



Le projet annuel de performance au titre de l'année 2022

La mission Emploi et Formation Professionnelle

Février 2022

Chapitre I : Présentation de la mission

1 - Présentation générale de la mission et de sa stratégie sectorielle

La mission de l'emploi et de la formation professionnelle a pour mission l'élaboration et la mise en œuvre des stratégies nationales des politiques publiques de la formation professionnelle, de l'Emploi et de l'entrepreneuriat.

Dans ce contexte, les priorités sont :

- Le développement et la mise à niveau du dispositif national de la formation,
- L'amélioration de l'employabilité et l'intégration professionnelle,
- Le développement de l'initiative privée et de l'économie sociale et solidaire.

En vue de contribuer à la suppression de toutes les formes de discrimination entre les femmes et les hommes, et l'émancipation économique de la femme. La mission cherche à consolider et institutionnaliser une approche genre dans tous ses programmes.

L'engagement de la Tunisie en matière d'égalité d'accès à l'éducation, à la formation, à l'emploi, à l'émancipation économique des femmes en général est un droit constitutionnel et un des objectifs de développement durable des Nations Unies (ODD5 / 2030) et constitue une priorité économique. Les études internationales ont montré que la réalisation de l'égalité entre les femmes et les hommes, en particulier l'autonomisation économique des femmes profite au secteur économique en améliorant le niveau de vie de toute la famille et le milieu proche de la femme.

La majorité des femmes et des filles est confrontée à la << violence économique >> au sens de la loi les empêchant de s'intégrer dans l'économie organisée et de jouir des conditions de vie décente.

Les indicateurs en la matière montrent que :

- Malgré les résultats positifs enregistrés dans le domaine des droits des femmes et de l'éducation, la contribution des femmes à la vie active est restée en deçà des attentes. Le pourcentage de participation des femmes au marché du travail (celles qui travaillent et celles à la recherche d'emploi) se situe à 28.6% au cours du deuxième trimestre 2021 contre 29% l'année dernière alors que la moyenne mondiale du taux de participation des femmes est de 50%.

- Le taux de chômage enregistré chez les femmes est beaucoup plus élevé que le taux de chômage enregistré chez les hommes, en particulier chez les titulaires de diplôme d'enseignement supérieur. Il est presque deux fois le taux de chômage enregistré chez les hommes.

Taux de chômage	Féminin	Masculin
1 ^{er} trimestre 2021	<u>23.8</u>	<u>15.0</u>
1 ^{er} trimestre 2020	<u>22.0</u>	<u>12.3</u>

Taux de chômage parmi les diplômés	Féminin	Masculin
1 ^{er} trimestre 2021	<u>41.6</u>	<u>40.4</u>
1 ^{er} trimestre 2020	<u>35.2</u>	<u>33.7</u>

- Le taux de chômage des femmes parmi les titulaires de diplômes supérieurs se dégrade dans les zones rurales par rapport aux zones urbaines. Ces chiffres enregistrent une augmentation par rapport à l'année précédente (41.6% par rapport à 35.2%).
- Il est à noter que ces indicateurs ont connu une tendance négative ces dernières années.
- Dans le secteur privé formel, la différence de salaire a été évaluée à environ -25%¹, outre l'inégalité du nombre d'heures de travail « non rémunéré » et du travail domestique (les femmes consacrent 8 fois le temps que les hommes aux travaux domestiques et soins aux enfants et aux personnes âgées de la famille).

Cela réaffirme l'importance de garantir aux femmes le droit à une vie décente et le droit de contribuer au développement en luttant contre toutes les formes de violence à leur encontre.

Par conséquent, l'émancipation économique des femmes et des filles, en particulier celles qui vivent dans les zones rurales, est une composante horizontale de tous les programmes et stratégies et ce à travers l'adoption progressive d'une approche genre dans ses politiques publiques de formation professionnelle, emploi et initiative propre :

¹Etude ITECQ – BIT Discrimination positive – estimation – mai 2017

- Une réforme du système national de formation professionnelle, lancée en 2016, vise notamment à développer et à qualifier le système de formation professionnelle et à augmenter ses performances,
- La stratégie nationale pour l'emploi, lancée en 2017, vise notamment à concevoir et mettre en œuvre des plans, programmes et mécanismes pour améliorer l'employabilité et faciliter l'insertion professionnelle,
- La stratégie nationale de l'entrepreneuriat, lancée fin 2016, ambitionne principalement à contribuer au développement économique en mettant en place des programmes de promotion de l'initiative privée et de l'économie sociale et solidaire (économie verte, métiers de quartier ...)

Les priorités de la mission par programmes sont :

- **Dans le domaine de la formation professionnelle**

La valorisation du secteur de la formation professionnelle en :

- ✓ Augmentant la capacité d'accueil des centres de formation professionnelle et diversifier les spécialisations,
- ✓ Augmentant la capacité d'hébergement,
- ✓ Développant la gouvernance des centres de formation professionnelle à travers :
 - L'octroi d'une autonomie suffisante aux centres de formation pour gérer et répondre aux besoins des secteurs économiques de leurs entourages²,
 - Le renforcement du rôle des organisations professionnelles et l'appui de l'approche participative avec les différentes composantes de la formation et du perfectionnement pour soutenir l'activité économique, et développer le partenariat entre le système de production, le système de formation et l'environnement du travail,
 - La consolidation du concept de citoyenneté et d'appartenance à la formation professionnelle, le développement des questions liées à l'hébergement, à la restauration, au transport, aux divertissements et le soutien aux activités culturelles pour garantir un environnement approprié au sein du centre de formation

²A cet effet, en avril 2018, un projet de décret gouvernemental a été transmis aux services de la Présidence du Gouvernement concernant l'organisation et le fonctionnement des centres de formation professionnelle, et qui a été récemment approuvé par un conseil ministériel.

professionnelle, ce qui peut contribuer à augmenter la capacité d'accueil et améliorer la notoriété de la formation professionnelle.

✓ Développant le système d'accompagnement dans les centres de formation professionnelle à travers :

- La création d'un nouveau corps pour encadrer les apprenants et entretenir les relations avec l'environnement,
- L'accompagnement des stagiaires tout au long de la période de formation (dans le milieu pédagogique et social) et au moment de leur entrée dans la vie professionnelle (visites de l'établissement et choix du projet professionnel),
- Le développement du système de communication et d'information au profit des demandeurs de la formation,
- La mise en place d'un système d'information intégré concernant la gestion des activités de formation professionnelle privée(SIGAF),
- Le soutien à la création de centres intégrés au sein des entreprises contribuant ainsi au développement du modèle de formation alternative,
- La reconnaissance et la valorisation des gains d'expérience pour permettre aux individus ayant acquis des compétences à travers l'expérience d'obtenir une reconnaissance de leurs acquis (3).

- **Dans le domaine de l'emploi**

Les travaux se poursuivent au niveau du programme « Emploi » en vue de développer des politiques holistiques accordant la plus haute importance aux domaines à forte employabilité, adoptant une discrimination positive au profit des domaines prioritaires, consolidant le partenariat entre les secteurs public et privé et la promotion d'investissement,

Le but de la mise en place de cette approche est de prendre en considération les aptitudes et les compétences en mettant l'accent sur :

- Le renforcement des compétences des différentes catégories de demandeurs d'emploi,
- Le développement de la performance des services de l'emploi et l'amélioration de l'efficacité de leurs interventions
- Le soutien à la création d'emplois décents, basés sur l'intégration régionale et locale et l'approche participative pour assurer la création de valeur ajoutée et de richesse.

Des travaux ont également été menés pour modifier la nature de la relation entre les bureaux de l'emploi et les demandeurs d'emploi en considérant les premiers en tant que partenaires de la recherche d'emploi.

Des travaux sont en cours pour continuer à développer le système d'accompagnement des demandeurs d'emploi selon le profil à travers un certain nombre de programmes :

- Mettre en place un programme d'employeurs importants, notamment dans les régions de l'intérieur.
- Attribuant des dispositions particulières au domaine de l'amélioration de l'employabilité afin de répondre aux besoins des entreprises,

- **Dans le domaine de l'entrepreneuriat**

L'encouragement de l'entrepreneuriat est considéré comme un levier important pour accélérer le rythme de la création d'emplois et du développement économique et social. C'est le point de départ fondamental pour s'attaquer au problème du chômage puisque l'emploi loué n'est plus suffisant pour répondre aux demandes d'emploi additionnelles sur le marché du travail. Il a été constaté que le chômage affecte plus les titulaires de diplômes supérieurs, en particulier les femmes et qu'il y a une grande disparité au niveau régional.

Afin de surmonter ces problèmes et accélérer le rythme de création d'emplois, le ministère a élaboré une stratégie nationale pour l'entrepreneuriat qui comprend les orientations stratégiques suivantes :

- Le développement de la culture entrepreneuriale,
- L'élaboration d'un processus d'accompagnement complet pour les jeunes entrepreneurs,
- La facilitation de l'accès aux ressources de financement,
- La facilitation de l'accès aux marchés,
- La simplification des procédures administratives,
- L'optimisation du travail participative entre les différents intervenants.

5 programmes opérationnels à savoir :

- Le programme "EduPreunariat", qui vise à développer une culture de l'initiative privée chez les élèves, étudiants et les stagiaires des centres de formation professionnelle,
- Le programme «take-off», qui vise à encadrer le travail participatif entre les différents acteurs et à déterminer un parcours intégré d'accompagnement et de financement au profit des jeunes entrepreneurs,

- Le programme "Cataly SME", qui vise à développer des mécanismes appropriés pour simplifier les procédures de création d'entreprises,
- Le programme « new exportater», qui vise à aider les nouveaux exportateurs à accéder au marché étranger,
- Le programme « génération + », qui vise à permettre aux petites entreprises d'obtenir des appels d'offres publics. Dans ce cadre, un programme « nouvelle génération d'entrepreneurs » a été créé pour motiver les jeunes à créer de petites entreprises qui seront chargées pour une période de trois ans de fournir des services aux structures publiques ou aux collectivités publiques ou aux organisations non gouvernementales.

2. Présentation des programmes de la mission :

Le ministère de l'Emploi et de la Formation professionnelle était l'un des ministères de la première vague qui a mis en place un système de gestion du budget par objectifs. Cette expérience importante a concerné les trois secteurs à savoir : le secteur de la formation professionnelle, le secteur de l'emploi et le secteur de l'entrepreneuriat. La mission regroupe quatre programmes dont trois représentant des politiques sectorielles du ministère et un programme horizontal qui vise à appuyer le reste des programmes dans la réalisation de leurs objectifs en apportant le soutien technique et logistique nécessaires.

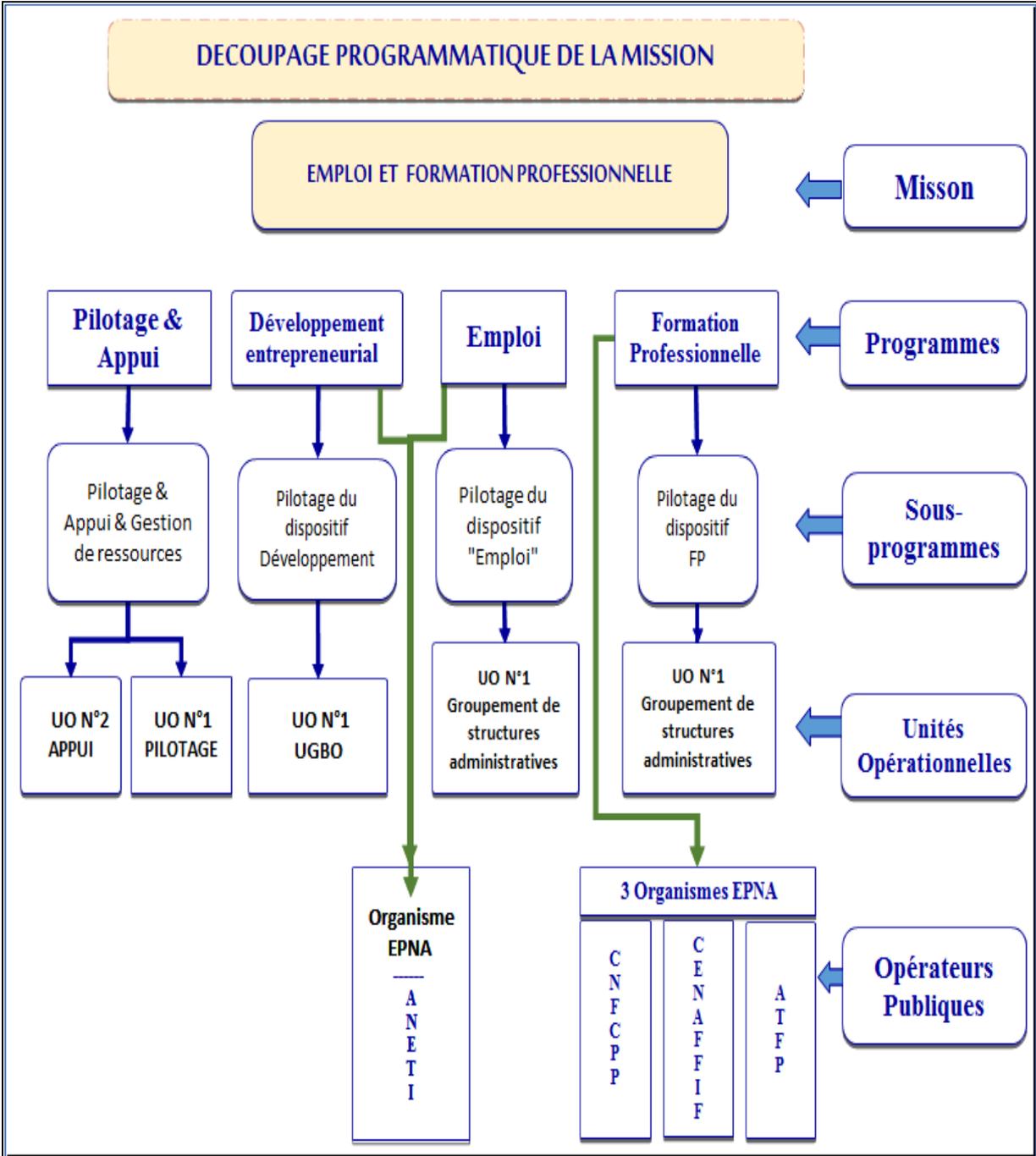
Les programmes de mission se répartissent comme suit :

1. Programme n° 1 : Formation professionnelle

2. Programme n° 2 : Emploi

3. Programme n° 3 : l'entrepreneuriat

4. Programme n° 9 : Pilotage et appui.



	Crédits paiements	Rémunération	Fonctionnement	Intervention	Investissement	Opérations financières	Total	Pourcentage du budget
Entreprenariat	2022	0	0	119 000	6 200	0	125 200	
	2021	0	0	119 000	3 200	0	124 221	
	TX évolution 2022/2021	0,00	0,00	0,00	93,75	0,00	2,42	
Pilotage et Appui	2022	15 645	3 852	360	7 120	0	26 977	
	2021	15 797	3 700	360	4 500	0	26 378	
	TX évolution 2022/2021	-0,96	4,11	0,00	58,22	0,00	9,94	

- Les ressources propres des établissements publics ne sont prises en considération

Tableau n°2 :
Répartition du budget de la mission par programmes et par activités
(Crédits d'engagements)

Unité : mille dinars

Intitulé	L.F 2021	Prévision 2022	Taux d'évolution
Formation Professionnelle	435 777	442 096	1.45
Actv1 : La formation de base et l'apprentissage professionnel	398701,6	402 901	0.9
Actv2 : La formation des formateurs et de l'ingénierie de la formation	8372	8 367	6.98
Actv3 : La formation continue	23 791	24 558	3.22
Actv4 : Pilotage du dispositif de formation professionnelle	4 912	6 270	27.64
Emploi	385 166	385 727	0.14
Actv1 : le travail salarié	383775	384 175	0.1
Actv2 : coordination et appui aux politiques d'emploi	1 391	1 552	11.57
Entreprenariat	122200	125 200	2.45
Actv1 : financement des activités de l'entreprenariat	107200	110 200	2.79
Actv2 : Le travail indépendant	15000	15 000	0
Pilotage et Appui	24357	26 977	10.75
Actv1 : pilotage contrôle et évaluation	3500	3 554	1.54
Actv2 : gestion des moyens	11 657	13 643	17.03
Actv3 : représentativité régionale	9 200	9 780	6.3
Total	967499,6	980 000	1.29

Tableau n°3 :
Répartition du budget de la mission par programmes et par activités
(Crédits de paiement)

Unité : mille dinars

Intitulé	L.F 2021	Prévision 2022	Taux d'évolution
Formation Professionnelle	435 777	442 096	1.45
Actv1 : La formation de base et l'apprentissage professionnel	398701,6	402 901	0.9
Actv2 : La formation des formateurs et de l'ingénierie de la formation	8372	8 367	6.98
Actv3 : La formation continue	23 791	24 558	3.22
Actv4 : Pilotage du dispositif de formation professionnelle	4 912	6 270	27.64
<u>Emploi</u>	<u>385 166</u>	<u>385 727</u>	<u>0.14</u>
Actv1 : le travail salarié	383775	384 175	0.1
Actv2 : coordination et appui aux politiques d'emploi	1 391	1 552	11.57
Entrepreneuriat	122200	125 200	2.45
Actv1 : financement des activités de l'entrepreneuriat	107200	110 200	2.79
Actv2 : Le travail indépendant	15000	15 000	0
Pilotage et Appui	24357	26 977	10.75
Actv1 : pilotage contrôle et évaluation	3500	3 554	1.54
Actv2 : gestion des moyens	11 657	13 643	17.03
Actv3 : représentativité régionale	9 200	9 780	6.3
<u>Total</u>	<u>967499,6</u>	<u>980 000</u>	<u>1.29</u>

4.2. Présentation du cadre de dépenses à moyen terme (2021-2023) de la mission

Tableau n°4 :

Cadre des dépenses à moyen termes
Répartition selon la nature de la dépense
(Crédits de paiement)

Unité : mille dinars

Dépenses	Réalisations 2020	L.F. 2021	Prévisions 2022	Prévisions 2023	Prévisions 2024
Dépenses de rémunération	478 404,2	411 948,0	415 376,0	439 864,4	448 626,4
Dépenses de fonctionnement	42 301,8	43 908,6	47 161,0	51 718,0	53 218,0
Dépenses d'Interventions	469 807,9	503 443,0	502 943,0	646 090,5	598 198,0
Dépenses d'Investissement	876,6	8 200,0	14 520,0	76 370,0	26 370,0
Opérations financières	0,0	0,0	0,0	-0,9	0,0
Autres dépenses	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Total sans les ressources propres des établissements publics	991 390,5	967 499,6	980 000,0	1 214 042,0	1 126 412,4
Total	996 519,5	972 649,6	984 876,0	1 219 048,9	1 131 418,4

Tableau n°5 :

Cadre des dépenses à moyen terme
Répartition par programmes (crédits de paiement)

Unité : mille dinars

Dépenses	Réalisations 2019	L.F. 2020	Prévisions 2021	Prévisions 2022	Prévisions 2023
Formation professionnelle	484 382	435 777	442 096,0	598 593	556 732
Emploi	462 961,9	385 166	385 727,0	397 350	399 600
Entrepreneuriat privé	26 551,9	122 200	125 200,0	192 200	143 200
Pilotage et appui	17 960,5	24 357	26 977,0	25 900	26 880
Total	991 856,6	967 500	980 000,0	1 214 043	1 126 412

Chapitre deuxième: présenter les programmes de la mission

Le programme n°1: « la formation professionnelle »

« Responsable du programme » M. Mounir Mahmoudi depuis 2020

1. Présentation du programme de la formation professionnelle et de sa stratégie

Le dispositif national de la formation professionnelle DNFP vise à qualifier les demandeurs de formation sur les plans professionnel, social et culturel ; de développer les capacités professionnelles des travailleurs et de doter l'entreprise économique des moyens d'améliorer sa productivité et d'accroître sa compétitivité et contribue ainsi à la dynamisation du marché de l'emploi à différents niveaux national, régional, local et sectoriel. La formation professionnelle est l'une des principales composantes du dispositif national de développement des ressources humaines et l'un des leviers du développement.

Un plan de réforme du DNFP de 14 projets mené depuis 2014, a été inscrit dans le cadre du plan de développement quinquennal 2016-2020 (certains projets se poursuivent en attendant de soumettre tous les projets de ladite réforme à une évaluation objective globale à prendre en considération lors de l'élaboration du plan suivant de développement 2021-2025), visant principalement l'ancrage de l'efficacité, de la rentabilité et de la qualité dans la formation, tout en veillant à rapprocher l'offre de la demande, soutenir la compétitivité des entreprises économiques et améliorer l'employabilité des sortants du DNFP

- **Cadre général du programme de formation professionnelle et ses objectifs**

Selon la loi n° 10 de 2008 relative à la formation professionnelle¹, et les dernières études en la matière, le DNFP est perçu en tant que levier principal de développement des ressources humaines qui prépare aux métiers de l'avenir, aux nouveaux modes de travail, au développement de la formation et à l'amélioration de sa qualité en réponse aux

aspirations des individus, des entreprises, et contribue ainsi à la réduction du taux de chômage

Les axes des orientations stratégiques du programme se résument comme suit :

- Augmenter les effectifs des apprenants et des sortants diplômés du DNFP,
- Ancrer une vision globale et partagée visant le développement national des ressources humaines
- Accroître la capacité d'accueil en hébergement et développer les conditions de résidence, de subsistance, de transport, et d'activités culturelles, sportives et récréatives dans les centres de formation professionnelle,
- Accroître le taux d'insertion des diplômés de la formation professionnelle sur le marché d'emploi,
- Mettre en place un système de gouvernance du DNFP qui réponde aux exigences des individus, des entreprises, et de la société,

Il a été convenu, outre les axes mentionnés ci-avant, de garder une couche supra comportant un seul objectif stratégique :« Amélioration de la réponse aux demandes d'inscription aux filières de formation professionnelle ",

Depuis 2015, la Tunisie a rejoint le programme mondial de développement durable qui a une dimension mondiale²Il a été adopté par tous les États membres de l'ONU pour œuvrer à l'éradication de la pauvreté, à la protection de la planète et à la paix et à la prospérité pour tous d'ici 2030.

- **Priorités du programme de formation professionnelle**

- Les plus importants problèmes et questions soulevés

Le diagnostic du secteur de la formation professionnelle a fait ressortir un certain nombre d'insuffisances au niveau de la performance et le rendement du système de formation professionnelle. Pour s'assurer que le secteur de la formation professionnelle suit le rythme des changements des systèmes internationaux, le ministère essaye de remédier aux problèmes résumés ci-après :

Clarifications : raisons et suggestions	Problèmes existants
<ul style="list-style-type: none"> • Promouvoir et renforcer la coordination entre les systèmes de développement des ressources humaines (éducation, enseignement supérieur et formation professionnelle) • Non-application de plusieurs dispositions des articles de la loi n° 10 de 2008 relative à la formation professionnelle (56, 57, etc.) • Accélérer l'ouverture des passerelles entre les filières de formation et de l'enseignement favorisant la formation tout au long de la vie conformément aux objectifs de développement durable • Multiplicité des acteurs du dispositif de la formation professionnelle relevant de plusieurs ministères, avec chevauchement des attributions et faible coordination • Élaborer une stratégie nationale pour lutter contre les faux diplômes dans les différents systèmes 	<p>Développement des stratégies conjointes sur le rôle de la formation professionnelle et ses outputs au sein du système national des ressources humaines</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Nécessité d'adopter une stratégie nationale unifiée d'information et d'orientation (travaux en cours de révision) • Trouver de nouveaux mécanismes pour motiver davantage les demandeurs de formation • Certains centres de formation sont situés dans des zones urbaines • Exode des jeunes ruraux vers les villes • Perception péjorative de la formation professionnelle persiste dans certains groupes de la société • Booster davantage la formation à distance 	<p>La réticence des jeunes à s'orienter vers certaines spécialités de certains secteurs</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Réduction des offres de formation en raison des projets de restructuration de certains centres de formation professionnelle. • Développer un système d'évaluation objectif du DNFP dans sa globalité et du processus d'insertion de ses sortants • Identifier au mieux les besoins régionaux et sectoriels en compétences dans les domaines de la formation initiale et continue et définir les projets connexes • Développer la qualification technique et pédagogique des formateurs au vu de l'évolution technologique, • Développer le système de reconnaissance des diplômes et des qualifications (projets en cours) • Réviser les cahiers des charges de formation dans certains secteurs spécifiques • Développer un système de formation à la carte • Mettre place d'un système intégré d'assurance qualité conforme aux normes internationales 	<p>Faible réponse du dispositif de formation professionnelle aux besoins en qualification des institutions économiques, des individus, et de la société</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Soumettre les projets de la réforme à une évaluation objective • Appliquer les dispositions des chapitres de la loi n° 10 de 2008 relatifs à 	<p>Faiblesse dans la gouvernance du</p>

Clarifications : raisons et suggestions	Problèmes existants
<p>la formation professionnelle (56, 57, etc.)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Assurer un suivi rigoureux des recommandations et des résultats des rapports d'audit et de contrôle émanant des instances officielles. • Dresser les contrats objectifs entre le ministère et les structures sous tutelle (selon les principes de la GBO) • Mener des études périodiques pour évaluer la capacité du système à répondre aux demandes de formation en quantité et en qualité, ainsi que le pourcentage et la qualité de l'insertion des diplômés du système sur le marché du travail, • Développer une méthodologie de valorisation et de capitalisation des études et projets réalisés depuis la création du ministère • Développer des partenariats avec les organisations professionnelles et syndicales, • Assurer l'interopérabilité des bases de données et systèmes d'information des acteurs et opérateurs du DNFP 	<p>dispositif de formation professionnelle</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en place un système national efficace et participatif d'information et d'orientation • Manque de services destinés aux apprenants, notamment l'hébergement, la restauration, les activités culturelles, sportives et récréatives • Programme de la deuxième chance et la phase préparatoire de la réhabilitation des décrocheurs 	<p>Taux élevé d'abandons des apprenants</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Faible implication des institutions économiques dans la formation continue, • Alléger les mécanismes et procédures de financement de la formation continue • Manque de sensibilisation des institutions économiques à l'ingénierie de la formation continue • Absence de mécanismes de contrôle pédagogique 	<p>Développer la performance du système de formation continue et l'efficacité de ses mécanismes de financement</p>

Cartographie du programme :

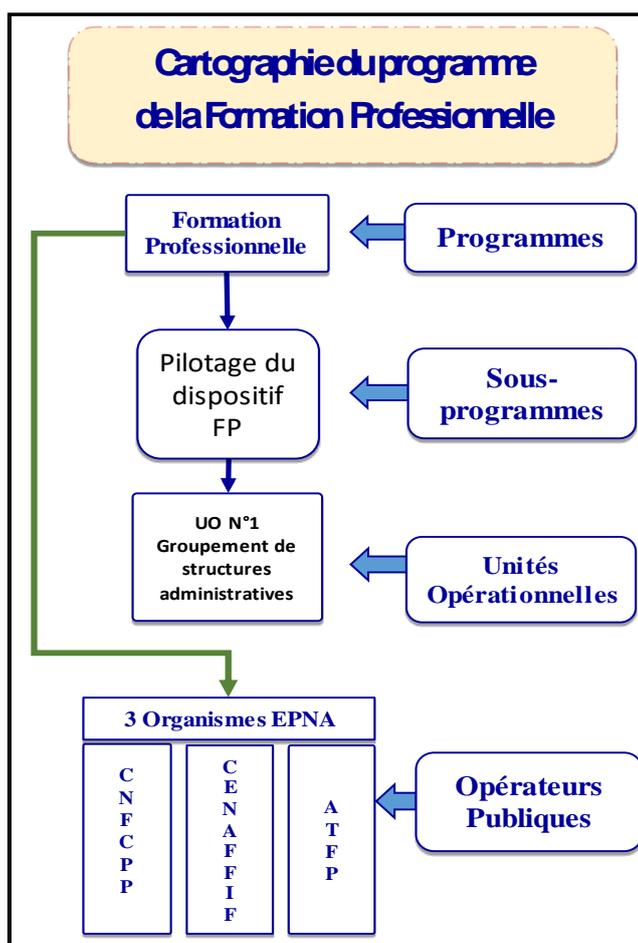
Le programme « formation professionnelle » comprend :

- Un sous-programme unique : "Pilotage du dispositif de la formation professionnelle",
- Une unité opérationnelle unique appelée : "la promotion de la formation professionnelle" et elle se compose d'un ensemble de structures administratives suivant :
 - ✓ La direction de la cotutelle de la formation et la supervision du secteur privé de la formation
 - ✓ La direction générale des services de formation destinés aux institutions,

- ✓ La direction générale des services des demandeurs de formation,
- ✓ La direction de l'inspection pédagogique,
- ✓ La direction de l'évaluation et de la qualité.

Trois opérateurs publics contribuent à la réalisation des objectifs du programme, à savoir :

- L'Agence tunisienne de la formation professionnelle,
- Le Centre national de formation continue et de promotion professionnelle,
- Le Centre national de formation des formateurs et d'ingénierie de la formation.



2. Objectifs et indicateurs de performance du programme « Formation Professionnelle » :

2.1 - Présentation des objectifs et des indicateurs de performance du programme :

Suite à la révision du cadre de performance réalisée au cours de l'année 2020 en coordination avec l'unité centrale et sous la supervision des experts d'expertise France, le cadre de performance du programme « Formation Professionnelle » a été revu comme suit.

Au niveau stratégique :

Un seul objectif stratégique a été fixé pour le programme « FP » que le ministère cherche à atteindre dans le cadre de son programme annuel de performance. Deux indicateurs de performances ont été identifiés permettant la mesure, le suivi et l'évaluation de l'évolution de sa performance.

- **Objectif n ° 1 : « Amélioration de la satisfaction des demandes d'inscription aux différents cycles de la formation professionnelle ».**

Les indicateurs sont :

Ind 1.1.1 : « Taux de remplissage des centres de l'ATFP »

Ind 1.1.2 : « Taux d'abandon dans les centres de l'ATFP ».

Remarque : La dénomination des indicateurs a été partiellement revue (sans préjudice du contenu et du mode de calcul) dans le cadre de travail pour répondre au mieux aux aspects méthodologiques liés à la formulation des indicateurs.

Objectif n ° 1-1 : « Amélioration de la satisfaction des demandes d'inscription aux différents cycles de la formation professionnelle »

Présentation de l'objectif : L'objectif reflète la performance et la rapidité du dispositif de formation professionnelle à répondre aux demandes de formation dans différentes filières (dans le domaine de la formation de base dans la première étape pour inclure plus tard la formation continue)

Il permet de revoir l'organigramme des centres de formation et la répartition des rôles de intervenants afin de s'adapter dans la préparation des compétences requises dans divers secteurs en fonction des besoins du marché du travail.

Présentation des indicateurs :

✓ Indicateur 9.1.1 : Taux de remplissage des centres de l'ATFP

Cet indicateur mesure le pourcentage de réponse aux offres de formation ouvertes au cours de l'année de formation concernée lors de ses deux sessions (février et septembre). Il reflète les efforts consentis par les centres pour améliorer l'attractivité de la formation professionnelle par rapport à leur environnement immédiat et à son impact pour attirer les jeunes.

✓ Réalisations et prévisions

Indicateur de performance	Unité	2020	L.F	Prévisions		
		2020	2021	2022	2023	2024
Taux de remplissage des centres de l'ATFP	%	68	73	80	82.5	85

✓ Indicateur 9.1.1 : Taux d'abandon dans les centres de l'ATFP

Cet indicateur reflète l'effort réalisé par l'Agence tunisienne de la formation professionnelle, en particulier les centres, pour améliorer la formation afin de répondre aux besoins d'éducation et d'emploi des jeunes et la qualité des services fournis pour les inciter à poursuivre tout le cycle de formation et à obtenir un certificat de fin de formation.

✓ Réalisations et prévisions

Indicateur de performance	Unité	2020	L.F	Prévisions		
		2020	2021	2022	2023	2024
Taux d'abandon dans les centres de l'ATFP	%	11.25	15	14	14	14

2.2 . Présentation des activités du programme

Objectifs	Indicateurs	Prévisions 2022	Activités	Prévisions des crédits pour 2022 (mille dinars)	Interventions
Objectif 1.1 : Amélioration de la satisfaction des demandes d'inscription	Indicateur 1.1.1 : Taux de remplissage des centres de l'ATFP	80%	Appui à la capacité de formation, -Réponse aux besoins de formation des individus et des institutions.	402 901	- Informer et orienter, - Motiver les étudiants dans les spécialisations liées à l'octroi
	Indicateur 1.1.2 : Taux d'abandon dans les centres de	14%	-Soutien à la capacité d'accueil et développer la		

aux différents cycles de la formation professionnelle	l'ATFP		vie collective. - Amélioration de l'image de la formation professionnelle et valoriser le travail,		de la bourse
--	---------------	--	---	--	--------------

3.3 - La contribution des opérateurs publics à la performance du programme:

Trois opérateurs publics contribuent directement à la réalisation de la stratégie du programme, ils sont les instruments exécutifs de la mission et représentent son prolongement régional et local.

- L'agence Tunisienne de la formation professionnelle,
- Le centre national de la formation continue et la promotion professionnelle.
- Le centre national de la formation des formateurs et de l'ingénierie de formation.

La contribution des acteurs publics à la performance du programme et le volume de crédits transférés

Opérateurs publics	Activités	Crédits transférés du budget de l'État 2022
ATFP	Développer la capacité du dispositif	402 901
	Développer la capacité d'hébergement	
	Répondre aux besoins entreprises/personnes	
	Améliorer l'image de la FP	
CENAFFIF	La formation des formateurs/cadres des secteurs public/privé	8 367
	Développer les services du centre	
	Conception des référents de formation et outils pédagogiques et didactiques	
	Appui de l'intégration de 16 centre dans le cadre du projet « PAFIP »	
	La formation technique dans 9 domaines pour les conseillers et formateurs	
CNFCPP	Développer la formation continue pour les entreprises	24 558
	Développer l'apprentissage	

4- Cadre des dépenses à moyen terme 2022-2024 du programme

Dépenses de rémunération :

Il est à noter que le budget alloué à la rémunération a évolué de façon croissante selon des taux raisonnables. Les hypothèses suivantes ont été retenues pour le calcul des prévisions de rémunération :

- Les concours internes selon l'échelon et le grade de 2022-2023-2024
- L'échelonnement et la nomination dans les fonctions
- Les Salaires des retraités
- On observe pour l'activité n°1 relative à l'agence Tunisienne de la formation professionnelle
 - une importante augmentation des crédits pour couvrir les besoins de l'agence
 - L'incidence financière dû à l'entrée en application du décret 802/ 2019 relatif à l'organisation et le fonctionnement des institutions de formations de l'agence. La rémunération des agents des différentes directions centrales du programme emploi.

Dépenses de fonctionnement

Les hypothèses de projections des besoins en crédits sont les suivantes :

Pour l'activité n°1 : « la formation initiale et l'apprentissage » relative à l'agence Tunisienne de la formation professionnelle :

- L'augmentation du coût des dépenses d'eau, d'électricité,
- L'augmentation annuelle des loyers (5%) sauf que le ministère des finances impose un taux annuel de 3% ce qui cause un déficit qui s'accumule d'année en année et cause l'augmentation des dépenses.
- Des coûts des contrats de nettoyage du siège
- Pour les hypothèses de calcul des projections de l'activité n°2 : «la formation du personnel cadre et l'ingénierie de la formation» :
 - Les dépenses de gestion de l'administration
 - Dépenses des échanges postaux et communication arriérées,
 - Incidence financières des contrats de nettoyage et de gardiennage,
 - Dépenses d'entretiens du parc automobile,
 - L'augmentation des dépenses des produits de nettoyage.

- Pour les hypothèses de calcul des projections de l'activité n°4 : pilotage du dispositif de la FP:

En l'absence de comptabilité analytique les dépenses ont été intégrées dans le programme PA central.

Les dépenses d'interventions

Les dépenses d'intervention ont été calculées après prise en compte de :

- l'augmentation du prix des tickets restaurants.
- La poursuite de la mise en œuvre des programmes et projets,
- la prise en compte du financement du Fonds National de l'Emploi pour des mécanismes de l'emploi salariés.

Les dépenses d'interventions

Ces dépenses intègrent l'ensemble des crédits de projet « PAFIP »

Tableau n° 24

**Cadre des dépenses à moyen terme 2021-2023 du programme
Répartition selon la nature des dépenses (crédits de paiement)**

Unité : mille dinars

Libellé	Réalizations 2020	Loi des finances 2021	Prévisions		
			2022	2023	2024
Dépenses de rémunération	392 131	328 860	334 258,0	351 514	357 376
Dépenses de fonctionnement	35 528	36 659	37 880,0	43 048	44 218
Dépenses d'interventions	56 723	69 758	68 758,0	203 551	154 658
Dépenses d'Investissements	0,1	500	1 200,0	600	600
Opérations financières	0	0	0,0	0	0
Autres dépenses	0	0	0,0	0	0
Total sans ressources propres	484 382,2	435 777	442 096,0	598 713	556 852
Total	489 461,2	440 877	446 922,0	603 669	561 808

Programme n°2 : Emploi

Responsable de programme : Mme Faiza Kallel Kchaou

Fonction : Directeur général de la promotion de la formation professionnelle et de l'emploi

Date de désignation : Décision du ministre de la Formation Professionnelle et de l'Emploi n ° 1232 du 23 février 2017

1. Présentation du programme et sa stratégie :

La période à venir est considérée comme une étape délicate pour l'économie nationale, notamment en raison des répercussions de la pandémie de Covid-19 sur le marché du travail et des taux de chômage très élevés.

Afin de garantir la reprise économique et de relever les défis nationaux en matière de promotion et de préservation de l'emploi et la réduction du taux de chômage, des travaux se poursuivent au niveau du programme « Emploi » en vue de développer des politiques holistiques accordant la plus haute importance aux domaines à forte employabilité, en adoptant une vision stratégique à long terme visant à réaliser « **Des emplois décents et valorisant pour toutes et pour tous, dans une société innovante, pour des citoyennes et citoyens épanouis.** »

Cette vision se concrétisera par l'adoption d'orientations, de projets et de programmes dans divers domaines liés à l'emploi et à l'initiative privée.

Les principales orientations sont :

- ❖ Soutenir la capacité de l'économie à créer des emplois décents :
 - Renforcement du rôle de la région dans le domaine de la conceptualisation de projets et d'initiatives régionaux et locaux pour la promotion de l'emploi.
 - Créer un nouveau mécanisme pour encourager la création d'institutions dans le domaine des professions de voisinage en attribuant les activités aux institutions nouvellement créées par négociation directe avec la structure publique et suite à la conclusion d'un accord entre l'institution créée et la structure au niveau régional (association, maison de jeunesse, maison de culture, collectivités locales, institution privée régional ou local).
- ❖ Des ressources humaines intégrées au marché du travail et constituant un levier du développement et de la prospérité.

Les travaux se poursuivent pour améliorer l'employabilité de différentes catégories de demandeurs d'emploi en concevant et en mettant en œuvre des politiques et des programmes et

en mettant en place des mécanismes visant à préparer des ressources humaines qui répondent aux besoins du marché du travail et de l'économie.

Un dispositif d'accompagnement des demandeurs d'emploi sera mis en place, visant à améliorer l'employabilité des demandeurs d'emploi et les aider à s'intégrer sur le marché du travail en fonction de leurs aspirations et attentes professionnelles et des exigences du marché du travail. Ce système cherche également à prendre en compte les besoins particuliers des groupes vulnérables et qui trouvent des difficultés d'intégration sur le marché du travail (personnes handicapées, personnes sans travail pour des raisons économiques, prisonniers libérés, ouvriers de chantier, diplômés des centres d'enseignement des adultes ...).

Ces services comprennent également, en plus de l'accompagnement personnalisé, de nouveaux schémas de formation visant à développer les compétences comportementales et de vie, à renforcer la confiance en soi et à soutenir le sens de la citoyenneté, en plus des formations complémentaires et des processus de réadaptation ou de rééducation qui répondent aux besoins du marché de l'emploi et permettent le développement des compétences nécessaires à la réalisation de projets professionnels des demandeurs d'emploi.

- ❖ Une gouvernance participative, transparente et moderne qui garantit l'égalité, la flexibilité et le développement de l'initiative privée.

Afin de moderniser les modes de gestion des services centraux et régionaux et jeter les bases d'une bonne gouvernance et atteindre l'efficacité et la rentabilité, des travaux seront menés pour mettre en place un système de planification et de gestion basé sur les résultats, les indicateurs de performance et l'efficacité (contrats objectifs, système d'information intégré, tableau de bord, rapports d'évaluation périodiques ...).

- Développer de nouveaux programmes et méthodes de travail et fournir les outils et les références nécessaires (documents de référence, guides et références pédagogiques pour l'accompagnement et l'encadrement, référentiels des métiers, applications informatiques...)
- Développer la qualité des services rendus par les services d'emploi et diffuser le programme qualité en adoptant le modèle « Fonctionnement par la Qualité Totale »,
- Soutenir les services d'emploi avec les ressources humaines et matérielles nécessaires,
- Renforcer et appuyer les capacités de l'Observatoire national de l'emploi et des compétences en procédant à des réformes structurelles afin d'atteindre ses objectifs et

d'accomplir les tâches qui lui sont confiées dans le domaine des études et analyses sur le marché du travail aux niveaux national et régional et fournir des données actualisées et précises sur les variables des métiers et le développement des compétences,

- Un système intégré sera également mis en place pour suivre et évaluer les politiques actives de l'emploi.
- Développer une stratégie de communication intégrée sur les métiers et les opportunités d'emploi qui offrent des perspectives dans le domaine de l'intégration et de la réintégration, et les mécanismes fournis par l'État pour aider à l'intégration sur le marché du travail.
- Soutenir les capacités des agents et des cadres des services de l'emploi et les qualifier dans divers domaines techniques, notamment dans les domaines de l'accompagnement et de l'orientation professionnelle.

❖ Mécanismes de mise en œuvre des stratégies, programmes et projets dans le domaine de l'emploi :

Des travaux seront menés pour trouver un cadre institutionnel de gouvernance des composantes de la stratégie nationale de l'emploi et mettre en place un système d'action pour suivre la mise en œuvre de ses produits et assurer l'intégration avec les différentes stratégies, programmes et projets liés à l'emploi.

❖ La mise en œuvre de la Stratégie Nationale de l'Emploi :

- Activer un plan d'action pour la mise en œuvre de la Stratégie Nationale de l'Emploi d'ici 2025,
- Contrôler la gouvernance de la mise en œuvre de la stratégie nationale de l'emploi en établissant un cadre institutionnel intégré de leadership aux niveaux national et régional,
- Développer des mécanismes et fournir les moyens et capacités nécessaires pour assurer la mise en œuvre effective de la stratégie,
- Établir un système de leadership participatif,
- Développer un système de gestion et de suivi,
- Initier la mise en place d'un plan de communication aux niveaux interne et externe,
- Programmation et réalisation d'opérations types,

- Établir des mécanismes de coordination entre les structures concernées par la planification, la disposition, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation,
- Développer des mécanismes pour mettre à jour la stratégie nationale de l'emploi.
- Préparer le plan d'action de la Stratégie Nationale pour l'Emploi à l'Etranger et protéger les droits des travailleurs migrants.

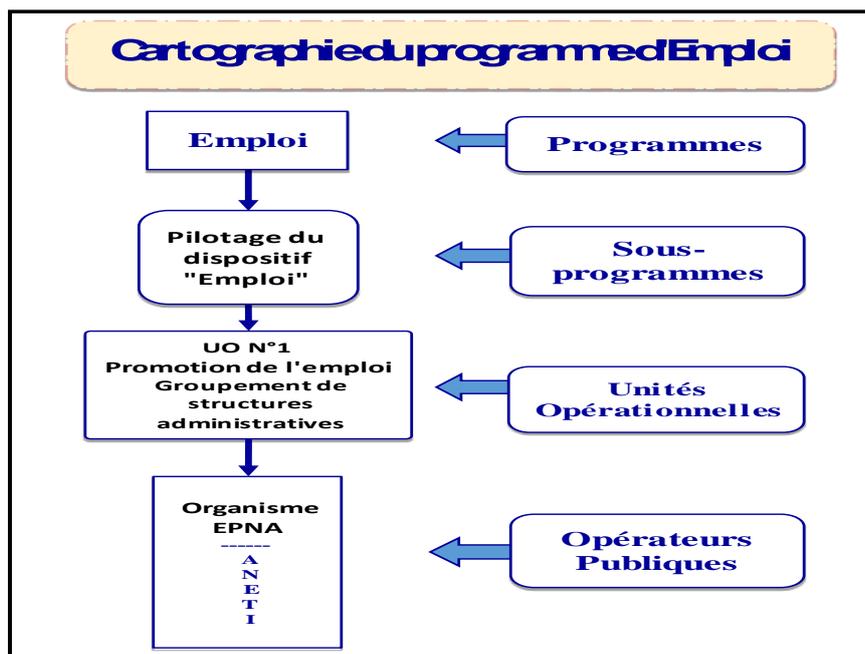
Cartographie du programme:

Le programme de l'emploi se compose de :

- ❖ Un seul sous-programme : "Pilotage du dispositif de l'emploi",
- ❖ Une unité opérationnelle unique, dénommée «Promotion de l'emploi», qui regroupe l'ensemble de structures administratives suivantes:
 - La direction générale de la promotion de l'emploi
 - La direction générale de l'encadrement et de l'intégration professionnelle,
 - Le bureau de l'immigration et de la main d'œuvre étrangère.

Le programme « Emploi » comprend également un opérateur public à savoir l'Agence Tunisienne pour l'Emploi et le Travail Indépendant qui est un établissement public à caractère non administratif

N.B.: Il faut également noter que l'opérateur public susmentionné contribue à la réalisation des objectifs du programme d'emploi ainsi que du programme de développement de l'entrepreneuriat.



2. Objectifs et indicateurs de performance du programme « Emploi » :

2.1 - Présentation des objectifs et indicateurs de performance du programme :

Suite à la révision du cadre de performance réalisée au cours de l'année 2020 en coordination avec l'unité centrale et sous la supervision des experts d'expertise France, le cadre de performance du programme « Entrepreneuriat » a été revu comme suit. :

Au niveau stratégique :

Un objectif stratégique unique : "**Amélioration de l'employabilité de toutes les catégories de demandeurs d'emploi pour garantir une meilleure insertion**".

Trois indicateurs de performances ont été identifiés à savoir :

- ❖ Taux de satisfaction des nouvelles demandes d'emploi
- ❖ Taux de satisfaction des offres d'emploi enregistrées
- ❖ Taux d'insertion au terme des stages

Remarque: l'intitulé des indicateurs a été partiellement revue (sans modification du contenu et du mode de calcul) pour répondre au mieux aux aspects méthodologiques et qualitatifs.

Indicateur 2.1.1 : Taux de satisfaction des nouvelles demandes d'emploi

Cet indicateur mesure le nombre total des nouvelles demandes d'emploi et de stages satisfaits par rapport au nombre total des demandeurs d'emplois enregistrés au cours de l'année.

Indicateur de performance de l'objectif	Unité	2020	L.F	Prévisions		
		2020	2021	2022	2023	2024
Taux de satisfaction des nouvelles demandes d'emploi	%	43.1	55.1	42.4	43.2	44.1

Réalisations et prévisions de l'indicateur de performance

Au cours de l'année 2021 et jusqu'à fin Aout, le taux satisfaisant enregistré est de 36,2%, et donc le taux de croissance annuel de cet indicateur au cours de la période 2013-2021 était d'environ 2%, ce pourcentage a été adopté comme taux de croissance pour le calcul des estimations 2022, 2023 et 2024.

Indicateur 2.1.2 : Taux de satisfaction des offres d'emploi enregistrées

Cet indicateur mesure le pourcentage d'offres d'emploi qui ont été satisfaites.

Indicateur de performance de l'objectif	Unité	2020	L.F	Prévisions		
		2020	2021	2022	2023	2024
Taux de satisfaction des offres d'emploi enregistrées	%	56.5	75.6	60.7	61.9	63.2

Au cours de l'année 2021 et jusqu'à fin Aout, le taux satisfaisant enregistré est de 23,2%, et donc le taux de croissance annuel de cet indicateur au cours de la période 2013-2021 était d'environ 2%, ce pourcentage a été adopté comme taux de croissance pour le calcul des estimations 2022, 2023 et 2024.

Indicateur 2.1.2 : Taux d'insertion au terme des stages

Cet indicateur mesure le pourcentage de jeunes qui ont été intégrés après avoir effectué un stage dans le cadre de l'un des programmes d'intégration proposés par l'Agence. La méthode de calcul a été revue en excluant les insérés dans le cadre du programme « **volontaire de la fonction publique dans les associations** » car il n'est pas considéré comme un programme d'intégration, mais plutôt comme un programme d'amélioration de l'employabilité.

Indicateur de performance de l'objectif	Unité	2020	L.F	Prévisions		
		2020	2021	2022	2023	2024
Taux d'insertion au terme des stages	%	40.5	47.5	47.5	48.4	49.4

Au cours de l'année 2021 et jusqu'à fin Aout, le taux d'intégration enregistré est de 34.6%, et donc le taux de croissance annuel de cet indicateur au cours de la période 2013-2021 était d'environ 2%, et ce pourcentage a été adopté comme taux de croissance pour le calcul des estimations 2022, 2023 et 2024.

2.2. Présentation des activités du programme

Programme	Objectif Stratégique	Indicateur de performance	Prévisions des crédits pour 2022 (mille dinars)	Activités
Prog n°2 Emploi	Améliorer l'employabilité de toutes les catégories de demandeurs d'emploi pour garantir une meilleure insertion	<u>Indicateur 2.1.1 :</u> Taux de satisfaction des nouvelles demandes d'emploi 42.4%	384 175	-Pilotage et fonctions de soutien -Programme contrat-dignité, -Smart Tunisia
		<u>Indicateur 2.1.2 :</u> Taux de satisfaction des offres d'emploi enregistrée 60.7%		-Programme de soutien aux investissements dans l'économie numérique, -Chèque de soutien à l'emploi
		<u>Indicateur 2.1.3 :</u> Taux d'insertion au terme des stages 47.5%		- Contrat d'initiation à la vie professionnelle pour les titulaires de diplômes supérieurs (SIVP), -Programme de contrats d'intégration des diplômés de l'enseignement supérieur, -Programme de contrats d'adaptation et d'intégration professionnelle, -Programme du service civil volontaire.

3.3 - La contribution des acteurs publics à la performance du programme :

Les acteurs publics relevant du programme de l'emploi contribuent directement à la réalisation de la stratégie du programme, car ces institutions sont le bras effectif et concret de la mission de mettre en pratique ses différentes stratégies et représentent son prolongement régional et local.

La contribution des acteurs publics à la performance du programme et le volume de crédits transférés

Opérateurs publics	Activités	Crédits transférés du budget de l'État 2022
L'agence Nationale de l'Emploi et du Travail Indépendant	Projets en cours	384 175
	Nouveaux projets	
	Diverses Interventions (service social amicale)	
	Amélioration de l'employabilité (Fonds National pour l'Emploi)	
	Soutien de l'emploi (Fonds National pour l'Emploi)	
	Autres Programmes	
	Pilotage et fonctions de soutien	

4- Cadre des dépenses à moyen terme 2022-2024 du programme

Dépenses de rémunération

Il est à noter que le budget alloué à la rémunération a évolué de façon croissante d'année en année selon des taux raisonnables. Les hypothèses suivantes ont été retenues pour le calcul des prévisions de rémunération :

- Les concours internes selon l'échelon et le grade de 2022-2023-2024
- L'échelonnement et la nomination dans les fonctions
- Les Salaires des retraités
- Les salaires des agents de bureaux d'emplois étrangers

L'augmentation enregistrée durant 2020 s'explique par l'entrée en vigueur du nouveau statut et les augmentations de salaires qui en découlent.

Pour les hypothèses de calcul des projections de l'activité n°2 : « coordination et appui aux politiques de l'emploi » :

- La rémunération des agents des différentes directions centrales du programme emploi.
- Les heures supplémentaires et les promotions.
- Les dépenses d'assurances maladies.

Dépenses de fonctionnement

Les coûts de gestion ont été calculés en prenant en compte de :

- L'augmentation du coût des dépenses d'eau, d'électricité,

- L'augmentation annuelle des loyers (5%)sauf que le ministère des finances impose un taux annuel de 3% ce qui cause un déficit qui s'accumule d'année en année et cause l'augmentation des dépenses.
- Des coûts des contrats de nettoyage du siège
- Des dépenses de fonctionnement des bureaux d'emploi et nouvelles créations (bureaux d'emploi et espaces d'initiative).

Pour les hypothèses de calcul des projections de l'activité n°2 : « coordination et appui aux politiques de l'emploi » :

En l'absence de comptabilité analytique ces dépenses sont portées par le programme PA

Les dépenses d'interventions

Le programme emploi reste le plus gros consommateur de fonds financés sur les ressources du fonds national pour l'emploi. Ce dernier finance les mécanismes de travail loué qui se développent annuellement de manière progressive à l'instar du mécanisme d'intégration des demandeurs d'emploi à la vie professionnelle (le contrat - dignité).

Les dépenses d'interventions ont été calculées après prise en compte de :

- L'augmentation du prix des tickets restaurants.
- La poursuite de la mise en œuvre des programmes et projets,
- Prise en compte du financement du Fonds National de l'Emploi pour des mécanismes de l'emploi salariés.

Quant aux hypothèses liées à l'Activité n°2 :

Coordination et accompagnement des politiques de l'emploi :

Le volet Interventions du sous-programme Emploi comprend le total des crédits transférés aux ressources du Fonds National de l'Emploi pour financer les dispositifs de la communication sur les programmes d'emploi, ainsi que les crédits transférés à l'Institut Supérieur des Avocats. Il convient de noter qu'une grande partie des crédits du fonds ont été transférés au Programme de développement d'initiatives spéciales, ce qui explique la baisse importante enregistrée.

Tableau n° ...

**Cadre des dépenses à moyen terme 2022-2024 du programme
Répartition selon la nature des dépenses (crédits de paiement)**

Unité : mille dinars

Libellé	Réalizations 2020	Loi des finances 2021	Prévisions		
			2022	2023	2024
Dépenses de rémunération	73 179,9	67 291,0	65 473,0	71 350,0	73 400,0
Dépenses de fonctionnement	3 447	3 550	5 429	4 700	4 900
Dépenses d'interventions	386 335	314 325	314 825	321 300	321 300
Dépenses d'Investissements	0	0	0	0	0
Opérations financières	0	0	0	0	0
Autres dépenses	0	0	0	0	0
Total sans prise en compte des ressources propres des établissements	<u>462 961,9</u>	<u>385 166</u>	<u>385 727</u>	<u>397 350</u>	<u>399 600</u>
Total du programme	<u>463 011,9</u>	<u>385 216</u>	<u>385 777</u>	<u>397 400</u>	<u>399 650</u>

Programme n°3 : Entreprenariat

Responsable de programme : Mme. Jihane Gaza

Fonction : chargé de mission au cabinet du ministre de la Formation professionnelle et de l'Emploi

Date de désignation : Décision de la ministre de la Formation professionnelle et de l'Emploi n °2021

1- Introduction et stratégie du programme :

L'encouragement de l'entreprenariat est considéré en tant qu'important levier pour accélérer le rythme de la création d'emplois et du développement économique et social et un point fondamental pour s'attaquer au problème du chômage puisque pour répondre aux demandes supplémentaires des chômeurs et des nouveaux arrivants au marché du travail.

L'intérêt pour les petites et moyennes entreprises est principalement dû au rôle qu'elles jouent dans le progrès économique et ce conformément aux services qu'elles fournissent à tous les secteurs.

Dans ce contexte, le ministère a mis l'accent sur la concrétisation des orientations et des objectifs du plan de développement du secteur de l'emploi et de l'entreprenariat, et en incarnant les résultats du dialogue national pour l'emploi et principalement son axe afférent à la promotion de l'initiative individuelle et à la création d'entreprises, une stratégie nationale de l'entreprenariat a été développée en coordination avec l'ensemble des structures publiques et des acteurs sociaux. Laquelle stratégie a été approuvée par un conseil ministériel restreint le 22 décembre 2016.

La stratégie nationale de l'entreprenariat susmentionnée comprend 06 axes :

- Le développement d'une culture entrepreneuriale,
- La définition d'un processus d'encadrement complet au profit des jeunes entrepreneurs,
- La facilitation de l'accès aux sources de financement,
- La facilitation de l'accès aux marchés,
- La simplification des procédures administratives,
- Une meilleure gouvernance du travail participatif entre les différentes parties prenantes.

Dans ce cadre, le Ministère a préparé un plan opérationnel et parmi ses outputs de ce plan :

- Le financement de plus de 4 000 projets.
- La création de plus de 10 000 emplois.

- L'accompagnement de plus de 2 300 entrepreneurs.

Ce plan intègre également les mécanismes de financement des petites et microentreprises et un plan d'accompagnement cohérent avec leurs spécificités et leurs besoins, ainsi que le développement d'un système de garantie des prêts qui leur sont octroyés.

- Développement de la culture entrepreneuriale auprès de deux millions de jeunes hommes et femmes à la recherche d'emploi, 6 500 étudiants de l'enseignement supérieur, 7 000 élèves dans les établissements d'éducatons, 4 000 étudiants dans les centres de formation professionnelle et 1 800 étudiants dans le domaine de l'incitation de l'entrepreneuriat.
- Accompagner 516 exportateurs, dans le cadre d'un programme visant à aider les entrepreneurs, notamment les primo-exportateurs.

Le plan exécutif de la stratégie nationale de l'entrepreneuriat susmentionnée comprend les programmes suivants :

- **Le programme (Edupreneuriat)**, qui vise à développer la culture entrepreneuriale chez les jeunes demandeurs d'emplois (élèves et étudiants).
- **Programme (Take-off)** : qui vise à encadrer le travail participatif entre les différents acteurs et définir un parcours intégré d'accompagnement et de financement au profit des jeunes promoteurs.

Ainsi les travaux se poursuivent également pour préparer un programme spécifique pour l'accompagnement des personnes souhaitant créer des projets dans le cadre de l'économie sociale et solidaire, dans le cadre de la révision du décret gouvernemental relatif aux programmes du Fonds National de l'Emploi.

- **Programme (CATALY SNE)** : qui vise à mettre en place des mécanismes appropriés pour simplifier les procédures de création d'entreprises.il y a également dans le cadre de ce programme :

- ✓ **La mise en place du programme Startup :**

Cette procédure vise à établir un cadre stimulant pour la création et le développement d'institutions émergentes basées, notamment, sur l'innovation, la créativité, l'adoption des technologies modernes, et la réalisation de haute valeur ajoutée et de compétitivité aux niveaux national et international.

✓ **Développer une vision stratégique pour les deux axes suivants :**

1- l'Economie Sociale et Solidaire :

Activer le plan opérationnel de la loi sur l'économie sociale et solidaire qui a été présenté au cours du mois de février 2021, qui comprend (6) axes.

2- Le passage du travail informel au travail formel :

Créer une "plate-forme de services en ligne" qui comprend un registre national de l'autoentrepreneur, à travers lequel le progrès du projet est suivi durant toutes ses étapes.

- ✓ **Le programme (Génération+)** qui vise à permettre aux petites entreprises d'accéder au marché.
- ✓ **Programme (New Exporter):** qui vise à aider les nouveaux exportateurs à pénétrer les marchés étrangers.

Ainsi La mise en œuvre des projets visant à accélérer le rythme de création de projets se poursuit à travers les projets suivants :

- "Appui à la Création de Petites Entreprises",
- "Soutient à la jeunesse tunisienne par la promotion de l'initiative dans le domaine de l'économie sociale",
- "Appui aux femmes rurales dans l'entrepreneuriat",
- « Relever les défis du marché du travail pour des opportunités d'emploi équitables en Tunisie » (ETOFE).

2- Cartographie du programme :

Les structures impliquées dans ce programme sont les suivantes :

- L'Agence nationale pour l'emploi et le travail Indépendant à travers les espaces d'initiative et les unités pour la promotion des petites entreprises dans les bureaux de l'emploi et du travail indépendant,
- L'administration centrale du ministère.
- L'Agence tunisienne de la formation professionnelle et ses 12 centres.

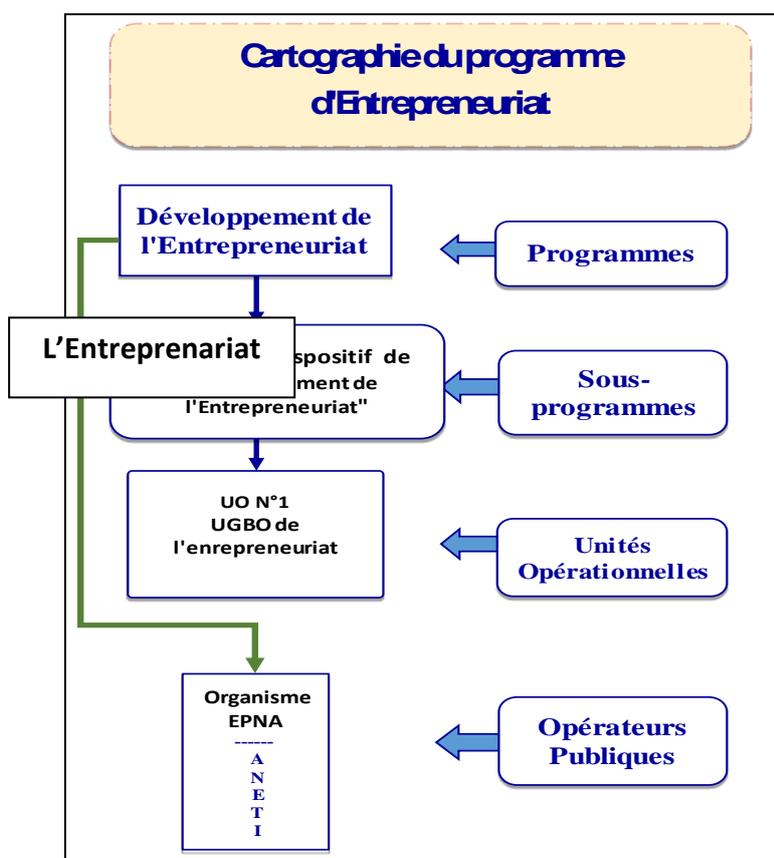
Ces structures administratives ont été réparties comme suit :

- Un sous-programme unique: "Pilotage du dispositif de l'entrepreneuriat"

- Une unité opérationnelle unique « unité de gestion du projet Moubadiroun», (un projet pour lequel des crédits d'environ 60 millions de dollars ont été alloués sous forme de prêt dans le cadre de la coopération internationale).

Le programme de développement de l'entrepreneuriat comprend un seul opérateur public à savoir l'Agence nationale pour l'emploi et le travail indépendant. Il convient également de noter que l'opérateur public susmentionné contribue à la réalisation des objectifs du programme « Emploi » ainsi que du programme « Entrepreneuriat. »

Il est à noter que le nouvel organigramme du ministère, comprend une direction générale chargée de l'entrepreneuriat. En conséquence, la cartographie du programme sera mise à jour.



3-Les objectifs et indicateurs de performance du programme de développement de l'entrepreneuriat :

3-1 Présentation des objectifs et des indicateurs de performance du programme :

Suite à la révision du cadre de performance réalisée au cours de l'année 2020 en coordination avec l'unité centrale et sous la supervision des experts d'expertise France, le cadre de performance du programme « Entrepreneuriat » a été revu comme suit.

Au niveau stratégique :

- Un objectif stratégique unique : "le développement de l'entrepreneuriat",

- Un indicateur de performance : « Taux d'évolution de créations d'entreprises ».

Remarque : l'intitulé des indicateurs a été partiellement revue (sans modification du contenu et du mode de calcul) pour répondre au mieux aux aspects méthodologiques et qualitatifs.

Présentation de l'objectif stratégique : "développement de l'entreprenariat"

L'objectif reflète les efforts de la mission pour inculquer une culture entrepreneuriale chez les jeunes, ainsi que le soutien technique et financier à travers les mécanismes de création d'entreprises et de formation des jeunes dans divers domaines connexes et de financement.

Présentation de l'indicateur stratégique : « évolution du nombre d'entreprises créées »

Le ministère s'emploie à accélérer le rythme de création d'entreprises et à soutenir les efforts des promoteurs en leur offrant une formation, un soutien et un encadrement pour garantir leur pérennité.

Tableau:Evolution du nombre des entreprises créées

Indicateur de performance	Unité	2020	L.F	Prévisions		
		2020	2021	2022	2023	2024
Nombre des entreprises créées	Nbr	5000	5000	6000	7000	8000

Remarque : Il convient de noter qu'il a été conclu que l'indicateur proposé présente plusieurs difficultés de collecte des données et de calcul. Il a donc été convenu avec le responsable du programme de le revoir et de le remplacer par un indicateur SMART.

3.2. Présentation des activités du programme

Indicateurs	Prévisions 2022	Activités	Prévisions des crédits pour 2022 (mille dinars)	Interventions
Taux d'évolution de création d'entreprises	6000	-Financement des activités d'entrepreneuriat, - Interventions du programme de soutien aux créateurs des petites entreprises	125 000	- Préparation des textes réglementaires et du manuel de procédures pour la loi sur l'autoentrepreneur - Approbation du décret gouvernemental et du manuel de procédures des institutions nouvellement créées dans le cadre de l'économie sociale et solidaire

3.3 - La contribution des opérateurs publics à la performance du programme :

L'opérateur public « l'agence Nationale de l'emploi et du travail indépendant » contribue directement à la réalisation de la stratégie du programme, il est l'instrument exécutif de la mission et représente son prolongement régional et local.

La contribution des acteurs publics à la performance du programme et le volume de crédits transférés

Opérateurs publics	Activités	Crédits transférés du budget de l'État 2022
L'agence Nationale de l'Emploi et du Travail Indépendant	Programme d'accompagnement des de création de microentreprises	15000
	Créez votre entreprise : pourquoi pas?	15000
	Organisez les étapes de réalisation de votre projet	
	La méthode idéale pour rechercher activement de nouvelles idées pour MORaine (Méthode Originale de Recherche Active d'Idées Nouvelles pour Entreprendre)	
	La formation CEFE (Création d'Entreprises et Formation d'Entrepreneurs) et La formation CREE (créez votre entreprise)	
	Structurez et organisez votre projet	

Opérateurs publics	Activités	Crédits
	Formation appliquée en milieu professionnel	
	Formation complémentaire dans le domaine technique	
	Formation complémentaire en action (GERME + GESTION)	
	Bourse d'accompagnement	
	Programme de réinsertion des enfants délinquants sortant des centres correctionnels	

4- Cadre des dépenses à moyen terme 2022-2024 du programme

Dépenses de rémunération

En l'absence d'une comptabilité analytique les dépenses de rémunération et d'intervention de l'agence qui intervient dans deux programmes (emploi et entrepreneuriat) sont imputées sur une seule ligne de dépense et dans un seul programme qui est l'emploi soit :

- Activité N°1 : pilotage et fonctions d'évaluation.
- Activité N°2 : le travail indépendant
- N.B. : selon la méthodologie approuvée, l'activité de l'opérateur public « Agence nationale pour l'emploi et le travail indépendant », liée au travail loué comprenant les dépenses du titre 1 a été imputée sur programme, n° 2: "Emploi". Cependant, des travaux sont en cours avec les services de l'agence pour déterminer les dépenses de rémunération liées aux 20 espaces d'initiative et 60 unités de promotion des petites entreprises.

Les dépenses d'interventions

L'entrée en vigueur du plan de mise en œuvre de la stratégie d'entrepreneuriat a contribué à l'augmentation progressive du budget de la mission de 2019 à 2022, les activités suivantes étant financées comme suit :

✓ **Sur les ressources du Fonds national de l'emploi :**

- Le programme « nouvelle génération »

2021	2022	2023	2024
25000	25000	25000	25000

Les hypothèses suivantes ont été retenues pour établir les prévisions financières pour les trois prochaines années :

- Activation des conventions avec les communes de La Marsa, Mourouj, Hammam Al Shatt, Rawed, Al JadeedHotel, Seltan, Korbous, Boughrara, Zarzis Medina, Sidi Makhlouf, Zarzis Nord, Midoun Djerba, Al Zaafrican, Deir El Kef, Douar Hicher, Hama, Utik, Habira, Sakiat Al Daer, El Hajeb et Al Nasr.
- Lancement d'une étude de faisabilité de mise en œuvre d'un programme avec le Ministère de la Santé pour la création d'établissements dans les domaines de l'entretien des établissements de santé et des équipements médicaux.
- Poursuivre le partenariat avec le Ministère de l'Equipement, de l'Habitat et des Infrastructures dans l'attente de la révision de décret 542.

- Les petits projets financés par la Banque tunisienne de solidarité

2020	2021	2022	2023
70000	70000	70000	70000

- Les activités de travail indépendant (le programme d'accompagnement des petites entreprises et des jeunes entrepreneurs).

2021	2022	2023	2024
15000	15000	15000	15000

- ✓ [Sur les moyens d'intervention publique :](#)

Fonds national pour la promotion de l'artisanat et des petits métiers-FONAPRAM-

2021	2022	2023	2024
15000	9000	15000	15000

Les dépenses d'investissements

Selon la nouvelle nomenclature budgétaire, les dépenses d'investissement comprennent les dépenses directes financés sur les ressources générales du budget et sur les crédits extérieurs affectés et sont constituées des crédits suivants :

- Financement du plan exécutif de la stratégie triennale d'entreprenariat

2021	2022	2023	2024
***	200	200	700

- Financement du projet « Moubadiroun » (sur les crédits extérieurs affectés)

2021	2022	2023	2024
2000	4000	68000	20000

- Crédits alloués pour financer la TVA au titre de Moubadiroun,

2020	2021	2022	2023
1000	2000	3000	500

Tableau n° 8
Cadre des dépenses à moyen terme 2022-2024 du programme
Répartition selon la nature des dépenses (crédits de paiement)

Unité : mille dinars

Libellé	Réalizations 2020	Loi des finances 2021	Prévisions		
			2022	2023	2024
Dépenses de rémunération	0	0	0	0	0
Dépenses de fonctionnement	0	0	0	0	0
Dépenses d'interventions	26 486	119 000	119 000	125 000	125 000
Dépenses d'Investissements	66	3 200	6 200	71 200	21 200
Opérations financières	0	0	0	0	0
Autres dépenses	0	0	0	0	0
Total sans prise en compte des ressources propres des établissements	<u>26 552</u>	<u>122 200</u>	<u>125 200</u>	<u>196 200</u>	<u>146 200</u>
Total du programme	<u>26 552</u>	<u>122 200</u>	<u>125 200</u>	<u>196 200</u>	<u>146 200</u>

Programme n°9

Pilotage et appui

Responsable du programme : Mr. Arbi ZOUAOUI

Fonction : Directeur général des services communs

Date de désignation : Décision du ministre de la formation professionnelle et de l'emploi n ° 1955 du 11 mars 2019

1. Présentation du programme et de sa stratégie

Le programme de pilotage et d'appui joue un rôle fondamental dans la réalisation des objectifs de la mission de la formation professionnelle et de l'emploi en tant que programme horizontal apportant un soutien technique et financier pour les autres programmes métiers.

Ce programme a un rôle majeur en ce qui concerne l'élaboration des études et la publication des statistiques, ainsi que le développement des systèmes d'informations et des réseaux de communication et des services en ligne du dispositif et l'optimisation des équipements et leur maintenance.

Ce programme s'emploie à :

- Coordonner entre les différents services administratifs et techniques et les structures administratives,
- Développer les mécanismes de suivi, d'évaluation et de performance,
- Pourvoir les aspects juridiques, législatifs et réglementaires en lien avec les attributions du ministère et ses relations avec son entourage.
- Préparer le budget du ministère et superviser financièrement les établissements publics sous sa tutelle,
- Développer et rationaliser la gestion administrative des équipements et des moyens et garantir la qualité des services administratifs,
- Rationaliser la consommation d'énergie.
- Développer la gestion des ressources humaines.

Et dans le cadre de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, des travaux sont en cours pour identifier tous les indicateurs liés au genre et de les mettre en valeur au niveau des tableaux de pilotage et des indicateurs de performance. A ce propos le bilan social de la mission a été élaboré est ce pour la deuxième année consécutive et le développement du cadre de performance relatif au genre est en cours.

2- Cartographie du programme :

Le programme « Pilotage et appui » comprend :

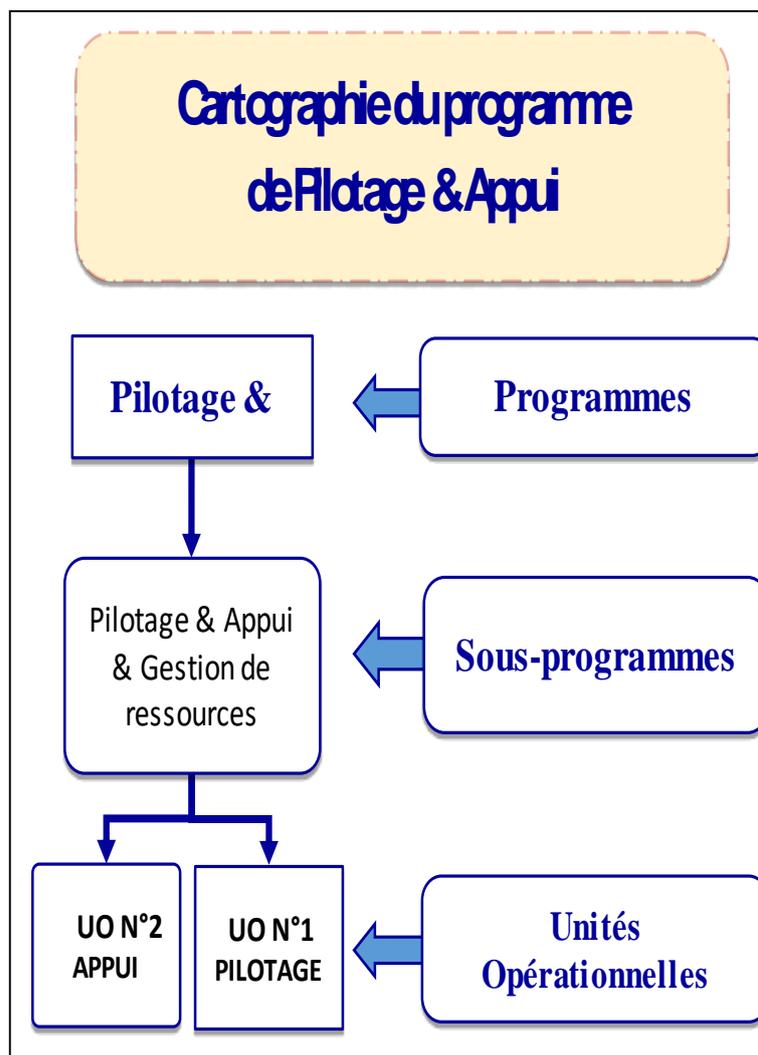
- Un sous-programme unique à savoir "le Pilotage, le soutien et la gestion des ressources",
- Deux unités opérationnelles, qui sont respectivement :

1- « le pilotage » composée de structures administratives suivantes :

- Le cabinet,
- L'inspection générale,
- La direction générale de la prospective, planification et programmation,
- La direction générale de l'Observatoire national de l'emploi et des compétences.

2- « l'appui » composée de structures administratives suivantes :

- La direction générale des services communs,
- Les directions régionales.



2. Objectifs et indicateurs de performance du programme « Pilotage et appui » :

2.1 - Présentation des objectifs et des indicateurs de performance du programme :

Suite à la révision de la déclinaison opérationnelle du programme réalisée au cours de l'année 2020 en coordination avec l'unité centrale et sous la supervision d'expertise France, le cadre de performance du programme « entreprenariat » a été revu.

Au niveau stratégique :

Deux objectifs stratégiques ont été identifiés pour le programme « Pilotage et appui » que le ministère cherche à atteindre dans le cadre de son programme annuel de performance. Quatre indicateurs de performances ont été fixés permettant la mesure, le suivi et l'évaluation de l'évolution de sa performance.

Les objectifs du programme « Pilotage et appui » sont :

- **Objectif n ° 1** : « Optimisation de la gestion des ressources humaines »,
- **Objectif n ° 2** : « Amélioration de la performance du programme PA »,

Remarque : La dénomination des indicateurs a été partiellement revue (sans préjudice du contenu et du mode de calcul) dans le cadre de travail pour répondre au mieux aux aspects méthodologiques liés à la formulation des indicateurs.

Objectif n ° 1-1 : « Optimisation de la gestion des ressources humaines »

Présentation de l'objectif : Le ministère s'emploie à offrir les meilleures opportunités de développement, de mise en œuvre et de suivi de ses différentes politiques publiques en développant le dispositif de motivation et en améliorant les performances des programmes de formation internes et externes, ainsi que l'optimisation de la gestion du personnel et le développement de leurs carrières.

Présentation des indicateurs :

✓ Indicateur 9.1.1 : Taux de mobilité interne

La mobilité interne joue un rôle fondamental dans la création d'une dynamique nouvelle et permanente au sein des administrations publiques, en ouvrant la possibilité de répartir les capacités et compétences humaines de manière à garantir, d'une part, la satisfaction des besoins

de l'administration publique et de répondre d'autre part aux aspirations et aux désirs des agents. Elle permet également l'échange d'expériences et le transfert de compétences de l'administration à une autre, et d'élever le niveau général des compétences de gestion et de renforcer le sentiment d'appartenance à celle-ci.

Cet indicateur reflète cette dynamique par le calcul de son pourcentage (Le nombre de promotions (promotion en grade (d'un grade à un autre et promotion d'un poste à un autre au sein du département) et indication de leur pourcentage par rapport à l'effectif total du ministère).

✓ Réalisations et prévisions

Indicateur de performance de l'objectif	Unité	Réalisation	L.F	Prévisions		
		2020	2021	2022	2023	2024
Indicateur 9.1.1 : Taux de mobilité interne	%	26.6	30	30	30	30

Les hypothèses retenues pour le calcul des prévisions concernent le nombre total des promotions pour tous les grades prévues dans la loi de finances.

✓ Indicateur 9.1.2 : Le pourcentage d'agents ayant suivi au moins une formation

Définition de l'indicateur :

La formation continue représente le mécanisme le plus important dans la fonction publique pour développer les compétences des agents et mettre à jour leurs connaissances et leurs capacités de leadership. Par conséquent, l'évolution annuelle reflète la volonté de l'administration de faire progresser ses ressources humaines et de les qualifier.

Cet indicateur mesure le pourcentage d'agents ayant suivi au moins une formation durant l'année en cours.

✓ Réalisations et prévisions

Indicateur de performance de l'objectif	Unité	Réalisation	L.F	Prévisions		
		2020	2021	2022	2023	2024
Indicateur 9.1.2 : Le pourcentage d'agents ayant suivi au moins une formation	%	0	10	25	30	35

Le ministère s'emploie à augmenter le nombre de bénéficiaires de la formation en fonction de l'objectif quantitatif fixé malgré la stagnation des fonds alloués aux éléments de formation entre 2015 et 2016.

Dans les années à venir, des travaux seront menés pour améliorer la performance du ministère dans le domaine de la programmation et de la mise en œuvre des programmes de formation.

Objectif n °9.2 : Optimisation de la performance du programme « Pilotage et Appui »

Présentation de l'objectif : Les services intervenants cherchent à contribuer au développement de la performance technique, financière et fonctionnelle de la mission en contribuant à la bonne gouvernance des dispositifs de formation professionnelle, d'emploi et d'entrepreneuriat.

Présentation des indicateurs :

✓ Indicateur 9.2.1 : Indicateur 9.2.1 : part du programme du budget total de la mission

Cet indicateur reflète la nature de la mission à travers le poids du programme de Pilotage et d'appui (en termes de budget et de ressources humaines) par rapport aux programmes techniques.

Il mesure l'efficacité du programme pilotage et appui (part du budget alloué) par rapport au budget général de la mission sans tenir compte du budget des opérateurs publics

✓ Réalisations et prévisions

Indicateur de performance de l'objectif	Unité	Réalisation	L.F	Prévisions		
		2020	2021	2022	2023	2024
Indicateur 9.2.1 : la part budgétaire du programme dans le budget total de la mission.	%	19.3	17.6	22.85	20	20

✓ Indicateur 9.2.2 : décalage entre prévision et réalisation de la masse salariale

Cet indicateur reflète la précision des estimations des crédits de rémunération et par conséquent l'existence d'une bonne planification prévisionnelle des ressources humaines et la gestion efficiente du parcours professionnel.

✓ Réalisations et prévisions

Indicateur de performance de l'objectif	Unité	Réalisation	L.F	Prévisions		
		2020	2021	2022	2023	2024
Indicateur 9.2.2 : décalage entre prévision et réalisation de la masse salariale	%	100	100	100	100	100

2.2. Présentation des activités du programme

Objectifs	Indicateurs	Prévisions 2022	Activités	Prévisions des crédits pour 2022 (mille dinars)	Interventions
Objectif 9.1 : Améliorer la gestion des ressources humaines	Indicateur 9.1.1 : Taux de mobilité interne	30%	Réalisation des promotions et des emplois fonctionnels autorisés par les lois de finance	50000	- Ouverture des concours internes, publication au JORT organisation des réunions d'évaluation des dossiers des candidats
	Indicateur 9.1.2 : Le pourcentage d'agents ayant suivi au moins une formation	25%	- Organisation des sessions de formation	29400	Réalisation de consultations pour la sélection des bureaux de formation

(*) en cours de révision selon les activités

Objectifs	Indicateurs	Prévisions 2022	Activités	Prévisions des crédits pour 2022	Interventions
Objectif n°9.2 : Optimisation de la performance du programme « Pilotage et appui »	Indicateur 9.2.1 : part du programme dans le budget total	20.85 %	-Consommation des fonds alloués au programme de « Pilotage et appui	26994	Préparation d'un planning d'exécution des projets
	Indicateur 9.2.2 : décalage entre prévision et	100 %	Paie des salaires	18541	Préparation de listes blanches de salaires en coordination avec les services du Centre

	réalisation de la masse salariale				national de l'informatique et de la préparation des documents financiers
--	-----------------------------------	--	--	--	--

3.3 - La contribution des opérateurs publics à la performance du programme:

Il n'y a pas d'opérateurs publics qui interviennent dans ce programme.

4- Cadre des dépenses à moyen terme 2022-2024 du programme

Tableau n° 24

Cadre des dépenses à moyen terme 2021-2023 du programme

Répartition selon la nature des dépenses (crédits de paiement)

Unité : mille dinars

Libellé	Réalizations 2020	Loi des finances 2021	Prévisions		
			2022	2023	2024
Dépenses de rémunération	13 559	15 797	15 645	17 000	17 850
Dépenses de fonctionnement	3 326.8	3 700	3 852	3 970	4 100
Dépenses d'interventions	264.2	360	360	360	360
Dépenses d'Investissements	810,62	4500	7120	4570	4570
Opérations financières	0	0	0	0	0
Autres dépenses	0	0	0	0	0
Total du programme	17 960	24 357	26 977	25 900	26 880

Dépenses de rémunération

Il est à noter que le budget alloué à la rémunération a évolué de façon croissante d'année en année à des taux raisonnables. Les hypothèses suivantes ont été retenues pour le calcul des prévisions des dépenses de rémunération :

- L'impact financier des promotions,
- L'échelonnement et les nominations dans les fonctions,
- Les concours internes,
- L'augmentation des charges de l'employeur.

Dépenses de fonctionnement

Les charges de fonctionnement ont connu une légère évolution. Il est à noter que les projections ont été faites après prise en compte de l'augmentation des tarifs de consommations de l'eau et d'électricité ainsi que les loyers (5%) et de l'impact financier des contrats de nettoyage des locaux...

Les dépenses d'interventions

Ces dépenses incluent les différentes dépenses d'intervention publiques essentiellement les dotations de l'amicale.

Les dépenses d'investissements

Les dépenses d'investissements directes continuent d'augmenter pour financer divers projets continus à l'instar de la construction des départements centraux et les sièges régionaux, les équipements informatiques et les moyens de transports.

Annexes

1- Fiches indicateurs de performance du programme Formation professionnelle

Fiche indicateur

Code de l'indicateur : 1.1.1

Intitulé de l'indicateur : Taux de remplissage des centres de l'ATFP

Date de l'actualisation de l'indicateur :

Programme auquel se rattache l'indicateur : Formation professionnelle

Sous-programme auquel se rattache l'indicateur : Formation professionnelle

Objectif auquel se rattache l'indicateur : Améliorer la satisfaction des demandes d'inscription aux différents cycles de la formation professionnelle

Définition de l'indicateur

Définition de l'indicateur : Cet indicateur mesure le pourcentage de réponse aux offres de formation ouvertes au cours de l'année de formation concernée lors de ses deux sessions (février et septembre). Il reflète les efforts consentis par les centres pour améliorer l'attractivité de la formation professionnelle par rapport à leur environnement immédiat et à son impact pour attirer les jeunes.

Type de l'indicateur : indicateur d'efficacité

Suivi de l'indicateur

Source des données essentielles pour le calcul de l'indicateur : unité de contrôle de gestion

Mode de collecte des données pour le calcul de l'indicateur (sondage, rapport, questionnaire...):

Délai de disponibilité de l'indicateur : semestriel

Calcul de l'indicateur

Formule de calcul de l'indicateur : (nombre d'inscrits / nombre d'offres) *100

Unité de l'indicateur : %

Valeur cible de l'indicateur¹ : 90%

Les données essentielles pour le calcul de l'indicateur : nombre d'inscrits aux sessions de février et de septembre ; nombre d'offres pour les aux sessions de février et de septembre

Analyse des résultats et prévisions de l'indicateur

1- Explication :

Indicateur de performance	Unité	2020	L.F	Prévisions		
		2020	2021	2022	2023	2024
Taux de remplissage des centres de l'ATFP	%	68	73	80	82.5	85

Limites de l'indicateur : absence de système d'information

Fiche indicateur

Code de l'indicateur : 1.1.2

Intitulé de l'indicateur : Taux d'abandon dans les centres de l'ATFP

Date de l'actualisation de l'indicateur :

Programme auquel se rattache l'indicateur : Formation professionnelle

Sous-programme auquel se rattache l'indicateur : Formation professionnelle

Objectif auquel se rattache l'indicateur : Améliorer la réponse aux demandes d'inscription aux différents cycles de la formation professionnelle

Définition de l'indicateur

Définition de l'indicateur : Cet indicateur reflète l'effort réalisé par l'Agence tunisienne de la formation professionnelle, en particulier les centres, pour améliorer la formation afin de répondre aux besoins d'éducation et d'emploi des jeunes et la qualité des services fournis pour les inciter à poursuivre tout le cycle de formation et à obtenir un certificat de fin de formation

Type de l'indicateur : indicateur d'efficacité.

Suivi de l'indicateur

Source des données essentielles pour le calcul de l'indicateur : unité de contrôle de gestion

Mode de collecte des données pour le calcul de l'indicateur (sondage, rapport, questionnaire...):

Délai de disponibilité de l'indicateur : annuel

Calcul de l'indicateur

Formule de calcul de l'indicateur : (nombre d'abandons / nombre d'inscrits) * 100

Unité de l'indicateur : %

Valeur cible de l'indicateur¹ : 15%

Les données essentielles pour le calcul de l'indicateur : nombre d'inscrits aux sessions de février et de septembre ; nombre d'offres pour les aux sessions de février et de septembre.

Analyse des résultats et prévisions de l'indicateur

1- Explication :

Indicateur de performance	Unité	2020	L.F	Prévisions		
		2020	2021	2022	2023	2024
Taux d'abandon dans les centres de l'ATFP	%	11.25	15	14	14	14

Limites de l'indicateur : absence de système d'information

Fiches des opérateurs publics

Fiche n°1

Agence tunisienne de formation professionnelle

1- Le programme dans lequel l'entreprise/établissement public non administratif intervient : formation professionnelle

I- Présentation

1- activité principale : La formation de base et la réponse aux demandes de former une main d'œuvre qualifiée et la mise en œuvre des programmes de formation dans le cadre des orientations fixées par l'autorité de tutelle. L'agence évalue également périodiquement les activités de formation qui ont lieu au sein de ses institutions sous sa tutelle.

2- classement de l'entreprise

3- Référence de création :

-Loi n° 93-11 du 17 février 1993

4- Références de l'organisation administrative et financière

- Décret n° 97-1937 du 29 septembre 1997 fixant l'organisation administrative et financière et mode de fonctionnement de l'agence

5- La date de la signature du dernier programme ou contrat d'objectifs entre le ministère et l'établissement ou l'entreprise (s'il existe).

II- Le cadre de la performance :

1- La stratégie générale : Outre la mise en œuvre des orientations et politiques fixées par l'autorité de tutelle dans le cadre du programme de formation professionnelle de base, l'agence contribue à la stratégie de réforme du système national de formation professionnelle. Ce dernier vise principalement à accroître l'efficacité du système de formation professionnelle et à améliorer son efficacité en augmentant la qualité de la formation et sa pertinence par rapport aux besoins réels de l'appareil de production de compétences, en soutenant la compétitivité des institutions économiques et en améliorant l'employabilité des jeunes diplômés du système de formation professionnelle.

L'agence contribue à la mise en œuvre de la politique générale de la mission à travers les axes suivants :

- renforcer la capacité de formation, de logement et de restauration,

- Accroître la qualité de la formation et améliorer les services fournis au profit des apprenants,
- Améliorer la demande de formation professionnelle.
- Développer la gouvernance du dispositif,
- Élargir les domaines de la coopération internationale

2- Détermination de la contribution dans la réalisation des objectifs du programme : Par ses projets et activités, l'agence contribue directement à l'atteinte des objectifs du programme

3- Les principaux priorités et objectifs :

- ✓ Assurer la formation de base des jeunes et des adultes compte tenu des besoins économiques et sociaux,
- ✓ Œuvrer à répondre aux demandes de main-d'œuvre qualifiée et performantes et la mettre à la disposition des entreprises économiques
- ✓ Mise en place de programmes de formation en phase avec les évolutions technologiques accélérées,
- ✓ Évaluer périodiquement les activités de formation.

Dans ce contexte, deux objectifs opérationnels ont été définis respectivement :

- **«Assurer l'efficacité et la rentabilité des différentes étapes de la formation»:** Le processus de formation est un processus régi par plusieurs étapes de réalisation qui s'interagissent et influencent le degré d'efficacité atteint ainsi que la rentabilité du processus de formation dans son ensemble. Cet objectif comprend deux éléments importants qui régissent l'étendue de sa réalisation, à savoir la capacité de formation et d'apprentissage d'une part et la qualité de la formation d'autre part. Par conséquent, l'objectif déclaré se traduit par «développer la réponse aux besoins quantitatifs et qualitatifs du secteur de la production et de la société» à travers l' « Appui à la formation et l'apprentissage» et l' «Amélioration de la qualité de la formation».
- **"Diffuser la culture des métiers et améliorer le taux de participation à la formation":** cet objectif est conforme à l'objectif énoncé dans le plan de réforme relatif à la mise en place d'un système national de formation professionnelle intégré au système national de développement des ressources. Laquelle vision noue la formation professionnelle à l'éducation et à l'enseignement supérieur dans un système unique dont la mission consiste à fournir des compétences au marché du travail, l'amélioration de l'image de la formation professionnelle et sa diffusion auprès des jeunes et des familles.

4- Indicateurs de performance et principales activités :

Compte tenu de l'approbation d'une quarantaine du 23 mars au 04 avril 2020 et des mesures ultérieures liées au confinement, il a été décidé de reporter la rentrée dans les centres et ce conformément à la décision du ministre de la formation professionnelle et de l'emploi n ° 3481 du 14 mai 2020, relatif à la fixation de dispositions exceptionnelles pour l'année de formation 2019-2020, sur la reprise de l'année de formation, à partir du 1er juin 2020

Cela a conduit à la réduction des offres de formation de la session de septembre 2020 à 3100 places de formation.

À la lumière de ces variables, les estimations pour 2021 et les années suivantes sont comme suit :

Indicateur de performance	Unité	2020	L.F	Prévisions		
		2020	2021	2022	2023	2024
Indicateur 1.1.2 : Taux d'exploitation de la capacité d'accueil	%	67	54	61	63	64

Indicateur de performance	Unité	2020	L.F.	Prévisions		
		2020	2021	2022	2023	2024
Le nombre total des diplômés	Nbr	17791	18500	18500	19500	20400

Indicateur de performance	Unité	2020	L.F.A	Prévisions		
		2020	2021	2022	2023	2024
Taux de couverture	%	88	87	86	88	88

Indicateur de performance	Unité	2020	L.F	Prévisions		
		2020	2021	2022	2023	2024
Pourcentage des stagiaires boursiers	%	29.4	24	29	29	29

5- Les mesures d'accompagnement :

- Revoir les indicateurs de mesure de performance dans le but de consacrer les principes d'évaluation et de résultats, et activer le rôle d'évaluation de l'agence des rendements des institutions formatrices sous sa tutelle
- Mettre en place les fonctions d'orientation et d'inspection pédagogique en coordination avec l'autorité de tutelle.
- Préparer un guide de localisation des centres de l'agence selon les domaines d'intervention
- Préparer des plans de travail pour remédier aux carences constatées et développer la performance des différents centres,
- Développer des projets de numérisation,
- Optimiser l'utilisation du système d'information intégré dans les centres,

- Développer une nouvelle stratégie d'accompagnement des apprenants à travers de nombreux mécanismes,
- Utiliser de nouveaux mécanismes de suivi psychologique de l'apprenant et lui faire prendre conscience des valeurs de citoyenneté,
- Mettre en place un système intégré pour l'inscription à distance
- Activer les comités sectoriels et motiver leurs membres.

III- Le Budget :

Tableau n° 8
Cadre des dépenses à moyen terme 2022-2024 du programme
Répartition selon la nature des dépenses (crédits de paiement)

Unité : mille dinars

Libellé	Réalizations 2020	Loi des finances 2021	Prévisions		
			2022	2023	2024
Budget de gestion	402 788	340 909.6	345 519	366 392	372 293
Dépenses de rémunération	371 788	309 283	313 303	330 041	334 852
Dépenses de fonctionnement	31 056	31 626.6	32 216	36 351	37 441
Budget d'investissement/ équipement	<u>50 092</u>	<u>57 792</u>	<u>57 382.0</u>	<u>183 283</u>	<u>142 119</u>
Total du programme	<u>452 936</u>	<u>398 701.6</u>	<u>402 901.0</u>	<u>549 675</u>	<u>514 412</u>

Fiche n° 2-

Le centre national de formation continue et de promotion professionnelle

1- Le programme dans lequel l'entreprise/établissement public non administratif intervient
: Formation professionnelle

I- Présentation

1- activité principale : Accompagner les institutions économiques pour améliorer leurs performances, leur productivité et les éléments pour faire face à la concurrence à travers le développement des compétences de leurs salariés

2- Référence de création :

Loi n° 93-12 du 17 février 1993 : une institution publique à caractère administratif, telle qu'elle a été modifiée par la loi n° 2003-77 du 11 décembre 2003, relative au passage de son statut d'institution à caractère administratif à un établissement public à caractère administratif général qui n'a pas de caractère administratif au sens de la loi n° 9 de 1989 de février 1989.

3- Références de l'organisation administrative et financière

Le décret n° 2005-49 du 10 janvier 2005

4- La date de la signature du dernier programme ou contrat d'objectifs entre le ministère et l'établissement ou l'entreprise (s'il existe).

II- Le cadre de la performance :

1- La stratégie générale : Le programme de développement du système de formation continue et de promotion professionnelle s'inscrit dans le cadre de la stratégie nationale de réforme et de développement du système de formation professionnelle et d'emploi et constitue parmi les programmes qui contribuent à soutenir les institutions économiques, améliorer leurs performances et leur productivité en développant les compétences de leurs travailleurs.

2- Détermination de la contribution dans la réalisation des objectifs du programme

Un objectif opérationnel a été fixé : « développer la formation continue et la promotion professionnelle », qui résume les activités les plus importantes du centre qui contribuent directement à la réalisation des objectifs du programme en termes de réponse aux besoins de formation continue, consistant en:

- L'accompagnement des institutions économiques et des structures professionnelles des différents secteurs économiques dans la mise en place de programmes de formation continue,
- L'aide aux entreprises à organiser des formations continues,

- La contribution au développement de nouveaux mécanismes de formation continue,
- L'aide aux travailleurs à améliorer leurs compétences et leurs aptitudes pour obtenir une promotion professionnelle.

3- Les principaux priorités et objectifs :

- Encadrement des entreprises
- Gestion des mécanismes de financement de la formation continue destinés aux entreprises,
- Développement, financement et mise en œuvre des programmes de formation continue des individus
- Développement du système de gestion des programmes de formation continue.

4- Indicateurs de performance et principales activités :

Les indicateurs suivants ont été identifiés pour déterminer les progrès accomplis :

Indicateur de performance	Unité	2020	L.F	Prévisions		
		2020	2021	2022	2023	2024
Indicateur 1.3.1: Nombre d'établissements bénéficiant des outils de formation continue.	entrp	2499	5100	4600	4800	5000

Indicateur 2.3.1: Le nombre de participation des agents des institutions économiques aux processus de formation continue.

Indicateur de performance	Unité	2020	L.F	Prévisions		
		2020	2021	2022	2023	2024
Indicateur 2.3.1: Le nombre de participation des agents des institutions économiques aux processus de formation continue.	participation	27313	198000	205000	216000	227000

Indicateur de performance	Unité	2020	L.F	Prévisions		
		2020	2021	2022	2023	2024
Indicateur 3.3.1: Le nombre des inscrits dans le cadre d'une formation continue orientée vers des individus.	inscrit	9320	15074	10650	11600	12550

5- Les mesures d'accompagnement :

Le centre national de la formation continue et de la promotion professionnelle s'emploie à améliorer sa performance en :

- Poursuivant la numérisation des services du centre
- Renforçant les travaux de simplification des procédures en place,
- Élargissant le cercle de partenariat professionnel avec les universités, les sociétés professionnelles et les doyens,
- Créant un label pour « le Centre national de formation continue et de promotion professionnelle » :
- Préparant et publiant les normes relatives à la formation continue (un label de qualité pour les entreprises économiques),
- Élaborant et publiant des normes relatives à la formation continue (un label de qualité pour les bureaux de formation).
- Développant la fonction d'évaluation au sein du centre et des acteurs de la formation continue : mise en place d'une méthodologie scientifique d'évaluation du ROI (retour sur investissement) concernant la formation des ressources humaines
- Création de nouveaux instituts supérieurs de promotion du travail
- Mise en place des cycles de formation continue au profit des institutions et des particuliers dans le domaine du développement de la technologie MOOCS,
- Formant les responsables de la formation dans les entreprises et institutions publiques dans le domaine de la formation à distance dans le cadre du projet national de formation en ligne sous la supervision de la présidence du gouvernement.

III- Le Budget :

Tableau n° 8
Cadre des dépenses à moyen terme 2022-2024 du programme
Répartition selon la nature des dépenses (crédits de paiement)

Unité : mille dinars

Libellé	Réalizations 2020	Loi des finances 2021	Prévisions		
			2022	2023	2024
Budget de gestion	16 562	16 639	17 906	19 650	19 650
Dépenses de rémunération	12 471	12 000	12 697	14 500	14 500
Dépenses de fonctionnement	4 091	4 639	5 209	5 150	5 150
Budget d'investissement/ équipement	<u>4 770</u>	<u>7 152</u>	<u>6 652</u>	<u>7 220</u>	<u>7 220</u>
Total du programme	<u>21 332</u>	<u>23 791</u>	<u>24 558</u>	<u>26 870</u>	<u>26 870</u>

Fiche n° 3

Le centre national de formation des formateurs et de l'ingénierie de formation

1- Le programme dans lequel l'entreprise/établissement public non administratif intervient
: Formation professionnelle

I- Définition

1- activité principale : la formation des formateurs et l'ingénierie de la formation

2-Référence de création :

Loi n° 9312 du 17 février 1993 : une institution publique à caractère administratif, telle qu'elle a été modifiée par la loi n° 2003-77 du 11 décembre 2003, relative au changement de statut d'institution à caractère administratif à un établissement public à caractère administratif public. Il a un caractère administratif au sens de la loi n° 9 de 1989 du 1er février 1989

3- Références de l'organisation administrative et financière

Décret n°2005- 49 de 2005 du 10 janvier 2005.

4- La date de la signature du dernier programme ou contrat d'objectifs entre le ministère et l'établissement ou l'entreprise (s'il existe).

II- Le cadre de la performance :

1- La stratégie générale :

- Axe stratégique n° 1 : Rapprocher la formation de l'emploi

-Renouvellement des cursus de formation pour répondre aux besoins des individus, des institutions et des régions,

- Reconnaissance de l'expérience,

- Développement de l'ingénierie de proximité,

-Appui aux institutions privées dans l'aspect lié à la création d'un centre de formation intégré

- Contribution à l'amélioration de l'image de la formation professionnelle

- Axe stratégique n° 2 : Améliorer la qualité de l'offre de formation

- Certification des bénéficiaires de formation dispensée par le centre en vue d'accroître les compétences des cadres de formation
- Développement de la production de méthodes de formation et d'assistances à l'enseignement et à l'apprentissage,
- Vulgarisation à l'utilisation des technologies de l'information et de la communication
- **Axe stratégique n° 3 : Développer la rénovation**
- Développement de l'innovation dans la formation professionnelle,
- Préparation des études sur de nouveaux métiers

2- Détermination de la contribution dans la réalisation des objectifs du programme : contribution directe à travers l'élévation de la qualité de la formation et l'amélioration de la rentabilité du système national de formation professionnelle, afin de répondre avec la qualité requise aux besoins des institutions économiques, des individus, de la société et de la région en termes de compétences et de formation.

3- Les principaux priorités et objectifs :

- Contrôle et développement de méthodologies liées à divers domaines de formation et à la fourniture de moyens éducatifs
- Elaboration des plans de formation techniques, pédagogiques et fonctionnels visant à réhabiliter des formateurs appartenant aux secteurs public et privé,
- Préparation des programmes de formation avec tous les intervenants
- Développement des méthodologies visant à évaluer le système de formation,
- Production d'outils pédagogiques nécessaires à la bonne mise en œuvre des programmes de formation
- Développement de la coopération avec des instituts de recherche spécialisés
- Développement de la coopération, partenariat et l'échange d'expériences avec les structures concernées par ses domaines d'activité et ce aux niveaux national et international.

4- Indicateurs de performance et principales activités :

Indicateur de performance	Unité	2020	L.F	Prévisions		
		2020	2021	2022	2023	2024
Indicateur 3.3.1: Nombre de spécifications de certification conçues	Nbr	11	35	25	25	25

Indicateur de performance	Unité	2020	L.F	Prévisions		
		2020	2021	2022	2023	2024

Indicateur 3.3.1: nombre de cadres de formation bénéficiant d'une formation	Nbr	283	1200	1200	1200	1200
--	------------	------------	-------------	-------------	-------------	-------------

5- Les mesures d'accompagnement :

-Le domaine du développement des compétences des cadres de formation :

- Travailler à plus de coordination avec les structures publiques bénéficiaires de la formation afin de déterminer une programmation annuelle des demandes des besoins de la formation,

-Exécution des marchés publics pour les études liées à la formation technique au profit des cadres de formation avec les partenaires techniques et les financiers,

- Le domaine de l'élaboration des spécifications de certification :

Dans le cadre de la mise en œuvre du plan de réforme du système national de formation professionnelle, le processus d'élaboration des programmes de formation professionnelle et de révision de leur contenu a été amélioré pour répondre aux besoins réels du marché du travail afin de consolider le partenariat entre le système de formation professionnelle et le secteur de la production aux niveaux national et régional à travers l'orientation vers la mise en place du «système d'évaluation et de certification des acquis des apprenants».

À la suite de cette révision, la « spécification du certificat et les références qui l'accompagnent » a été activée à la place du programme de formation professionnelle et de son contenu.

Actions d'accompagnement :

-Changement de l'intitulé de l'indicateur de performance actuel afférent à l'activité de création de référentiels de formation, à partir de l'année 2020 et l'abandon du terme « programme de formation » dans les documents d'ingénierie de formation,

-Augmentation du niveau de réalisation lié à l'activité d'élaboration des références de formation et à la valeur souhaitée de l'indicateur de performance

-Exécution des marchés publics d'études pour les projets de coopération technique avec les partenaires relatifs à la fourniture de références pour la formation professionnelle,

-Formation et recyclage des ressources humaines techniques du centre.

III- Le Budget :

Tableau n° 8
Cadre des dépenses à moyen terme 2022-2024 du programme
Répartition selon la nature des dépenses (crédits de paiement)

Unité : mille dinars

Libellé	Réalizations 2020	Loi des finances 2021	Prévisions		
			2022	2023	2024
Budget de gestion	7 081	6 558	6 643	6 737.4	6 787.4
Dépenses de rémunération	6 700	6 156	6 187.4	6 237.4	6 287.4

Dépenses de fonctionnement	381	393	455	500	500
Budget d'investissement/ équipement	<u>862.7</u>	<u>1 814</u>	<u>1 724</u>	<u>8 639.5</u>	<u>1 083</u>
Total du programme	<u>7943.7</u>	<u>8 372.0</u>	<u>8 367.0</u>	<u>15 376.9</u>	<u>7 870.4</u>

***Fiches indicateurs de performance
du programme « Emploi »***

Fiche indicateur

Référence de l'indicateur

Code de l'indicateur : 2.1.1

Intitulé de l'indicateur : Taux de satisfaction des nouvelles demandes d'emploi

Programme auquel se rattache l'indicateur : Emploi

Sous-programme auquel se rattache l'indicateur : exécution des politiques de l'emploi

Objectif auquel se rattache l'indicateur : Améliorer l'employabilité de toutes les catégories de demandeurs d'emploi pour garantir une meilleure insertion

Définition de l'indicateur

Définition de l'indicateur : Cet indicateur mesure le nombre total des nouvelles demandes d'emploi et de stages satisfaits par rapport au nombre total des demandeurs d'emplois enregistrés au cours de l'année

Type de l'indicateur : indicateur d'efficacité

Nature de l'indicateur : indicateur d'efficacité

Suivi de l'indicateur

Source des données essentielles pour le calcul de l'indicateur : les bureaux d'emploi

La structure responsable de collecte des données : l'agence nationale pour l'emploi et le travail indépendant

La structure responsable de l'interprétation des données : l'unité d'analyse du marché de travail

Mode de collecte des données pour le calcul de l'indicateur (sondage, rapport, questionnaire...): le système d'information de l'agence nationale pour l'emploi et le travail indépendant

Délai de disponibilité de l'indicateur : annuel

Calcul de l'indicateur

Formule de calcul de l'indicateur : Nombre de demandes d'emploi et de stages satisfait / nombre total de demandes d'emploi inscrits * 100.

Unité de l'indicateur : %

Valeur cible : 44.1%

Les données essentielles pour le calcul de l'indicateur : Nombre de demandes d'emploi - de stages satisfait - nombre total de demandes d'emploi inscrits

Analyse des résultats et des prévisions de l'indicateur

1-Série des résultats (réalisations) et des prévisions de l'indicateur

Indicateur de performance	Réalisation	LF	Prévisions		
	2020	2021	2022	2023	2024
Taux de satisfaction des nouvelles demandes d'emploi	43.1	55.1	42.4	43.2	44.1

3-Analyse des résultats et des prévisions de l'indicateur

Le taux de réalisation a atteint 82,7%, la couverture des demandes d'emploi additionnelles au cours de l'année 2020 ayant connu une baisse par rapport à l'année précédente, passant de 48,3% à 43,1% (en 2020), un taux de baisse estimé à 10,8%, et cette baisse est dû à une forte diminution du volume des placements en emploi réalisé (-23,8%)

- Le pourcentage de candidatures supplémentaires satisfaites pour les titulaires de diplômes de l'enseignement supérieur est de l'ordre 59.9%

- Le pourcentage de demandes d'emploi satisfaites pour les non-titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur est de l'ordre 59.9%

4-Raisons de la baisse de nouvelles demandes d'emploi

- Diminution du nombre de concours nationaux, et par conséquent du nombre des inscrits aux bureaux d'emploi souhaitant obtenir une attestation d'inscription,
- Le nombre de diplômés du système d'enseignement supérieur a diminué ces dernières années, passant de 61 741 en 2013 à 52 130 en 2019, ce qui explique la baisse du volume des nouvelles inscriptions pour cette catégorie de -16,0%.
- L'emploi des diplômés du supérieur a évidemment le plus souffert de la conjoncture. Les placements en emploi de cette catégorie en Décembre 2020 effectués par l'ANETI se sont élevés à 17886 contre 38970 de nouveaux inscrits et 90344 demandes en fin de mois. Le même phénomène touche les diplômés de la formation professionnelle. En effet, l'ANETI a enregistré en Décembre 2021 près 18621 demandes d'emploi en fin de mois. Compte tenu du taux de couverture de l'ANETI en ce qui concerne cette catégorie en comparaison avec celle des diplômés du supérieur, la demande potentielle des diplômés de la formation professionnelle pourrait se révéler supérieure à celle enregistrée par l'agence. Cette remarque vaut aussi, mais à un degré moindre, pour les diplômés du supérieur.
- Suspension du programme Forsati.
- Quant à la baisse du volume des placements en emploi, elle était principalement due à la situation économique difficile que traverse le pays en raison de la propagation de la pandémie de Corona, qui s'est traduite par une diminution du nombre de missions dans de nombreux secteurs, en particulier les industries de laboratoire et le secteur du tourisme.

Au cours de l'année 2021 et jusqu'à fin août 2021, le taux satisfaisant enregistré est de 36,2% et donc le taux de croissance annuel de cet indicateur au cours de la période 2013-2020 était d'environ 2%, et ce pourcentage a été adopté comme taux de croissance pour le calcul des estimations 2022, 2023 et 2024.

5-Limite :

- Non-obtention des offres d'emploi et de la formation attendues
- Les offres d'emploi ne correspondent pas aux compétences disponibles

Fiche indicateur

Référence de l'indicateur

Code de l'indicateur : 2.1.2

Intitulé de l'indicateur : Taux de satisfaction des offres d'emploi enregistrées

Programme auquel se rattache l'indicateur : Emploi

Sous-programme auquel se rattache l'indicateur : exécution des politiques de l'emploi

Objectif auquel se rattache l'indicateur : Améliorer l'employabilité de toutes les catégories de demandeurs d'emploi pour garantir une meilleure insertion

Définition de l'indicateur

Définition de l'indicateur : Cet indicateur mesure le pourcentage d'offres d'emploi qui ont été satisfaites.

Type de l'indicateur : indicateur d'efficacité.

Nature de l'indicateur : indicateur d'efficacité

Suivi de l'indicateur

Source des données essentielles pour le calcul de l'indicateur : les bureaux d'emploi

La structure responsable de collecte des données : l'agence nationale pour l'emploi et le travail indépendant

La structure responsable de l'interprétation des données : l'unité d'analyse du marché de travail

Mode de collecte des données pour le calcul de l'indicateur (sondage, rapport, questionnaire...): Le système d'information de l'Agence nationale pour l'emploi et le travail indépendant fournit des données sur le nombre total de candidatures enregistrées

Délai de disponibilité de l'indicateur : annuel

Calcul de l'indicateur

Formule de calcul de l'indicateur : Nombre des offres d'emploi satisfaites / nombre total de offres enregistrées * 100.

Unité de l'indicateur : %

Valeur cible : 63.2%

Les données essentielles pour le calcul de l'indicateur : Nombre des offres d'emploi satisfaites, nombre total des offres d'emploi enregistrées

Analyse des résultats et des prévisions de l'indicateur

1-Série des résultats (réalisations) et des prévisions de l'indicateur

Indicateur de performance	Réalisation	LF	Prévisions		
	2020	2021	2022	2023	2024
Taux de satisfaction des offres d'emploi enregistrée	56.5	75.6	60.7	61.9	63.2

3-Analyse des résultats et des prévisions de l'indicateur

Les données présentées dans le tableau ci-dessus montrent que le taux satisfaisant des offres d'emploi enregistrées a atteint 56,5%, au cours de l'année 2020 et ayant connu une baisse de -63,4% par rapport à l'année 2019, en raison de la baisse d'offres satisfaites de -73,0%.

	2019	2020
Total des Offres d'emplois enregistrés	98345	35969
Offres d'emplois satisfaites	75222	20308

4-Raisons de la baisse du volume des offres d'emplois enregistrées

- La pandémie mondiale a aggravé les problèmes de la Tunisie pour la deuxième année consécutive, car des mesures strictes imposées de temps à autre par le gouvernement pour limiter la propagation du virus Corona ont entraîné une baisse des indicateurs économiques, ce qui menace d'exacerber la situation de la Tunisie : crise économique et sociale. Ainsi Les secteurs vitaux de l'économie tunisienne qui est l'artère de l'économie du pays, sont en quasi-stagnation en raison de la pandémie sanitaire, ont suspendu leurs activités et leurs travailleurs ont été référés au chômage techniques ou chômage définitif.
- Le lancement des nouveaux programmes actifs d'emploi depuis octobre 2019 en application du décret numéro 2019-542 du 28 mai 2019, et par conséquent, les offres enregistrées, au cours de l'année 2020, se sont limitées aux offres d'emploi directes (hors offres de stages : CAIP, CRVA et CIDES provenant des anciens programmes qui ont été interrompus)
- La forte baisse des placements en emploi direct de -53,1%, tandis que les opérations d'insertion professionnelle ont maintenu leur rythme habituel, où une légère baisse a été enregistrée par rapport à 2019 s'élevant à -7,0. Ceci s'explique par le recours des chefs d'entreprises à des nouveaux programmes actifs d'emploi pour répondre à leurs besoins, au lieu de conclure des contrats de travail direct pendant la période Covid.

Prévisions

Au cours de l'année 2021 et jusqu'à fin août 2021, le taux satisfaisant des offres d'emplois enregistrées est de 23,2% et donc le taux de croissance annuel de cet indicateur au cours de la période 2013-2020 était d'environ 2%, et ce pourcentage a été adopté comme taux de croissance pour le calcul des estimations 2022, 2023 et 2024.

5-Limite :

- Les offres d'emploi ne correspondent pas aux compétences disponibles
- Retard de décision pour les recrutements auprès des entreprises

Fiche indicateur

Référence de l'indicateur

Code de l'indicateur : 2.1.3

Intitulé de l'indicateur : Taux d'insertion en termes de stages

Programme auquel se rattache l'indicateur : Emploi

Sous-programme auquel se rattache l'indicateur : exécution des politiques de l'emploi

Objectif auquel se rattache l'indicateur : Améliorer l'employabilité de toutes les catégories de demandeurs d'emploi pour garantir une meilleure insertion

Définition de l'indicateur

Définition de l'indicateur : Cet indicateur mesure le pourcentage de jeunes intégrés après avoir terminé leur stage

Type de l'indicateur : indicateur de produit

Nature de l'indicateur : indicateur d'efficacité

Suivi de l'indicateur

Source des données essentielles pour le calcul de l'indicateur : le système d'information de l'agence nationale pour l'emploi et le travail indépendant

La structure responsable de collecte des données : l'agence nationale pour l'emploi et le travail indépendant

La structure responsable de l'interprétation des données : l'agence nationale pour l'emploi et le travail indépendant

Mode de collecte des données pour le calcul de l'indicateur (sondage, rapport, questionnaire...): Le système d'information de l'Agence Nationale pour l'Emploi et le Travail Indépendant fournit des données relatives au suivi des stages et des programmes et des résultats (annulation, intégration, extension ...),

Délai de disponibilité de l'indicateur : annuel

Calcul de l'indicateur

Formule de calcul de l'indicateur : Le nombre de jeunes intégrés / le nombre de jeunes ayant terminé leur stage) * 100.

Unité de l'indicateur : %

Valeur cible : 49,4%

Les données essentielles pour le calcul de l'indicateur : nombre de jeunes intégrés- le nombre de jeunes ayant terminé leur stage

Analyse des résultats et des prévisions de l'indicateur

1-Série des résultats (réalisations) et des prévisions de l'indicateur

Indicateur de performance	Réalisation	LF	Prévisions		
	2020	2021	2022	2023	2024
Taux d'insertion au terme des stages	40.5%	47.6%	47.5%	48.4%	49.4%

3-Analyse des résultats et des prévisions de l'indicateur

Les données présentées dans le tableau ci-dessus montrent que le taux satisfaisant des offres d'emploi enregistrées a atteint 56,5%, au cours de l'année 2020 et ayant connu une baisse de -63,4% par rapport à l'année 2020, en raison de la baisse d'offres satisfaites de -73,0%.

	2019	2020
Total des Offres d'emplois enregistrés	98345	35969
Offres d'emplois satisfaites	75222	20308

4-Raisons de la baisse du volume des offres d'emplois enregistrées

- la diminution du nombre des intégrés qui a passé de 32301 en 2019 à 30197 en 2020 soit de -6.5% suite à la situation économique et pandémique.
- Le nombre élevé des contrats qui ont pris fin passant de 62412 à 74593 soit d'un taux de 19.5%. cela s'explique par l'entrée en vigueur des programmes actifs d'emploi depuis octobre 2019 (décret 542)

■ Prévisions

Au cours de l'année 2021 et jusqu'à fin août 2021, le taux d'insertion en termes de stages est de 34.6% et donc le taux de croissance annuel de cet indicateur au cours de la période 2013-2020 était d'environ 2%, et ce pourcentage a été adopté comme taux de croissance pour le calcul des estimations 2022, 2023 et 2024.

5-Limites :

- La qualité des institutions incubatrices,
- Incompatibilité entre la spécialisation du stage et le diplôme.

Fiche n° 1 :

Agence nationale pour l'emploi et le travail indépendant

Programme d'emploi et de développement de l'entrepreneuriat

I. Présentation :

1. L'activité principale :

2. **Référence de création** : Loi n ° 93-11 de 17 février 1993 relative à la création de l'Agence tunisienne de l'emploi et de l'Agence tunisienne de la formation professionnelle

3. **Référence de l'organisation administrative et financière** : Décret n °97- 1938 du 29 septembre 1997 relatif au contrôle de l'organisation administrative et financière et des modalités de fonctionnement de l'Agence Tunisienne pour l'Emploi.

4. **La date à laquelle le contrat de programme ou objectifs a été signé entre le ministère et l'acteur public** : *

II. Cadre de performance :

1. Stratégie générale :

2. Détermination de la contribution aux objectifs du programme : contribution directe

3. Les priorités et les objectifs les plus importants :

- ✓ Activer le marché du travail aux niveaux national, régional, local et dans des secteurs particuliers, grâce à un réseau de bureaux de l'emploi.
- ✓ Développer la communication sur l'emploi et les aptitudes professionnelles auprès des entreprises et des demandeurs d'emploi
- ✓ Mettre en œuvre des programmes de promotion de l'emploi et d'intégration des jeunes
- ✓ Fournir un soutien nécessaire pour assurer la promotion des petites entreprises et du travail indépendant
- ✓ Fournir des informations et une orientation professionnelle aux demandeurs de formation afin de les intégrer dans la vie active
- ✓ Organiser les opérations de recrutement de la main-d'œuvre tunisienne à l'étranger
- ✓ Faciliter la réintégration des travailleurs à l'étranger dans l'économie nationale lors de leur retour définitif.

Dans ce contexte, deux objectifs opérationnels ont été définis qui contribuent directement à la réalisation de l'objectif stratégique du programme, qui sont respectivement :

Le premier objectif : "Accroître la performance des services d'intermédiation active entre l'offre et la demande sur le marché du travail " : Cet objectif reflète les efforts du ministère visant à accroître la capacité des services de l'emploi à faire correspondre les offres d'emploi proposées par les entreprises avec les besoins des demandeurs l'emploi, en améliorant la qualité des services fournis par les bureaux de l'emploi (orientation, formation et accompagnement).

Le deuxième objectif : "Assurer un meilleur rapport coût-efficacité économique et social pour les mécanismes d'emploi" : cet objectif reflète les efforts du Ministère pour accroître la capacité des services de l'emploi à faire correspondre les offres d'emploi proposées par les entreprises avec les besoins des demandeurs d'emploi, en améliorant la qualité des services fournis par les structures de l'emploi de la direction (orientation, formation et accompagnement).

4. Indicateurs de performance et les plus importantes activités :

Accroître la performance des services de la médiation active entre l'offre et la demande sur le marché du travail,

5. Indicateurs de mesure de la performance et activités les plus importantes :

Accroître la performance des services d'intermédiation active entre l'offre et la demande sur le marché du travail

Indicateur de performance	Unité	2020	L.F	Prévisions		
		2020	2021	2022	2023	2024
Ind 2.1.2 : Taux moyen pour satisfaire les offres d'emploi	Nbr	39	20	37.8	37.0	36.3

Assurer un meilleur rapport coût-efficacité économique et social pour les mécanismes d'emploi

Indicateur de performance	Unité	2020	L.F	Prévisions		
		2020	2021	2022	2023	2024
Ind 2.2.1 : Taux d'abandon des stagiaires	Nbr	24.7	33.8	33.5	32.6	32.0

Indicateur de performance	Unité	2020	L.F	Prévisions		
		2020	2021	2022	2023	2024
Ind 2.2.3 : Pourcentage de licenciés ayant bénéficié du programme d'emploi	Nbr	1.8	6.4	5.0	5.0	5.2

Indicateur de performance	Unité	2020	L.F	Prévisions		
		2020	2021	2022	2023	2024
Ind 2.2.4 : cout moyen d'intégration par rapport aux dotations allouées aux programmes	DT	5557	2400	2250

III. budget

Tableau du
Cadre de dépenses à moyen terme de l'acteur public : Agence nationale de la formation
professionnelle

Répartition selon la nature de la dépense (crédits de paiement)

Unité : mille dinars

Libellé	Réalizations 2020	Loi des finances 2021	Prévisions		
			2022	2023	2024
Budget de gestion	75 932	70 050	70 050	69 700	72 400
Dépenses de rémunération	72 485	66 500	64 621	65 000	67 500
Dépenses de fonctionnement	3 447	3 550	5 429	4 700	4 900
Budget d'investissement/ équipement	<u>385 625</u>	<u>313 725</u>	<u>314 125</u>	<u>357 460</u>	<u>357 460</u>
Total du programme	<u>461 557</u>	<u>383 775</u>	<u>384 175</u>	<u>427 160</u>	<u>429 860</u>

Fiche indicateur de performance du
programme « Développement de
l'entrepreneuriat »

Fiche indicateur

Référence de l'indicateur

Code de l'indicateur : 3.1.1

Intitulé de l'indicateur : Taux d'évolution de création d'entreprises

Programme auquel se rattache l'indicateur : Développement de l'entrepreneuriat

Sous-programme auquel se rattache l'indicateur : Pilotage du dispositif d'entrepreneuriat

Objectif auquel se rattache l'indicateur : développer la culture entrepreneuriale

Définition de l'indicateur

Définition de l'indicateur : Le ministère s'emploie à accélérer le rythme de création d'entreprises et à soutenir les efforts des promoteurs en leur offrant une formation, un soutien et un encadrement pour garantir leur pérennité. Cet indicateur mesure cet effort par le calcul du taux d'évolution des entreprises créées.

Type de l'indicateur : indicateur d'efficacité

Suivi de l'indicateur

Source des données essentielles pour le calcul de l'indicateur : l'agence nationale pour l'emploi et le travail indépendant

La structure responsable de collecte des données : l'agence nationale pour l'emploi et le travail indépendant

La structure responsable de l'interprétation des données : La Direction de développement des Initiatives et de la promotion des petites entreprises / Cellule de veille et de développement - L'Observatoire national de l'emploi

Mode de collecte des données pour le calcul de l'indicateur (sondage, rapport, questionnaire...): le système d'information de l'agence nationale pour l'emploi et le travail indépendant

Délai de disponibilité de l'indicateur : mensuel/annuel

Calcul de l'indicateur

Formule de calcul de l'indicateur : Nombre d'entreprises individuelles créées dans le cadre des interventions du programme de soutien aux petites entreprises + nombre de projets mis à jour dans le cadre de l'activation de la loi sur l'autoentrepreneur + Nombre de projets mis à jour dans le cadre de l'activation de la loi sur l'économie solidaire et sociale

Unité de l'indicateur : nombre

Valeur cible : 8000

Les données essentielles pour le calcul de l'indicateur :

Nombre d'entreprises individuelles créées dans le cadre des interventions du programme de soutien aux petites entreprises

Nombre de projets mis à jour dans le cadre de l'activation de la loi sur l'autoentrepreneur

Nombre de projets mis à jour dans le cadre de l'activation de la loi sur l'économie solidaire et sociale

Analyse des résultats et des prévisions de l'indicateur

1. Explication :

Le calcul de cet indicateur inclut le nombre d'entreprises individuelles qui ont été mis à jour dans le cadre des interventions du programme de soutien aux créateurs des petites entreprises qui est suivi par l'Agence et ultérieurement le nombre de projets mis à jour dans le cadre de l'activation de la loi sur l'autoentrepreneur, récemment entrée en vigueur, ainsi que le nombre de projets mis à jour dans le cadre de l'activation de la loi sur l'économie sociale et solidaire.

Série des résultats (réalisations) et des prévisions de l'indicateur

Tableau n°..... : Evolution du nombre des entreprises créés

Indicateur de performance	Unité	2020	L.F	Prévisions		
		2020	2021	2022	2023	2024
Nombre des entreprises créés	Nbr	5000	5000	6000	7000	8000

Remarque : Il convient de noter qu'il a été conclu que l'indicateur proposé présente plusieurs difficultés de collecte des données et de calcul. il a donc été convenu avec le responsable du programme de le revoir et de le remplacer par un indicateur SMART.

Fiche n°1

Agence nationale pour l'emploi et le travail indépendant

Programme d'emploi et de développement de l'entrepreneuriat

I. Définition :

1. L'activité principale :

2. Référence de création : Loi n ° 93-11 de 1993 du 17 février 1993 relative à la création de l'Agence tunisienne de l'emploi et de l'Agence tunisienne de la formation professionnelle

3. Référence de l'organisation administrative et financière : Décret n ° 97-1938 de 1997 du 29 septembre 1997 fixant l'organisation administrative et financière et les modalités de fonctionnement de l'Agence Tunisienne pour l'Emploi.

4. La date de signature du contrat de programme ou d'objectifs entre le ministère et l'acteur public : *

5. La date de signature du contrat de programme ou d'objectifs entre le ministère et l'acteur public : *

II. Cadre de performance :

1. Stratégie générale :

2. Détermination de la contribution aux objectifs du programme : contribution directe

3. Les priorités et objectifs les plus importants :

Activer le marché du travail aux niveaux national, régional, local et dans le secteur privé, à travers un réseau de bureaux de l'emploi,

- ✓ Développer la communication sur l'emploi et les compétences professionnelles auprès des entreprises et des demandeurs d'emploi;
- ✓ Mettre en œuvre des programmes de promotion de l'emploi et d'intégration des jeunes;
- ✓ Fournir un soutien pour assurer la promotion des petites entreprises et du travail indépendant;
- ✓ Fournir des informations et une orientation professionnelle aux demandeurs de formation afin de les intégrer dans la vie active;
- ✓ Organiser les opérations d'embauche de la main-d'œuvre tunisienne à l'étranger
- ✓ Faciliter la réintégration des travailleurs étrangers dans l'économie nationale lors de leur retour définitif.

Trois objectifs opérationnelle ont été définis :

Obj.O n°1 : « diffusion de la culture entrepreneurial »

Obj.O n°2 : « développement de la création des entreprises »

Obj.O n°3 : « développement de la gouvernance du dispositif de l'entrepreneuriat »

4. les principales activités :

Créez votre entreprise : pourquoi pas?
Organisez les étapes de réalisation de votre projet
La méthode idéale pour rechercher activement de nouvelles idées pour MORAINÉ (Méthode Originale de Recherche Active d'Idées Nouvelles pour Entreprendre)
La formation CEFE (Création d'Entreprises et Formation d'Entrepreneurs) et la formation CREE (créez votre entreprise)
Structurez et organisez votre projet
Formation appliquée en milieu professionnel
Formation complémentaire dans le domaine technique
formation complémentaire en action (GERME + GESTION)
Bourse d'accompagnement

5. Indicateurs de mesure de la performance et activités les plus importantes :

Indicateur de performance	Unité	2020	L.F	Prévisions		
		2020	2021	2022	2023	2024
Ind 3.1.1 : Nombre des bénéficiaires d'actions de sensibilisations sur l'entrepreneuriat	Nbr	14758	29440	30000	30000	30000

Indicateur de performance	Unité	2020	L.F	Prévisions		
		2020	2021	2022	2023	2024
Ind 3.1.2 : Nombre des bénéficiaires de séances de sensibilisations pour la prise de décision de choisir l'entrepreneuriat	Nbr	764	1290	1250	1250	1250

Indicateur de performance	Unité	2020	L.F	Prévisions		
		2020	2021	2022	2023	2024
Ind 3.2.1 : taux des projets financés par rapport aux projets étudiés	%	48	53	55	50	52

Indicateur de performance	Unité	2020	L.F	Prévisions		
		2020	2021	2022	2023	2024
Ind 3.3.1 : taux de participation du secteur privé dans l'accompagnement des entrepreneurs	%	35	45	50	50	50

6. budget :

Tableau n° 8
Cadre des dépenses à moyen terme 2022-2024 du programme
Répartition selon la nature des dépenses (crédits de paiement)

Unité : mille dinars

Libellé	Réalizations 2020	Loi des finances 2021	Prévisions		
			2022	2023	2024
Budget de gestion	0	0	0	0	0
Dépenses de rémunération	0	0	0	0	0
Dépenses de fonctionnement	0	0	0	0	0
Budget d'investissement/ équipement	<u>4 900</u>	<u>15 000</u>	<u>15 000</u>	<u>15 000</u>	<u>15 000</u>
Total du programme	<u>4 900</u>	<u>15 000</u>	<u>15 000</u>	<u>15 000</u>	<u>15 000</u>

1- Fiches indicateurs de performance du programme Pilotage et appui

Fiche indicateur

Référence de l'indicateur

Code de l'indicateur : 9.1.1

Intitulé de l'indicateur : Taux de mobilité interne

Programme auquel se rattache l'indicateur : Pilotage et appui

Sous-programme auquel se rattache l'indicateur : Pilotage, soutien et gestion des ressources

Objectif auquel se rattache l'indicateur : « optimisation de la gestion des ressources humaines »

Définition de l'indicateur

Définition de l'indicateur : c'est l'ensemble des promotions Le nombre de promotions (promotion en grade ou fonctionnelle au sein du département) par rapport à l'effectif total du ministère.

Type de l'indicateur : indicateur de qualité

Suivi de l'indicateur

Source des données essentielles pour le calcul de l'indicateur : la direction des ressources humaines

La structure responsable de collecte des données : la direction générale des services communs

La structure responsable de l'interprétation des données : : la direction des ressources humaines

Mode de collecte des données pour le calcul de l'indicateur (sondage, rapport, questionnaire...) : données statistiques

Délai de disponibilité de l'indicateur : mensuel/annuel

Calcul de l'indicateur

Formule de calcul de l'indicateur : (nombre de promus /effectif total du personnel) *100

Unité de l'indicateur : %

Valeur cible : 30

Les données essentielles pour le calcul de l'indicateur :

- nombre des promotions
- effectif total .

Analyse des résultats et des prévisions de l'indicateur

1. Explication :

La mobilité interne joue un rôle fondamental dans la création d'une dynamique nouvelle et permanente au sein des administrations publiques, en ouvrant la possibilité de répartir les capacités et compétences humaines de manière à garantir, d'une part, la satisfaction des besoins de l'administration publique et de répondre d'autre part aux aspirations et aux désirs des agents. Elle permet également l'échange d'expériences et le transfert de compétences de l'administration à une autre, et d'élever le niveau général des compétences de gestion et de renforcer le sentiment d'appartenance à celle-ci.

Cet indicateur reflète cette dynamique par le calcul de son pourcentage (Le nombre de promotions (promotion en grade (d'un grade à un autre et promotion d'un poste à un autre au sein du département) et indication de leur pourcentage par rapport à l'effectif total du ministère.)

2. les prévisions :

Les hypothèses retenues pour le calcul des prévisions concernent le nombre total des promotions pour tous les grades prévues dans la loi de finances

Série des résultats (réalisations) et des prévisions de l'indicateur

Indicateur de performance de l'objectif	Unité	réalisation	L.F	Prévisions		
		2020	2021	2022	2023	2024
Indicateur 9.1.1 : Taux de mobilité interne	%	26.6	30	30	30	30

Déclinaisons :

Limites : absence d'un système de gestion prévisionnel des ressources humaines

Fiche indicateur

Référence de l'indicateur

Code de l'indicateur : 9.1.2

Intitulé de l'indicateur : Le pourcentage d'agents ayant suivi au moins une formation

Programme auquel se rattache l'indicateur : Pilotage et appui

Sous-programme auquel se rattache l'indicateur : Pilotage, soutien et gestion des ressources

Objectif auquel se rattache l'indicateur : « optimisation de la gestion des ressources humaines »

Définition de l'indicateur

Définition de l'indicateur : c'est le pourcentage des agents ayant suivi au moins une formation durant l'année concernée.

Type de l'indicateur : indicateur d'efficacité socio-économique.

Suivi de l'indicateur

Source des données essentielles pour le calcul de l'indicateur : la direction des ressources humaines

La structure responsable de collecte des données : la direction générale des services communs

La structure responsable de l'interprétation des données : la direction des ressources humaines

Mode de collecte des données pour le calcul de l'indicateur (sondage, rapport, questionnaire...): données statistiques

Délai de disponibilité de l'indicateur : annuel

Calcul de l'indicateur

Formule de calcul de l'indicateur : (nombre d'agents ayant suivi au moins une formation /effectif total du personnel)*100

Unité de l'indicateur : %

Valeur cible : 30

Les données essentielles pour le calcul de l'indicateur : nombre d'agents ayant suivi au moins une formation /effectif total du personnel

Analyse des résultats et des prévisions de l'indicateur

1. Explication :

La formation continue représente le mécanisme le plus important dans la fonction publique pour développer les compétences des agents et mettre à jour leurs connaissances et leurs capacités de leadership. Par conséquent, l'évolution annuelle reflète la volonté de l'administration de faire progresser ses ressources humaines et de les qualifier.

Cet indicateur mesure Le pourcentage d'agents ayant suivi au moins une formation durant l'année en cours.

2. les prévisions :

Le ministère s'emploie à augmenter le nombre de bénéficiaires de la formation en fonction de l'objectif quantitatif fixé malgré la stagnation des fonds alloués aux éléments de formation entre 2015 et 2016.

Dans les années à venir, des travaux seront menés pour améliorer la performance du ministère dans le domaine de la programmation et de la mise en œuvre des programmes de formation.

Série des résultats (réalisations) et des prévisions de l'indicateur

Indicateur de performance de l'objectif	Unité	réalisation	L.F	Prévisions		
		2020	2021	2022	2023	2024
Indicateur 9.1.2 : Le pourcentage d'agents ayant suivi au moins une formation	%	0	10	25	30	35

Déclinaisons :

- Selon le sexe
- Selon le grade
- Selon le poste fonctionnel

Limites :

Fournir les moyens et fonds nécessaires pour organiser les sessions de formation programmées

Fiche indicateur

Référence de l'indicateur

Code de l'indicateur : 9.2.1

Intitulé de l'indicateur : la part budgétaire du programme dans le budget total de la mission

Programme auquel se rattache l'indicateur : Pilotage et appui

Sous-programme auquel se rattache l'indicateur : Pilotage, soutien et gestion des ressources

Objectif auquel se rattache l'indicateur : « Optimisation de la performance du programme Pilotage et appui »

Définition de l'indicateur

Définition de l'indicateur : Efficience du programme pilotage et appui (part du budget alloué) par rapport au budget général de la mission sans tenir compte du budget des opérateurs publics

Type de l'indicateur : indicateur d'efficacité de gestion

Suivi de l'indicateur

Source des données essentielles pour le calcul de l'indicateur : la direction des affaires financières

La structure responsable de collecte des données : la direction générale des services communs

La structure responsable de l'interprétation des données la direction des affaires financières

Mode de collecte des données pour le calcul de l'indicateur (sondage, rapport, questionnaire...) : données statistiques

Délai de disponibilité de l'indicateur : annuel

Calcul de l'indicateur

Formule de calcul de l'indicateur : (budget du programme « pilotage et appui » / budget général de la mission sans tenir compte du budget des opérateurs publics)*100

Unité de l'indicateur : %

Valeur cible : 22.85

Les données essentielles pour le calcul de l'indicateur :

- budget du programme « pilotage et appui »
- budget général de la mission sans tenir compte du budget des opérateurs publics

Analyse des résultats et des prévisions de l'indicateur

1. Explication :

Cet indicateur reflète la nature de la mission à travers le poids du programme de Pilotage et d'appui (en termes de budget et de ressources humaines) par rapport aux programmes techniques.

2. les prévisions :

Série des résultats (réalisations) et des prévisions de l'indicateur

Indicateur de performance de l'objectif	Unité	réalisation	L.F	Prévisions		
		2020	2021	2022	2023	2024
Indicateur 9.2.1 : la part budgétaire du programme dans le budget total de la mission.	%	19.3	17.6	22.85	20	20

Déclinaisons :

Limites : en cours de détermination.

Fiche indicateur

Référence de l'indicateur

Code de l'indicateur : 9.2.2

Intitulé de l'indicateur : Pourcentage de précision des estimations de programmation du budget de rémunération

Programme auquel se rattache l'indicateur : Pilotage et appui

Sous-programme auquel se rattache l'indicateur : Pilotage, soutien et gestion des ressources

Objectif auquel se rattache l'indicateur : « Optimisation de la performance du programme Pilotage et appui »

Définition de l'indicateur

Définition de l'indicateur : Crédits programmés annuellement pour les dépenses de rémunération par rapport aux réalisations annuelles des dépenses de rémunération

Type de l'indicateur : indicateur de produit

Nature de l'indicateur :

Suivi de l'indicateur

Source des données essentielles pour le calcul de l'indicateur : la direction des affaires financières

La structure responsable de collecte des données : la direction générale des services communs

La structure responsable de l'interprétation des données : la direction des affaires financières

Mode de collecte des données pour le calcul de l'indicateur (sondage, rapport, questionnaire...) : données statistiques

Délai de disponibilité de l'indicateur : annuel

Calcul de l'indicateur

Formule de calcul de l'indicateur : (dépenses de rémunération réalisées / Crédits programmés annuellement pour les dépenses de rémunération) * 100

Unité de l'indicateur : %

Valeur cible : 100

Les données essentielles pour le calcul de l'indicateur : Crédits programmés annuellement pour les dépenses de rémunération- dépenses de rémunération réalisées

Analyse des résultats et des prévisions de l'indicateur

1. Explication :

Cet indicateur reflète la précision des estimations des crédits de rémunération et par conséquent l'existence d'une bonne planification prévisionnelle des ressources humaines et la gestion efficiente du parcours professionnel.

2. les prévisions :

Série des résultats (réalisations) et des prévisions de l'indicateur

Indicateur de performance de l'objectif	Unité	réalisation	L.F	Prévisions		
		2020	2021	2022	2023	2024
Indicateur 9.2.2 : décalage entre prévision et réalisation de la masse salariale	%	100	100	100	100	100

Déclinaisons :

Limites : en cours de détermination.