

TUNISIE

PLAN NATIONAL D'ACTION 2007

1. Contexte socio-économique

La population de la Tunisie est estimée à 10 millions d'habitants dont 62,5 % vivent en milieu urbain. Son taux de croissance démographique, en régression constante, est de 1,14 % ; il sera inférieur à 0,9 % en 2011. La structure par âge de la population fait ressortir que la Tunisie connaît une transition démographique qui se caractérise par une réduction progressive de la tranche d'âge 5-14 ans qui représente moins de 20 % mais un accroissement des 15-59 ans qui se traduit par des tensions sur le marché du travail dues à l'accroissement de la demande additionnelle d'emploi.

La population active de 3.326.600 personnes (2004) ; son taux global d'activité est de 45,8 % dont 67,8 % pour les hommes et 24,2 % pour les femmes. La demande d'emploi s'est considérablement modifiée ces dernières années : il y a davantage de femmes et de nouveaux diplômés de l'enseignement supérieur sur le marché du travail mais aussi une forte pression de la population active ne disposant pas d'un niveau d'instruction élevé. La population active occupée est de 2.854.700 travailleurs pour la même année dont 30 % de femmes. Près de la moitié de cette population est occupée dans le secteur du commerce et des services (49,4 %) et la croissance économique est moins dépendante du secteur primaire (agriculture).

Le taux de chômage est de 13,9 % (2004) et 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. La faible intensité des emplois créés, la pression démographique et l'augmentation rapide de la productivité de la main-d'œuvre expliqueraient le lent infléchissement du taux de chômage malgré un taux de croissance économique élevé ces dernières années (5,3 % en 2003 et 2004 et une prévision d'environ 6 % pour la période 2005-2006).

Le revenu national disponible par tête d'habitant est passé de 1890 € en 2001 à 2250 € en 2005. La pauvreté continue de se réduire et concerne moins de 4 % de la population ; elle est le résultat d'une politique de développement visant à préserver en permanence l'équilibre économique et social.

La Tunisie est aussi un pays d'émigration et de transit vers l'Europe. Des changements récents caractérisent les flux migratoires : les populations concernées sont plus éduquées, mieux formées et de plus en plus engagées dans l'entrepreneuriat. Le pays cherche à encadrer les flux migratoires des ressortissants tunisiens et travaille dans cette perspective en étroite collaboration avec les organisations internationales et l'Union européenne. Cependant, pour les flux en transit, notamment en provenance de pays d'Afrique subsaharienne, il n'existe pas de statut juridique de réfugié et ces étrangers ne peuvent pas s'établir en Tunisie.

Les priorités du gouvernement tunisien en matière de développement économique et social, sont définies dans les plans quinquennaux de développement économique et social. Le 10^{ème} plan couvre la période 2002-2006 ; la préparation du 11^{ème} plan (2007-2011) était en voie d'achèvement en fin 2006. Les objectifs et priorités du futur plan sont définis sur la base des orientations du Programme Présidentiel couvrant la période 2004-2009, des chantiers ouverts et des résultats obtenus durant le 10^{ème} plan. Ils s'articuleront autour des axes suivants : la résorption du chômage, notamment des jeunes diplômés ; l'accroissement de la compétitivité de l'économie ; les réformes législatives, du secteur financier et de l'administration ; le développement des ressources humaines, de l'éducation et de l'enseignement ; la construction de la société du savoir et le développement des nouvelles technologies.

2. Questions clés des politique et stratégies sectorielles de 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, c'est pourquoi elle consacre une part importante du budget de l'Etat au secteur de l'éducation (21,3 % en 2005). La politique nationale de développement des ressources humaines vise à travers les différents plans nationaux de développement, l'amélioration des qualifications et du savoir-faire pour la mise en place de *l'économie du savoir* et une meilleure exploitation des potentialités offertes par les nouvelles formes de production économique basées sur la connaissance, l'intelligence et les technologies de l'information. La création de l'emploi en général et l'insertion des diplômés en particulier constituent l'un des plus importants défis auquel se trouve confrontée la Tunisie, aussi la question de l'employabilité des jeunes est-elle inscrite au cœur des priorités du développement des ressources humaines. Deux contraintes très fortes sous-tendent une telle approche : (a) l'amélioration de l'employabilité doit se traduire par l'accroissement des rendements internes et externes du système d'éducation et de formation, (b) la mise en place de l'économie du savoir nécessite d'importants moyens en termes d'infrastructures, de financement, de nouvelles formes d'enseignement, etc. Ces contraintes s'imposent à l'ensemble des segments du système d'éducation (enseignement de base, enseignement secondaire, enseignement supérieur et formation professionnelle).

La mise en œuvre d'une politique volontariste dans ce domaine a permis d'atteindre des résultats remarquables : un taux de scolarisation de 99,1 % dans le primaire, très proche de celui des pays développés (97,8 % en 1995) ; de 68,4% pour la tranche d'âge 6-24 ans et de 23 % pour la tranche 20-24 % (étudiants) en 2003. L'écart au niveau du genre en matière d'éducation tend à se combler et la femme tunisienne bénéficie d'un cadre juridique qui assure sa protection et sa promotion. Cependant, le système d'éducation et de formation reste globalement peu flexible et se caractérise par une faible complémentarité des enseignements dispensés dans les différents cycles. Le 10^{ème} plan se proposait de réduire ces dysfonctionnements et retenait l'apprentissage tout au long de la vie comme axe de développement des ressources humaines.

Tous les cycles d'enseignement – primaire, secondaire, supérieur – ont connu ou connaissent des processus de réforme initiés durant les 9^{ème} et 10^{ème} plans. L'enseignement de base a été restructuré selon les principes de l'approche par compétences et en vue de permettre une meilleure circulation des flux entre l'enseignement de base et l'enseignement secondaire (réduction des redoublements). La réforme de l'enseignement secondaire, en cours depuis 2005, vise la modernisation de ce cycle à travers la rénovation pédagogique, l'introduction des TIC, une meilleure formation des enseignants, l'égalité des chances et l'amélioration du pilotage. Le défi majeur de cette rénovation est de faire correspondre les finalités et contenus de cet enseignement aux impératifs de développement de la société.

Pour 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. Elle vise également, à travers l'accès au programme Tempus, à remodeler l'architecture de l'enseignement universitaire pour la rendre conforme au processus de Barcelone (introduction des trois cycles licence/master/doctorat sanctionnés par des diplômes définis par l'Etat).

Quant à 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) dont l'objectif vise à (ré)orienter le système de formation professionnelle vers les besoins des entreprises. Il 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. Ce qui nécessite la construction progressive de partenariats avec les secteurs économiques, 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. Dans ce contexte, le secteur a opté de manière définitive pour une ingénierie de formation basée sur les compétences

(*approche par compétences*) qui associe les entreprises à la définition des profils de compétences et consolide le partenariat avec le secteur productif. Ce partenariat a permis d'initier et de développer la formation en milieu professionnel (alternance). Cette option a permis d'améliorer la qualité des formations dispensées tout en réduisant les coûts d'investissement et de fonctionnement, et d'adapter les programmes de formation aux exigences des entreprises. Le secteur se concentre sur 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, le développement de la formation continue, 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.

Un nouveau programme d'appui au secteur, financé par l'Union européenne, approuvé en 2006, entrera en vigueur en 2007 ; il vise à consolider le processus de réforme engagé au niveau du secteur et à renforcer les résultats obtenus dans le cadre du programme MANFORM 1 également appuyé par l'UE.

Les orientations du 11^{ème} Plan Quinquennal pour le secteur de la formation professionnelle ont été déjà définies. La stratégie pour la période considérée s'articule autour de deux axes : (i) **la réalisation d'un bond qualitatif au niveau des compétences des ressources humaines de l'entreprise**, pour concrétiser l'option de la formation tout au long de la vie et (ii) **la préparation adéquate aux métiers de l'avenir et aux nouvelles formes d'emploi**, en liaison et en complémentarité avec les secteurs de l'éducation, de l'enseignement supérieur et en concertation avec les structures professionnelles. Le programme arrêté à cet effet comporte, outre l'accroissement du nombre de bénéficiaires de la formation initiale et continue, la refonte du système de financement basée l'introduction de nouvelles mesures, simples et incitatives, tant au niveau des entreprises que des individus, la création de passerelles entre les systèmes d'enseignement et de formation avec des possibilités de progression pour les diplômés sur l'échelle des qualifications, une refonte de l'apprentissage dont les formations devraient être sanctionnées dans tous les cas par des diplômes reconnus.

Dans cette perspective, une nouvelle restructuration visant à instaurer des passerelles entre le système d'éducation et la formation professionnelle d'une part et entre ces deux sous-systèmes et l'enseignement supérieur d'autre part, a été décidée en fin 2006 . Elle se traduit par la mise en place de trois cycles préparatoires au niveau de la formation professionnelle préparant à trois diplômes (CAP, BTP et BTS) et par l'institution d'un baccalauréat professionnel permettant l'accès à des cursus universitaires, notamment les filières de technicien supérieur.

3. Politique et intervention de l'Union Européenne et des autres bailleurs dans le pays

Les réformes engagées par la Tunisie dans le cadre du développement des ressources humaines bénéficient d'une assistance multilatérale et bilatérale soutenue. L'Union européenne est certainement le bailleur de fonds le plus important en Tunisie ; elle appuie depuis une vingtaine d'années la politique nationale de développement des ressources humaines et soutient les processus de réformes engagés au niveau de l'ensemble des sous-systèmes d'éducation et de formation (enseignement de base, enseignement secondaire, enseignement supérieur et recherche scientifique, formation professionnelle) en tant qu'éléments essentiels contribuant à l'édification de la société du savoir et à la résorption du chômage dans un contexte d'ouverture de l'économie. Dans ce cadre, la Tunisie a bénéficié de projets issus des 'Protocoles financiers', du programme MEDA qui, dans sa forme actuelle, est le principal instrument financier (MEDA 1 et MEDA II) ; elle est l'un des premiers pays du Sud de la Méditerranée à avoir adopté un Plan d'action de la Politique européenne de voisinage (PAV) en 2005 qui couvre un agenda politique, économique et social pour les trois à cinq années à venir. Le programme de coopération s'oriente de plus en plus vers l'aide budgétaire comme moyen de financement des programmes communautaires, au travers d'appuis à des politiques sectorielles.

Dans le domaine de la formation professionnelle, les interventions de l'UE et des bailleurs de fonds, notamment les Etats membres, jouent un rôle très important ; leurs interventions s'inscrivent en droite ligne des orientations du programme MANFORME (Mise à niveau de la formation professionnelle et de l'emploi). Issu du processus de Barcelone, ce programme voit ses objectifs stratégiques

régulièrement adaptés en fonction des résultats atteints par les processus successifs de réformes initiés dans le cadre des 8^{ème}, 9^{ème} et 10^{ème} plans de développement tunisiens. Il consacre l'approche systémique en matière de réforme à travers trois volets structurants : l'identification des besoins en compétences des entreprises ; le renforcement de la qualité et de la capacité de l'offre publique et privée de formation ; l'implantation d'une démarche qualité intégrée à tous les niveaux du système de formation de formation professionnelle.

Outre le projet ci-dessus, l'UE a approuvé en 2006 un programme d'appui au secteur de la formation professionnelle (MANFORM 2) qui vise la consolidation des résultats obtenus dans le programme MANFORM 1 et le renforcement du partenariat entre la FP et les branches économiques ; il appuie également la restructuration d'un grand nombre de centres de formation, le renforcement du dialogue interne et externe au secteur, la consolidation et l'élargissement de l'autonomie des centres pour la poursuite de la rénovation des filières en concertation avec le milieu professionnel, l'amélioration de la qualité de la formation et la sanction avec des diplômés de toute la formation initiale.

Le secteur de la formation professionnelle bénéficie d'interventions substantielles de la part d'autres bailleurs de fonds dans la mise à niveau de la formation professionnelle. Il a su tirer profit des savoir-faire apportés par chacun des bailleurs. C'est ainsi qu'à la fin du 9^{ème} plan, elle a opté de manière définitive pour l'introduction de certaines approches devenues des piliers de la réforme, telles que l'approche par compétences introduite par la coopération canadienne (ACDI), l'apprentissage et la formation en alternance, introduites par la coopération allemande (GTZ), la démarche qualité, l'autonomie des centres introduites par le programme MANFORM 1 (UE) et la Banque Mondiale, le développement des centres sectoriels initié par la coopération française.

La Banque Mondiale est aussi un bailleur de fonds important qui est intervenu dans le cadre du projet 'Formation emploi' qui comporte 3 volets structurants liant étroitement la formation professionnelle et l'emploi : la création d'un système d'information du marché du travail, le développement des services de l'emploi et le développement des services de formation. Ce projet a été clôturé en 2003.

4. Stratégie d'intervention de l'ETF dans la perspective mi-terme contribuant à la valeur ajoutée du pays, aux politiques de l'Union Européenne et des bailleurs dans l'appui au processus National de réforme

La stratégie à moyen terme d'ETF vis-à-vis de la Tunisie s'articule autour de deux axes complémentaires, à savoir :

- La poursuite de l'appui fourni dans le cadre des projets en cours de mise en œuvre visant le développement de la capacité institutionnelle (qui seront repris au point 5 ci-après)
- L'appui, à la demande de la CE, dans la définition et la mise en œuvre de politiques de réforme, l'élaboration d'analyses sur les ressources humaines dans le contexte de la mise à niveau du système de formation professionnelle telle que prévue dans le Programme Indicatif National pour le Maroc, pour la période 2007-2010.

En 2007, ETF fournira, en collaboration avec la DG Entreprise, sous forme de coaching à distance, un appui au coordinateur national algérien en charge de la mise en œuvre de la Charte euro-méditerranéenne de l'Entreprise dans son volet relatif à l'introduction de l'esprit d'entreprise dans les systèmes d'éducation et de formation. ETF participera également aux missions de monitoring de la Charte organisées en Tunisie par la DG Entreprise. Une méthodologie assortie d'indicateurs appropriés sera mise au point à cet effet par ETF et la DG Entreprise.

Cet appui permettra de faire le lien avec le projet régional MEDA-ETE et de partager avec les responsables chargés de la mise en œuvre de la Charte ci-dessus les résultats de la composante 3 d'ETE relative au développement de l'entrepreneuriat.

5. Objectifs et indicateurs pour le programme de travail 2007

a. L'appui à la capacité institutionnelle dans le cadre des projets en cours

Outre les possibilités d'intervention mentionnées au point (4) ci-dessus, ETF doit privilégier la mise en œuvre des projets déjà engagés, non encore achevés, visant à accroître la capacité institutionnelle du secteur et à consolider l'image de marque de l'ETF dans le pays. Ces projets à appuyer en 2007 sont :

- Le Cadre National des Certifications
- Le projet 'MEDA-ETE à caractère régional
- Le projet 'Migrations'

i) Le cadre national des certifications

Le projet est mis en œuvre dans le contexte de la formation tout au long de la vie et vise à définir une stratégie nationale vis-à-vis du système global des certifications. Il concerne l'ensemble des sous-systèmes d'éducation et de formation et leur articulation, avec toutefois une priorité marquée dans une première étape au secteur de la formation professionnelle. Il regroupe les pays les plus dynamiques de la région MEDA (Egypte, Jordanie, Maroc) et Tunisie), désireux de moderniser, rendre plus cohérent leur système actuel de qualifications et passer à un nouveau cadre des certifications. La Tunisie qui s'y est engagé en 2006, a mis en place un groupe de travail ad hoc et défini son plan d'action pour 2007.

Le projet abordera également les problèmes liés à l'impact au plan financier du développement des qualifications dans le cadre du CNC.

En 2007, la Tunisie bénéficiera de l'appui conseil d'un expert spécialisé dans le domaine, sous forme de missions effectuées in situ pour encadrer le groupe de travail mis en place à cet effet, sur la base d'un plan d'action annuel conjointement arrêté, soit au total une douzaine de journées. Le pays participera au séminaire régional de dissémination des résultats du projet.

ii. Le projet régional MEDA-ETE 'Education et Formation pour l'Emploi'

Issu du processus de Barcelone, ce projet à caractère régional, est financé par la Commission européenne et mis en œuvre par ETF. Son objectif est de fournir un appui à la création et à la mise en œuvre de politiques d'enseignement et de formation professionnels contribuant à la promotion de l'emploi, dans le cadre d'une approche régionale. Il constitue aussi une plate-forme d'échange et un cadre de coopération entre l'UE et les partenaires MEDA dans l'éducation et la formation pour l'emploi.

Le projet MEDA-ETE comporte 4 composantes et plusieurs sous-composantes qui seront mises en œuvre durant la période 2006-2008, à savoir :

C1 : Le Forum annuel Euro-Med sur la formation et l'emploi (prévu du 18 au 20 avril 2007)

C2 : La mise en place du réseau Euro-Med sur l'éducation et la formation avec ses trois sous-composantes :

- promotion de la fonction observatoire et travail en réseau des experts,
- production d'analyses comparatives sur l'apprentissage et la formation en alternance
- production d'une étude thématique sur la qualité dans la formation et l'enseignement professionnels.

C3 : L'appui aux prestataires de services nationaux de la région MEDA spécialisés dans la formation à la création de micro-entreprises et de l'auto-emploi.

C4 : Le développement de la formation à distance dans les TIC et la formation et l'enseignement professionnels.

En termes de résultats attendus, le projet permettra aux pays partenaires d'améliorer leurs capacités dans toutes les activités abordées par le projet, de travailler en réseau avec d'autres pays de la région et de prendre connaissance des bonnes expériences ayant cours aussi bien dans la région MEDA que dans les pays de l'UE.

iii. Le projet sur les migrations

Lancé en 2006, ce projet vise à fournir des conseils politiques aux pays partenaires et à l'UE sur l'acquisition des compétences par les migrants et la contribution à leur reconnaissance dans la perspective du développement des qualifications professionnelles des migrants dans les Etats membres et les pays partenaires. Il concerne quatre pays à forte migration (Albanie, Moldavie, Tunisie et Egypte) et sera élargi en 2007 au Maroc.

Il est prévu l'organisation d'un atelier de dissémination des résultats des études et enquêtes effectuées auprès d'échantillons de populations concernées visant à analyser les implications potentielles des migrations sur le marché du travail et les systèmes d'enseignement et de formation professionnels et à identifier les tendances et modèles sur les migrations qualifiées, ainsi que les voies et moyens de reconnaissance de ces qualifications.

Activités et services ETF en 2007 pour la Tunisie

Objectif ETF pour le pays en 2007: Fournir les données appropriées aux services de la CEC pour la mise en œuvre des politiques et programmes en Tunisie, et soutenir le développement des capacités nationales afin de faire avancer la réforme particulièrement dans le domaine des qualifications nationales.

Numéro de projet	Titre de projet	Objectif du projet au niveau du pays	Résultats prévus du projet dans le pays	Indicateurs de résultats	Sources de vérification	Résultats (annuels) Produits et services résultant des activités	Durée du projet
ENPI07-01	Appui à la Commission européenne pour la politique de voisinage	Soutien au dialogue politique, à la définition et à la mise en œuvre d'instruments de politique de voisinage	Inputs et analyses pertinents à la définition et au suivi de la PEV fournis à la CE	Contribution à la définition de plans d'action et à leur mise en œuvre	Commission européenne Délégation EC Rapports de mission	Production de documents à la demande de la CE	2007-2008
ENPI07-02	Education à l'esprit d'entreprise et développement des compétences	Appui à la mise en œuvre de la Charte euro méditerranéenne de l'entreprise	Indicateurs de suivi de la mise en œuvre de la Charte validés par la DG Entreprise intégrés par les Coordinateurs nationaux MEDA de la Charte. Appui au dialogue sur l'avenir du textile et de l'habillement assuré Synergie entre projet régional et Esprit d'entreprise, créée	Contribution aux travaux du Groupe de travail sur l'esprit d'entreprise Indicateurs de suivi de la charte élaborés et mis en œuvre Participations aux missions organisées par la DG Entreprise	DG Entreprise Coordinateurs nationaux de mise en œuvre de la charte Rapport de progrès Rapports de mission	Rapport de progrès 2008 Rapport Groupe de travail 'Esprit d'entreprise' 2007	2007-2008
ENPI07-03	Mise en œuvre du Projet régional MEDA-ETE dans les pays de la région et en Turquie	Appui aux partenaires MEDA dans l'élaboration de politiques pertinentes d'ETFP contribuant à la promotion de l'emploi	Capacité nationale renforcée sur les thèmes spécifiques abordés Experts nationaux mis en réseau à l'échelle régionale Diffusion et échanges d'expériences en matière de réformes de l'ETFP, assurés	Forum du projet organisé chaque année Evénements organisés par composante et sous composante du projet Plan annuel de mise en œuvre des activités et rapports de progrès semestriels approuvés par la CE I	Commission européenne Autorités nationales partenaires MEDA Rapports de mission Rapports de progrès	Forum annuel du projet Work plan annuel Rapports semestriels de progrès	2007-2008

ENPI07-05	Cadre national des certifications	Définition d'une stratégie nationale de construction d'un cadre national des certifications pour l'ensemble des sous-systèmes d'éducation et de formation	Groupe de travail ad hoc créé Plans de travail annuels approuvés Travaux du groupe ad hoc validés périodiquement Echange de bonnes pratiques dans le domaine assuré	Draft d'un CNC en fin 2007 pour le secteur de l'ETFP Draft de CNC tous secteurs Education formation en 2009	Draft de CNC élaboré par autorités nationales Bailleurs de fonds Rapports de mission	Rapports annuels d'avancement établis par ETF Atelier annuel de dissémination des résultats du projet	2007-2009
ILP0720	Implication de la migration sur le développement des systèmes d'ETFP	Analyse des implications potentielles des qualifications détenues et acquises par les migrants sur les marchés du travail et les systèmes d'ETFP	Tendances et modèles sur les migrations qualifiées identifiées et analysées Inputs sur la politique d'ETFP en soutien à la migration fournis à la CE	Résultats enquêtes auprès d'échantillons des populations concernées et analyses synthétisés en 2007 Atelier de dissémination des résultats organisés en 2007	Commission européenne Autorités pays concernés Rapport final projet	Atelier de dissémination des résultats organisé en 2007	2007
ENPI07-07	Mise en réseau	Renforcer l'échange régional d'expériences en matière d'élaboration et de mise en œuvre de politiques sectorielles.	Capacités de formulation et de mise en œuvre de politiques par les autorités nationales concernées dans des aspects généraux ou spécifiques de réforme, renforcées. Dissémination et activités de mise en réseau effectuées pour exposer aux autorités concernées les politiques de l'UE et autres expériences de pays partenaires sur la réforme du secteur de l'éducation et de la formation.	Les parties concernées identifiées participent aux activités de réseau et fournissent des données appropriées lorsque demandées Les nouveaux réseaux travaillent entièrement d'une façon intégrée à un niveau national et régional et en coordination avec les autres réseaux ETF.	Rapports trimestriels ETF Plan de projet pour 2007	Note de concept et plan de travail.	2007-2013