



Organisation  
internationale  
du Travail

► **Rétrospective de l'action  
de l'OIT en faveur de la  
formation professionnelle  
en Tunisie : 2013 – 2021**





► **Rétrospective de l'action  
de l'OIT en faveur de la  
formation professionnelle  
en Tunisie : 2013 – 2021**



Copyright © Organisation internationale du travail 2022

**Première édition 2022**

Les publications du bureau international du travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 2, annexe à la convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à publications du BIT (droits et licences), bureau international du travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel à [\*\*rights@ilo.org\*\*](mailto:rights@ilo.org). Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leur ont été octroyés. Consultez le site [\*\*www.ifrro.org\*\*](http://www.ifrro.org) afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

---

*ISBN : 9789220363058 (imprimé) / 9789220363065 (PDF Web)*

---

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du bureau international du travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs, et leur publication ne signifie pas que le bureau international du travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du bureau international du travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Pour toute information sur les publications et les produits numériques du bureau international du travail, consultez notre site web [\*\*www.ilo.org/publns\*\*](http://www.ilo.org/publns).

---

*Imprimé en Tunisie*



## Remerciements

La présente publication a été élaborée dans le cadre des activités de l'Organisation Internationale du Travail en Tunisie en appui à la formation professionnelle.

Nous saisissons cette opportunité pour remercier M. Brahim Toumi, ainsi que le ministère de l'emploi et de la formation professionnelle, notamment les différentes structures sous tutelle administrative et pédagogique en lien avec la formation professionnelle pour les informations et données fournies qui ont contribué à l'avancement de ce document.

Notre reconnaissance s'adresse aux nombreux collaborateurs pour la collecte des données et des informations, la rédaction, la révision par des pairs et la validation des notes de synthèse pendant une année, souvent en plus de leurs responsabilités et de leurs missions quotidiennes :

M. David Andrevon, conseiller technique principal des projets « Rendre les compétences visibles » et « Emplois décents pour les jeunes et les femmes », Mme Rachaa Bedjaoui Chaouch, conseillère technique principale du projet « STED-AMT : Compétences pour le commerce et la diversification économique : Alignement des compétences sur les stratégies de développement sectoriel en Algérie, au Maroc et en Tunisie » ainsi que les différents coordinateurs nationaux de ces projets :

M. Adnane Chetoui, M. Saber Sellami, M. Taieb El Wafi, et M. Hichem Ouertani.

Des remerciements particuliers vont à Mme Christine Hofmann, spécialiste skills & employability au siège de l'OIT à Genève et Mme Laura Schmid, spécialiste skills & employability ainsi qu'à l'équipe technique du travail décent au Caire pour leur soutien bienveillant tout au long de la chaîne de publication.

Enfin, nous renouvelons nos remerciements aux différents partenaires techniques et financiers qui ont appuyé l'Organisation dans la mise en œuvre de ces projets de promotion de l'apprentissage et de la formation professionnelle durant ces derniers huit ans : Islamic development finance cooperation (ITFC), l'agence coréenne de coopération internationale (KOICA), la coopération danoise au développement (DANIDA) et le royaume de Norvège.

## Préface

La jeunesse tunisienne, qui représente plus de la moitié de la population est la plus touchée par le chômage. Le secteur privé de son côté trouve des difficultés à satisfaire ses besoins en termes de compétences. Le chômage des jeunes diplômés est un défi important dû au nombre insuffisant d'emplois et à l'inadéquation entre l'offre et la demande de travail. La faiblesse de l'orientation professionnelle, la persistance d'un taux élevé de décrochage scolaire (qui concerne 37,1% des jeunes âgés de 18 à 24 ans en 2019), un système éducatif tunisien qui demeure sélectif et offre moins de choix aux élèves issus d'un milieu culturel et familial défavorisé<sup>1</sup> ne facilitent pas l'insertion des jeunes vers l'emploi. C'est dans ce contexte que les autorités tunisiennes et les partenaires sociaux ont placé la formation et l'emploi des jeunes au cœur des priorités nationales.

Le système de formation professionnelle initiale touche à peine 10% d'une cohorte d'âge en dépit des réformes et d'une meilleure participation des entreprises. Les objectifs en termes d'augmentation de l'effectif de la formation professionnelle n'ont toujours pas été atteints et ceci est dû à l'absence d'attractivité du système et des passerelles nécessaires vers l'enseignement supérieur.

Cependant, des études de suivi de l'ONEQ (Observatoire national de l'emploi et des qualifications) montrent que les jeunes diplômés de centres de formation professionnelle bénéficient de meilleures perspectives d'emploi avec 67,2% de ces diplômés qui décrochent des emplois dans les premières années post-formation<sup>2</sup>.

A cet égard, le secteur de la formation professionnelle a engagé une vaste réforme du dispositif de la formation professionnelle à partir de 1996, ayant pour objectif de rendre le système plus efficace et mieux adapté aux besoins des entreprises à travers l'amélioration de l'employabilité des nouveaux entrants et l'adaptation des compétences à l'évolution des technologies.

L'OIT a accompagné l'état tunisien dans l'atteinte des objectifs de cette réforme à travers la mise en place de plusieurs projets touchant les domaines relatifs à l'emploi, le développement des compétences et la restructuration du dispositif national de l'apprentissage.

Cependant, et malgré les efforts déployés par le gouvernement tunisien, il reste un long chemin à parcourir surtout avec les conséquences néfastes de la crise sanitaire depuis 2020 : un taux de chômage qui a subi une augmentation depuis février 2020 et reste élevé depuis (18,4% au troisième trimestre 2021 contre 15% avant la crise<sup>3</sup>) ainsi qu'une baisse des revenus qui a touché 51% des ménages<sup>4</sup>, au moment où une reprise à deux vitesses entre pays développés et pays en développement menace l'ensemble de l'économie mondiale.

Afin de réussir une reprise socio-économique inclusive et rapide centrée sur l'humain, l'acquisition de compétences utiles nécessite l'établissement de passerelles entre les mondes de l'éducation, de la formation continue et du travail pour aboutir à un système d'éducation et de formation professionnelle

<sup>1</sup> ETF, 2021 - Politiques de développement du capital humain pour la Tunisie

<sup>2</sup> ONEQ, Mars 2019 - L'insertion des diplômés du dispositif national de la formation professionnelle dans le marché de l'emploi - Rapport d'analyse

<sup>3</sup> INS, Indicateurs de l'emploi et du chômage, troisième trimestre 2021

<sup>4</sup> OIT, Février 2021 - Enquête rapide sur la population active et l'impact de la COVID-19 en Tunisie

initiale et continue plus réactif, plus adapté aux exigences du monde de travail et plus attractif pour les jeunes. Le rapprochement des entreprises, de la main-d'œuvre, des pouvoirs publics et des formateurs aux niveaux local, sectoriel et national, permet d'adapter la formation aux besoins des entreprises et du marché du travail et de la rendre accessible aux jeunes et aux travailleurs tout au long de leur vie professionnelle. Ce partenariat permet également de faire des compétences un moteur de changement qui favorise l'innovation et l'adaptation technologique, encourage les investissements et crée des emplois plus nombreux, décents et plus résilients face aux nouveaux défis du monde post-covid.

Pour faire face à ces enjeux et durant les dernières années, l'OIT a contribué à renforcer le mode d'apprentissage au sein du dispositif de la formation professionnelle, l'orientation professionnelle, les capacités des formateurs, des tuteurs en entreprise et des conseillers d'apprentissage, l'anticipation des besoins en compétence et la reconnaissance des acquis de l'expérience à travers plusieurs projets de coopération technique et grâce à plusieurs partenaires financiers et bailleurs de fonds.

Cette publication présente, de manière non exhaustive, un panorama de projets et d'activités menés en Tunisie depuis 2014. Il ne s'agit pas d'une évaluation, mais d'un rapport qui se veut, à la fois, un état des lieux - au sens informatif du terme - sur le développement des compétences, la formation professionnelle et les résultats obtenus avec l'appui de l'OIT à travers plusieurs projets et des perspectives pour un éventuel nouvel appui à la Tunisie afin de poursuivre les efforts pour une meilleure employabilité des jeunes.

**Rania BIKHAZI**

Directrice du bureau de l'OIT pour  
l'Algérie, la Libye, le Maroc, la Mauritanie et la Tunisie

## ► Table des matières

---

<b>Sigles et acronymes</b>	<b>12</b>
<b>Introduction</b>	<b>15</b>
<b>Contexte</b>	<b>16</b>
<b>Une vue d'ensemble</b>	<b>21</b>
► <i>Résultats spécifiques</i>	
<b>1. Élaboration d'une note stratégique sur le mode de formation par apprentissage</b>	<b>24</b>
<b>2. Mise en place d'un réseau régional de l'apprentissage</b>	<b>30</b>
<b>3. Étude diagnostique sur l'apprentissage dans les gouvernorats de Béja, Jendouba, Siliana et Le kef</b>	<b>33</b>
<b>4. Mise en œuvre d'une campagne de communication et de sensibilisation sur l'apprentissage</b>	<b>36</b>
<b>5. Élaboration de référentiels de formation pour l'apprentissage</b>	<b>48</b>

<b>6. Formation de formateurs, de conseillers d'apprentissage et de personnel de l'apprentissage</b>	<b>50</b>
<b>7. Élaboration d'un référentiel tuteur</b>	<b>54</b>
<b>8. Formation en cocertification dans le secteur du tourisme et de l'hôtellerie en Tunisie</b>	<b>56</b>
<b>9. Labellisation des entreprises des services techniques et certification des compétences des employés</b>	<b>59</b>
<b>10. STED – Renforcement des capacités dans les secteurs agroalimentaires et construction métallique</b>	<b>62</b>
<b>11. STED-AMT «Compétences pour le commerce et la diversification économique: Alignement des compétences sur les stratégies de développement sectoriel en Algérie, au Maroc et en Tunisie</b>	<b>68</b>
<b>12. Appui au renforcement de capacités des acteurs intervenant sur la VAE</b>	<b>72</b>
<b>13. Plateforme d'orientation professionnelle</b>	<b>76</b>

## ► Sigles et acronymes

<b>AFMT</b>	Agence de formation aux métiers du tourisme
<b>ATFP</b>	Agence tunisienne de la formation professionnelle
<b>AVFA</b>	Agence de vulgarisation et de formation agricoles
<b>BIT</b>	Bureau international du travail
<b>BTP</b>	Brevet de technicien professionnel
<b>BTS</b>	Brevet de technicien supérieur
<b>CAP</b>	Certificat d'aptitude professionnelle
<b>CC</b>	Certificat de compétences
<b>CENAFFIF</b>	Centre national de formation de formateurs et d'ingénierie de formation
<b>CNQ</b>	Classification nationale des qualifications
<b>EDJEF</b>	Emplois décents pour les jeunes et les femmes
<b>EFTP</b>	Enseignement et formation techniques et professionnels
<b>FTH</b>	Fédération tunisienne de l'hôtellerie
<b>INS</b>	Institut national de la statistique
<b>KOICA</b>	Korea international cooperation agency (Agence coréenne de coopération internationale)

<b>MFPE</b>	Ministère de la formation professionnelle et de l'emploi
<b>MJSIP</b>	Ministère de la jeunesse, des sports et de l'intégration professionnelle
<b>NSA</b>	Note stratégique sur l'apprentissage
<b>OIT</b>	Organisation internationale du travail
<b>ONG</b>	Organisation non gouvernementale
<b>OSC</b>	Organisations de la société civile
<b>PEJTUN</b>	Promotion emploi jeunes en Tunisie
<b>RCV</b>	Rendre les compétences visibles
<b>SNE</b>	Stratégie nationale de l'emploi
<b>STED</b>	Skills for trade and economic diversification (Compétences pour le commerce et la diversification économique)
<b>UGTT</b>	Union générale tunisienne du travail
<b>UTAP</b>	Union tunisienne de l'agriculture et de la pêche
<b>UTICA</b>	Union tunisienne de l'industrie, du commerce et de l'artisanat
<b>VAE</b>	Validation des acquis de l'expérience



# Introduction

---

**L'objet de cette publication est la présentation des actions les plus significatives produites par les projets promus par l'OIT en Tunisie entre 2015 et 2021.**

Elle vise à donner une information succincte mais précise sur des réalisations reflétant l'engagement de l'OIT aux côtés de la Tunisie dans le domaine de la formation professionnelle et de l'emploi. Il ne s'agit pas d'une évaluation, mais d'une appréciation qui se veut objective, basée sur des résultats concrets illustrés par des données, des photos et parfois des témoignages d'acteurs clés du dispositif tunisien de la formation professionnelle et de l'emploi. Son élaboration répond à un besoin d'informer et de garder une trace qui peut constituer une situation certes incomplète, mais très parlante, des réalisations.

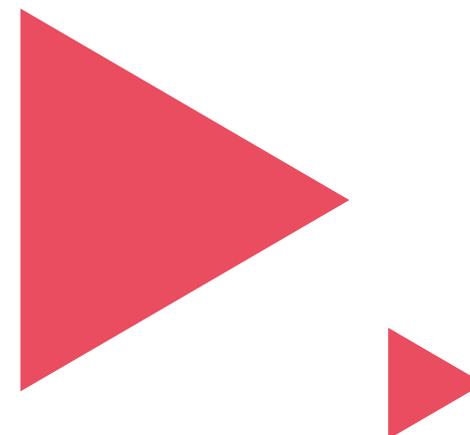
Elle ne répertorie pas toutes les actions qui ont été menées par tous les projets, elle est limitée aux principales activités ayant ciblé la formation professionnelle et plus particulièrement l'apprentissage. Le choix des actions retenues dans cette publication est le fruit d'une analyse des programmes et projets PEJTUN, STED, EDJEF et RCV et d'un échange entre le rédacteur et une équipe du bureau de l'OIT de Tunis, avec l'appui de responsables de l'OIT du bureau du Caire et du siège de l'OIT à Genève. L'ordre de présentation des actions n'est ni chronologique ni d'importance.

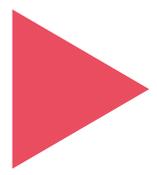


# Contexte

---

La Tunisie est un pays d'Afrique du Nord de plus de 11,7 millions d'habitants au premier janvier 2020. Disposant d'une superficie de 162 155 km<sup>2</sup>, la Tunisie partage ses frontières à l'ouest avec l'Algérie, au sud-sud-est avec la Libye. Elle a aussi de longues frontières maritimes avec la Méditerranée au nord et à l'est (1 148 km).





L'enquête sur l'emploi réalisée par l'INS au premier trimestre 2021 montre que l'effectif de la population active en Tunisie atteint 4,172 millions et que le taux d'activité est de 47,5 pour cent. La population active se répartit en 2,845 millions d'hommes et 1,327 million de femmes. Le taux d'activité est estimé à 66,5 pour cent chez les hommes et à 29,4 pour cent chez les femmes.

La même enquête indique que le taux de chômage est de 15 pour cent pour les hommes et de 23,8 pour cent pour les femmes. Quant au chômage des jeunes (15-24 ans), il atteint 40,8 pour cent, il est de 40,4 pour cent chez les hommes et de 41,6 pour cent chez les femmes.

L'Organisation internationale du travail apporte son appui en Tunisie sur les axes d'intervention inhérents au mandat de l'OIT à travers le monde :

- Appui aux organisations d'employeurs et de travailleurs.
- Promotion des entreprises durables.
- Appui aux services de l'emploi.
- Développement des compétences.
- Protection des travailleurs sur les lieux de travail (santé et sécurité au travail, principes et droits fondamentaux au travail, etc..).
- Protection sociale.

Et, de manière plus spécifique à l'emploi des jeunes en Tunisie, les interventions de l'OIT concernent :

- La création d'opportunités d'emploi, le développement des compétences et l'amélioration de l'employabilité pour les jeunes.
- Le soutien à la création d'entreprises pour les femmes, les jeunes, et l'amélioration des conditions de travail dans certains secteurs.
- L'appui à l'économie sociale et solidaire, etc.







# Une vue d'ensemble

---

## L'OIT : huit ans d'appui à la formation professionnelle et l'emploi en Tunisie

Depuis 2013, l'OIT a promu et mis en œuvre plusieurs projets d'appui à la Tunisie, notamment pour améliorer l'apprentissage, le mettre sur la voie de la qualité et contribuer à son développement.

### Partenaires

- Ministère en charge de la formation professionnelle et de l'emploi, qui est aujourd'hui le ministère de la formation professionnelle et de l'emploi (MFPE).
- Union tunisienne de l'industrie, du commerce et de l'artisanat (UTICA).
- Union générale tunisienne du travail (UGTT).
- Et toutes les structures nationales, régionales et ONG, OSC actives dans le domaine de la formation professionnelle.

### Projets

Trois projets en particulier ont fait de l'apprentissage leur principal champ d'intervention:

- Promotion emploi jeunes en tunisie (PEJTUN).
- Emplois décents pour les jeunes et les femmes (EDJEF).

- Rendre les compétences visibles (RCV).

**Autre projet :** Compétences pour le commerce et la diversification économique (STED) en tunisie.

### Portée géographique

- Des régions d'intervention pour des actions spécifiques et complémentaires. Huit régions ont été ciblées :
  1. Béja, jendouba, le kef et siliana pour le projet du nord-ouest par le projet PEJTUN.
  2. Manouba, kairouan, tunis et zaghouan par le projet EDJEF.
- Une portée nationale pour des actions structurantes.

### Des actions de portée nationale

- Élaboration de la stratégie nationale de l'emploi (SNE).
- Élaboration de la note stratégique sur l'apprentissage (NSA).

- Élaboration de référentiels de formation pour l'apprentissage.
  - Formation de formateurs et de personnels d'encadrement.
  - Actions de formation en co-certification publique/privée.
  - Analyse de chaînes de valeur pour plusieurs secteurs.
  - Renforcement de capacités des intervenants dans le domaine de l'apprentissage aux niveaux régional et local.
  - Élaboration du référentiel métier du tuteur.
  - Renforcement de capacités des acteurs intervenant sur la validation des acquis de l'expérience (VAE), etc.
- le financement de la formation continue <sup>5</sup>, et une enquête entreprise sur la transition des jeunes vers le marché du travail <sup>6</sup>
  - Apprentissage mieux encadré pour plus de 2 000 jeunes.
  - Formations sur diverses thématiques de l'apprentissage pour plus de 100 formateurs, conseillers d'apprentissage et cadres de centres de formation.
  - Formation sur l'apprentissage pour plus de 20 cadres des directions régionales et des administrations centrales du dispositif.
  - Organisation d'un grand nombre de séminaires et d'ateliers regroupant les acteurs de l'apprentissage, acteurs institutionnels, organismes publics, représentants des partenaires sociaux (PS) et organisations de la société civile (OSC).

## Résultats globaux

- Réalisation de trois grandes études <sup>3</sup> centrées sur l'apprentissage ou traitant de la thématique de l'apprentissage.
- Réalisation de trois études centrées sur des aspects différents du système de formation professionnelle : l'inclusion sociale <sup>4</sup>,

<sup>3</sup> OIT. 2016. Etude diagnostique sur l'apprentissage dans les gouvernorats de Béja, Jendouba, Siliana et le kef, Diagnostic et recommandations | Skills For Employment  
[https://iloskillskspstorage.blob.core.windows.net/development/resources/1917/wcmstest4\\_186509.pdf](https://iloskillskspstorage.blob.core.windows.net/development/resources/1917/wcmstest4_186509.pdf)

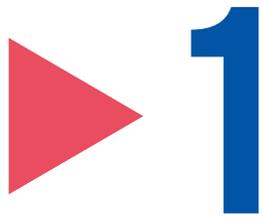
OIT. 2016. L'amélioration de l'apprentissage informel en Tunisie  
[https://iloskillskspstorage.blob.core.windows.net/development/resources/2125/wcmstest4\\_178857.pdf](https://iloskillskspstorage.blob.core.windows.net/development/resources/2125/wcmstest4_178857.pdf)

<sup>4</sup> Toumi, B. 2017. Le renforcement de la dimension inclusion sociale au sein du dispositif de la formation professionnelle : Etude sur le décrochage scolaire  
<https://iloskillskspstorage.blob.core.windows.net/development/resources/4760/Inclusion%20social%20dans%20la%20FP.pdf>

<sup>5</sup> Chalbi, A. 2017. Étude sur l'amélioration du dispositif national de financement de la formation continue  
<https://iloskillskspstorage.blob.core.windows.net/development/resources/5138/Financement%20de%20la%20formation%20continue.pdf>

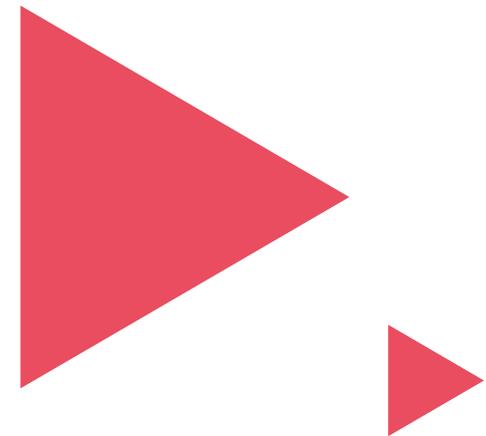
<sup>6</sup> OIT. 2015. Transition vers le marché du travail des jeunes femmes et hommes en Tunisie : Résultats de l'enquête auprès des entreprises  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/documents/publication/wcms\\_444913.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_444913.pdf)

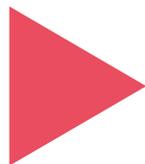




# Élaboration d'une note stratégique sur le mode de formation par apprentissage

---





L'apprentissage en Tunisie est une voie de formation des compétences, une alternative pour les jeunes en quête d'une insertion professionnelle dans un métier nécessitant une qualification, et un moyen pour les entreprises de satisfaire des besoins en main-d'œuvre.

Il se caractérise par l'existence d'un cadre juridique et réglementaire spécifique, et bénéficie d'une attention de la part des autorités en charge de la formation professionnelle et de l'emploi. Mais beaucoup d'analyses faites sur le secteur relèvent des insuffisances et parfois des manques de cohérence entre différentes pratiques. Ces constats sont reconnus par l'ensemble des parties prenantes: les autorités en charge de la formation professionnelle, les responsables de l'agence tunisienne de la formation professionnelle (ATFP), les organisations professionnelles, les syndicats de travailleurs, etc. Plusieurs projets nationaux ou de coopération internationale lui ont apporté des contributions visant des améliorations techniques, pédagogiques et organisationnelles, mais leurs résultats restent limités.

Dans l'objectif d'analyser de manière objective et complète les problématiques de l'apprentissage et de proposer une stratégie pour son développement, l'OIT a appuyé la Tunisie pour l'élaboration d'une note stratégique sur l'apprentissage (NSA).



## Déroulement et partenaires

### Objectif :

Doter le dispositif national d'une note stratégique pour développer l'apprentissage et le rendre plus attractif

### Projet :

RCV

### Portée de l'action :

Nationale, avec un focus sur trois secteurs : agriculture, artisanat et tourisme

### Partenaires :

- Ministère de la jeunesse, des sports et de l'intégration professionnelle (MJSIP).
- Ministère du tourisme et de l'artisanat.
- Ministère de l'agriculture, des ressources hydrauliques et de la pêche.
- Union tunisienne de l'industrie, du commerce et de l'artisanat (UTICA).
- Union générale tunisienne du travail (UGTT).
- Union tunisienne de l'agriculture et de la pêche (UTAP).

### Modalités :

- Un diagnostic de la situation actuelle enrichi par un benchmarking international.
- Trois conférences sectorielles couvrant les secteurs cibles.

- Trois conférences régionales regroupant toutes les régions du nord, du centre et du sud du pays.
- Une conférence nationale.

### Participation :

Plus de 400 responsables, cadres et agents représentant les différents partenaires :

- Ministères et structures concernés par l'apprentissage.
- Partenaires sociaux : UGTT, UTICA et UTAP.
- Établissements de formation publics.
- Représentants du secteur privé de formation professionnelle.

## Principaux résultats

- Établissement d'un état des lieux selon une approche participative et inclusive avec tous les partenaires et les concernés.
- Consensus sur une vision commune pour l'apprentissage : **apprentissage qualifiant, de qualité, partout et pour tous, au service du développement et de la valorisation du capital humain, pour une meilleure inclusion sociale et territoriale et une meilleure compétitivité de l'entreprise.**
- Une stratégie en quatre axes : i) gouvernance, ii) financement, iii) rôles et responsabilités, iv) formation et certification.
- 26 résultats programmés, déclinés en mesures institutionnelles, organisationnelles et opérationnelles.



- Quatre plans d'action :
  1. Un plan d'action général pour le développement du mode de formation par apprentissage.
  2. Trois plans d'action sectoriels pour l'agriculture, le tourisme et l'artisanat.

## Actions phares proposées par la NSA

Parmi les actions phares qui devraient avoir un impact sur le développement de l'apprentissage :

- Faire de l'apprentissage une des priorités du dialogue social.
- Développer une gouvernance participative du système d'apprentissage et l'ancrer dans les différents niveaux pour mieux répondre aux spécificités sectorielles, régionales et locales.
- Réformer le cadre pour prendre en compte les besoins de reconversion au cours de la vie professionnelle, les spécificités et les besoins sectoriels, et les objectifs d'inclusion des personnes défavorisées.
- Créer une plateforme apprentissage ouverte à tous à vocation informative, constituant un outil d'aide au choix d'une carrière accessible par la formation par l'apprentissage.
- Créer une structure au niveau central de l'ATFP dédiée à l'apprentissage.
- Identifier une ligne budgétaire destinée au financement de l'apprentissage accessible à tous les opérateurs.
- Mettre en place un dispositif de qualification des maîtres d'apprentissage.

- Créer un label d'excellence qui sera accordé aux centres de formation répondant à différents critères objectifs (taux d'admission, taux d'abandon, taux d'insertion, publication des indicateurs, etc..).
- Développer l'apprentissage diplômant conduisant aux différents diplômes de la formation professionnelle (CC, CAP, BTP et BTS), etc

### Leçons apprises

- Les partenaires sociaux de l'artisanat et de l'agriculture sont très motivés pour développer l'apprentissage. Des aménagements réglementaires spécifiques à leurs secteurs sont nécessaires.
- Les différentes régions ne sont pas dans les mêmes prédispositions pour développer un apprentissage de qualité à cause de la pauvreté du tissu économique. Des incitations spécifiques peuvent apporter des solutions et booster l'apprentissage dans ces régions.
- La disponibilité de tuteurs/maîtres d'apprentissage et leur formation nécessitent des incitations qui vont au-delà du droit de tirage. Une étude sur le système de financement de l'apprentissage est nécessaire.

### Ils ont déclaré lors de la conférence nationale

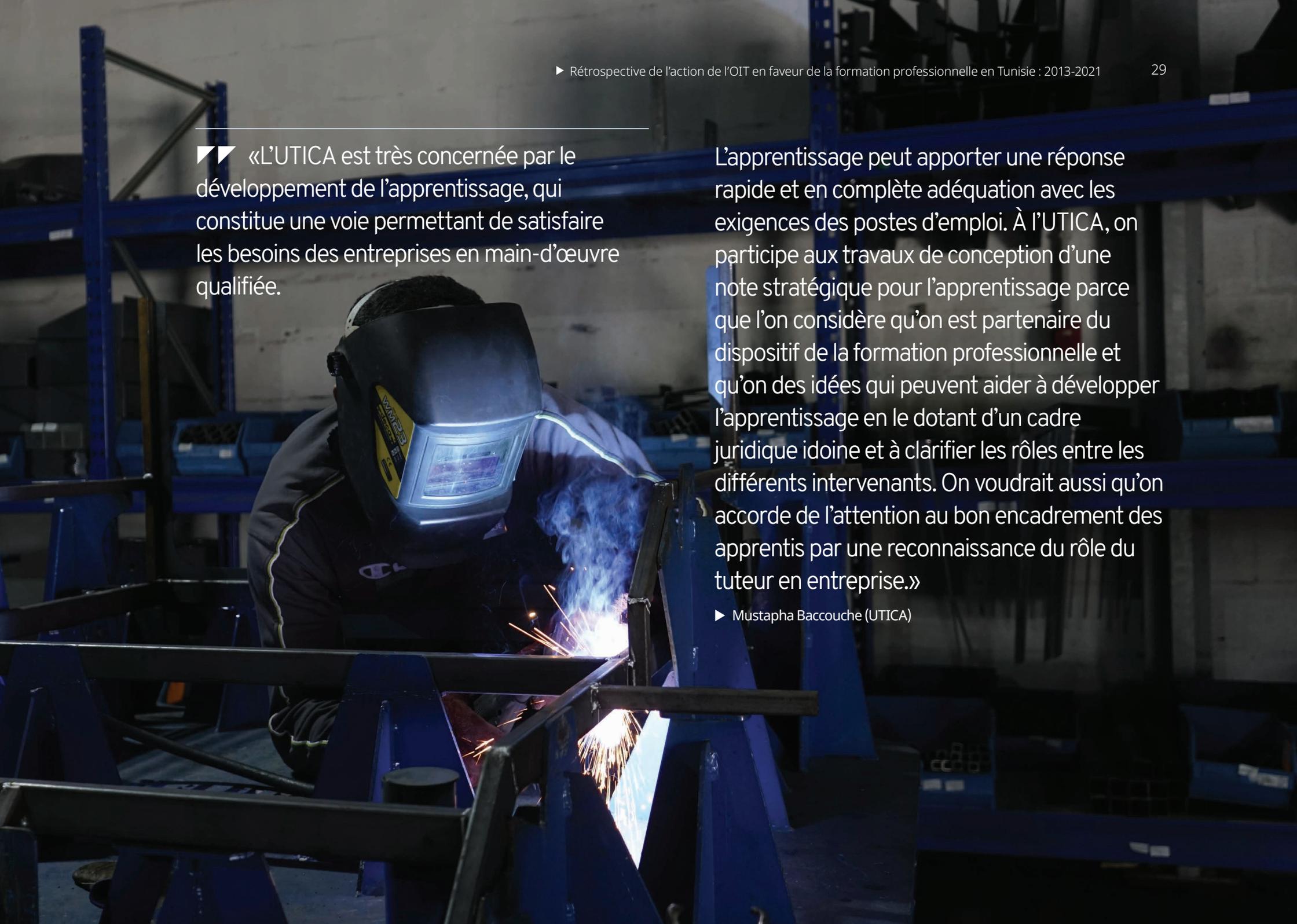
► «L'UGTT participe aux travaux de réflexion sur l'apprentissage en étant convaincu de l'importance du secteur de la formation professionnelle en général et de l'apprentissage en particulier. Nous voulons contribuer avec le ministère de la formation professionnelle et de l'emploi et l'UTICA à promouvoir ce mode de formation, qui aide les jeunes à acquérir des qualifications demandées par les entreprises et à s'insérer dans le marché de l'emploi. Nous espérons voir les travaux aboutir, entre autres, à faire évoluer le cadre juridique de l'apprentissage afin qu'il puisse absorber le maximum de jeunes et les amener au travail décent.»

► Abedel Fateh Saad (UGTT)

► «L'UTICA est très concernée par le développement de l'apprentissage, qui constitue une voie permettant de satisfaire les besoins des entreprises en main-d'œuvre qualifiée.

L'apprentissage peut apporter une réponse rapide et en complète adéquation avec les exigences des postes d'emploi. À l'UTICA, on participe aux travaux de conception d'une note stratégique pour l'apprentissage parce que l'on considère qu'on est partenaire du dispositif de la formation professionnelle et qu'on des idées qui peuvent aider à développer l'apprentissage en le dotant d'un cadre juridique idoine et à clarifier les rôles entre les différents intervenants. On voudrait aussi qu'on accorde de l'attention au bon encadrement des apprentis par une reconnaissance du rôle du tuteur en entreprise.»

► Mustapha Baccouche (UTICA)





2

# Mise en place d'un réseau régional de l'apprentissage

---

Le renforcement organisationnel au niveau des régions concernées par l'apprentissage est une action structurante pouvant avoir une incidence, à court et long termes, sur le développement de ce mode de formation, à travers l'établissement d'un réseautage des acteurs impliqués. La finalité est de créer plus de synergie entre les intervenants, aux rôles complémentaires et aussi indispensables les uns que les autres. Il est aussi attendu de ce réseau la création d'un mode d'échange et de partage de données, notamment en ce qui concerne, d'un côté, les postes d'apprentissage offerts par les entreprises et, de l'autre, la base de données de jeunes candidats à l'apprentissage, y compris les décrocheurs scolaires.

## Déroulement et partenaires

### Objectif :

Créer un réseau qui regroupe tous les acteurs intervenant dans l'apprentissage à l'échelle de la région comme cadre de concertation et d'action au profit de l'apprentissage où tous les intervenants apportent une contribution au profit de son développement.

### Projet :

EDJEF

### Partenaires :

- Agence tunisienne de la formation professionnelle (ATFP).

- Directions régionales du MFPE.
- Partenaires publics, partenaires sociaux et OSC des régions concernées.

### Régions cibles :

Les gouvernorats couverts par EDJEF : manouba, kairouan, tunis et zaghouan

### Modalités :

- Quatre ateliers régionaux pour analyser la problématique, réfléchir sur le concept, identifier les acteurs concernés et déterminer leurs rôles respectifs.
- Un atelier de synthèse.
- Plus de 120 participants.

## Principaux résultats

- Clarification du concept du réseau et de sa mission.
- Identification de ses membres et fixation de leurs contributions respectives d'un commun accord.
- Conception et validation d'un projet de charte pour le réseau.
- Élaboration de quatre avant-projets de plan d'action, un pour chaque réseau régional.

## Leçons apprises

La volonté de créer le réseau est claire, mais elle ne suffit pas. Il a été vite ressenti le besoin de désigner un animateur du réseau par direction régionale du MFPE concernée.

Une formation a été conçue à leur intention et a été dispensée. L'animation du réseau nécessite la mise en œuvre d'actions concrètes pour la démonstration et pour convaincre les différents partenaires. Cela nécessite aussi des moyens logistiques à mettre à la disposition des directions régionales qui sont les instances en charge de l'animation du réseau.

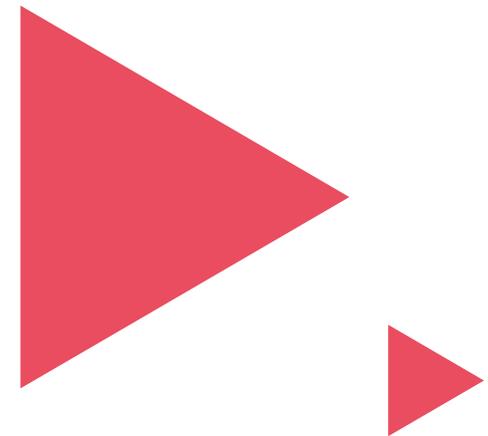




# 3

## Étude diagnostique sur l'apprentissage dans les gouvernorats de béja, jendouba, siliana et le kef

---



L'OIT a conduit une étude visant à apporter une meilleure connaissance des pratiques de l'apprentissage par les centres de formation professionnelle dans les gouvernorats du nord-ouest, en vue de proposer des recommandations pertinentes et innovantes permettant de structurer l'apprentissage et d'améliorer l'employabilité des jeunes à béja, jendouba, siliana et le kef. L'étude s'est déroulée sur la période mai-juin 2016.

## Contexte et déroulement

### Objectif :

Offrir une meilleure connaissance des pratiques de l'apprentissage par les centres de formation professionnelle dans les gouvernorats du nord-ouest et proposer des recommandations permettant l'amélioration de l'apprentissage.

### Projet :

PEJTUN

### Partenaires :

- Agence tunisienne de la formation professionnelle (ATFP).
- Directions régionales de la formation professionnelle et de l'emploi.
- Centres de formation des quatre gouvernorats.

### Type de projet :

Régional, dans les gouvernorats de béja, jendouba, siliana et le kef.

## Principaux résultats

- Recueil et analyse des données globales de l'apprentissage à l'échelle nationale et dans les régions cibles.
- Examen du cadre juridique de l'apprentissage.

- Analyse des pratiques de l'apprentissage dans les régions cibles
- Présentation de recommandations visant une amélioration de l'apprentissage.

## Recommandations

- Élaborer une étude de développement de l'apprentissage.
- Améliorer la coordination entre les acteurs en lien avec l'apprentissage.
- Pousser vers l'application de la réglementation.
- Améliorer la réglementation de l'apprentissage.
- Lever les contraintes administratives au développement de l'apprentissage.
- Améliorer les capacités des structures en charge de l'apprentissage.
- Améliorer les procédures et le fonctionnement des centres de formation professionnelle.
- Prévoir des formations pour les maîtres d'apprentissage (tuteurs) au sein des entreprises pour l'apprentissage diplômant.
- Valoriser l'apprentissage en tant que voie vers l'employabilité.





4

# Mise en œuvre d'une campagne de communication et de sensibilisation sur l'apprentissage

---

L'apprentissage souffre d'un manque de reconnaissance et d'une faible image auprès de la société. Une part de son image est due à des considérations subjectives liées au fait que les jeunes qui s'adressent à l'apprentissage viennent souvent des décrocheurs scolaires. Il lui est collé une image de voie destinée aux défailants, ceux qui n'ont pas réussi et qui ne peuvent pas réussir.

La société tunisienne dans son ensemble pose la réussite en termes de poursuite des études et non en termes d'opportunité de développement de carrière. Et pourtant les cas de réussite par l'apprentissage sont assez nombreux pour constituer des exemples et avoir un effet d'entraînement.

La communication sur l'apprentissage constitue un axe que doit développer le dispositif de la formation professionnelle. Il s'agit de l'améliorer et de s'en servir pour amener plus de jeunes à l'envisager comme voie pour construire leur projet professionnel.

## Déroulement et partenaires

### Objectif :

Concevoir et mettre en œuvre une campagne de communication et de sensibilisation sur l'apprentissage.

### Projet :

EDJEF

### Partenaires :

- Agence tunisienne de la formation professionnelle (ATFP).
- Directions régionales du MFPE.
- Centres de formation des régions cibles.

### Régions cibles :

Les gouvernorats couverts par EDJEF : manouba, kairouan, tunis et zaghuan.

### Populations cibles :

- Les élèves des collèges.
- Les enseignants des collèges.
- Les parents d'élèves.
- Et un public large.

### Déroulement et partenaires

- Organisation de trois actions de sensibilisation dans chacun des gouvernorats cibles.
- Sensibilisation des enseignants des collèges.
- Organisation d'une journée portes ouvertes dans un centre de formation professionnelle dans chacune des régions.
- Organisation d'un roadshow d'entreprises dans chaque région.
- Création d'un logo pour communiquer autour de l'apprentissage.
- Mise en place d'un site Web d'information sur l'apprentissage.

### Principaux résultats

La mise en œuvre des actions a été perturbée par le COVID-19, qui a empêché la tenue des rassemblements. Néanmoins des activités ont été menées, permettant d'atteindre des résultats qui devraient être consolidés dès l'amélioration de la situation sanitaire.

- Opérationnalisation d'un site web dédié à l'apprentissage : [asnahelmttek.tn/](http://asnahelmttek.tn/)  
Le site comporte un lien vers la page d'inscription de l'ATFP permettant

aux jeunes de s'informer sur les offres de formation et de pouvoir s'inscrire à distance : <http://41.231.253.195/candidate/registration>

- Conception et utilisation d'un logo attractif. Il s'agit d'une formule en arabe qui dit «Construis ton rêve» : [asnahelmttek.tn/](http://asnahelmttek.tn/). Elle est écrite en utilisant la syntaxe des jeunes tunisiens qui écrivent l'arabe, souvent le dialectal tunisien, avec des lettres latines, en remplaçant certaines lettres par des chiffres qui ont l'apparence de lettres arabes.
- Meilleure visibilité de l'apprentissage sur les réseaux sociaux, où des histoires de réussite sont relatées.



## Exemples de réussite

# Kheireddine Khemiri

Kheireddine <sup>7</sup>, 48 ans, est aujourd'hui le directeur technique d'une grande entreprise totalement exportatrice. Ayant effectué un cycle d'apprentissage dans le secteur de l'habillement, Kheireddine encourage aujourd'hui les jeunes à maintenir l'apprentissage à son plus haut niveau et à profiter de cette occasion pour réussir leur vie.

<sup>7</sup> Témoignage :  
<https://youtu.be/8iqh4P7zwzo>



## Exemples de réussite

# Abd Raouf Matoussi

Abd Raouf <sup>7</sup> , représente l'exemple parfait d'un jeune tunisien passionné de voitures et de motos ayant réalisé son rêve à travers l'apprentissage. L'année de son bac, Abd Raouf a choisi de se diriger vers un centre d'apprentissage pour effectuer plusieurs formations qui lui ont permis d'être aujourd'hui responsable des opérations et du service après-vente chez le seul et unique constructeur automobile tunisien.

<sup>7</sup> Témoignage :  
[https://youtu.be/KZKohN\\_9yXk](https://youtu.be/KZKohN_9yXk)



## Exemples de réussite

# Yosra Hajri

Yosra <sup>7</sup>, est une jeune femme qui s'est directement dirigée vers l'apprentissage dans le domaine de la pâtisserie. À 17 ans, elle décide de suivre sa passion et d'intégrer un centre de formation et d'apprentissage qui l'a amenée à la pâtisserie dans laquelle elle travaille et s'épanouit depuis plusieurs années.

<sup>7</sup> Témoignage :  
[https://youtu.be/LowN1Iy\\_XZA](https://youtu.be/LowN1Iy_XZA)







## Leçons apprises

La communication est très importante pour informer les jeunes et leur présenter un projet de vie viable et promoteur. Une campagne ponctuelle, aussi forte soit-elle, ne peut pas venir seule à bout des réticences des jeunes et parfois de leurs parents.

La communication doit continuer et être un travail quotidien, tout en étant associée à d'autres actions d'information et d'orientation.

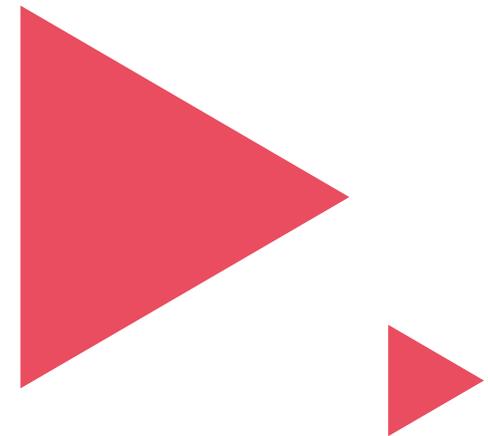
Les exemples de réussite doivent refléter les aspirations des jeunes pour une vie meilleure. Ceux qui sont présentés sur le site **ASNA3 7ELMTEK** sont très parlants et présentent l'apprentissage qui mène à la réussite.



# 5

## Élaboration de référentiels de formation pour l'apprentissage

---



La volonté d'améliorer la qualité de l'apprentissage se heurte à l'absence de référentiels de formation spécifiques à ce mode. Le projet RCV s'est attaqué à ce problème en initiant une action visant à doter un certain nombre de spécialités de référentiels adaptés.

## Déroulement et partenaires

### Objectifs :

Doter le mode de formation par apprentissage de référentiels de formation adaptés tenant compte de ses spécificités.

### Projet :

RCV

### Partenaires :

- Centre national de formation de formateurs et d'ingénierie de formation (CENAFFIF).
- Agence tunisienne de la formation professionnelle (ATFP).
- Centres de formation professionnelle.

### Utilisateurs potentiels :

- Les formateurs et les conseillers d'apprentissage.
- Les maîtres d'apprentissage/tuteurs.

### Bénéficiaires finaux :

- Les apprentis.
- Les entreprises/artisans partenaires.

## Principaux résultats

Le projet a visé l'élaboration d'une trentaine de référentiels, mais les conditions sanitaires du COVID-19 ont fortement perturbé le déroulement de l'action. Cependant, il a été possible d'élaborer et de valider une méthodologie appropriée basée sur l'approche par compétences et de l'appliquer avec succès sur six métiers :

- Commis de restaurant.
- Commis de cuisine.
- Commis de pâtisserie.
- Valet de chambre.
- Électricien câbleur.
- Menuisier aluminium.

## Leçons apprises

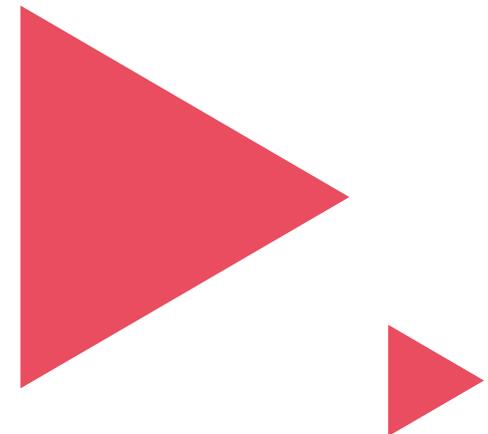
- La production des référentiels adaptés à l'apprentissage est jugée nécessaire, elle contribue à la qualité de la formation.
- La multiplicité des intervenants nécessite une meilleure coordination pour respecter les délais de production et respecter les engagements.



# 6

**Formation de formateurs,  
de conseillers  
d'apprentissage  
et de personnel de  
l'apprentissage**

---



►► «L'enseignant est le principal facteur en termes d'impact sur les performances des élèves au niveau de l'école, aucune autre variable ne jouant un rôle aussi significatif.»

► (Bruns, B.; Luque, J. 2014. Great teachers: How to raise student learning in latin america and the caribbean. Washington D.C.: World Bank Publications).

Dans cette vision, les projets promus par l'OIT accordent une grande importance au renforcement des capacités des acteurs du dispositif de la formation professionnelle et de l'apprentissage. Les formateurs, les conseillers d'apprentissage, les tuteurs et autres cadres en charge de l'accompagnement des apprentis sont les premiers concernés.



## Déroulement et partenaires

### Objectifs :

- Former les formateurs concernés par l'apprentissage, les agents responsables de la fonction accompagnement et relation avec l'environnement (ARE) et les conseillers d'apprentissage, dans le domaine du déploiement de l'apprentissage sur le terrain, pour un meilleur encadrement des apprentis.
- Outiller méthodologiquement les formateurs afin qu'ils puissent analyser, à partir du livret d'apprentissage et/ou des discussions avec l'apprenti et son encadreur en entreprise, les tâches réalisées et en faire un mapping avec le référentiel de formation. Il s'en sert aussi pour fixer les compléments de formation à administrer au jeune par le centre ou par d'autres entreprises.
- Élaborer un référentiel du métier de tuteur en entreprise.

### Projet :

EDJEF et RCV

### Partenaires :

- Agence tunisienne de la formation professionnelle (ATFP).
- Centres de formation des régions cibles.

### Régions cibles :

- Les gouvernorats couverts par EDJEF : manouba, kairouan, tunis, zaghouan.
- Portée nationale pour le référentiel tuteur en entreprise.

### Populations cibles :

- Des formateurs.
- Des conseillers d'apprentissage.
- Des cadres des unités ARE.

## Principaux résultats

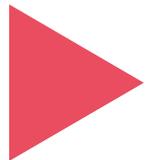
- Quatre actions de formation dans les quatre gouvernorats ciblés.
- 57 personnes formées, entre formateurs, conseillers d'apprentissage, agents ARE et cadres des bureaux d'emploi.
- Maîtrise par les participants des concepts et outils relatifs au suivi des apprentis.
- Développement d'un ensemble d'outils spécifiques pour analyser les tâches et activités exécutées par les apprentis en milieu de travail et les exploiter pour apprécier leurs acquis et leur proposer d'éventuelles formations complémentaires.

## Recommandations

Il serait bénéfique de :

- Expérimenter les outils développés et les mettre en application de manière massive.
- Organiser d'autres actions de formation dans la continuité de celle-ci.
- Prévoir l'inscription de toutes les formations dans un programme cohérent permettant l'amélioration des pratiques d'encadrement de l'apprentissage.
- Évaluer l'ensemble des formations et déterminer leur impact sur la qualité de l'apprentissage.





7

# Élaboration d'un référentiel tuteur

---

Le référentiel du tuteur est l'une des premières concrétisations opérationnelles de la nouvelle vision de l'apprentissage relative au rôle du maître d'apprentissage tel que mentionné dans la «Note stratégique pour le renforcement du mode de formation par apprentissage» présentée et discutée le 16 mars 2021.

## Contexte et déroulement

### Objectif :

Disposer d'un référentiel décrivant les compétences transversales que doit avoir le maître d'apprentissage afin qu'il puisse jouer son rôle de tuteur en entreprise.

### Projet :

RCV

### Partenaires :

- Centre national de formation de formateurs et d'ingénierie de formation (CENAFFIF).
- Professionnels (UTICA et FTH).
- Opérateurs de formation professionnelle (ATFP, AVFA et AFMT) et services en charge de l'apprentissage au sein du ministère de la défense nationale.

### Bénéficiaires directs :

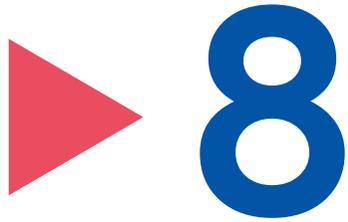
Les maîtres d'apprentissage.

### Bénéficiaires finaux :

Les apprentis.

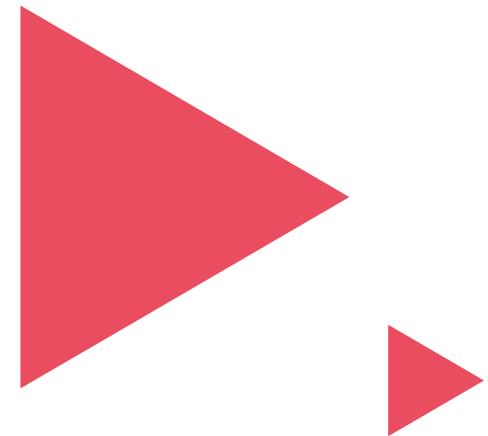
## Principaux résultats

- Analyse du rôle et du mode d'intervention des maîtres d'apprentissage.
- Élaboration et validation du référentiel métier du tuteur/ maître d'apprentissage par des représentants des fédérations professionnelles et des opérateurs de formation (ATFP, AVFA, AFMT, MDN).



## **Formation en cocertification dans le secteur du tourisme et de l'hôtellerie en Tunisie**

---



Le concept de formation en cocertification par le secteur de la formation et des branches professionnelles commence à faire son chemin en Tunisie. Plusieurs expériences ont été menées et d'autres sont en cours.

Le projet RCV a promu une action en partenariat avec la fédération tunisienne de l'hôtellerie (FTH) et l'agence de formation aux métiers du tourisme (AFMT).

## Déroulement et partenaires

### Objectifs :

- Former des cadres de l'hôtellerie à la commercialisation électronique des produits touristiques (e-commercialisation) dans l'objectif de :
  1. Développer les compétences des participants en e-commercialisation et marketing digital pour s'adapter aux évolutions du secteur hôtelier.
  2. Améliorer les qualifications professionnelles des employés pour une meilleure évolution de leur carrière.
- Former des cadres de l'entretien et de la maintenance hôtelière, dans l'objectif de :
  1. Les initier aux exigences de la maintenance préventive.
  2. Améliorer les qualifications professionnelles des employés de la maintenance pour l'acquisition d'un nouveau métier.

### Projet :

RCV

### Partenaires :

- Agence de formation aux métiers du tourisme (AFMT).
- Fédération tunisienne de l'hôtellerie (FTH).

- Union générale tunisienne du travail (UGTT).

### Régions cibles :

Projet à portée nationale

### Populations cibles :

Les cadres du secteur de l'hôtellerie dans les domaines de la commercialisation de produits touristiques ainsi que de l'entretien et de la maintenance des hôtels.

## Principaux résultats

- Trois actions de formation en cocertification.
- Analyse des deux métiers cibles.
- Développement de contenus de formation théoriques et pratiques, expérimentation et validation de référentiels pour la formation et la certification.
- 35 cadres formés et certifiés par la FTH et l'AFMT :
  1. 12 commerciaux et directeurs d'hôtel.
  2. 15 et 8 chefs d'entretien d'hôtels de différentes tailles.
- Évaluation de l'action pour son éventuelle répliation.

## Leçons apprises

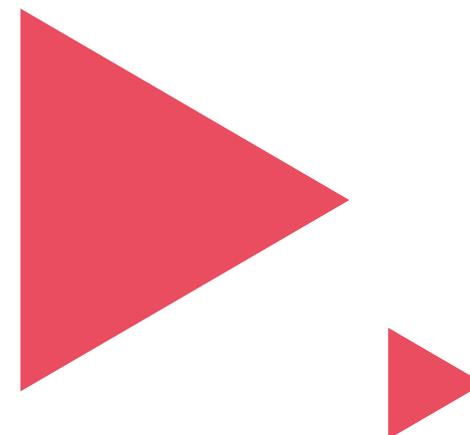
- Il était prévu de cibler les demandeurs d'emploi, mais les conditions sanitaires et la crise du secteur hôtelier ont nécessité un changement, la cible étant devenue le personnel en exercice.
- Cette expérience montre que la formation coconstruite et cocertifiée avec les professionnels peut aussi servir un personnel en exercice.
- Des actions mixtes peuvent être intéressantes à imaginer et à mettre en œuvre.



# 9

## **Labellisation des entreprises de services techniques et certification des compétences des employés**

---





Il s'agissait de répondre à une demande officielle de la chambre syndicale nationale des entreprises de sécurité électronique (CSENSE), qui souhaitait s'inscrire dans la démarche de labellisation des entreprises de services techniques et de certification des compétences des employés.

L'action a été initiée à la suite du succès de la même action menée au profit des activités de «labellisation des entreprises de services techniques et certification des compétences des employés» pour les deux métiers de l'installation des climatiseurs domestiques et de l'installation des panneaux photovoltaïques. Son but est la création et la mise en œuvre d'un système de **labellisation des petites entreprises**<sup>8</sup> de services techniques de proximité qui englobe à la fois la **certification des compétences des employés** et la **certification de l'organisation de l'entreprise**, en ayant comme objectif global l'amélioration de l'employabilité et la promotion de l'emploi décent et productif des jeunes tunisiens.

<sup>8</sup> Labellisation des entreprises et certification des compétences en Tunisie  
[www.ilo.org/africa/countries-covered/algeria/WCMS\\_320641/lang--fr/index.htm](http://www.ilo.org/africa/countries-covered/algeria/WCMS_320641/lang--fr/index.htm)

## Déroulement et partenaires

### Objectifs :

- Définir les principales compétences dans le domaine de l'installation des équipements de sécurité électronique, en particulier pour les deux spécialités vidéosurveillance et anti-intrusion.
- Identifier les exigences applicables pour la certification des installateurs et la labellisation des entreprises.
- Contribuer à la création et à la mise en œuvre du système de labellisation des petites entreprises de services techniques de proximité, qui englobe à la fois la certification des compétences des employés et la certification de l'organisation de l'entreprise.

### Projet :

PEJTUN

### Partenaires :

- Union tunisienne de l'industrie, du commerce et de l'artisanat (UTICA).
- Union générale tunisienne du travail (UGTT).
- Centre technique des industries mécaniques et électriques (CETIME), à qui a été confiée la maîtrise d'œuvre de l'action pour le compte de l'UTICA et de l'UGTT.
- Centres sectoriels de formation en :
  1. Bâtiment et annexes, ibn sina, tunis (CSFBA).
  2. Métiers industriels, khéniss, monastir.

### Régions cibles :

- Projet à portée sectorielle/secteur de l'électricité et de l'électronique – la branche d'activités de sécurité électronique représentée par la CSENSE.

### Populations cibles :

- Des entreprises actives dans la sécurité électronique en vue d'une labellisation.
- Des formateurs engagés pour remplir la fonction d'évaluateurs en labellisation d'entreprises.
- Bénéficiaires finaux : des jeunes en quête d'amélioration de leur employabilité par une certification d'installateur des systèmes de vidéosurveillance.

### Résultats :

- Création d'un référentiel intitulé «**Certification du personnel – Principes généraux, édition mai 2015**» pour la certification des installateurs des systèmes de vidéosurveillance et anti-intrusion domestiques.
- Création d'un référentiel intitulé «**Référentiel et règlement de labellisation des entreprises, édition mai 2015**» pour la labellisation des entreprises installatrices des systèmes de vidéosurveillance et anti-intrusion domestiques.
- Formation de 14 évaluateurs, qui sont des formateurs spécialistes appartenant aux deux centres partenaires.
- Élaboration d'un guide d'évaluation des entreprises spécialement pour ce projet.
- Assistance de deux centres de formation professionnelle pour développer leur capacité à organiser des formations de préparation à la certification d'installateur des systèmes de vidéosurveillance et anti-intrusion domestiques.
- 10 entreprises candidates à la labellisation.



▶ 10

# STED – Renforcement des capacités dans les secteurs de l'agroalimentaire et de la construction métallique

---

Le BIT a conçu l'outil d'assistance technique «Compétences professionnelles pour le commerce et la diversification économique»<sup>9</sup> (en anglais : skills for trade and economic diversification, STED), qui vise à contribuer à l'élaboration de politiques de développement des compétences, pour aider les pays à renforcer leur compétitivité dans un contexte d'ouverture des marchés tout en édifiant ou en maintenant une structure économique saine et diversifiée.

Lors de l'atelier régional tenu en octobre 2014 au Caire, regroupant 10 pays arabes, la Tunisie et l'Égypte ont été retenues pour un projet STED. Dans cette publication, le choix s'est porté sur la présentation de deux composantes axées sur la formation.

## ► L'outil STED de l'OIT

STED est un outil d'assistance technique développé par l'OIT, qui fournit une orientation stratégique à l'intégration du développement des compétences dans les politiques sectorielles.

STED est une méthodologie conçue pour soutenir la croissance et la création d'emplois décents dans les secteurs qui

peuvent potentiellement accroître les exportations et contribuer à la diversification économique.

STED soutient le développement de compétences pour lesquelles il existe une demande sur le marché du travail et contribue ainsi à éviter les inadéquations de compétences qui accentuent le chômage, en particulier chez les jeunes.

<sup>9</sup> Compétences professionnelles pour le commerce et la diversification économique (STED)- Guide pratique [www.ilo.org/skills/WCMS\\_557218/lang--fr/index.htm](http://www.ilo.org/skills/WCMS_557218/lang--fr/index.htm)

## Déroulement et partenaires

### Objectif :

Concevoir une stratégie de développement des compétences fondée sur des preuves pour la promotion du commerce et la diversification économique dans deux secteurs d'exportation prioritaires en Tunisie, en appliquant l'analyse STED.

### Projet :

STED

### Partenaires :

- Ministère du commerce.
- Centre sectoriel de formation en industries agroalimentaires (ATFP).
- Centre sectoriel de formation en construction métallique de menzel bourguiba (ATFP).
- Union tunisienne de l'industrie, du commerce et de l'artisanat (UTICA).
- Union générale tunisienne du travail (UGTT).
- Entreprises des deux secteurs.

### Régions cibles :

Projet à portée sectorielle/secteur de la construction métallique et de l'agroalimentaire.

### Populations cibles :

- 10 formateurs des centres de formation et des entreprises des deux secteurs.
- Deux concepteurs de programmes de formation.

## Activités développées

### Dans le secteur de l'agroalimentaire :

- Formation et certification des formateurs sur la norme ISO 22000 (3 jours, du 27 au 29 avril 2016 – 10 formateurs et 2 ingénieurs de formation).
- Formation et certification des formateurs sur la norme IRCA 2019 (3 jours, du 27 au 29 avril 2016 – 10 formateurs et 2 ingénieurs de formation).
- Élaboration et intégration d'un module spécifique sur la qualité dans les programmes de formation du BTP et du BTS des industries agroalimentaires.
- Conception d'un module de formation continue sur la qualité pour les entreprises du secteur (cible : ouvrier spécialisé, technicien et technicien supérieur).
- Expérimentation du nouveau module sur la qualité sur un groupe de stagiaires du centre de formation de l'agroalimentaire.

### Dans le secteur de la construction métallique :

Sélection en concertation avec les entreprises de deux thèmes de formation prioritaire :

- Thème 1 : Soudage avec qualification sur tube (qualification 6 G).
- Thème 2 : Contrôle des assemblages soudés par ultrasons, accès direct au niveau 2.





Réalisation de deux sessions de formation pour chaque thème :

- Thème 1 : Formation avec qualification en soudage sur tube (qualification 6 G) (10 jours de formation à raison de 8 heures/jour).
- Thème 2 : Contrôle des assemblages soudés par ultrasons, accès direct au niveau 2 (15 jours de formation, à raison de 6 heures/jour).

Au total, 44 participants ont pris part à la formation :

- 22 techniciens/tuteurs des entreprises.
- 22 formateurs des centres de formation de menzel bourguiba, du centre de médenine et du centre de grombalia.

## Résultats

En rapport avec la formation professionnelle, les résultats enregistrés sont :

**Dans le secteur de l'agroalimentaire :**

- Un renforcement des compétences techniques dans le domaine de l'agroalimentaire.
- L'intégration de la formation sur la qualité dans les programmes de formation professionnelle dans le secteur de l'agroalimentaire.

**Dans le secteur de la construction métallique :**

- La création d'une plateforme pour la certification et la formation sur les normes internationales de soudage et le contrôle de la qualité.

**Pour les deux secteurs :**

- Le renforcement des compétences de gestion en termes de stratégie de marketing international.
- La sensibilisation des acteurs régionaux et locaux autour de la méthodologie STED.
- Deux études sectorielles sur les besoins en compétences : secteur de l'agroalimentaire <sup>10</sup> et secteur de la métallurgie et de la construction métallique <sup>11</sup>.

## Pour plus d'informations

**Sur le projet STED Tunisie :**

[www.ilo.org/africa/technical-cooperation/rbsa/WCMS\\_452335/lang--fr/index.htm](http://www.ilo.org/africa/technical-cooperation/rbsa/WCMS_452335/lang--fr/index.htm)

**Sur la méthode STED :**

[www.ilo.org/skills/projects/sted/WCMS\\_555032/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/skills/projects/sted/WCMS_555032/lang--en/index.htm)

[www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---ifp\\_skills/documents/publication/wcms\\_549925.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_549925.pdf)

<sup>10</sup> Rapport de l'étude : [www.ilo.org/skills/projects/sted/WCMS\\_550994/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/skills/projects/sted/WCMS_550994/lang--en/index.htm)

<sup>11</sup> Rapport de l'étude : [www.ilo.org/skills/projects/sted/WCMS\\_550995/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/skills/projects/sted/WCMS_550995/lang--en/index.htm)

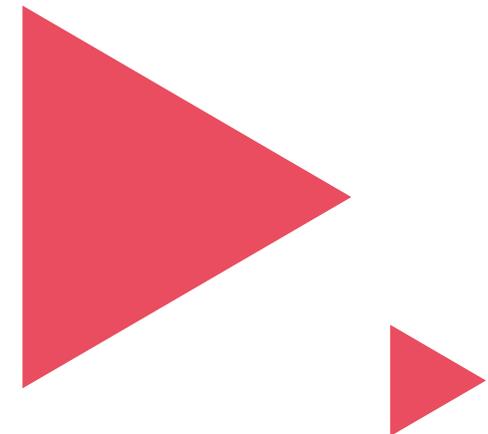


# 11

## **STED-AMT «Compétences pour le commerce et la diversification économique :**

**Alignement des compétences sur les stratégies de développement sectoriel en Algérie, au Maroc et en Tunisie»**

---



Le projet STED-AMT «Compétences pour le commerce et la diversification économique : alignement des compétences sur les stratégies de développement sectoriel en Algérie, au Maroc et en Tunisie» (2020-2023), mis en œuvre par l'OIT et financé par la KOICA (agence coréenne de coopération internationale), accompagne l'Algérie, le Maroc et la Tunisie dans l'application de la méthodologie STED dans deux secteurs par pays. Le projet STED-AMT vise à améliorer la compétitivité et la création d'emplois dans les trois pays du maghreb, et ce par le déploiement de stratégies efficaces pour le développement et l'utilisation des compétences dans des secteurs économiques ainsi que par le renforcement de la collaboration et de l'apprentissage mutuels entre les pays participants.

Globalement, l'outil STED fournit une orientation stratégique à l'intégration du développement des compétences dans les politiques sectorielles. Il est conçu pour appuyer la croissance et la création d'emplois décents dans les secteurs qui ont le potentiel d'augmenter les exportations et de contribuer à la diversification économique.

## Déroulement et partenaires

### Objectifs du projet STED-AMT :

Le projet STED-AMT vise à améliorer la compétitivité et la création d'emplois en Algérie, au Maroc et en Tunisie, et ce à travers :

- **Objectif 1 :**

La mise en œuvre de stratégies efficaces de développement et d'utilisation des compétences dans certains secteurs d'exportation.

- **Objectif 2 :**

Le renforcement de la collaboration et de l'apprentissage mutuel entre les pays participants.

### Résultats attendus :

- Des rapports d'analyse STED et des stratégies de développement des compétences seront élaborés dans deux secteurs.
- Les parties prenantes sont soutenues dans l'utilisation de l'outil STED dans deux secteurs prioritaires par pays.

- Les prestataires de formation s'attaquent aux lacunes identifiées et seront soutenus dans cette démarche.
- Le système national d'anticipation des besoins en compétences sera renforcé.
- Les pays partagent leur expérience en matière de bonnes pratiques.
- La publication sur les enseignements tirés sera diffusée dans les trois pays.
- Un réseau d'experts sera mis en place sur le modèle de l'approche adoptée dans d'autres pays africains.
- Les bénéficiaires ultimes sont conscients des futurs besoins en compétences des deux secteurs en Algérie, au Maroc et en Tunisie.

### En Tunisie, les partenaires de ce projet sont :

- Le ministère de l'emploi et de la formation professionnelle (MEFP)
- L'union générale des travailleurs tunisiens (UGTT).
- L'union tunisienne de l'industrie, du commerce et de l'artisanat (UTICA).



## Le processus STED se déroule en trois grandes phases

### 1. Phase de démarrage STED :

Classement par priorité et choix du secteur

### 2. Phase de diagnostic STED :

Stratégie pour répondre aux besoins de compétences sectorielles

### 3. Phase de mise en œuvre STED :

Soutien aux recommandations

## 4. Gouvernance des projets, renforcement des capacités et institutionnalisation

### Résultats obtenus jusqu'à présent

- Un programme de renforcement des capacités et de transfert d'expertise est mis en place.
- Un fort réseau d'experts de l'approche méthodologique STED est en voie de création.
- Une centaine de partenaires ont été formés au processus d'anticipation des compétences afin de pouvoir participer aux diagnostics sectoriels.
- Une étude sur l'évaluation des besoins de requalification et de mise à niveau des entreprises à la suite de la crise du COVID-19 afin de recommander des mesures efficaces d'amélioration des compétences qui contribuent à la reprise économique et à la réintégration efficace des segments affectés de la main-d'œuvre dans l'emploi, et pour finir de mettre en œuvre le plan d'action issu des conclusions et recommandations de l'évaluation.



▶ 12

# Appui au renforcement de capacités des acteurs intervenant sur la VAE

---

La validation des acquis de l'expérience (VAE) est aujourd'hui une réalité dans beaucoup de pays qui en font une voie d'accès à des diplômes reconnus pour des individus ayant développé des compétences correspondant à des niveaux répertoriés dans un cadre de certification.

La Tunisie, qui a son cadre de certification, la classification nationale des qualifications (CNQ), a entrepris depuis plus de dix ans les démarches pour instaurer un système de VAE adapté à son contexte et répondant aux normes internationales. Mais force est de constater que la mise en œuvre n'avance pas ou pas assez.

L'intervention du projet RCV a été sollicitée par le ministère en charge de la formation professionnelle pour appuyer la reprise des activités de mise en œuvre de la VAE.

## Déroulement et partenaires

### Objectif :

Sensibiliser et former des acteurs du ministère, des structures sous tutelle et des partenaires concernés, chacun en ce qui le concerne, sur la VAE.

### Projet :

RCV

### Populations cibles :

Plusieurs catégories d'acteurs sont recensées et ont été invitées à participer aux différentes sessions de formation, dont notamment :

- Les cadres et responsables du ministère et de ses partenaires ayant à connaître de la VAE, mais n'ayant pas vocation à s'impliquer dans les phases opérationnelles de la procédure.
- Les acteurs ayant vocation à s'impliquer dans les phases opérationnelles de la procédure en tant que :
  1. Accompagnateurs.
  2. Chargés de l'information sur la VAE.
  3. Chargés de l'administration et de la gestion de la VAE.

**Type de projet :**

À portée nationale.

**Activités réalisées**

- Élaboration de référentiels et outils d'appui pour les personnes impliquées dans la mise en œuvre du dispositif.
- Confection de supports exploitables par les acteurs après la formation (fiches/documents).
- Élaboration d'un guide méthodologique pour la duplication de l'action de renforcement des capacités (livret de formation par acteurs), y compris pour les personnels chargés de l'administration de la VAE.
- Élaboration d'un supplément au kit portant sur la sensibilisation des acteurs à la VAE.
- Élaboration d'un support d'animation d'une formation test à l'intention des membres du comité technique.
- Conception d'une fiche d'évaluation d'une session de formation.

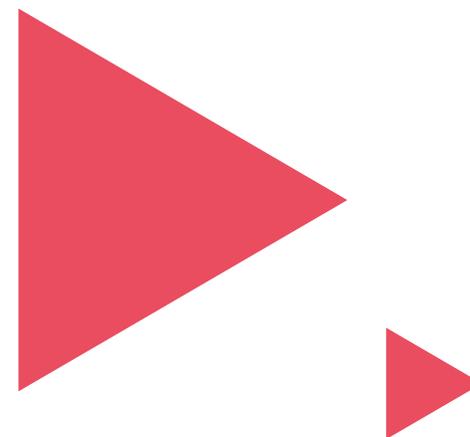




# 13

## Plateforme d'orientation professionnelle

---



À la demande du ministère en charge de la formation professionnelle, le projet RCV a mobilisé une expertise pour développer une plateforme d'information et d'orientation professionnelle commune aux ministères de l'éducation, de la formation professionnelle et de l'enseignement supérieur.



## Contexte et déroulement

### Objectif :

Développer et rendre opérationnelle une plateforme d'information et d'orientation professionnelle.

### Projet :

RCV

### Partenaires :

- Ministère de la jeunesse, des sports et de l'intégration professionnelle (MJSIP).
- Ministère de l'éducation nationale.
- Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique.

### Bénéficiaires directs :

- Les conseillers et chargés de l'information et de l'orientation des trois ministères.

### Bénéficiaires finaux :

- Les élèves, étudiants, jeunes en quête d'orientation ou en recherche d'emploi.

## Principaux résultats

- Revue de bonnes pratiques en matière d'orientation professionnelle, en tout 13 sites examinés.
- Développement pour la Tunisie d'un test/questionnaire de carrière pour identifier et apprécier le potentiel et les forces d'un jeune utilisateur. Ce test a été vérifié par les conseillers des trois ministères. Des sondages ont été effectués auprès des jeunes, des parents, des conseillers.
- Développement d'une maquette d'une plateforme pour l'information et l'orientation. L'achèvement du projet devrait aboutir à une plateforme opérationnelle faisant le lien avec le référentiel tunisien des métiers et des compétences (RTMC) et les formations et cours universitaires disponibles pour développer les carrières.









Organisation  
internationale  
du Travail

[ilo.org](http://ilo.org)

---

Bureau de projets de l'OIT en Tunisie  
Immeuble Premium, Avenue de l'Euro,  
Les Berges du Lac 1053 - 2 Tunis  
Tunisie