



ETUDE PAYS 2005
TUNISIE



etf
SHARING EXPERTISE
IN TRAINING

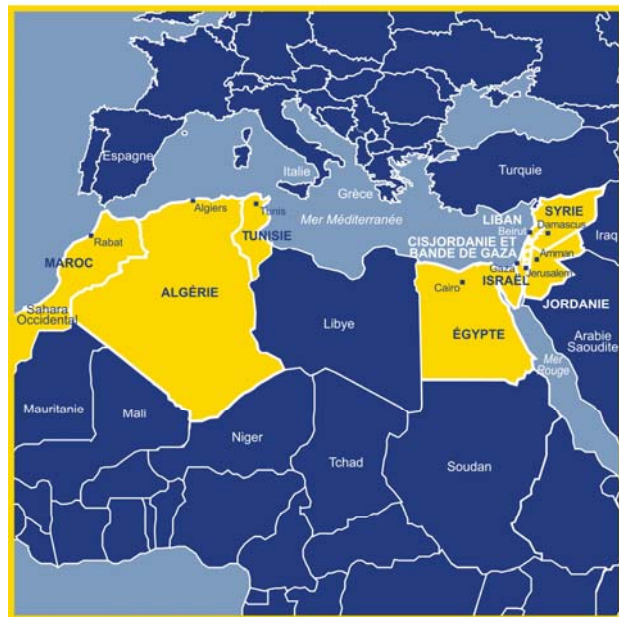
TUNISIE

ETF : ETUDE PAYS 2005

Synthèse

La Tunisie est un pays politiquement stable, doté d'une forte autorité centrale et d'une administration publique performante. Premier pays de la région MEDA à avoir signé l'Accord d'Association avec l'Union européenne, il est aussi depuis 1998 membre de la zone de libre-échange avec plusieurs pays arabes.

Dans la perspective de son intégration à l'économie mondiale, la Tunisie a engagé une série de réformes visant la mise à niveau de son économie et de sa gouvernance, en particulier le renforcement de la compétitivité de ses entreprises, la modernisation des infrastructures de base, le développement de l'investissement privé et la valorisation de ses ressources humaines. L'économie enregistre de bonnes performances qui permettent des avancées considérables au plan économique et social ainsi que l'émergence d'une classe moyenne de plus en plus impliquée dans le processus de développement. Cependant, le marché du travail n'arrive pas à absorber la totalité de la demande additionnelle d'emploi en dépit des taux de croissance élevés de l'économie. Le secteur informel ou 'secteur des micro-entreprises' prospère¹ dans un contexte où l'emploi salarié ne répond pas aux attentes des populations qui aspirent à une insertion dans la vie active, notamment celles qui n'ont bénéficié d'aucune préparation à cet effet. Le développement de l'auto-emploi et la création de micro-entreprises tentent d'y pallier dans une certaine mesure.



La Tunisie considère que les ressources humaines sont son principal atout pour le développement économique et social et consacre une part important du budget de l'Etat au système d'éducation et de formation. Elle enregistre des taux de scolarisation très satisfaisants pour toutes les tranches d'âge et compte atteindre à moyen terme les standards des pays de l'OCDE en matière d'enseignement supérieur. Toutes les composantes du système éducatif (enseignements primaire, moyen, secondaire, supérieur et formation professionnelle) connaissent des processus de réforme dans le cadre d'une politique nationale de développement des ressources humaines et bénéficient de l'appui de plusieurs bailleurs de fonds.

Les défis auxquels se trouve confrontée la Tunisie à court et moyen terme sont : l'emploi, la gestion des flux migratoires, le parachèvement de la mise à niveau de la formation professionnelle, la réussite de la réforme de l'enseignement supérieur pour mettre en place la société fondée sur le savoir. L'assistance des bailleurs de fonds peut s'inscrire dans ces quatre domaines. Plus particulièrement, en ce qui concerne l'enseignement supérieur, il s'agira de garantir la réussite de la réforme en introduisant, en

¹ Il comptait en 1981 100.000 établissements et 80.000 entreprises ; en 1997, il couvrait 363.000 entreprises.

temps opportun une démarche qualité. Dans le domaine de la FP, il conviendra de parachever la mise à niveau engagée depuis une dizaine d'années pour conférer davantage de réactivité au système en développant la formation continue restée largement marginalisée dans le processus de réforme.

1. Situation actuelle et tendances du développement des ressources humaines et du marché du travail

Contexte économique

Les réformes structurelles engagées à travers les différents plans nationaux² de développement ont permis à la Tunisie de réaliser des progrès notables et durables dans différents domaines. La croissance économique a été élevée durant la dernière décennie mais la création d'emploi est restée relativement faible. Aux termes du 10^{ème} plan, la simple arrivée des nouvelles générations sur le marché du travail exige la création de 80.000 emplois par an. Aussi, l'emploi est-il devenu une priorité absolue qui s'impose à tous les secteurs d'activité et les mesures prises à partir de 2003 pour faire face à cette situation, notamment le développement de l'emploi de proximité au niveau des régions, se traduisent par un début d'inflexion du taux de chômage qui reste tout de même élevé (13,9 %).

Politiques économiques et récents développements

La mise en œuvre de politiques prudentes au plan macroéconomique et l'exécution des réformes structurelles dans la perspective de l'intégration dans l'économie mondiale, ont créé les conditions favorables à la croissance et au développement du secteur privé, à l'accroissement de la productivité et l'amélioration de la compétitivité. Elles ont induit une évolution du progrès social, fruit d'une croissance économique rapide et d'une politique pérenne d'équilibre social. Le PIB a augmenté de 5,3 % durant le 9^{ème} plan (1997 – 2001) contre 4,6 % en moyenne durant le 8^{ème} Plan. Le taux de croissance annuel moyen pour la période 2005-2006 est estimé à 6 %, ce qui devrait permettre d'accroître le revenu par tête³ d'habitant et de réduire le taux de chômage⁴.

Au plan macroéconomique, les récentes consultations des institutions de Bretton Woods⁵ font état d'un cadre macroéconomique stable qui écarte tout risque de déstabilisation à court et moyen terme. Leurs conclusions mettent l'accent sur les résultats économiques satisfaisants obtenus durant ces dernières années ainsi que sur la préservation des équilibres interne et externe, garantissant un cadre fort pour la croissance du secteur privé. Le Gouvernement applique une politique budgétaire visant la réduction du taux d'endettement et par conséquent, du déficit budgétaire ; la maîtrise de l'inflation se poursuit avec succès (1,9 % en 2001). Les réformes structurelles se poursuivent également, notamment l'assainissement du système bancaire, la levée des barrières tarifaires et non tarifaires, la libéralisation du marché des changes marquée par l'introduction de taux flottants pour la monnaie nationale (DT). Ces résultats économiques probants confèrent à la Tunisie des conditions favorables d'accès sur les marchés financiers internationaux.

Aux termes du Programme présidentiel (2005-2009), la Tunisie a opté pour l'intégration de son économie dans l'économie basée sur la connaissance. Durant les cinq années à venir, la Tunisie se fixe pour objectif de mettre en place les bases nécessaires à la construction de cette économie qui conférerait une plus grande valeur ajoutée aux activités économiques, une compétitivité plus élevée et une meilleure employabilité. Cette économie devrait réserver une plus grande part aux activités de service dans les secteurs porteurs, stimuler davantage le secteur privé dans l'investissement et accélérer la mise en œuvre du programme de modernisation industrielle. Cette transformation permettrait à la Tunisie d'atteindre un revenu annuel de 5000 DT par habitant à l'horizon 2009, ce qui la placerait dans la tranche supérieure des pays à revenu intermédiaire.

² Le plan en cours (10^{ème}) couvre la période 2002-2006

³ Il était de 2840 DT en fin 2001, soit environ 1890 €.

⁴ Evalué à 15 % à la fin du 9^{ème} plan (2001).

⁵ 2003 et 2004

Cependant, la confirmation d'un tel choix nécessite une forte mobilisation du capital humain ainsi que le développement de compétences indispensables à une économie de service. L'amélioration de la qualité du capital humain est le plus important défi auquel la Tunisie se trouve confrontée. L'amorce d'une croissance démographique faible devrait l'inciter à accélérer ce processus pour limiter les effets d'une hausse des coûts relatifs de la main-d'œuvre qui confère actuellement un avantage comparatif à la Tunisie.

Evolution démographique

Les premiers résultats du recensement d'avril 2004 font ressortir que la population tunisienne était de 9,947 millions d'habitants⁶ en début 2004 dont 62,5 % vit en milieu urbain. Son taux d'accroissement est de 1,14 % (contre 1,4 % en 2001). A l'horizon 2011, cet accroissement ne dépasserait pas 0,89 % selon le planificateur et les projections retenues indiquent que la population tunisienne sera encore inférieure à 12 millions en 2029. La Tunisie a le taux de croissance démographique le moins élevé dans le monde arabe ; elle occupe de ce point de vue la seconde place en Afrique derrière l'Ile Maurice. L'espérance de vie est de 73,1 ans en 2003⁷.

Population active

La structure par âge de la population⁸ se présente comme suit : 8 % de 0 à 4 ans ; 19,2 % de 5 à 14 ans ; 63,6 % de 15 à 59 ans et 9,2 % de 60 ans et plus. L'évolution de ces différentes tranches d'âges durant la dernière décennie fait ressortir que la Tunisie vit une transition démographique qui se caractérise par une réduction progressive des effectifs des deux premières tranches d'âge (0-4) et (5-14 ans) mais aussi par un accroissement des 15-59 ans (+ 8 % entre 1990 et 2004). Cette évolution affecte positivement le fonctionnement du système d'éducation mais va se traduire par des tensions plus grandes sur le marché du travail où la demande additionnelle d'emploi ira en s'accroissant. Le point d'inflexion de cette évolution se situe aux alentours de 2009, année à partir de laquelle vont commencer à décliner favorablement les différents indicateurs pour les populations qui accéderont au marché du travail.

La population active (15 ans et +)⁹ est estimée en 2004 à 3.328.600 personnes; son taux global d'activité¹⁰ est de 45,8 % dont 67,8 % pour les hommes et 24,2 % pour les femmes.

La transformation structurelle de l'économie a induit des changements spécifiques importants dans la demande d'emploi : plus de femmes sur le marché du travail, augmentation considérable du nombre de diplômés de l'enseignement supérieur¹¹ arrivant chaque année sur le marché du travail, pression plus grande de la population active ayant un bas niveau d'instruction et augmentation probable des licenciés pour des raisons économiques, consécutives à la poursuite de la mise à niveau des entreprises dans la perspective de la mise en place de la zone de libre-échange.

Emploi et chômage

La population active occupée est évaluée à 2.854.700 travailleurs en 2004 ; elle est appelée à augmenter d'environ 2,5 % par an durant les prochaines années en raison notamment de l'accroissement substantiel de la part de la population féminine dans la population active totale qui croît

⁶ A 50,4 % masculine

⁷ Source : INS, site Web Gouvernement tunisien

⁸ Source : Institut National de la Statistique (informations publiées sur le site web du gouvernement tunisien)

⁹ La population active comprend : les actifs effectifs (personnes exerçant une activité ou qui se déclarent sans travail), les actifs marginaux (inactifs : ex. femmes au foyer, ayant exercé une activité pendant les 12 derniers mois, même partielle) et les actifs potentiels (n'ayant pas exercé d'activité pendant les 12 derniers mois, pour cause de manque d'emploi ou de travail approprié). Le reste de la population en âge actif est considéré comme population inactive.

¹⁰ Taux global d'activité : c'est le rapport de la population active à la population d'âge actif (15 ans et plus).

¹¹ Durant le 10ème plan, leur nombre passera de 25.000 à 35.000 par an dont la plupart n'arrivent pas à avoir des débouchés.

plus vite que la population masculine (3,8 % pour les femmes contre 3,4% pour les hommes entre 2002 et 2003)¹².

Globalement, l'emploi a évolué faiblement durant les 9ème plan : de 1997 à 2001, 322.000 emplois ont été créés, ce qui correspond à 92 % de la demande additionnelle. La demande additionnelle d'emploi durant le 10ème plan (2001-2006) est évaluée à 400.000 emplois. Les femmes représentent 30 % des actifs employés, c'est le taux le plus élevé de la femme dans la population occupée dans les pays de la région.

La structure de la population active occupée par secteurs d'activité se présente comme suit¹³: 49,4 % pour le commerce et les services, 34,3 % pour l'Industrie, les Mines, l'Energie et le Bâtiment et Travaux publics et 16,3 % pour l'Agriculture et la Pêche. Les politiques sectorielles récemment développées ont sensiblement modifié l'activité économique : la population active employée dans l'agriculture et la pêche¹⁴ a nettement baissé ; la croissance économique est moins dépendante du secteur primaire; le secteur du commerce et des services connaissent un développement sans précédent et une augmentation importante de la main-d'œuvre (+ 5,4 % depuis 1997).

Officiellement, le taux de chômage est de 13,9 % en 2004, il concerne 433.000 personnes dont 12,1 % n'ont aucune qualification, 36,9 % ont un niveau de l'enseignement secondaire et 9,4 % un niveau de l'enseignement supérieur. Avant 2004, ce taux a oscillé pendant longtemps autour de 15 %. Cette quasi-stagnation du chômage semble paradoxale au regard des taux de croissance enregistrés par l'économie. Elle est due aux pressions démographiques, à la baisse de l'intensité en emplois générés par la croissance et à une concurrence accrue¹⁵. La faible intensité en emploi de la croissance serait liée à l'augmentation rapide de la productivité de la main-d'œuvre qui sous-tend la compétitivité.

La création d'emploi pour les travailleurs qualifiés connaît un ralentissement et le chômage touche de plus en plus les diplômés de l'enseignement supérieur. Il est fort probable que cette situation perdure à moyen terme, notamment en raison des diminutions des effectifs dans le secteur agricole, de l'afflux important des femmes sur le marché du travail et de la nouvelle situation créée dans le secteur des textiles qui occupe 10 % de l'emploi total.

L'élimination des quotas des Accords multifibres pour le textile et le vêtement intervenu en 2005 a mis fin à l'accès préférentiel de la Tunisie aux marchés européens, exposant ainsi les produits du secteur à une très forte concurrence de la part de pays plus compétitifs. Cette situation induira une importante perte d'emplois dans l'industrie textile estimée à un tiers des effectifs. En outre, il est à craindre que la mise en place de la zone de libre-échange dans le cadre de l'Accord d'Association pour les produits manufacturés vienne encore perturber cette situation en matière d'emploi, notamment dans les industries de substitution d'importation, même si l'implémentation de cet accord favorise le développement du secteur privé et contribue, à terme, à l'émergence d'un environnement plus compétitif, une meilleure efficacité et des perspectives de croissance.

Lutte contre la pauvreté

La préservation de l'équilibre économique et social est l'un des piliers de la politique de développement de la Tunisie. Certes, le pays s'est engagé dans un vaste programme de réformes et de modernisation de son économie mais il reste conscient des implications multiples de ces réformes sur l'emploi, les ressources humaines et les risques sociaux liés aux restructurations de l'appareil productif et à sa modernisation. C'est pourquoi les autorités politiques ont mis en place une série d'instruments d'intervention qui forment les éléments d'une politique de l'emploi et de lutte contre la pauvreté¹⁶.

Les résultats économiques obtenus durant la dernière décennie conjugués à un taux de croissance démographique en diminution, ont permis d'enregistrer des avancées rapides et durables au plan social : une baisse du taux de mortalité infantile (2,18 %) et maternelle, une couverture sociale quasi-universelle, des soins gratuits pour les plus faibles revenus, un taux d'analphabétisme relativement bas.

¹² Source : Rapport Ministère de l'emploi ' L'expérience tunisienne en matière d'emploi' - 25.9.04.

¹³ Source : INS (informations publiées sur le site Web du gouvernement tunisien).

¹⁴ Ce secteur employait 22 % de la population active durant la dernière décennie

¹⁵ Cf. Rapport CAS Tunisie, Banque Mondiale, juin 2003.

¹⁶ Il s'agit en particulier de la Banque tunisienne de solidarité, des programmes de l'Agence tunisienne de l'emploi, du Fonds national pour l'emploi, du Fonds d'insertion et d'Adaptation Professionnelle, etc.

Le revenu national disponible par tête d'habitant en 2001 a été de 2840 DT (1890 €), il est estimé à 3380 DT (2250 €) en 2005.

La pauvreté a été sensiblement réduite durant les années 90, elle ne concernait en 2000 que 4,2 % de la population¹⁷, soit 400.000 personnes dont la moitié vit en milieu urbain, tandis que le taux de logement précaire a été réduit à 1,2 % en 2004.

Migrations

Une enquête statistique réalisée en 1998 fait ressortir que le nombre d'émigrés tunisiens, installés dans les pays de l'UE, était de 287.000 dont 206.000 en France et 49.000 en Italie, sur un total de près de 400.000 migrants à la même année. Pendant longtemps, les migrants tunisiens s'intégraient dans le segment le plus exposé du marché du travail et dans l'échelle sociale la plus basse. Cependant, des changements relativement récents caractérisent cette population : de nouveaux profils, constitués de populations plus éduquées, mieux formées et d'entrepreneurs, apparaissent sur le marché du travail des pays d'accueil et la structure des flux migratoires tend à s'équilibrer par sexe. La nature de l'emploi occupé change également et l'on assiste à un transfert de main-d'œuvre du secteur tertiaire et accessoirement du secondaire, vers le secteur des services.

Les effets bénéfiques pour l'économie tunisienne sont de trois types : le soulagement du marché du travail dans une faible mesure, la contribution à l'équilibre de la balance des paiements et au financement du développement, et enfin la formation des hommes. En 2001, les fonds transférés par les migrants représentaient environ 7,2 % des recettes totales de la balance des paiements, soit le double des IDE¹⁸ ou l'équivalent de 14 % des exportations ou de 4,6 % du PIB.

La Tunisie cherche à encadrer les flux migratoires de son pays vers l'Europe et travaille dans cette perspective en étroite collaboration avec l'Organisation Internationale de la Migration (OIM). Elle dispose d'une importante base de données constituée de candidats à l'émigration, formés par son propre système de formation professionnelle ou avec l'aide de l'OIM et a conclu des accords de coopération dans ce domaine au profit des migrants tunisiens. Elle est par ailleurs un membre très actif du Groupe de dialogue euro-méditerranéen (appelé 5+5)¹⁹ sur la migration dont l'objectif est de faciliter la gestion de la migration dans les pays de la région.

Tendances du développement des ressources humaines

La Tunisie considère que les ressources humaines sont sa principale richesse et son meilleur atout en matière de développement économique et social. Aussi, concentre-t-elle une part importante de ses ressources au développement du système d'éducation et de formation considéré comme une priorité absolue. La part du budget de l'Etat allouée au secteur de l'Education et de la Formation, au sens large, est en croissance permanente ; elle représentait 23 % en 2003/2004²⁰.

Résultats de la mise en œuvre de cette politique : les taux de scolarisation des différentes catégories de populations sont parmi les plus élevés de la région : 99,2 % en 2001 (contre 97,8 % en 1995) dans le primaire ; 68,4% pour la tranche d'âge 6-24 ans et de 23 % pour la tranche 20-24 % (étudiants) en 2003. Des dispositions ont été prises pour combler l'écart au niveau du genre en matière d'éducation et mettre en place un cadre juridique pour protéger et promouvoir les droits de la femme.

Le système éducatif tunisien couvre tous les cycles de l'éducation et de l'enseignement, du préscolaire à l'université. Il accueille 2.327.000 élèves, tous cycles confondus. L'enseignement supérieur compte un effectif de près de 298.000 étudiants dont 6000 inscrits à l'étranger. Le plan quinquennal en cours prévoit la production et la mise sur le marché d'environ 231.000 diplômés de l'enseignement supérieur, soit 46.200 en moyenne par an. Quant à la formation professionnelle, elle accueillait en 2004 quelque 60.000 stagiaires ; elle devrait mettre sur le marché du travail 25.000 diplômés en moyenne par an, à

¹⁷ Concerne toutes les personnes ayant une dépense de consommation inférieure à 1 US \$.

¹⁸ Investissements directs étrangers

¹⁹ Le Groupe 5+5 comprend : l'Algérie, l'Espagne, la France, l'Italie, la Libye, Malte, la Mauritanie, le Maroc, le Portugal et la Tunisie.

²⁰ Soit 14,6 % pour l'Education nationale, 7 % pour l'Enseignement supérieur, 1,4 % pour la formation professionnelle.

partir de 2005. Depuis la réforme de 1993, il n'y a plus d'orientation directe des élèves de l'enseignement de base vers la formation professionnelle ; l'option pour la formation professionnelle est devenue un choix et ne s'adresse qu'aux jeunes ayant suivi avec succès le cycle de 9 ans de l'enseignement de base ou aux jeunes issus de l'enseignement secondaire.

Cependant, malgré les mesures prises pour faciliter la circulation des flux d'élèves entre les différents cycles d'enseignement, le système d'éducation génère d'importants redoublements aussi bien dans l'enseignement de base (15,8 %) que dans l'enseignement secondaire (16,2 %). Les taux d'abandons sont estimés à 9,7 % au niveau du 2ème cycle de l'enseignement de base et à 9,2 % pour l'enseignement secondaire²¹. Les élèves ayant abandonné l'enseignement de base ne peuvent accéder, dans le meilleur des cas, qu'à une formation non diplômante par voie d'apprentissage dit traditionnel.

2. Contribution des ressources humaines au développement socio-économique

Structure du système d'éducation et de formation

Le préscolaire concerne les enfants âgés de 3 à 5 ans et accueille environ 20 % de la population concernée, soit 34.000 élèves en 2002 dont les 2/3 environ fréquentent des écoles privées.

L'enseignement de base, en principe obligatoire, comporte deux cycles : un primaire de 6 ans et un préparatoire de 3 ans, dispensé dans les collèges (1.800.000 élèves en 2003-2004)²². 12.500 élèves de ce cycle fréquentent des écoles privées. Il est prévu une diminution des effectifs de ce cycle de 3,5 % dans les prochaines années.

L'enseignement secondaire de 4 ans, accueille les élèves ayant achevé avec succès la dernière année de l'enseignement de base (493.200 élèves en 2003-2004). Ses effectifs vont s'accroître de 6,4 % en moyenne durant les prochaines années²³. Les écoles privées accueillent 48.000 élèves dans le second cycle de base et l'enseignement secondaire. Le taux de réussite au baccalauréat a été de 74 % en 2004 (57 % en 2001) ; de par la loi, tout titulaire du baccalauréat a droit à une place à l'université.

L'enseignement supérieur est très développé en Tunisie et ses effectifs ne cessent d'augmenter. En 2004, il comptait 10 universités et 150 établissements d'enseignement supérieur. Les prévisions du plan en cours (2002-2006) prévoient un accroissement des effectifs étudiants de l'ordre de 11 % en moyenne par an.

Une université virtuelle a été également créée en 2001. Son objectif est de développer un enseignement non présentiel et de contribuer à l'apprentissage tout au long de la vie. Le nombre d'inscrits devrait atteindre environ 20 % des effectifs de l'enseignement supérieur en 2006-07²⁴.

La formation professionnelle a pour mission de produire et de mettre sur le marché du travail les compétences nécessaires au développement de l'économie et à l'amélioration de la compétitivité des entreprises tunisiennes. Elle est responsable de la formation professionnelle initiale – notamment industrielle – et de la formation continue. Il existe également un secteur privé de la formation qui dispose d'une capacité nominale de 13.000 postes de formation.

Dans la conjoncture actuelle, le marché du travail n'est pas en mesure d'absorber la totalité de la main-d'œuvre formée : les diplômés de l'enseignement supérieur n'arrivent pas à s'insérer dans la vie active à cause de l'inadaptation des profils de formation et il est à craindre que l'arrivée massive de nouveaux diplômés prévue par le plan encours (46.200 par an) ne vienne aggraver cette situation. Quant à la formation professionnelle, malgré un processus de réforme engagé depuis une dizaine d'années pour adapter le système à la demande économique, elle est confrontée à un problème d'évolution de pyramide des qualifications, très lente au niveau des qualifications intermédiaires et incompatible avec

²¹ Soit 80.000 pour le 2^{ème} cycle d'enseignement de base et 40.000 pour l'enseignement secondaire.

²² Dont 1.215.000 dans le 1^{er} cycle.

²³ En 2006-2007 l'effectif attendu dans ce cycle est estimé à 578.000 élèves.

²⁴ Aucune statistique précise n'a pu être obtenue.

les objectifs de compétitivité des entreprises, et à un déficit important de professionnels titulaires d'un certificat d'aptitude professionnelle (CAP), diplôme de base de la FP.

Politiques de développements des R.H

La politique nationale de développement des ressources humaines porte sur l'amélioration des qualifications et du savoir-faire pour mieux exploiter le potentiel technologique. Deux orientations principales la sous-tendent : (a) l'amélioration de l'employabilité qui doit se traduire par l'accroissement des rendements internes et externes du système d'éducation et de formation et (b) le développement de l'économie du savoir avec tous les moyens que cela requiert (infrastructures d'accueil, financements, enseignement à distance, etc.). C'est sur la base de ces objectifs stratégiques qu'ont été définis les processus de réformes actuellement engagés et qui touchent l'ensemble des segments du système d'éducation (enseignement de base, enseignement secondaire, enseignement supérieur et formation professionnelle).

Au plan pratique, la loi du 23 juillet 2002 a rendu l'enseignement scolaire obligatoire jusqu'à l'âge de 16 ans mais dans les faits, le second cycle de l'enseignement de base n'est obligatoire *que pour les élèves qui ont en ont les capacités*. Des mesures visant l'amélioration des taux de rendement interne et externe ont été également prises et les objectifs visés à moyen terme consistent à porter le taux de passage entre les deux cycles d'enseignement de base à 95 %, le taux de réussite des études à la fin de l'enseignement de base à 85 % et à ramener le taux des abandons dans le 1^{er} cycle d'enseignement de base à 1,6 %. Dans l'enseignement supérieur, le taux de scolarisation devra atteindre 30 %. Quant à la formation professionnelle, elle devrait s'organiser à moyen terme pour accueillir 67.000 stagiaires et produire 25.000 diplômés par an.

En outre, il convient de signaler que la formation professionnelle, pendant longtemps domiciliée dans le même département ministériel que l'emploi, relève désormais du Ministère de l'Education et de la Formation créé en 2002. Ce rattachement traduit la volonté du Gouvernement de mieux articuler la formation professionnelle avec l'école de base et l'enseignement secondaire. Cependant, cette cohabitation avec l'Education risque, à terme, *de rendre scolaire* la formation professionnelle qui est depuis quelques années largement ouverte sur le monde économique.

Le système d'éducation et de formation se caractérise dans son ensemble par un manque de flexibilité, une faible complémentarité des enseignements dispensés en termes de filières et de programmes de formation et par une absence de concertation entre les différents sous-systèmes et le secteur en charge de l'emploi et ce, malgré l'existence d'un cadre institutionnel. Le 10ème plan se propose de réduire ces dysfonctionnements et retient l'apprentissage tout au long de la vie comme axe de développement des ressources humaines mais ce principe reste encore difficile à mettre en œuvre à cause de la forte rigidité du système.

Les réformes

Concernant *l'enseignement de base*, le Ministère de l'Education a mis en œuvre durant les six dernières années, une approche dite par 'compétences de base' qui a pour objet de mieux asseoir les apprentissages fondamentaux, d'améliorer la qualité des acquis et de réduire les déperditions scolaires. Cette approche a été généralisée aux cinq premières années depuis la rentrée 2000.

Pour la période 2002-2007, la Tunisie s'est engagée à mettre en place *l'Ecole de Demain*. Cette réforme implique de nouvelles orientations pour que l'école tunisienne puisse répondre aux exigences imposées par les mutations en cours au plan national et international et pour corriger les dysfonctionnements qui affectent son rendement. Pour ce faire, le pays a opté pour une approche systémique qui touche toutes les composantes du système. Les principaux axes stratégiques retenus à cette fin visent à : élaborer des référentiels de compétences pour chaque cycle d'enseignement, intégrant les exigences de formation professionnelle et d'enseignement supérieur ; introduire une formation modulaire destinée à développer l'esprit d'entreprise ; généraliser l'approche par compétences ; assurer un passage plus équilibré d'un cycle à l'autre de l'enseignement de base par la mise en place d'un système de degrés dans le 1^{er} cycle de l'enseignement de base pour éliminer les redoublements dans les années intermédiaires. Une attention particulière est accordée à la décentralisation administrative, à l'incitation du secteur privé à l'investissement dans le secteur de l'éducation et à la mise à niveau des institutions d'éducation privées.

L'enseignement secondaire a connu une première réforme en 1994-95 visant la diversification des filières, notamment la mise en place de filières scientifiques et techniques, et une meilleure orientation vers les différentes filières du baccalauréat. En 2005, un nouveau projet de réforme appuyé par la CE, a été approuvé ; il vise la modernisation de l'enseignement secondaire et ses objectifs se structurent autour de six axes : la rénovation pédagogique, l'utilisation des TIC au service de l'apprentissage, la professionnalisation des enseignants, la valorisation de l'établissement comme lieu d'acquisition des valeurs favorisant l'autonomie, l'égalité des chances et l'équité éducative, l'amélioration du pilotage et le développement de la fonction recherche.

Le défi majeur de la rénovation engagée est de faire correspondre les finalités, les contenus et la structuration de l'enseignement secondaire aux besoins de la société et aux impératifs du développement.

Pour ce qui est de *l'enseignement supérieur*, les objectifs stratégiques assignés au secteur à moyen terme, visent l'amélioration de l'employabilité des jeunes diplômés et leur préparation à la création d'entreprises, la construction de l'économie du savoir au travers de la valorisation du facteur humain et le développement de l'innovation, la création d'une dynamique régionale pour un développement équilibré qui renforce les pôles universitaires dans les régions et leur ouverture sur l'environnement économique.

A plus long terme, à l'horizon des deux premières décennies de ce siècle, le secteur se fixe pour objectif majeur d'atteindre les standards des pays de l'OCDE. Il envisage à cet effet d'améliorer la réussite des étudiants à travers une meilleure employabilité ; d'entreprendre une rénovation pédagogique des enseignements ; d'ouvrir l'université à des partenaires extérieurs (notamment l'entreprise) et accroître l'investissement du privé dans l'éducation. Différentes mesures sont envisagées pour atteindre ces objectifs parmi lesquelles la modernisation des cursus universitaires, le développement des filières courtes, la création d'un baccalauréat technologique, l'accroissement des modules de formation pour la création d'entreprises, etc. Cette stratégie sectorielle, définie en 2003 dans le cadre d'un programme sectoriel, bénéficie de l'assistance de la Commission européenne.

Les principaux défis auquel se trouve confronté le secteur résident dans la rareté des enseignants-chercheurs, l'amélioration du statut des enseignants, *la qualité des enseignements dispensés*, le risque d'aggravation du manque de débouchés des diplômés dans les cinq années à venir, le manque de capacité institutionnelle en matière de décentralisation des universités et la consolidation de l'autonomie des universités.

Pour ce qui est de *la formation professionnelle*, elle connaît un processus de réforme ininterrompu depuis 1993, année de promulgation de la loi d'orientation sur la formation professionnelle qui a posé les fondements d'un système national de formation professionnelle initiale et continue. Le principal instrument de mise en œuvre de la réforme a été le programme MANFORME (mise à niveau de la formation et de l'emploi), mis en œuvre dans le cadre de plusieurs projets appuyés par différents bailleurs de fonds.

Le processus de mise à niveau conduit dans MANFORME place la satisfaction de l'économie à la base de toute politique de formation et se fonde sur l'amélioration de l'employabilité des bénéficiaires de la formation grâce à l'acquisition de qualifications normalisées et reconnues par le secteur productif. La construction d'un tel système a nécessité la mise en place progressive de nouvelles articulations avec le secteur économique, l'introduction de nouvelles règles de fonctionnement au double plan, technique et institutionnel, et la valorisation de la formation professionnelle au plan économique et social. La mise en œuvre de cette démarche a été l'occasion pour le secteur d'opter de manière définitive pour une ingénierie basée sur les compétences (*approche par compétences*) qui associe les entreprises dans la définition des profils de compétences et permet de créer un solide partenariat avec le secteur productif. Ce partenariat est à l'origine du développement de la formation en alternance (qui améliore la qualité de la formation tout en réduisant les coûts d'investissement et de fonctionnement) et d'adapter les programmes de formation existants.

Les objectifs à moyen terme du secteur visent la mise en place d'une autonomie des centres, l'implantation d'un système qualité pour accompagner la réorganisation des centres de formation et des organismes intermédiaires, l'adaptation du cadre organisationnel et juridique du dispositif de formation professionnelle à différents niveaux, la consolidation du partenariat, l'introduction des TIC, le développement de la formation continue, l'introduction d'un nouveau système de financement de la formation professionnelle, l'extension des capacités d'accueil de la FP, le développement de la capacité de suivi et d'évaluation d'impact de la formation initiale et continue, etc.

La réforme du système de formation professionnelle en Tunisie est très largement engagée mais le processus n'a pas encore atteint le point d'irréversibilité. Durant les années 1990, la réforme a surtout concerné l'administration centrale, pour ce qui est de la définition des politiques de réformes et des objectifs stratégiques, avant de s'étendre aux agences intermédiaires sous tutelle sur lesquelles s'appuie le secteur pour gérer et contrôler le dispositif de FP. Les centres de formation n'ont été réellement investis qu'à partir du plan en cours (2002), notamment au travers de la planification stratégique en matière de création de nouvelles infrastructures et d'une palette d'actions pilotes destinées à tester de nouveaux instruments et/ou modes d'organisation dont les résultats devaient être généralisés par la suite. Il s'agit en particulier de l'approche par compétences, des modèles de gestion des centres, du développement de nouveaux modes de formation liés à l'entreprise, de l'adaptation des centres à leur environnement économique, de l'expérimentation de la démarche qualité, etc. Un projet appuyé par la Commission européenne est actuellement en cours d'instruction ; il contribue au parachèvement du processus de réforme engagé dans le secteur.

Ressources disponibles et capacités institutionnelles

Il y a une réelle volonté du gouvernement tunisien de réformer les différentes composantes du système d'éducation et de formation pour se doter de ressources humaines adaptées aux mutations économiques rapides et garantir la réussite de son intégration dans l'économie mondiale. Cette volonté se confirme notamment dans les 9^{ème} et 10^{ème} plans de développement et dans la part du budget de l'Etat affectée à l'éducation et à la formation, en constante progression. Le financement de ces réformes ne pose apparemment pas problème puisque la Tunisie bénéficie de l'appui de nombreux bailleurs de fonds.

Une mention particulière doit être faite en ce qui concerne le secteur de la formation professionnelle dont l'un des objectifs stratégiques de la réforme est de refondre le système de financement actuel et d'introduire de nouveaux modes qui améliorent la gestion de la formation. Il est aussi l'un des secteurs pilotes qui utilisent la planification stratégique pour la mise en œuvre de sa politique sectorielle, avec un niveau de rigueur appréciable.

Il existe un dispositif d'incitation du secteur privé à s'investir dans le domaine de l'éducation et de la formation. Sa participation est relativement marginale dans les différents cycles d'enseignement mais elle est suffisamment importante dans le domaine de la formation professionnelle où existe un réel marché de la formation initiale et continue. Le développement a été si rapide dans ce secteur que la demande solvable semble avoir atteint ses limites.

Dans les trois sous-systèmes (éducation, enseignement supérieur, formation professionnelle), il y a de réelles capacités institutionnelles à concevoir et conduire des réformes relativement complexes et cohérentes. Une dimension qualité est même envisagée dans le processus global de réforme et mise en œuvre à des degrés divers dans chacun des sous-systèmes ; elle est déjà une réalité dans le secteur de la formation professionnelle mais nettement moins perceptible dans l'éducation et l'enseignement supérieur dont les processus de réformes sont à leur prémisse. Cette démarche renseigne sur la qualité des objectifs visés et la capacité institutionnelle à gérer une dimension immatérielle de la réforme.

3. Les appuis de la CE au développement des ressources humaines

La coopération UE - Tunisie dans le domaine de la formation professionnelle et de l'emploi remonte à plus d'une dizaine d'années, jusqu'au 4^{ème} protocole financier. Les appuis techniques et financiers de la CE procédaient au départ d'une approche sectorielle, au sens étroit du terme, et visaient la production et la mise à disposition de branches d'activité préalablement déterminées, d'une main-d'œuvre qualifiée nécessaire à leur développement, à l'amélioration de leur productivité et de leur compétitivité. C'est le cas du projet 'Création de deux centres sectoriels de formation professionnelle' dans le secteur des télécommunications (centre de Tunis Khadra) et dans le secteur du textile (centre de Ksar Hallal). Ces deux établissements sont aujourd'hui opérationnels.

A partir de 1996, le pays, de concert avec la Commission européenne et les autres bailleurs de fonds, a opté pour une approche systémique visant la modernisation de l'ensemble du système national de

formation professionnelle, y compris les dispositifs relevant des secteurs de l'agriculture, de l'hôtellerie et du tourisme. Le projet appuyé 'MANFORM' (Mise à niveau de la formation professionnelle) s'intégrait, tout comme les interventions des autres bailleurs de fonds, dans le programme MANFORME qui se proposait de mettre à niveau la formation professionnelle et l'emploi dans le cadre de la préparation à la mise en place de la zone de libre-échange prévue dans l'accord d'association UE-Tunisie à l'horizon 2010.

Le projet MANFORM, appuyé dans le cadre du programme MEDA I, a été initié suite à la conférence de Barcelone sur la formation professionnelle en 1995, et mis en œuvre à partir de fin 1997. Il vient en appui à la réforme décidée par les autorités tunisiennes dans le secteur et comporte trois volets structurants qui s'articulent autour de l'identification des besoins en compétences des entreprises, du renforcement de la qualité et de la capacité de l'offre publique et privée de formation et de l'implantation d'une démarche qualité intégrée à tous les niveaux. Son achèvement est prévu pour octobre 2006.

Outre les projets ci-dessus, la CE s'est engagée dans le cadre du PIN 2005-2006 à poursuivre l'appui de la réforme du système de formation professionnelle tunisien dans le cadre d'une approche sectorielle (Sector Wide Approach). Un programme d'appui à la politique sectorielle (PAPS), identifié et formulé avec l'appui d'ETF, est actuellement en cours d'instruction. Il s'inscrit en droite ligne du projet MANFORM et vise à en consolider les résultats. Sa mise en œuvre contribuera à l'adaptation des ressources humaines tunisiennes aux mutations économiques tout en améliorant l'employabilité des formés pour faire de la formation professionnelle un instrument de politique active de l'emploi. Plusieurs résultats contribuant au parachèvement et à la consolidation de la réforme sont attendus, parmi lesquels on peut citer :

- le renforcement de la complémentarité avec le système éducatif et l'emploi, notamment par l'institution de passerelles entre les trois sous-systèmes, en termes de filières et de niveaux ;
- la consolidation du partenariat avec les entreprises et les organisations professionnelles ;
- le renforcement des modes de formation liés à l'entreprise et de la formation continue ;
- la poursuite de la mise en œuvre de la démarche qualité dans les centres de formation ;
- l'adaptation du dispositif réglementaire aux nouveaux objectifs de la réforme ;
- la contribution de la formation à l'inclusion socioprofessionnelle des abandons scolaires.

Sur un autre plan, consécutivement à la mise en œuvre de restructuration du tissu industriel, la Commission européenne a décidé d'appuyer un projet dans le domaine de l'emploi (Appui à la création d'emploi) dont l'objectif visait à réduire les effets de la restructuration des entreprises publiques et privées en intensifiant la création de l'emploi indépendant et la création de micro-entreprises au moyen d'une formation spécifique pour assurer un minimum de succès aux investissements de l'Etat dans ce domaine. Ce projet est encore en cours d'exécution.

Au niveau des autres sous-systèmes, la CE intervient également dans :

- La modernisation de l'enseignement supérieur et l'amélioration de ses performances (MEDA II)
- L'appui à la réforme de l'éducation de base (MEDA II)
- L'appui à la modernisation de l'enseignement secondaire (MEDA II).

4. Interventions des autres bailleurs de fonds

Les bailleurs de fonds intervenant dans le champ de la formation professionnelle sont nombreux en Tunisie. La caractéristique principale des projets qu'ils appuient est que ceux-ci s'inscrivent tous dans le cadre logique du programme MANFORME qui fixe les orientations stratégiques de la réforme et dont les objectifs sont adaptés à l'occasion de l'élaboration ou de la révision des plans de développement sectoriel.

La Tunisie a su tirer profit des savoir-faire apportés par chaque bailleur, dans le cadre de ces appuis externes. A la fin du 9^{ème} plan, sur la base des enseignements tirés de cette expérience, elle a opté de

manière définitive pour l'adoption d'un certain nombre de concepts et/ou de démarches qu'elle a introduits dans la réforme tels que l'approche par compétences, la démarche qualité, l'autonomie des centres et le modèle de gestion, la formation avec l'entreprise (en alternance), etc.

Parmi les appuis les plus importants, il y a lieu de noter :

- l'intervention de la Banque Mondiale dans le cadre du projet 'Formation emploi' qui comporte 3 volets complémentaires liant étroitement la formation professionnelle et l'emploi : (i) la création d'un système d'information du marché du travail, (ii) le développement des services de l'emploi et (iii) le développement des services de formation. Ce projet a été clôturé en 2003.
- la coopération française (AFD) qui apporte un appui technique et financier à la création et à la restructuration de centres sectoriels dans le cadre d'une planification stratégique conjointement définie avec le secteur bénéficiaire. Tout comme les appuis de la CE et de la Banque Mondiale, ce projet apporte un éclairage sur l'implication des secteurs d'activité dans le pilotage de la FP, sur le modèle de gestion et l'autonomie des centres, l'adaptation des centres à l'environnement économique.
- la coopération allemande (GTZ) visant la 'pérennisation de la formation par alternance' et la mise en place d'un système 'Controlling' qui permet un suivi en temps réel de l'ensemble du processus de réforme (tous projets confondus).
- la coopération canadienne (ACDI) portant sur l'expérimentation et la généralisation de l'approche par compétences qui est l'un des piliers de la réforme au même titre que la formation en alternance.

Toujours dans le même secteur (FP), il convient de signaler que les autorités tunisiennes négocient actuellement avec un bailleur de fonds le financement d'un projet portant sur le développement de la qualité dans la formation, la conception d'un système de financement, la mise en place d'une méthodologie d'évaluation d'impact de la formation initiale et continue et l'implantation d'une démarche pour la création de nouveaux centres de formation.

Au niveau de l'éducation de base et secondaire, on y relève les interventions suivantes :

- La Banque Mondiale qui, après le PAQSET 1, vient de lancer le PAQSET 2 ;
- La Banque Africaine de Développement qui, après le PAES 1, devra lancer le PAES 2 en 2005 ;
- L'UNICEF, la Coopération française et la coopération belge francophone.

Enfin, concernant l'enseignement supérieur, il convient de signaler le Programme d'Appui à la Réforme de l'Enseignement Supérieur (PARES) appuyé par la Banque mondiale, d'une durée de 5 années, dont l'achèvement devait intervenir en 2004. Ce programme vise des objectifs en partie identiques à ceux du programme appuyé par la CE, à savoir : la mise en place de l'économie du savoir, l'amélioration de l'employabilité des diplômés de l'enseignement supérieur, le renforcement de l'autonomie et la redevabilité des universités dans le cadre d'une gestion budgétaire par objectifs. La Banque Mondiale est considérée comme le principal et le plus régulier des bailleurs de fonds dans le secteur.

D'autres institutions financières internationales telles que le FADES, l'OPEC et la BID appuient la réalisation d'un certain nombre d'infrastructures (campus universitaire et ISET).

La coopération bilatérale au niveau des Etats membres concerne six pays (Belgique, Allemagne, France, Italie, Grande Bretagne et Espagne) et porte généralement sur l'octroi de bourses, des programmes de soutien à l'enseignement linguistique et à la coopération interuniversitaire. Ces contributions ne sont pas inscrites dans le budget consolidé de l'Etat.

5. Principaux défis pour le développement des ressources humaines et le marché du travail liés au processus de réforme/modernisation dans le cadre des objectifs de la politique de voisinage

Le premier défi que doit relever la Tunisie est celui de l'emploi qui reste une priorité nationale affirmée et sera encore une grande préoccupation à moyen terme si la croissance économique ne continue pas d'évoluer aussi favorablement. La population active est certes de plus en plus instruite mais son employabilité et sa compétitivité futures sont au cœur de la problématique fondamentale de la mise à niveau des ressources humaines. Cette préoccupation est à lier étroitement à un taux d'analphabétisme qui touche encore 20% des tunisiens pour qui les risques de marginalisation et d'exclusion sociale sont potentiellement élevés et appellent des analyses et des stratégies adaptées. Les couches les plus vulnérables sont surtout les jeunes âgés de 15 à 29 ans diplômés ou non. Au sein de cette population, outre les femmes, il y a la catégorie particulière des abandons de l'enseignement de base (80.000 en 2003) qui, aux termes de la réglementation en vigueur, n'ont pas accès à une formation diplômante et par conséquent ne peuvent évoluer sur l'échelle des qualifications et de promotion sociale une fois en cours d'emploi. Ces population intègrent souvent le secteur informel ou viennent grossir les flux des candidats à l'émigration notamment vers les pays de l'UE.

Un autre défi issu de la problématique ci-dessus, est celui de la gestion efficace des flux migratoires. Tant que le marché du travail tunisien n'est pas en mesure d'absorber la totalité de demande additionnelle d'emploi qui arrive chaque année sur le marché du travail, il y aura des pressions sur les flux migratoire en direction des pays de l'UE. Au-delà de toutes les mesures à prendre pour encadrer ces flux, notamment ceux concernant la migration légale ou pour prévenir la migration illégale, il est important de mieux connaître le phénomène pour créer des synergies entre les dispositifs EUROMED existants et initier des actions appropriées dans les régions de forte émigration, de nature à promouvoir un développement local et à réduire la pauvreté, par conséquent la migration.

Le troisième défi est celui du parachèvement de la réforme de la formation professionnelle pour que le processus engagé depuis une dizaine d'années devienne irréversible et contribue réellement à doter les entreprises tunisiennes d'une ressource humaine compétente et à la hauteur des enjeux liés à l'ouverture totale de son économie. Ce processus devra d'une part améliorer la complémentarité entre la FP, les sous-systèmes d'éducation et le secteur de l'emploi, et d'autre part consolider le partenariat avec les entreprises et les organisations professionnelles, les modes de formation liés à l'entreprise, l'autonomie des centres et l'implantation de la démarche qualité. La réforme est convenablement engagée et peut se prévaloir de réalisations indéniables mais ses objectifs n'ont pas tous évolué de manière uniforme : on y relève des stagnations dans certains domaines tels que la formation continue qui reste encore marginalisée alors qu'elle est certainement appelée à jouer un rôle aussi important que la formation initiale dès la mise en place de la zone de libre-échange.

Enfin, dans le domaine de l'enseignement supérieur, l'un des défis que compte relever la Tunisie est celui d'atteindre dans les 10-15 ans à venir, les standards des pays de l'OCDE, condition sine qua non de la mise en place d'une société fondée sur le savoir et à même de promouvoir la mobilité, l'employabilité, la compétitivité et l'attractivité. Pour ce faire, outre les mesures envisagées dans le cadre du projet appuyé par l'UE visant à moderniser les programmes d'enseignement supérieur, le système d'enseignement supérieur tunisien a besoin de se rapprocher des autres systèmes d'éducation plus développés pour bénéficier de leur expérience et des bonnes pratiques, faute de quoi les réformes en cours risquent d'être de portée limitée. Dès que le processus de réforme est réellement enclenché dans ce secteur, il est possible d'introduire une démarche qualité à tous les niveaux de nature à garantir la qualité des résultats escomptés.

6. Leviers en HRD et politiques liées au marché du travail pouvant déclencher un système de réforme viable

Pour le premier défi concernant la préparation équitable de toutes les populations à l'accès au marché du travail, le problème devrait être pris en charge à trois niveaux : (a) dans le cadre du futur programme

de politique sectorielle de la formation professionnelle, qui devrait garantir un accès équitable à des formations diplômantes adaptées à toutes les populations en quête d'insertion socioprofessionnelle et favoriser l'inclusion sociale de toutes les catégories défavorisées, notamment les abandons de l'enseignement de base ; (b) à travers l'adaptation du cadre national des qualifications qui devrait offrir des possibilités de formation tout au long de la vie, à toutes les catégories de la population, en créant des passerelles à l'intérieur du système de formation professionnelle et avec les autres sous-systèmes d'éducation ; (c) au moyen d'un dialogue sur l'emploi et la politique sociale, et des échanges d'expériences et des bonnes pratiques dans le cadre de la coopération bi-multilatérale, pour favoriser davantage l'inclusion sociale et l'intégration des groupes vulnérables dans le marché du travail.

Pour le second défi, relatif à l'encadrement et à la gestion des flux migratoires, il est recommandé, que la Tunisie, en collaboration avec les pays d'accueil de la migration de : (i) mettre en place un dispositif d'observation conjoint pour analyser et mieux connaître le phénomène migratoire (ii) identifier des formes nouvelles et acceptables de migration légale, notamment à travers des accords ciblés mettant en œuvre des actions et/ou programmes de formation préalables, au niveau de la formation professionnelle et de l'enseignement supérieur, dans des domaines précis en fonction des déficits de main-d'œuvre qualifiés recensés dans les pays d'accueil (iii) initier des mesures dans les régions à forte émigration, de nature à promouvoir le développement local et à contenir les flux migratoires.

Pour **le troisième défi** inhérent au parachèvement de la réforme de la formation professionnelle, il serait hautement souhaitable que les futurs appuis des bailleurs de fonds veillent à ce que : (a) le processus de réforme concerne également les structures intermédiaires du secteur, chargées par le passé de la gestion et du contrôle du dispositif de formation professionnelle, et ne soit pas en contradiction avec les exigences de décentralisation et d'autonomie des établissements de formation ; (b) la capacité institutionnelle au niveau local soit améliorée pour garantir la réussite du processus de décentralisation.

Sur un autre plan, il convient de souligner que la réforme de la formation professionnelle en Tunisie a été lancée en 1993 dans le cadre du programme MANFORME ; elle a requis et requiert encore l'intervention de plusieurs bailleurs de fonds et des financements très importants. Le développement de la formation avec l'entreprise, au demeurant très récent, a certainement réduit les coûts d'investissement et de fonctionnement depuis que la formation se pratique en alternance (et non plus seulement dans les centres). Cependant, le coût reste globalement élevé. Le problème est de savoir si la Tunisie disposera encore pendant longtemps de la capacité à investir aussi massivement dans la formation professionnelle initiale, réaliser de nouvelles infrastructures, acquérir de nouveaux équipements, etc. La restructuration du système devrait à l'avenir être plus équilibrée et s'articuler autour de deux axes complémentaires :

- La mise en place d'un dispositif de formation initiale performant, répondant aux besoins des entreprises en termes de profils de compétences ; cet objectif est en voie d'être atteint.
- Le développement d'un dispositif de formation continue, facile d'accès et plus réactif aux besoins immédiats des entreprises.

Car, quel que soit le degré de performance d'un système de FP initiale, sa réactivité est toujours en décalage par rapport aux besoins immédiats du secteur productif dont l'évolution est souvent rapide, parfois imprévisible, surtout dans le contexte d'une économie ouverte. De surcroît, le coût d'adaptation aux évolutions, même indispensable, reste élevé. Aussi, est-il important que le système de FP initiale soit constamment relayé par un dispositif de formation continue, doté de mécanismes suffisamment souples permettant une adaptation rapide des ressources humaines aux nouvelles situations de travail et aux contraintes de la compétitivité.

En d'autres termes, les efforts du secteur et les appuis des bailleurs de fonds, devraient à l'avenir également s'orienter vers le développement d'un dispositif de formation continue, faute de quoi, même rénové, le système de formation initiale ne sera pas en mesure de répondre à temps à l'ensemble des besoins de l'économie dans les prochaines années.

Pour le quatrième défi, relatif à l'amélioration de la mobilité, l'employabilité, la compétitivité et l'attractivité, il est préconisé de développer les formations supérieures de courte durée, de donner un contenu réel au principe d'apprentissage tout au long de la vie, d'améliorer le système et son cadre institutionnel et de mener à bien le processus de décentralisation, et de promouvoir la création d'instruments d'observation de l'employabilité au sein des universités en vue d'adapter la formation aux

besoins du marché de l'emploi au niveau national et régional et de développer la culture de l'entreprise au sein de l'université.

Compte tenu du rôle important que joue l'enseignement supérieur dans le développement des ressources humaines et celui des échanges pour la compréhension interculturelle, il est recommandé de promouvoir le dialogue interculturel, la coopération entre établissements d'enseignement supérieur, les échanges de jeunes et d'encourager la participation de la Tunisie à différents programmes répondant à cette exigence, dans le cadre de la coopération bi/multilatérale. .

Dans le cours terme, la Tunisie pourrait s'attacher à aligner les processus de réforme de l'enseignement supérieur tunisien sur l'architecture des programmes d'études issus d'expériences performantes. Les projets à développer dans ce cadre devraient entre autres favoriser la mise en œuvre la réforme de l'administration universitaire et contribuer à former le personnel à la gestion et à la décentralisation.

HOW TO CONTACT US

Further information can be found on the
ETF website: www.etf.eu.int

For any additional information, please contact:

External Communication Unit
European Training Foundation
Villa Gualino
Viale Settimio Severo 65
I - 10133 Torino
E: info@etf.eu.int
T: +39 011 630 2222
F: +39 011 630 2200