et de la formation de formateurs et à l'élaboration des programmes de formation.
- Le ministère de l'Emploi prend en charge les composantes afférentes au développement des services d'emploi et de la formation continue<sup>39</sup>.

Le projet a démarré en 1996 et sera clôturé le 30 juin 2003. Le dernier état d'avancement<sup>40</sup> fait ressortir que les activités prévues ont été réalisées de manière différenciée selon les trois composantes. Les principales productions de l'ONEQ ont été exposées à la section 3.2.2.

### 5.2.5 L'APPUI AUX CENTRES SECTORIELS DE FORMATION PROFESSIONNELLE (AFD)

Ce projet appuie la création et/ou la restructuration des centres de formation sectoriels dont le financement est assuré par trois lignes de crédit<sup>41</sup> de l'Agence française de développement (AFD) pour un montant global d'environ 73 millions d'euros<sup>42</sup>.

Le projet a démarré avec plusieurs branches professionnelles ; il porte sur une vingtaine de centres sectoriels de formation individualisés, relevant de plusieurs opérateurs publics de formation (ATFP, ONTT, AFVA, CENAFFIF), et

38 Les entreprises éligibles doivent avoir moins de 100 travailleurs permanents ; elles peuvent bénéficier d'un financement pour les évaluations en matière de formation, de plans de formation et de coûts.

39 Fin mars 2003, le CNFCPP, organisme gestionnaire de la FC, a été rattaché au MEF.

40 Établi par la Banque mondiale, début novembre 2002.

s'intègre totalement dans le cadre logique du programme de mise à niveau du dispositif de formation. Il répond à un marché de l'emploi et implique les branches professionnelles tunisiennes, considérées comme «clients» du système, dans une démarche de partenariat, formalisée par un accord avec le ministère en charge de la formation professionnelle, allant de la conception jusqu'à la réalisation et la mise en fonctionnement du projet.

Les projets sont éligibles à un financement selon des procédures convenues avec le ministère en charge de la formation professionnelle. Après leur validation, ils donnent lieu à un autre partenariat, avec les branches professionnelles françaises qui viennent en appui aux branches professionnelles tunisiennes concernées. Ces partenariats franco-tunisiens, aujourd'hui au nombre de 16, sont régis par un accord tripartite conclu entre l'organisation patronale tunisienne (UTICA), le patronat français (MEDEF) et le ministère de l'Éducation et de la Formation (MEF).

### Résultats du projet

Huit centres ont été réalisés selon cette démarche, dans le cadre de la première ligne budgétaire, dont sept sont déjà opérationnels. La deuxième ligne est totalement engagée sur le plan budgétaire<sup>43</sup> tandis que la troisième re-finance actuellement l'ATFP pour le génie civil des derniers projets.

### 5.2.6 LA PÉRENNISATION DE LA FORMATION PAR ALTERNANCE (GTZ)

Conclu en novembre 2002 pour une durée de trois ans et un montant de 4 millions d'euros, ce projet fait suite à deux autres projets appuyés et financés par le même bailleur de fonds intitulés :

- **projet «Promotion de la formation en alternance»** (1990-99) : il visait la mise

en place du cadre juridique de l'alternance (1990-95), puis l'élargissement de l'expérience (1996-99) ;

- **composante CENAFFIF** (2000-02) : portant sur l'ingénierie et la formation en alternance, axée sur la combinaison d'une approche par compétences et de l'alternance (achevée en septembre 2002).

Le projet actuel s'intègre dans le cadre du programme MANFORME et contribue à l'amélioration de la compétitivité des entreprises tunisiennes. Son objectif spécifique est d'assurer une meilleure qualification à la main-d'œuvre formée en alternance et d'améliorer son insertion dans les entreprises.

Les activités envisagées visent, à la lumière de l'expérience des deux projets ci-dessus, à apporter des améliorations au niveau du management de l'alternance, des relations entre le centre de formation et l'entreprise, et une implication plus forte de l'administration centrale en charge de la formation professionnelle, de l'ATFP et de la profession pour vaincre les résistances au développement de ce mode de formation.

Dans cette perspective, trois résultats sont attendus :

- réunir les conditions de mise en œuvre de ce mode de formation, notamment l'adaptation du cadre juridique existant et l'approfondissement du processus d'autonomisation des centres de formation ;
- renforcer le partenariat pour faire de la formation alternée un mode de formation dominant ;
- impliquer davantage et de manière active les fédérations dans la mise en œuvre de la formation alternée, à travers une plus grande mobilisation des entreprises et des chambres consulaires, notamment la Chambre tuniso-allemande du commerce et de l'industrie.

41 Dont la première est achevée depuis le 30 juin 2002 ; la deuxième, signée en février 2002, sera clôturée à la fin de 2004 ; la troisième démarrera en 2003 pour une durée de cinq ans. La convention de financement a été signée en avril 1996.

42 22,8 millions d'euros pour la première ligne (8 centres réalisés) ; 24 millions d'euros pour la deuxième (10 centres programmés) et le reste pour la troisième ligne.

43 Une partie des ressources financière de la ligne sera consacrée au parachèvement des huit centres de la première ligne.

## 5. LA POLITIQUE DE FORMATION PROFESSIONNELLE ET LA STRATÉGIE DE MISE À NIVEAU

Le projet sera un projet-pilote et son démarrage devait intervenir en janvier 2003. Les secteurs à investir en priorité sont ceux de l'électricité-électronique, du textile et de la mécanique.

Sur un autre plan, il convient de signaler que la GTZ assure, dans le cadre d'un projet intitulé «**Controlling du programme MANFORME**», la coordination globale de tous les intervenants, opérateurs nationaux et autres bailleurs de fonds, au moyen d'un tableau de bord. Le projet a démarré en 2000 pour une période de trois ans qui s'est achevée en 2002 ; elle sera prolongée de deux ans (jusqu'à fin 2004).

La première phase a porté sur l'orientation, le prototype de controlling, l'introduction d'indicateurs pour le tableau de bord. La deuxième phase portera sur le controlling MANFORME et sur un controlling généralisé. Le modèle mis en place a servi à la planification du Xe Plan quinquennal dans le domaine de la formation professionnelle.

### 5.2.7 LA GÉNÉRALISATION DE L'APPROCHE PAR COMPÉTENCES (CANADA)

Ce projet, de 4 millions de dollars canadiens, a démarré en juin 2002 et s'étend sur quatre ans. Il fait suite au Programme de renforcement institutionnel canadien en Tunisie qui a contribué de façon significative au projet MANFORME par l'introduction, dans une première phase expérimentale, de l'approche par compétences dans le système de formation professionnelle tunisien. Son objectif est de renforcer les capacités du dispositif de formation professionnelle pour une réalisation efficace de la généralisation de l'approche par compétences.

Ce nouveau projet a été élaboré compte tenu de l'expérience menée dans la première phase d'initiation de l'approche par compétences ainsi que des résultats probants obtenus. Il prévoit l'extension de la méthodologie à d'autres domaines, tels que la pédagogie, l'évaluation des apprenants, l'organisation technique et pédagogique des centres, le dispositif

législatif et réglementaire, l'implication des entreprises du secteur privé.

Il se propose également d'appuyer le dispositif de formation professionnelle dans l'identification et la mise en œuvre des changements structurels envisagés et de transférer le savoir-faire en matière de gouvernance de la réforme dans ce domaine. Les résultats escomptés pourront avoir des répercussions (probablement positives) sur les interventions des autres bailleurs de fonds dans la mesure où l'approche par compétences est intégrée comme une orientation stratégique par tous les projets du programme MANFORME. Les principaux bailleurs de fonds<sup>44</sup> sont même appelés à siéger au sein de l'unité de gestion du projet.

Le projet est actuellement en phase de planification ; son démarrage sur le terrain est prévu en 2003.

## 5.3 LE BILAN DE L'APPUÏ DE LA COMMISSION EUROPÉENNE

### 5.3.1 APERÇU GLOBAL

Au départ, l'appui de la Commission européenne était de type sectoriel (projet «Création de deux centres dans les secteurs du textile et du cuir»). Ensuite, il s'est inscrit dans un cadre plus large liant la formation professionnelle et l'emploi (projet «Création d'emplois») pour, enfin, procéder d'une approche globale de type macro-économique (projet MANFORM), touchant l'ensemble du système de formation professionnelle et d'emploi tunisien.

Il convient de souligner que ce dernier projet, de par son impact sur l'environnement économique tunisien, va au-delà de la simple restructuration du système de formation professionnelle ; il est un élément-clé de la mise à niveau générale de l'économie à travers l'amélioration des compétences des ressources humaines des entreprises. Il contribue à la préparation de l'économie tunisienne à la mise en place de la zone de libre-échange euro-méditerranéenne.

44 UE, Banque mondiale, AFD.

La mise en œuvre du projet a révélé la capacité institutionnelle du secteur de la formation professionnelle de mettre en œuvre des projets financés et appuyés techniquement par plusieurs bailleurs de fonds, et de développer des politiques qui tiennent compte à la fois des réalités tunisiennes et des bonnes pratiques ayant cours dans d'autres pays. C'est ainsi que le secteur a pu intégrer dans le cadre d'une démarche globale les expériences les plus probantes pour en faire parfois des orientations stratégiques du processus de réforme engagé (approche par compétences en matière d'ingénierie, de formation en alternance, de formation par apprentissage).

Cependant, la coordination des bailleurs de fonds, qui incombe au bénéficiaire du projet, n'a pas été optimale : les appuis extérieurs sont gérés sur le plan technique de manière cloisonnée, ce qui ne favorise ni la transparence à l'endroit des bailleurs de fonds, ni la circulation de l'information, au moins en ce qui concerne l'état d'avancement du processus de réforme. La coordination entre les États membres de l'UE représentés en Tunisie a essayé de pallier cette situation.

Le bilan de l'appui de la Commission européenne dans le domaine de la formation professionnelle et, accessoirement dans celui de l'emploi, est globalement positif même si la mise en œuvre des projets accuse du retard. Un retard inhérent au moins à trois éléments : (i) la non-maîtrise des procédures de la Commission européenne de mise en œuvre d'un projet ; (ii) la centralisation excessive des décisions tant au niveau de la Commission que de l'administration du pays bénéficiaire en charge du projet ; et (iii) les insuffisances de la planification du projet qui ne prend pas en considération, dans la phase de démarrage, les délais de préparation et de sensibilisation de tous les acteurs à la mise en œuvre.

Ces retards ont généralement pour conséquences soit une prolongation de la durée de la convention de financement (cas de MANFORM), soit un réaménagement du contenu du projet rendu indispensable par l'évolution des

facteurs ayant présidé à son identification (cas du projet emploi). Ces insuffisances sont en principe prises en charge dans le cadre du processus de déconcentration des décisions vers la délégation.

### 5.3.2 LE POINT DE LA SITUATION CONCERNANT LE PROJET MANFORM

#### **Volet 1 : Identification et définition qualitative et quantitative des besoins en formation professionnelle des entreprises**

Le projet MANFORM a connu un démarrage laborieux pour les raisons exposées à la section 5.3.1 ci-dessus, auxquelles s'ajoutent la complexité du projet et les objectifs très ambitieux qu'il se propose d'atteindre dans une période de temps relativement courte.

Il comporte plusieurs activités centrales dont l'une des plus importantes est l'identification des besoins en compétences des entreprises ; les résultats que celle-ci se propose d'atteindre conditionnent dans une large mesure le démarrage des autres activités situées en aval.

Ainsi, 152 profils professionnels stratégiques pour la compétitivité et la réalisation de plusieurs synthèses sectorielles ont pu être identifiés, et une synthèse pour les emplois transversaux avec la participation des fédérations professionnelles a pu être réalisée. D'importantes conclusions ont été tirées de la comparaison des programmes de formation existants avec les profils professionnels demandés : une soixantaine de programmes déclarés obsolètes, une trentaine d'autres à rénover et une quarantaine de nouveaux programmes à confectionner. C'est un résultat positif majeur du projet.

Les mécanismes d'identification des besoins mis en place ont également permis l'élaboration de plans de formation initiale et continue par les entreprises adhérentes au programme, ce qui a contribué à jeter les bases d'un marché de la formation professionnelle initiale et continue auquel

## 5. LA POLITIQUE DE FORMATION PROFESSIONNELLE ET LA STRATÉGIE DE MISE À NIVEAU

participent les bureaux privés de consultance tunisiens<sup>45</sup> qui ont été associés à la réalisation de cette activité.

En outre, il convient de signaler que certaines activités de cette composante ne sont pas encore réalisées ou achevées à ce jour, parmi lesquelles le répertoire des profils de compétences et l'étude sur la normalisation, sur la certification et sur la validation des acquis professionnels.

### **Volet 2 : Renforcement de la qualité et de la capacité d'offre de formation**

Le développement d'une offre de formation flexible et de qualité dans le cadre d'un marché de la formation professionnelle s'articule autour des éléments suivants :

- la réingénierie des programmes de formation sur la base des résultats obtenus dans le volet précédent (volet 1) ;
- l'adaptation du cadre de gestion des centres (déconcentration et plus grande autonomie) ;
- le développement et l'extension de la formation en entreprise (alternance et apprentissage) ;
- la modernisation des équipements des centres tenant compte des objectifs des nouveaux programmes et des espaces de formation offerts par les entreprises (apprentissage et alternance) ;
- la formation des formateurs ;
- l'introduction de la démarche qualité.

La réingénierie des programmes de formation dans le cadre des nouvelles orientations a permis la mise au point d'une vingtaine de programmes pour autant de spécialités demandées sur le marché du travail ; ils font partie du lot des 80 programmes dont l'acquisition et l'adaptation sont prévues au projet MANFORM.

Ces programmes seront implantés dans les 11 centres de formation rénovés dans le cadre du projet MANFORM et nécessiteront la formation de 200 formateurs. Les ateliers de formation y afférents seront organisés en «plates-formes technologiques» qui modifieront fondamentalement l'implantation et l'utilisation des postes de formation par rapport à l'ancien mode d'organisation.

Le projet financé par l'UE réserve une place importante au développement de la formation par apprentissage. Cette activité est considérée comme structurante et aura d'importantes répercussions sur l'organisation des centres et de l'ingénierie de formation. La mobilisation attendue des espaces de formation au niveau des entreprises devrait réduire les investissements réalisés dans les centres tout en accroissant l'offre de formation.

Un plan directeur de ce mode de formation<sup>46</sup> et un plan d'action intégré (apprentissage, modèle de fonctionnement de centres, ingénierie des programmes de formation, centrale d'achat d'équipements) ont été établis à cet effet. Une action pilote est actuellement menée à travers un coaching de trois centres<sup>47</sup> par une équipe de l'ATFP et du CENAFFIF. Le nouveau modèle de fonctionnement des centres sera testé sur les centres de formation de Sfax, Bizerte et Zaghouan, sur un centre privé et sur une école hôtelière<sup>48</sup>.

Les opérations de restructuration des centres seront menées sur la base des résultats des diagnostics (55) de centres de formation<sup>49</sup> réalisés dans le cadre de MANFORM. Cette démarche complète l'approche nationale de l'identification des besoins en compétences, décrite ci-dessus.

---

45 55 consultants, dont 13 du secteur public, ont suivi une formation à cet effet.

46 L'étude menée sur l'apprentissage indique qu'il existe un gisement de 60 000 postes de formation par apprentissage.

47 Implantés à Bizerte, Zaghouan et Sfax.

48 Centre géré par la Fédération professionnelle du textile-habillement (Monastir) et École hôtelière de Sousse relevant de l'ONTT.

49 Dont sept du secteur du tourisme.

MANFORM financera la restructuration de 11 centres de formation et d'apprentissage<sup>50</sup> dont les études architecturales sont en cours de réalisation<sup>51</sup>. Une centrale d'achat pour l'acquisition des équipements a été créée à cet effet. Cependant, les données actuelles indiquent qu'il sera très difficile de mener à terme cette activité sans dépasser la durée de validité de la convention de financement. C'est pourquoi, une prolongation d'un an de cette validité a été proposée d'un commun accord par le bénéficiaire et la délégation de la Commission européenne ; elle devra être approuvée par les services de la Commission européenne (AIDCO) avant d'être effective.

Enfin, il est à noter que certaines activités de cette composante n'ont pas été réalisées (développement de modes de formation spécifiques à certaines régions ; réhabilitation des écoles de métiers) et d'autres ont été exécutées et non suivies d'effets (étude sur l'accès de la femme à la formation professionnelle ; étude sur le développement du dispositif privé de formation). Concernant la formation privée, le bénéficiaire du projet signale la mise en place d'un nouvel instrument (G) dans le cadre du FIAP, pour financer la demande de formation individuelle par l'octroi de bourses dans les filières jugées prioritaires ; cet instrument n'est pas encore opérationnel.

### **Volet 3 : Implantation d'une démarche qualité intégrée au sein des structures du MFPE et du projet**

L'adéquation quantitative et qualitative entre les besoins de l'économie et la production de compétences par la formation s'appuie sur la mise en place d'un système d'assurance qualité de la formation, basé sur des normes de référence intégrant tous les aspects de la formation (programmes, conditions d'accès, titres et diplômes) ainsi que des procédures de vérification et de

certification de la conformité par rapport aux normes de références des formations dispensées.

Un processus d'implantation d'une démarche qualité a été engagé sur la base de normes internationales qui a pour finalité l'amélioration de la qualité des politiques nationales de formation. Il concernera les dispositifs d'offre de formation et les structures techniques et administratives, notamment les centres de formation. L'activité y afférente a démarré en mai 2002 et devrait prendre fin en mars 2004.

Pour ce qui est de la normalisation des niveaux, programmes et titres de formation professionnelle et de la méthodologie de certification des formations et de validation des acquis professionnels, il est attendu que cette activité entraîne une révision du cadre juridique promulgué en 1994<sup>52</sup>.

### **5.3.3 ÉTAT D'AVANCEMENT DE LA MISE À NIVEAU**

À la lumière du bilan sommaire ci-dessus, des conclusions peuvent être tirées en ce qui concerne l'état d'avancement de la mise à niveau du système de formation professionnelle tunisien.

#### **Par rapport au projet MANFORM**

Le projet devait se réaliser sur une période de cinq ans qui prenait fin le 16 avril 2002. Compte tenu des difficultés de mise en œuvre rencontrées dans la phase de démarrage, la durée de validité de la convention de financement a dû être prorogée par un premier avenant jusqu'au 16 avril 2004. Les derniers mois de validité qui restent à courir ne semblent pas suffisants pour couvrir l'exécution de ce qui reste à réaliser. C'est pourquoi il est indispensable de prolonger d'au moins un an la durée de la convention de financement.

50 Centres à restructurer : Bizerte, Béja, M'saken, Mehdiya, Zaghouan, Kairouan, Kram, Jendouba, Sfax, Jebiniana et Mateur.

51 En janvier 2003.

52 La logique de compétence n'était pas encore appliquée en Tunisie.

## 5. LA POLITIQUE DE FORMATION PROFESSIONNELLE ET LA STRATÉGIE DE MISE À NIVEAU

Sur le plan financier, les engagements ont atteint 21 millions d'euros, soit moins de 47% ; les décaissements sont de 10 millions d'euros (22,2%). Il est à craindre que les crédits affectés au projet ne seront pas totalement engagés, et encore moins dépensés dans des proportions satisfaisantes si la durée de la convention de financement n'est pas prolongée.

Toutes les activités du projet, en cours de mise en œuvre ou à lancer, sont encadrées par la délégation de la Commission européenne qui contrôle si les délais d'exécution sont en conformité avec la durée de validité de la convention de financement. Ces activités sont :

- *la démarche qualité* : fin prévue en mars 2004 ;
- *la normalisation* : démarrage en avril 2003, fin prévue en avril 2004 ;
- *la campagne de communication* : mise en œuvre probable durant la dernière année du projet ;
- *la validation des acquis professionnels* : reportée sine die ;
- *la restructuration des 11 établissements* : avant-projet détaillé et dossier d'appel d'offres non encore formalisés ; on estime que la durée d'exécution des travaux est de 12 à 15 mois après l'aboutissement de l'appel d'offres (quatre mois environ), soit au total un délai de 16 à 19 mois pour réaménager les centres, ce qui va au-delà de la validité de la convention de financement ;
- *l'acquisition des équipements* : une centrale d'achat a été créée et installée depuis février 2002, les crédits existent pour équiper les 11 établissements et les délais exigés pour cette opération sont d'environ 12 mois ; que la totalité des équipements soit réceptionnée avant avril 2004 semble difficilement réalisable.

Enfin, il convient de signaler que les coûts de réhabilitation ne cessent d'augmenter<sup>53</sup> ; les crédits initialement affectés pour réaménager 36 établissements en couvrent

moins d'une douzaine. Aujourd'hui, les crédits disponibles seraient à peine suffisants pour la réhabilitation de trois centres pilotes de formation et d'apprentissage.

### Au niveau global

Le bilan de la mise à niveau est positif en dépit des glissements de planning enregistrés par les différents projets du programme MANFORME.

Il a été possible durant le IXe Plan d'engager la majeure partie des activités des différents projets, notamment celles de type transversal (cas de MANFORM).

Les projets appuyés par les bailleurs de fonds dans le cadre de MANFORME sont tous opérationnels et les résultats obtenus (voir sections 5.2 et 5.3 ci-dessus) sont à des degrés divers, largement satisfaisants.

L'objectif de renforcement de la qualité et de la quantité de l'offre de formation est en phase d'être réalisé, ce qui a permis sur le plan qualitatif d'enclencher le deuxième palier de la réforme qui est celui de l'ingénierie de formation et de la restructuration des établissements. Ce processus, qui est appelé à se poursuivre, devra se matérialiser par :

- la systématisation de l'ingénierie de formation sur la base de l'approche par compétences ;
- la généralisation de la formation en entreprise (alternance et apprentissage)<sup>54</sup> ;
- l'adaptation et la création de programmes de formation répondant mieux aux besoins (identifiés) des entreprises ;
- la restructuration des centres déjà diagnostiqués, selon les nouvelles orientations du secteur ;
- l'extension à tous les établissements du nouveau modèle expérimenté dans les centres pilotes ;
- l'amélioration des compétences des formateurs en fonction de l'évolution du système.

<sup>53</sup> Ils auraient pratiquement doublé en une année, selon la délégation de la Commission européenne.

<sup>54</sup> Dont le nombre de stagiaires représente aujourd'hui 32% des effectifs.

Le développement du partenariat entre la formation professionnelle et les fédérations professionnelles, notamment au travers des projets appuyés par l'UE (MANFORM) et par l'Agence française de développement, confère un contenu réel à la notion de pilotage du système de formation professionnelle par la demande économique.

#### 5.4 LES DÉFIS À MOYEN TERME DU SYSTÈME DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Le principal défi du système de formation professionnelle dans les cinq années à venir consiste à poursuivre et à rendre irréversible le processus de réforme engagé pour que le pilotage du système par la demande devienne une réalité tangible, d'une part, et que la mise à niveau des ressources humaines dans la perspective de la zone de libre-échange s'effectue dans les conditions les plus favorables, d'autre part.

Dans cette perspective, la priorité devra être accordée à la mise en œuvre des activités de type transversal pour consolider le processus de réforme et concrétiser les orientations stratégiques du secteur, à savoir :

- **l'approche par compétences** dont l'extension puis la généralisation nécessiteront une plus grande implication des partenaires sociaux et des entreprises ;
- l'extension de **la formation en entreprise** pour accroître les capacités d'accueil du système ;
- **la réorganisation des centres** selon le nouveau modèle de gestion et de fonctionnement (attendue par l'ensemble des bailleurs de fonds) ;
- **la réingénierie des centres de formation** (aménagement, équipement en conformité avec les nouvelles orientations, formation des formateurs et des staffs, implantation des programmes de formation selon l'approche par compétences, etc.) qui

nécessitera d'importants délais et des ressources financières que, probablement, le seul budget de l'État tunisien ne sera pas en mesure de mobiliser ;

- **l'identification des besoins en compétences des entreprises** : activité à rendre pérenne, en passant à une vision plus globale ;
- **le parachèvement du système d'information sur le marché du travail** par une consolidation de la fonction observatoire ; un appui technique adéquat à cette structure est recommandé.

Il s'agira d'assurer également la réalisation des objectifs du Xe Plan de développement 2002-06 sur le plan des ressources humaines. La période considérée sera caractérisée par :

- une plus forte pression sur le marché de l'emploi qui enregistrera environ 525 000 demandes dont 400 000 émaneront des primo-demandeurs d'emploi et 125 000 sous forme de remplacement, soit 105 000 demandes additionnelles par an ;
- la poursuite de l'effort d'ajustement de la pyramide des qualifications qui devrait avoir la configuration suivante en 2006 :
  - cadres : 15% (10% en 2001)
  - diplômés de la FP : 18% (13% en 2001)
  - expérience sans diplôme : 13% (17% en 2001)
  - sans qualification : 54% (60% en 2001).
- la satisfaction des besoins économiques de formation évalués à 67 000 diplômés à l'horizon 2008, ce qui exigera à la fin de la période planifiée un flux annuel d'entrée d'égale importance (67 000 stagiaires), réparti comme suit selon les prévisions du Plan :
  - ATFP : 48 500 stagiaires
  - secteur privé : 14 700 stagiaires
  - ONTT : 2 800 stagiaires
  - AFVA : 1 000 stagiaires.

## 5. LA POLITIQUE DE FORMATION PROFESSIONNELLE ET LA STRATÉGIE DE MISE À NIVEAU

La réalisation de ces objectifs impliquera la nécessité :

- **de rattraper le retard accumulé dans la production de diplômés** au niveau des ouvriers et employés qualifiés, techniciens et techniciens supérieurs (le marché de l'emploi est envahi par les diplômés de l'enseignement supérieur et ceux qui sortent du système éducatif sans qualification). Les besoins d'expansion du secteur de la formation professionnelle représentent un quadruplement de la capacité actuelle, dont les deux tiers concernent les niveaux de CAP. La satisfaction de ce grand besoin (CAPistes) pourrait être réalisée par une extension rapide de la formation par apprentissage ;
- **d'utiliser de manière optimale les capacités disponibles et à installer**, à travers :
  - un accroissement très sensible du taux de la formation en entreprise (70% contre 32% actuellement) ;
  - une baisse du coût de la formation, grâce à la réduction du coût unitaire moyen du poste de formation (10 millions de DT au IXe Plan ; 8 millions au Xe Plan) ;
- d'améliorer l'employabilité des personnes formées par le développement de la formation en entreprise ;
- d'implanter une démarche qualité (qui devrait notamment accompagner la réorganisation des centres de formation).



## 6. SYNTHÈSE DES CONSTATS ET CONCLUSIONS

# 6

### 6.1 POUR L'EMPLOI

Suite à la signature de l'Accord d'association avec l'Union européenne en 1996 et après plusieurs années de mise en œuvre du programme d'ajustement structurel avec le FMI et la Banque mondiale, la Tunisie s'est engagée dans un vaste programme de réforme et de modernisation de son économie visant à accroître le rôle des entreprises privées et à amener ce secteur à un haut niveau de compétitivité.

Au cœur de cette politique, la Tunisie a placé la mise à niveau des entreprises et de la formation professionnelle. Et consciente des implications multiples sur l'emploi et le marché de l'emploi, les ressources humaines et les risques sociaux liés aux restructurations de l'appareil productif et à sa modernisation, elle a progressivement mis en place une pluralité d'instruments d'intervention qui forment les éléments d'une politique de l'emploi.

Ces instruments résultent de plusieurs trains de mesures initiées à différents moments pour faire face à des situations diverses et visent surtout la préservation de l'équilibre économique et social qui est l'un des piliers de la politique de développement de la Tunisie. Certains de ces instruments se sont avérés viables sur le plan économique, d'autres sont moins performants et répondent beaucoup plus à des critères sociaux qu'économiques (cas de la Banque tunisienne de solidarité). Leur particularité est d'avoir été maintenus en l'état, pour la plupart depuis leur première mise en œuvre. Mais, aussi varié soit leur éventail, ils n'en constituent pas pour autant une réelle politique active de l'emploi, claire, cohérente et efficace.

Si des institutions ou des programmes comme l'ATE, la Banque tunisienne de solidarité et le FNE ont un impact certain sur des populations diverses (les diplômés, les populations vulnérables), il est dans l'ensemble difficile d'apprécier l'efficacité de la plupart des instruments mis en

œuvre, et notamment le FIAP, les stages, les actions du FNE. Les mesures ont été principalement orientées jusqu'ici vers l'aide à l'insertion des populations jugées les plus en difficulté, c'est-à-dire les diplômés de l'enseignement supérieur, et sur les programmes d'aide à la création d'entreprises. On peut aussi s'interroger sur le maintien depuis plus de 15 ans des stages en faveur des diplômés de l'enseignement supérieur, qui ont la charge de corriger les défauts structurels liés à la production de diplômés, mais dont on ne connaît pas l'efficacité à long terme.

Si sur le plan macro-économique on peut constater que le taux de chômage a été contenu dans la limite des 15%, on n'a pas une idée claire du rôle exact que les différents instruments ont joué en faveur de l'emploi et du meilleur fonctionnement du marché de l'emploi. L'ONEQ n'a pas réussi sur ce plan à apporter un éclairage décisif en matière d'évaluation des différents dispositifs.

Il ressort fortement que la politique en matière d'emploi manque d'un système performant de suivi et d'évaluation des mesures adoptées, considérant chacune individuellement et prenant aussi en compte la cohérence et l'efficacité de l'ensemble. En particulier, on ne relève pas l'existence d'une articulation entre le fonctionnement du programme de mise à niveau des entreprises, dont l'impact sur le fonctionnement du marché du travail est mal appréhendé, et les mesures de politique active du marché du travail. On ne peut actuellement savoir quels sont les instruments les plus efficaces relativement aux différentes populations qui éprouvent des difficultés d'emploi, et comment cette efficacité relative a évolué dans le temps, afin d'adopter les correctifs nécessaires.

La formation professionnelle joue un rôle somme toute mineur dans l'ensemble des mesures, et tout particulièrement l'appareil de formation publique, alors que les formations privées sont davantage sollicitées, bien que la normalisation des contenus de formation ne soit pas encore en place. L'aide à la réinsertion des travailleurs licenciés ou menacés de l'être occupe dans les faits une faible place.

La formation professionnelle continue a fait de bonnes avancées mais elle reste encore insuffisamment développée au regard des objectifs du programme national de mise à niveau des entreprises tunisiennes et d'amélioration des compétences de leurs ressources humaines. Elle bénéficie surtout aux grandes entreprises. Cependant, avec davantage de flexibilité, elle pourrait jouer un rôle autrement plus important dans la préparation des ressources humaines, dans la perspective de la zone de libre-échange.

Sur un autre plan, la refonte récente du Code du travail (1994 et 1996) a permis une meilleure flexibilité au niveau des entreprises (dans les contrats de travail, la fixation des congés) et une estimation des coûts de licenciement, tout en renforçant les moyens d'intervention de l'inspection du travail, la protection sociale des travailleurs licenciés et la promotion du dialogue social. Le processus de révision, tous les trois ans, des conventions collectives de branches est censé garantir le maintien du dialogue social. Des outils de prévention et de concertation face aux licenciements ont été mis en place (Direction générale de l'assistance aux entreprises et aux exportateurs, Commission de suivi des entreprises économiques, Commission tripartite de conciliation).

Ces programmes ont été particulièrement novateurs, à la hauteur des défis posés par l'entrée dans la zone de libre-échange, et témoignent d'une très grande ambition : changer en profondeur les mentalités et les modes de fonctionnement de la totalité des acteurs économiques, les entreprises, les salariés et l'administration, dans un temps relativement limité.

## 6.2 POUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Le Xe Plan tunisien de développement crée un lien étroit entre la formation professionnelle et l'emploi et prévoit la consolidation ou la mise en place d'un ensemble d'instruments d'observation et de suivi des évolutions du marché de

## 6. SYNTHÈSE DES CONSTATS ET CONCLUSIONS

l'emploi et des besoins en compétences des entreprises, la mise à niveau du dispositif de formation professionnelle et l'instauration d'un partenariat entre l'État, les institutions privées de formation, les entreprises et les associations, et les partenaires étrangers, avec notamment un soutien des demandeurs de formations privées par la prise en charge totale ou partielle des frais de formation, la généralisation de la formation par alternance liée à l'approche par compétences, l'instauration d'un système de qualité impliquant l'établissement de normes nationales et l'homologation des diplômes conformément à ces normes, la dynamisation du fonds de la promotion de la formation professionnelle et de l'apprentissage par la généralisation de la formation alternée et la formation professionnelle diplômante, ainsi que la formation continue, le développement des moyens d'information et d'orientation vers la formation professionnelle.

Le processus de mise à niveau engagé à cet effet depuis près d'une dizaine d'années se poursuit à ce jour en s'adaptant en permanence aux nouvelles données de l'économie mondiale et tunisienne. Il est attendu qu'il atteigne la plupart de ces objectifs durant le plan de développement en cours (2002-06) et devienne irréversible.

Cette mise à niveau de la formation professionnelle s'effectue au travers du programme MANFORME et comporte plusieurs projets appuyés par différents bailleurs de fonds. Ses principaux objectifs sont : la maîtrise de la qualité de la formation professionnelle, le développement de la capacité de formation pour la satisfaction des besoins des entreprises en formation initiale et continue et le traitement actif du marché de l'emploi. Participent au financement de ce programme : la Banque mondiale, l'Union européenne et l'Agence française de développement, la GTZ et le Québec (Canada). Sur le plan national, l'effort de mise à niveau de la formation professionnelle s'est traduit par une allocation de ressources financières au secteur, en constante évolution<sup>55</sup>.

La mise en œuvre de MANFORME a permis à l'ex-MFPE de tisser de solides relations de partenariat avec les milieux professionnels qui sont de plus en plus impliqués dans le processus de pilotage du système de formation professionnelle.

### Les difficultés rencontrées

La réforme du système est bien engagée mais il reste beaucoup à faire pour atteindre l'ensemble des résultats escomptés. Et, dans la pratique de tous les jours, le système continue, pour des raisons objectives, de fonctionner dans une large mesure selon le principe de l'offre de formation.

- La grande majorité des entreprises, en particulier les PME qui constituent l'essentiel du tissu industriel, ne pratiquent pas la gestion des ressources humaines et, par conséquent, ne sont pas en mesure d'exprimer leurs besoins en compétences.
- Ces entreprises adhèrent de façon marginale au programme de mise à niveau et lorsqu'elles le font, elles accordent la priorité aux investissements matériels et attachent peu d'intérêt à tout ce qui est immatériel, ce qui peut signifier que le processus de mise à niveau des ressources humaines du secteur productif n'est pas suffisamment vulgarisé. La campagne d'information prévue à cet effet dans MANFORM n'a pas encore été lancée alors que le projet tire à sa fin.
- Les PME et les entreprises de petite taille ont des difficultés à accéder à la formation continue laquelle n'est pas encore perçue comme un instrument efficace d'amélioration permanente des compétences des ressources humaines, au sein des entreprises.
- Hormis les centres-pilotes, tous les centres de formation n'ont pas modifié leur mode de fonctionnement, leur restructuration n'ayant pas été engagée à ce jour.
- La normalisation qui sous-tend le processus de rationalisation interne du système ainsi que la démarche qualité ne sont pas encore introduites dans le dispositif.

<sup>55</sup> Soit un accroissement de près de 300% entre 1980 et 2001.

- La démarche visant à mener le processus de réforme sur le terrain et à responsabiliser les différents échelons de l'administration dans sa mise en œuvre, semble actuellement procéder d'un processus de déconcentration (et non d'une décentralisation) qui a ses propres limites.
- Le secteur privé de formation reste malgré tout à l'écart de la réforme ; le processus de qualification engagé dans sa direction est encore marginal et ne concerne qu'un nombre limité d'établissements.
- Les capacités d'accueil du dispositif de formation professionnelle sont encore faibles au regard de la demande individuelle de formation ; le système ne traite actuellement qu'une demande sur quatre ou cinq, selon les autorités tunisiennes.

En outre, le secteur informel, relativement important en Tunisie, n'est pas investi pour le moment alors qu'il recèle d'importantes potentialités de formation, notamment en matière d'apprentissage. Il peut constituer le plus important vivier de formation si des dispositions visant l'amélioration des compétences de la population active occupée dans ce secteur, sont initiées. Il est à craindre que, faute de mesures urgentes appropriées, les artisans et micro-entrepreneurs du secteur soient les premiers à faire les frais d'une ouverture totale du marché tunisien.

## 6.3 RECOMMANDATIONS

### Concernant le projet MANFORM

**Prolongation de la durée de validité de la convention de financement du projet :** le projet ne pouvant être achevé dans les

délais fixés par la convention de financement (avril 2004), il est impératif de prolonger d'au moins une année la durée de validité de cette convention. La délégation de la Commission européenne et les bénéficiaires ont récemment proposé d'un commun accord cette solution.

Cette solution présente l'avantage de pouvoir réaliser l'évaluation finale du projet en 2004 et de procéder à une éventuelle identification d'un nouveau projet de formation professionnelle (MANFORM II) susceptible de s'inscrire dans le Programme indicatif national 2005. L'objectif est d'éviter une période de rupture dans l'appui de la Commission européenne dans le domaine de la formation professionnelle, considéré comme stratégique pour le développement de l'économie tunisienne.

### Concernant l'emploi et le marché du travail

En matière de politique d'emploi, il y a un foisonnement d'instruments d'aide à l'insertion et de nombreux organes qui interviennent dans des champs qui se recoupent ou parfois se superposent. Cette grande diversité pourrait réduire la lisibilité et l'efficacité de ces instruments et organes. Par conséquent, il est recommandé de reconsidérer leurs missions et objectifs, d'en vérifier l'homogénéité par rapport aux objectifs visés et les domicilier, dans la mesure du possible, dans un centre unique de décision.

Dans cette perspective, il serait également utile de mettre en place des mécanismes d'évaluation de ces instruments et de mesurer leur impact sur le chômage.

## **ANNEXES**

### LISTE DES ANNEXES

#### **Annexes Emploi et marché du travail**

- ANNEXE 1** Instruments d'aide à l'insertion : stages SIVP I et II et CEF
- ANNEXE 2** Instruments du FIAP depuis 1999
- ANNEXE 3** Centres techniques sous tutelle du ministère de l'Industrie
- ANNEXE 4** Résultats globaux d'aide de la formation continue
- ANNEXE 5** Instruments FIAP : résultats de l'instrument C (diagnostic)
- ANNEXE 6** Entreprises en difficulté (1998-2001)
- ANNEXE 7** Budget de la formation continue par instrument de financement

#### **Annexes Formation professionnelle**

- ANNEXE 8** Statistiques des stagiaires et des apprentis par type de centre et mode de formation
- ANNEXE 9** Statistiques apprentissage
- ANNEXE 10** Évolution du budget alloué à la formation professionnelle depuis 1997

## ANNEXE 1 – INSTRUMENTS D'AIDE À L'INSERTION : STAGES SIVP I ET II ET CEF

### 1. SIVP I (stages créés en août 1987 et régis par le décret de 1993)

#### Population cible

- Jeunes diplômés de l'enseignement supérieur ou ayant accompli avec succès le premier cycle de cet enseignement, inscrits auprès des bureaux de l'emploi depuis trois mois au moins.

#### Spécialités prioritaires

- Définies par arrêté du 4 juillet 1997.

#### Rémunérations

- Fixées par l'article 28 du décret 93/1049.
- Bourses d'étude de 100 et 250 DT ou plus, mais ne pouvant dépasser 50% du salaire de base accordé à un poste similaire dans la fonction publique. Le montant est fixé sur la base d'un barème établi par le ministère ; il augmente avec le niveau du diplôme (1er, 2e et 3e cycle).

### 2. SIVP II (stages créés en avril 1988 et régis par le décret de 1993)

#### Population cible

- Jeunes ayant accompli la troisième année de l'enseignement secondaire au minimum et disposant du niveau du premier cycle de l'enseignement supérieur.

#### Entreprises bénéficiaires

- Les établissements publics à caractère industriel et commercial ou les établissements publics et privés.

#### Rémunérations

- Fixées par l'article 25 du décret 93/1049.
- Bourses d'étude de 60 à 80 DT, en fonction du niveau de formation.

### 3. CEF (créés en 1981, désormais régis par le décret de 1993)

#### Population cible

- Jeunes ayant accompli la troisième année de l'enseignement secondaire et titulaires d'un diplôme ou d'un certificat de fin de formation délivré par un établissement de formation professionnelle public ou privé.
- Jeunes ayant un niveau scolaire compris entre la troisième et la septième année de l'enseignement secondaire professionnel ou technique.
- Jeunes sortant d'un centre de formation professionnel agricole.

#### Entreprises bénéficiaires

- Entreprises industrielles, commerciales, artisanales ou de service, et exploitations agricoles en mesure d'accueillir ces stagiaires.

#### Rémunérations

- Indemnité de 300 DT versée à l'entreprise pour chaque CEF signé.

## ANNEXE 2 – INSTRUMENTS DU FIAP DEPUIS 1999

Instrument	Objectif	Population	Composante et durée	Financement par le FIAP
A	<ul style="list-style-type: none"> <li>Adaptater en vue d'une insertion dans un poste d'emploi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tout demandeur d'emploi, à l'exclusion des licenciés pour raison économique</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>11 mois au maximum, sur la base d'un référentiel de formation en vigueur</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bourse alignée pour les diplômés de l'enseignement supérieur sur la grille SIVP I</li> <li>Frais d'élaboration de tests de sélection</li> <li>Frais de formation</li> </ul>
B	<ul style="list-style-type: none"> <li>Développer des compétences entrepreneuriales</li> <li>Soutenir des promoteurs potentiels</li> <li>Assister des entrepreneurs installés</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tout promoteur bénéficiant d'un accord de financement pour son projet ou sélectionné par un système agréé par le MFPE</li> <li>Promoteur installé</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Formation à l'esprit d'entrepreneuriat : jusqu'à 1 mois</li> <li>Formation en gestion : jusqu'à 1 mois</li> <li>Formation complémentaire technique : jusqu'à 3 mois</li> <li>Assistance durant les 2 premières années du démarrage du projet : maximum 12 h/j</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bourse servie aux promoteurs selon la grille des bourses pendant les périodes de formation complémentaire technique et/ou en gestion</li> <li>Frais d'élaboration des tests</li> <li>Coût de participation à un séminaire de formation entrepreneuriale</li> <li>Frais d'assistance technique durant les 2 premières années de l'installation</li> <li>Frais de formation technique et/ou de gestion</li> </ul>
C	<ul style="list-style-type: none"> <li>Perfectionner ou reconvertir du personnel des entreprises en vue d'améliorer leur productivité, de maintenir et de consolider les travailleurs menacés dans leur emploi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Travailleurs des entreprises, y compris les travailleurs menacés de licenciement</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Entreprise ayant l'agrément du Comité de pilotage</li> <li>Entreprise privée en restructuration</li> <li>Entreprise privée en cours de reprise</li> <li>Entreprise privée dont le plan de formation met en évidence des besoins de formation ne pouvant être financés par d'autres moyens</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Frais d'élaboration du diagnostic, à hauteur de 70%</li> <li>Frais de formation selon le barème de la ristourne sur la TFP</li> </ul>

L'ENSEIGNEMENT ET LA FORMATION PROFESSIONNELS EN RELATION AVEC  
LE MARCHÉ DU TRAVAIL EN TUNISIE

Instrument	Objectif	Population	Composante et durée	Financement par le FIAP
D	<ul style="list-style-type: none"> <li>Favoriser l'insertion des demandeurs d'emploi difficiles à insérer</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Groupes homogènes de demandeurs d'emploi difficiles à insérer, à l'exclusion des travailleurs licenciés pour raisons économiques</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Formation dans un créneau porteur durant 11 mois au maximum sur la base d'un référentiel de formation en vigueur par spécialité</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bourses pour les stagiaires</li> <li>Frais d'élaboration de tests de sélection</li> <li>Frais de formation</li> </ul>
E	<ul style="list-style-type: none"> <li>Encourager la mobilité géographique</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tout demandeur d'emploi mis en relation dans le cadre d'une offre d'emploi ou d'une action FIAP (A, B, D, F)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Indemnité d'hébergement</li> <li>Indemnité de transport</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Réquisition du transport</li> <li>Indemnité servie pour une durée de 3 jours (15 DT/j maximum)</li> </ul>
F	<ul style="list-style-type: none"> <li>Favoriser l'installation ou l'insertion des travailleurs (issus du secteur public ou privé) ayant perdu leur emploi pour raisons économiques dans les entreprises publiques ou privées</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Personnel d'une entreprise publique ou privée ayant perdu son emploi et désirant : s'insérer de nouveau dans un emploi salarié ; s'installer à son propre compte</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>6 mois au maximum</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Frais de réalisation des tests</li> <li>Coût de la reconversion/ requalification</li> <li>Bourses servies aux stagiaires</li> </ul>
G	<ul style="list-style-type: none"> <li>Développer la capacité de la formation initiale dans le cadre de la stratégie nationale</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Demandeurs de formation répondant aux critères d'éligibilité au niveau des formations cibles</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Durée de formation en fonction des niveaux et spécialités cibles</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Frais d'inscription selon une norme de coûts</li> </ul>

**ANNEXE 3 – CENTRES TECHNIQUES SOUS TUTELLE DU  
MINISTÈRE DE L'INDUSTRIE**

Centre technique de l'industrie du bois et de l'ameublement	CETIBA
Centre technique des industries mécaniques et électriques	CETIME
Centre technique du textile	CETTEX
Centre technique du cuir et de la chaussure	CTCC
Centre technique de l'agro-alimentaire	CTAA
Centre technique de la chimie	CTC
Centre technique des matériaux de construction de la céramique et du verre	CTMCCV
Institut national de la normalisation et de la propriété industrielle	INNORPI
Centre technique de l'emballage et du conditionnement	PACKTEC

Source : CNFCPP.

ANNEXE 4 – RÉSULTATS GLOBAUX D'AIDE DE LA FORMATION CONTINUE

	Outils	1999		2000		2001		
		Total	% par inst.	Total 1999/2000	% par inst.	Total 2000/2001	% par inst.	% évolution
Montants agréés (MDT)	A	700	2,6	0	0	101	0,3	-
	F	2 370	9,0	2 923	11,1	2 456	8,4	- 16
	P	3 190	12,1	2 978	11,3	2 483	8,4	- 16,6
	T	20 200	76,3	20 407	77,6	24 362	82,9	19,4
	TIC	26 460	100	26 308	100	29 402	100	11,8
Nombre d'entreprises bénéficiaires	A	12	0,4	0	0	3	0,1	-
	F	180	5,3	98	3,9	166	7,2	69,4
	P	2 060	60,4	1 464	58,4	934	40,4	-36,2
	T	1 160	34,0	1 116	44,5	1 330	57,5	19,2
	TIC*	3 412	100	2 506	100	2 314	100	- 7,7
Nombre d'actions de formation	A	80	0,4	0	0	35	0,2	-
	F	850	4,4	1 083	6,6	1 931	9,8	78,3
	P	5 800	29,7	3 504	21,2	3 283	16,6	-6,3
	T	12 800	65,5	11 916	72,2	14 553	73,5	21,1
	TIC	19 530	100	16 503	100	19 802	100	20
Nombre d'employés bénéficiaires	A			0	0	145	0,3	-
	F			2 978	6	3 657	- 64	22,8
	P			7 431	14,9	6 041	10,6	- 18,7
	T			40 392	80,8	48 021	84	18,9
	TIC**			49 967	100	57 141	100	14,4

Outils	1999		2000		2001		
	Total	% par inst.	Total 1999/2000	% par inst.	Total 2000/2001	% par inst.	% évolution
A	490	0,4	0	0	213	0,2	-
F	10 900	8,1	9 483	10,6	8 383	7,7	- 11,6
P	23 000	17,2	15 986	17,6	13 525	12,4	- 15,4
T	99 700	74,4	64 249	71,6	86 725	79,7	35
TIC	134 090	100	89 249	100	108 846	100	21,3

Source : CNFCPP.

Légende :

A : Article 39 du Code d'encouragement aux investissements

F : FIAP C (formation)

P : PRONAFOC

T : ristourne sur la TFP

TIC : tous instruments confondus

Note :

\* Le nombre total d'entreprises n'est pas la somme des entreprises par instrument de financement, car une entreprise peut bénéficier de plus d'un instrument pour financer ses actions de formation continue.

\*\* Le nombre total des employés n'est pas la somme des employés par instrument de financement car un employé peut participer plusieurs fois à des actions de formation financées par des instruments différents.

\*\*\* Le nombre de participations désigne le nombre de fois qu'un employé a participé à des actions de formation différentes.

ANNEXE 5 – INSTRUMENTS FIAP : RÉSULTATS DE L'INSTRUMENT C (DIAGNOSTIC)

	1999		2000		% évolution 1999/2000		2001		% évolution 2000/01	
Montants agréés (MDT)		117		262,5		124,4		187,5		- 28,6
Entreprises diagnostiquées		20		48		140		32		- 33,3
Nombre d'emplois types		530		1064		100		520		- 51,1

ANNEXE 6 – ENTREPRISES EN DIFFICULTÉ (1998-2001)

	Cas soumis à la CCL						Cas résolus en dehors de la CCL						Part traitée par la CCL en %											
	1998		1999		2000		2001		1998		1999		2000		2001		1998		1999		2000		2001	
Chômage temporaire	4 544	3 406	3 727	3 454	3 080	3 865	3 865	7 865	5 852	60	47	32	37											
Réduction de l'horaire de travail	1 005	2 464	1 500	957	1 345	2 181	3 144	4 863	4 3	53	32	16												
Licenciement	2 694	1 758	1 314	966	2 408	2 049	1 580	1 652	53	46	45	37												
Retraite anticipée	1 642	1 333	724	845	0	0	0	0	0	100	100	100	100											
Autres	164	319	116	157	0	190	13	75	63	90	68													
Total effectifs concernés	10 049	9 280	7 381	6 379	6 833	8 285	12 602	12 442	60	53	37	34												
Nombre d'entreprises touchées	222	192	182	194	154	136	172	185	59	59	51	51												
Nombre d'employés concernés	48 257	40 623	26 408	35 211	7 381	12 307	15 419	13 435	87	77	63	72												
Taille moyenne	217	212	145	182	48	90	90	73																
Part des effectifs touchés en %	21	23	28	18	93	67	82	93																

Source : ministère des Affaires sociales, Direction de l'inspection du travail et de la conciliation.

## ANNEXE 7 – BUDGET DE LA FORMATION CONTINUE PAR INSTRUMENT DE FINANCEMENT (millions de DT)

	Montants alloués					Montants agréés					Taux de consommation	
	2000		2001		% évolution 2000/01	2000		2001		% évolution 2000/01	2000	2001
	%		%			%		%				
TFP	54 900	86	60 000	85	9	20 407	77	24 362	82	19	37	41
PRONAFOC	3 400	5,4	3 000	4,3	-12	2 978	11	2 483	8,4	-17	88	83
FIAP C *	4 000	6,3	6 700	9,5	68	3 185	12	2 643	8,9	-17	80	39
Article 39	1 200	1,9	500	0,7	-58	0	0	101	0		0	20
<b>Total</b>	<b>63 500</b>	<b>100</b>	<b>70 200</b>	<b>100</b>	<b>11</b>	<b>26 570</b>	<b>100</b>	<b>29 589</b>	<b>100</b>	<b>11</b>	<b>42</b>	<b>42</b>

Source : PRONAFOC.

\* Formation et diagnostic

ANNEXE 8 – STATISTIQUES DES STAGIAIRES ET DES APPRENTIS PAR TYPE DE CENTRE ET MODE DE  
FORMATION

Type de centre	Résidentiel			Alternance			Apprentissage			Ensemble		
	G	F	Total	G	F	Total	G	F	Total	Total	G	F
	dont Étrangers											
Centres sectoriels	9 053	4 530	13 583	4 053	1 289	5 342	348	259	607	19 532	85	40
Centres polyvalents												
dont Centres de promotion du travail indépendant	1 590	697	2 287	215	178	393	53	94	147	2 827	1	0
dont BRA	0	0	0	0	27	27	50	170	220	247	0	0
Centre de la jeune fille rurale	0	1 038	1 038							1 038	0	0
Centres de formation et d'apprentis aux métiers de l'artisanat	394	144	538							538	0	0
<b>Ensemble</b>	<b>13 627</b>	<b>6 876</b>	<b>20 503</b>	<b>5 998</b>	<b>3 078</b>	<b>9 076</b>	<b>929</b>	<b>1 611</b>	<b>2 540</b>	<b>32 119</b>	<b>93</b>	<b>43</b>

Source : AAFP, septembre 2002.

Légende :

G : garçons

F : filles

## ANNEXE 9 – STATISTIQUES APPRENTISSAGE

Désignation Genre	Contrats visés	Apprentis		Examens fin apprentissage		Offres non satisfaites	Apprentis en formation			
		Formés	Embauchés	Présentés	Admis		Poursuivant CFC		Ne poursuivant pas CFC	Total*
							Classique	CAP		
Garçons	13 197	7 324	3 840	5 562	5 034	395	5 020	929	20 119	26 068
Filles	10 899	8 334	6 115	6 000	5 207	252	2 046	1 611	13 359	17 016
<b>Ensemble</b>	<b>24 096</b>	<b>15 658</b>	<b>9 955</b>	<b>11 562</b>	<b>10 241</b>	<b>647</b>	<b>7 066</b>	<b>2 540</b>	<b>33 478</b>	<b>43 084</b>

Légende :

CFC : cours de formation complémentaire

CAP : certificat d'aptitude complémentaire

\* y compris l'effectif du CAP

## ANNEXE 10 – ÉVOLUTION DU BUDGET ALLOUÉ À LA FORMATION PROFESSIONNELLE DEPUIS 1997

Année	Titre II		Titre I Fonctionnement
	Investissement		
1997	23 445		32 153
1998	24 850		39 727
1999	29 189		48 283
2000	53 944		56 422
2001	76 805		66 523
<b>Sous-total</b>	<b>208 233</b>		<b>243 108</b>
2002	73 083		67 828
<b>Total</b>	<b>281 316</b>		<b>310 936</b>

Source : secrétariat d'État à la Formation professionnelle, janvier 2003 (en 1 000 DT).



## LISTE DES ACRONYMES

<b>AFD</b>	Agence française de développement
<b>AFVA</b>	Agence de formation et de vulgarisation agricole
<b>ATE</b>	Agence tunisienne de l'emploi
<b>ATFP</b>	Agence tunisienne de la formation professionnelle
<b>BRA</b>	Bureaux de recrutement de l'apprentissage
<b>BRA</b>	Bureaux de recrutement de l'apprentissage
<b>BTP</b>	Brevet de technicien professionnel
<b>BTS</b>	Brevet de technicien supérieur
<b>CAP</b>	Certificat d'aptitude professionnelle
<b>CCL</b>	Commission de conciliation
<b>CEF</b>	Contrat d'emploi formation
<b>CEFE</b>	Création d'entreprises – Formation d'entrepreneurs
<b>CENAFFIF</b>	Centre national de formation de formateurs et d'ingénierie de formation
<b>CNFCPP</b>	Centre national de formation continue et de promotion professionnelle
<b>DT</b>	Dinar tunisien
<b>FC</b>	Formation continue
<b>FIAP</b>	Fonds d'insertion et d'adaptation professionnelle
<b>FMI</b>	Fonds monétaire international
<b>FNE</b>	Fonds national pour l'emploi
<b>FODEC</b>	Fonds de développement de la compétitivité industrielle
<b>FONAPRA</b>	Fonds national de promotion de l'artisanat et des petits métiers
<b>FP</b>	Formation professionnelle
<b>GTZ</b>	Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (German Association for Technical Cooperation)
<b>INS</b>	Institut national des statistiques
<b>MANFORM</b>	Mise à niveau de la formation professionnelle
<b>MANFORME</b>	Mise à niveau de la formation professionnelle et de l'emploi
<b>MEF</b>	Ministère de l'Éducation et de la Formation
<b>MFPE</b>	Ministère de la Formation professionnelle et de l'Emploi

## L'ENSEIGNEMENT ET LA FORMATION PROFESSIONNELS EN RELATION AVEC LE MARCHÉ DU TRAVAIL EN TUNISIE

<b>ONEQ</b>	Observatoire national de l'emploi et des qualifications
<b>ONTT</b>	Office national tunisien du tourisme
<b>PIB</b>	Produit intérieur brut
<b>PMAN/PMN</b>	Programme de mise à niveau
<b>PME/PMI</b>	Petites et moyennes entreprises/industries
<b>PNB</b>	Produit national brut
<b>PRONAFOC</b>	Programme national de formation continue
<b>SIVP</b>	Stage d'initiation à la vie professionnelle
<b>SMIG</b>	Salaire minimal interprofessionnel garanti
<b>TFP</b>	Taxe sur la formation professionnelle
<b>TVA</b>	Taxe sur la valeur ajoutée
<b>UE</b>	Union européenne

**FONDATION EUROPÉENNE  
POUR LA FORMATION**

L'enseignement et la formation professionnels  
en relation avec le marché du travail en Tunisie

Luxembourg: Office des Publications officielles  
des Communautés européennes

2004 – 86 pp. – 21.0 x 29.7 cm

ISBN 92-9157-403-1



**BELGIQUE/BELGIË**

**Jean De Lannoy**

Avenue du Roi 202/Koningslaan 202  
B-1190 Bruxelles/Brussel  
Tél. (32-2) 538 43 08  
Fax (32-2) 538 08 41  
E-mail: jean.de.lannoy@infoboard.be  
URL: <http://www.jean-de-lannoy.be>

**La librairie européenne/  
De Europese Boekhandel**

Rue de la Loi 244/Wetstraat 244  
B-1040 Bruxelles/Brussel  
Tél. (32-2) 295 26 39  
Fax (32-2) 735 08 60  
E-mail: mail@libeurop.be  
URL: <http://www.libeurop.be>

**Moniteur belge/Belgisch Staatsblad**

Rue de Louvain 40-42/Leuvenseweg 40-42  
B-1000 Bruxelles/Brussel  
Tél. (32-2) 552 22 11  
Fax (32-2) 511 01 84  
E-mail: eusales@just.fgov.be

**DANMARK**

**J. H. Schultz Information A/S**

Herstedvang 12  
DK-2620 Albertslund  
Tlf. (45) 43 63 23 00  
Fax (45) 43 63 19 69  
E-mail: schultz@schultz.dk  
URL: <http://www.schultz.dk>

**DEUTSCHLAND**

**Bundesanzeiger Verlag GmbH**

Vertriebsabteilung  
Amsterdamer Straße 192  
D-50735 Köln  
Tel. (49-221) 97 66 80  
Fax (49-221) 97 66 82 78  
E-Mail: vertreib@bundesanzeiger.de  
URL: <http://www.bundesanzeiger.de>

**ΕΛΛΑΔΑ/GREECE**

**G. C. Eleftheroudakis SA**

International Bookstore  
Panepistimiou 17  
GR-10564 Athina  
Tel. (30-1) 331 41 30/1/2/3/4/5  
Fax (30-1) 325 84 99  
E-mail: elebooks@netor.gr  
URL: <http://www.hellasnet.gr>

**ESPAÑA**

**Boletín Oficial del Estado**

Tratado, 27  
E-28071 Madrid  
Tel. (34) 915 38 21 11 (libros)  
913 84 17 15 (suscripción)  
Fax (34) 915 38 21 21 (libros),  
913 84 17 14 (suscripción)  
E-mail: clientes@com.boe.es  
URL: <http://www.boe.es>

**Mundi Prensa Libros, SA**

Castelló, 37  
E-28001 Madrid  
Tel. (34) 914 36 37 00  
Fax (34) 915 75 39 98  
E-mail: libreria@mundiprensa.es  
URL: <http://www.mundiprensa.com>

**FRANCE**

**Journal officiel**

Service des publications des CE  
26, rue Desaix  
F-75727 Paris Cedex 15  
Tél. (33) 140 58 77 31  
Fax (33) 140 58 77 00  
E-mail: europublications@journal-officiel.gouv.fr  
URL: <http://www.journal-officiel.gouv.fr>

**IRELAND**

**Alan Hanna's Bookshop**

270 Lower Rathmines Road  
Dublin 6  
Tel. (353-1) 496 73 98  
Fax (353-1) 496 02 28  
E-mail: hanna@iol.ie

**ITALIA**

**Licosa SpA**

Via Duca di Calabria, 1/1  
Casella postale 552  
I-50125 Firenze  
Tel. (39) 055 64 83 1  
Fax (39) 055 64 12 57  
E-mail: licosa@licosa.com  
URL: <http://www.licosa.com>

**LUXEMBOURG**

**Messageries du Livre S.A.R.L.**

5, rue Raiffeisen  
L-2411 Luxembourg  
Tel. (352) 40 10 20  
Fax (352) 49 06 61  
E-mail: mail@mdl.lu  
URL: <http://www.mdl.lu>

**NETERLAND**

**SDU Servicecentrum Uitgevers**

Christoffel Planijnstraat 2  
Postbus 20014  
2500 EA Den Haag  
Tel. (31-70) 378 98 80  
Fax (31-70) 378 97 83  
E-mail: sdu@sdu.nl  
URL: <http://www.sdu.nl>

**PORTUGAL**

**Distribuidora de Livros Bertrand Ld.ª**

Grupo Bertrand, SA  
Rua das Terras dos Vales, 4-A  
Apartado 60037  
P-2700 Amadora  
Tel. (351) 214 95 87 87  
Fax (351) 214 96 02 55  
E-mail: db@ip.pt

**Imprensa Nacional-Casa da Moeda, SA**

Sector de Publicações Oficiais  
Rua da Escola Politécnica, 135  
P-1250-100 Lisboa Codex  
Tel. (351) 213 94 57 00  
Fax (351) 213 94 57 50  
E-mail: spoc@incm.pt  
URL: <http://www.incm.pt>

**SUOMI/FINLAND**

**Akateeminen Kirjakauppa/  
Akademiska Bokhandeln**

Keskuskatu 1/Centralgatan 1  
PL/PB 128  
FIN-00101 Helsinki/Helsingfors  
P-fih (358-9) 121 44 18  
F-fax (358-9) 121 44 35  
Sähköposti: sps@akateeminen.com  
URL: <http://www.akateeminen.com>

**SVERIGE**

**BTJ AB**

Traktorvägen 11-13  
S-221 82 Lund  
Tlf. (46-46) 18 00 00  
Fax (46-46) 30 79 47  
E-post: btjeu-pub@btj.se  
URL: <http://www.btj.se>

**UNITED KINGDOM**

**The Stationery Office Ltd**

Customer Services  
PO Box 29  
Norwich NR3 1GN  
Tel. (44) 870 60 05-522  
Fax (44) 870 60 05-533  
E-mail: book.orders@hso.co.uk  
URL: <http://www.itsofficial.net>

**ISLAND**

**Bokabud Larusar Böndal**

Skólavörðustíg, 2  
IS-101 Reykjavík  
Tel. (354) 552 55 40  
Fax (354) 552 55 60  
E-mail: bokabud@simnet.is

**SCHWEIZ/SUISSE/SVIZZERA**

**Euro Info Center Schweiz**

c/o OSEC Business Network Switzerland  
Stangfenbachstraße 85  
PF 492  
CH-8035 Zürich  
Tel. (41-1) 365 53 15  
Fax (41-1) 365 54 11  
E-mail: eics@osec.ch  
URL: <http://www.osec.ch/eics>

**BĂLGARIA**

**Euopress Euromedia Ltd**

59, blvd Vitosha  
BG-1000 Sofia  
Tel. (359-2) 980 37 66  
Fax (359-2) 980 42 30  
E-mail: Milena@mbox.cit.bg  
URL: <http://www.euopress.bg>

**CYPRUS**

**Cyprus Chamber of Commerce and Industry**

PO Box 21455  
CY-1509 Nicosia  
Tel. (357-2) 88 97 52  
Fax (357-2) 66 10 44  
E-mail: demetrap@ccci.org.cy

**EESTI**

**Eesti Kaubandus-Tööstuskoda**

(Estonian Chamber of Commerce and Industry)  
Toom-Kooli 17  
EE-10130 Tallinn  
Tel. (372) 646 02 44  
Fax (372) 646 02 45  
E-mail: erifo@koda.ee  
URL: <http://www.koda.ee>

**HRVATSKA**

**Mediatrade Ltd**

Pavla Hatza 1  
HR-10000 Zagreb  
Tel. (385-1) 481 94 11  
Fax (385-1) 481 94 11

**MAGYARORSZÁG**

**Euro Info Service**

Szt. István krt.12  
III emelet 1/A  
PO Box 1039  
H-1137 Budapest  
Tel. (36-1) 329 21 70  
Fax (36-1) 349 20 53  
E-mail: euroinfo@euroinfo.hu  
URL: <http://www.euroinfo.hu>

**MALTA**

**Miller Distributors Ltd**

Malta International Airport  
PO Box 25  
Luqa LQA 05  
Tel. (356) 66 44 88  
Fax (356) 67 67 99  
E-mail: gwirth@usa.net

**NORGE**

**Swets Blackwell AS**

Hans Nielsen Hauges gt. 39  
Boks 4901 Nydalen  
N-0423 Oslo  
Tel. (47) 23 40 00 00  
Fax (47) 23 40 00 01  
E-mail: info@no.swetsblackwell.com  
URL: <http://www.swetsblackwell.com/no>

**POLSKA**

**Ars Polona**

Krakowskie Przedmiescie 7  
Skr. pocztowa 1001  
PL-00-959 Warszawa  
Tel. (48-22) 826 12 01  
Fax (48-22) 826 62 40  
E-mail: books119@arspolona.com.pl

**ROMÂNIA**

**Euromedia**

Str. Dionisie Lupu nr. 65, sector 1  
RO 70184 Bucuresti  
Tel. (40-1) 315 44 03  
Fax (40-1) 312 96 16  
E-mail: euromedia@mailcity.com

**SLOVAKIA**

**Centrum VTI SR**

N.M. Slobody, 19  
SK-81223 Bratislava  
Tel. (421-7) 54 41 83 64  
Fax (421-7) 54 41 83 64  
E-mail: europ@bbb1.sttk.stuba.sk  
URL: <http://www.sttk.stuba.sk>

**SLOVENIJA**

**GV Založba**

Dunajska cesta 5  
SLO-1000 Ljubljana  
Tel. (386) 613 09 1804  
Fax (386) 613 09 1805  
E-mail: europ@gvestnik.si  
URL: <http://www.gvzaložba.si>

**TÜRKIYE**

**Dünya Infotel AS**

100, Yil Mahallesi 34440  
TR-80050 Bağcılar-Istanbul  
Tel. (90-212) 629 46 89  
Fax (90-212) 629 46 27  
E-mail: aktuel.info@dunya.com

**ARGENTINA**

**World Publications SA**

Av. Cordoba 1877  
C1120 AAA Buenos Aires  
Tel. (54-11) 48 15 81 56  
Fax (54-11) 48 15 81 56  
E-mail: wpbooks@infolvia.com.ar  
URL: <http://www.wpbooks.com.ar>

**AUSTRALIA**

**Hunter Publications**

PO Box 404  
Abbotsford, Victoria 3067  
Tel. (61-3) 94 17 53 61  
Fax (61-3) 94 19 71 54  
E-mail: jpdavies@ozemail.com.au

**BRESIL**

**Livraria Camões**

Rua Bittencourt da Silva, 12 C  
CEP  
20043-900 Rio de Janeiro  
Tel. (55-21) 262 47 76  
Fax (55-21) 262 47 76  
E-mail: livraria.camoes@incm.com.br  
URL: <http://www.incm.com.br>

**CANADA**

**Les éditions La Liberté Inc.**

3020, chemin Sainte-Foy  
Sainte-Foy, Québec G1X 3V6  
Tel. (1-418) 658 37 63  
Fax (1-800) 567 54 49  
E-mail: liberte@mediom.qc.ca

**Renouf Publishing Co. Ltd**

5369 Chemin Canotek Road, Unit 1  
Ottawa, Ontario K1J 9J3  
Tel. (1-613) 745 26 65  
Fax (1-613) 745 76 60  
E-mail: order.dept@renoufbooks.com  
URL: <http://www.renoufbooks.com>

**EGYPT**

**The Middle East Observer**

41 Sherif Street  
Cairo  
Tel. (20-2) 392 69 19  
Fax (20-2) 393 97 32  
E-mail: inquiry@meobserver.com  
URL: <http://www.meobserver.com.eg>

**MALAYSIA**

**EBIC Malaysia**

Suite 45.02, Level 45  
Plaza MBf (Letter Box 45)  
8 Jalan Yap Kwan Seng  
50450 Kuala Lumpur  
Tel. (60-3) 21 62 92 98  
Fax (60-3) 21 62 81 98  
E-mail: ebic@tm.net.my

**MÉXICO**

**Mundi Prensa México, SA de CV**

Río Pánuco, 141  
Colonia Cuauhtémoc  
MX-06500 México, DF  
Tel. (52-5) 533 56 58  
Fax (52-5) 514 67 99  
E-mail: 101545.2361@compuserve.com

**SOUTH AFRICA**

**Eurochamber of Commerce in South Africa**

PO Box 781/38  
2146 Sandton  
Tel. (27-11) 884 39 52  
Fax (27-11) 883 55 73  
E-mail: info@eurochamber.co.za

**SOUTH KOREA**

**The European Union Chamber of  
Commerce in Korea**

5th Fl, The Shilla Hotel  
202, Jangchung-dong 2 Ga, Chung-ku  
Seoul 100-392  
Tel. (82-2) 29 53 5631/4  
Fax (82-2) 22 53-5635/6  
E-mail: eucock@eucock.org  
URL: <http://www.eucock.org>

**SRI LANKA**

**EBIC Sri Lanka**

Trans Asia Hotel  
115 Sir Chittampalam  
A. Gardiner Mawatha  
Colombo 2  
Tel. (94-1) 074 71 50 78  
Fax (94-1) 44 87 79  
E-mail: ebicsl@slnet.lk

**T'AI-WAN**

**Tycoon Information Inc**

PO Box 81-466  
105 Taipei  
Tel. (886-2) 87 12 88 86  
Fax (886-2) 87 12 47 47  
E-mail: euitupe@ms21.hinet.net

**UNITED STATES OF AMERICA**

**Berman Associates**

4611-F Assembly Drive  
Lanham MD 20706-4391  
Tel. (1-800) 274 44 47 (toll free telephone)  
Fax (1-800) 865 34 50 (toll free fax)  
E-mail: query@berman.com  
URL: <http://www.berman.com>

**ANDERE LÄNDER  
OTHER COUNTRIES  
AUTRES PAYS**

Bitte wenden Sie sich an ein Büro Ihrer  
Wahl/Please contact the sales office of  
your choice/Veuillez vous adresser au  
bureau de vente de votre choix

Office for Official Publications of the European  
Communities  
2, rue Mercier  
L-2985 Luxembourg  
Tel. (352) 29 29-42455  
Fax (352) 29 29-42758  
E-mail: info-info-opoce@cec.eu.int  
URL: [publications.eu.int](http://publications.eu.int)