



Ce programme est financé par l'Union européenne et cofinancé par le Ministère Fédéral Allemand de la Coopération Economique et du Développement



TERMES DE RÉFÉRENCE

THAMM

Pour une approche globale de la gouvernance des migrations et de la mobilité de main-d'œuvre en Afrique du Nord

TERMES DE RÉFÉRENCE

Services d'actualisation du Référentiel Tunisien des Métiers et des Compétences (RTMC) et montée en compétences des cadres (de l'équipe RTMC) de l'Agence Nationale pour l'Emploi et le Travail Indépendant (ANETI)

Nature de la mission

L'OIM lance un appel à service pour l'engagement d'un cabinet-conseil qui sera chargé d'actualiser et de mettre à jour le **Référentiel Tunisien des Métiers et des Compétences (RTMC) et d'assurer la montée en compétences des cadres (de l'équipe RTMC) de l'Agence Nationale pour l'Emploi et le Travail Indépendant (ANETI)**.

Introduction

La Tunisie a connu de profonds bouleversements politiques et macroéconomiques depuis 2011. Le taux de chômage reste élevé à plus de 15% (INS, T4 2022 : 15,2 % ; 12,9 % hommes vs. 20,1 % femmes) malgré les politiques successives de l'État de l'emploi et des programmes actifs du marché du travail, afin de lutter contre le sous-emploi et le chômage de longue durée. Le chômage frappe davantage les femmes et les jeunes, ainsi le taux des 15-24 ans s'élève à 38,8 % (28,6 % hommes vs. 39,1 % femmes).

On estime que le marché du travail en Tunisie connaît de fortes tensions en matière de recrutement, de reconversion professionnelle, et d'intégration dans le secteur privé formel. Les nombreuses études réalisées sur le marché national font ressortir la principale constatation que le chômage en Tunisie est structurel : croissance économique insuffisante (ne dépassant pas les 1,7 %), ralentissement de l'activité économique, répercussions socio-économiques de crise internationale (ex. Covid-19), et en particulier le déséquilibre structurel entre offre et demande de travail, qui s'explique par l'inadéquation entre les profils de demandeurs d'emploi diplômés du système d'enseignement et de formation tunisien, et leur manque d'adaptabilité aux besoins en compétences du secteur privé. Aussi, en plus des compétences techniques et professionnelles, les candidats à l'emploi semblent manquer de compétences non-techniques et de savoir-être (soft skills) fondamentales, comme la communication orale et écrite, les langues étrangères, le travail en équipe et la résolution des problèmes et des conflits. Les mutations du travail sur les formes et le statut de l'emploi et sur la qualité du travail est une réalité.

Créée en 1951, l'Organisation internationale pour les migrations (OIM), agence des Nations Unies, est la principale organisation intergouvernementale active sur la scène migratoire. L'OIM œuvre

pour la promotion des migrations humaines et ordonnées dans l'intérêt de tous, le renforcement de la coopération internationale et la recherche de solutions pratiques aux défis migratoires. L'OIM, à travers ses actions, appuie les gouvernements et les migrants.

Afin de répondre aux défis liés à la mobilité de la main-d'œuvre dans les pays d'Afrique du Nord, plusieurs initiatives sous régionales ont été entreprises. Tout d'abord le programme **THAMM** et suivi par **THAMM Plus 'Towards a Holistic Approach to Labour Migration Governance and Labour Mobility in Italy and North Africa'** financé par l'Union européenne.

Aujourd'hui la présente mission s'inscrit dans une synergie entre **THAMM Plus** et le projet **HELMA 'Youth Empowerment'** financé par le ministère des Affaires Étrangères et de la Coopération au développement de l'Italie. Les deux programmes de l'OIM contribuent l'amélioration des opportunités socioéconomiques pour les jeunes chercheurs d'emploi tunisiens, inclus les potentiels candidats à la migration.

Contexte de la mission

Un des partenaires de l'OIM est l'**Agence National pour l'Emploi et le Travail Indépendant (ANETI)**, le service public de l'emploi et l'acteur principal du marché tunisien de travail.

L'ANETI a pour principale mission la mise en œuvre de la politique du gouvernement relative à la promotion de l'emploi, en particulier pour les jeunes. De plus, l'agence stimule le marché de l'emploi, aux échelles nationale, régionale, locale et sectorielle, au moyen de son réseau de bureaux locaux de l'emploi (111 bureaux). L'ANETI vise également à développer l'offre d'information sur l'emploi et les qualifications professionnelles à destination des entreprises et des demandeurs d'emploi. Elle s'occupe à travers sa direction ANETI International également de la main-d'œuvre tunisienne à l'étranger, en termes d'organisation et de placement, et facilite la réinsertion des travailleurs migrants de retour en Tunisie dans l'économie nationale. L'agence prend également en charge les populations de demandeurs d'emploi à besoins spécifiques et les travailleurs en sous-emploi ou en chômage et les travailleurs licenciés (pour raison économiques et techniques) en recherche d'emploi.

En 2019, le ministère de la Formation Professionnelle et de l'Emploi a annoncé la « vision 2030 ANETI » et son plan stratégique visant quatre axes d'intervention : la digitalisation, une meilleure qualité de service, une meilleure infrastructure et une meilleure communication sur les projets et le travail de l'ANETI. L'agence nationale œuvre pour relever les défis et souhaite optimiser son rôle d'intermédiation sur le marché de l'emploi, afin de mieux accompagner les demandeurs d'emploi dans leur recherche d'emploi et aussi d'aider les entreprises à satisfaire leurs besoins en compétences.

L'ANETI est garante de l'actuel Référentiel Tunisien des Métiers et des Compétences (RTMC), l'outil de référence pour le rapprochement des profils de chercheurs d'emploi aux besoins des entreprises, en adoptant une approche dynamique se basant sur les compétences. Le RTMC a été construit par les équipes ANETI avec la contribution d'un large réseau de partenaires. Il est une cartographie de l'ensemble des métiers existant sur le marché du travail tunisien et intègre

512 fiches-métiers réparties sur 14 grand domaines et 109 domaines professionnels recouvrant 11589 compétences (savoir-faire, savoir-être professionnels et savoirs).

L'ANETI opte pour l'acquisition d'un système de *Matching* ou de rapprochement entre offres et demandes, qui ambitionne de veiller à la bonne adéquation entre les compétences requises par les employeurs, et les compétences acquises par les chercheurs d'emploi.

Dans un contexte d'évolution des qualifications et leur adaptabilité au marché du travail tourné également à l'international, de la diversification des compétences autour de certains métiers, le référentiel contribue au diagnostic des compétences nécessaires pour évoluer vers un nouvel emploi et que les employeurs pourront anticiper pour les besoins de formation et mieux adapter les recrutements.

Le RTMC se veut un outil dynamique, actualisé régulièrement, tenant compte des évolutions du marché du travail. Il est un outil au service des employeurs, des chercheurs d'emploi, ainsi que tous les acteurs du marché de l'emploi pour faciliter l'emploi.

Objectifs de la mission

L'objectif général de la mission est d'enrichir et de faire évoluer le Référentiel Tunisien des Métiers et des Compétences (RTMC) ainsi que de contribuer au renforcement des capacités techniques et méthodologiques de l'équipe RTMC de l'ANETI en matière d'actualisation et de gestion du référentiel. Ainsi le prestataire est appelé à travailler en étroite collaboration avec l'équipe-projet RTMC de l'ANETI.

Le prestataire devra réaliser les étapes suivantes :

Phase 1 : Enrichissement et mise à niveau du RTMC

La conduite de l'enquête terrain avec les principales parties prenantes (entreprises, institutions...) avec la collaboration des conseillers de l'ANETI afin de faire la remontée des fiches-métiers.

Phase 2 : Validation du RTMC avec les parties prenantes

Proposer l'élaboration d'une nouvelle version du RTMC, évolutif, clair et concis, qui adopte le langage compétence universel, et dont le contenu est présenté dans un format répondant aux standards internationaux. Les fiches métiers sectoriels seront à valider en consultation avec l'UTICA (fédérations-métiers) et les autres parties prenantes.

Phase 3 : Transfert de compétences à l'équipe ANETI

Offrir un accompagnement-conseil auprès de l'ANETI et plus spécifique à l'équipe-projet RTMC, afin de mettre en place une méthodologie plus efficace et plus performante dans la gestion et l'évolution du référentiel national.

Phase 4 : Finalisation de la mission et atelier de restitution

Proposer un guide méthodologique pour l'exploitation et l'utilisation du RTMC destiné à l'ANETI et animer des ateliers régionaux de transfert des compétences destinée à l'ANETI auprès de l'équipe de déploiement du RTMC (ANETI et BETI).

L'OIM remettra au prestataire sélectionné les ressources utiles pour cette mission et validées par l'ANETI :

- Revue documentaire
- Rapport initial d'analyse du RTMC actuel, constatations principales et recommandations
- Listing des métiers et métiers émergents
- Modèle de présentation de la structure du nouveau référentiel métier
- Modèle de fiche-métier
- Guide entretien (support)

Calendrier des activités et des livrables

Le cabinet-conseil proposera un calendrier prévisionnel qui indique le planning des étapes (programme de travail) et les délais proposés afin d'entreprendre les activités indiquées et de fournir les livrables de la mission.

Un calendrier des activités clés et des livrables est proposé ci-après :

Phases	Description	Livrables	Calendrier/ date limite
Phase 1 : Enquêtes d'enrichissement et mise à niveau du RTMC	<ul style="list-style-type: none"> - Conduire des entretiens et ateliers de travail avec les parties prenantes - Conduire l'enquête terrain dans les gouvernorats (24) avec l'appui des conseillers ANETI (72 conseillers) - Accompagnement des conseillers ANETI lors de visite-terrain auprès des acteurs (entreprises, institutions, etc.) - Suivi quotidien de l'avancement des entretiens et de la saisie des fiches-métiers (près de 2 000 fiches métier) - Vérifier les remontées terrain - Analyse des fiches et ajustement et validation au fur et à mesure avec l'équipe ANETI - Production des fiches métiers des métiers émergents (17 fiches) - Analyse des ressources utiles sur la base de la revue documentaire : référentiel, dictionnaires des compétences, études et autres rapports sectoriels sur les besoins actuels et futurs du marché de l'emploi - Établir un inventaire des compétences et concevoir le dictionnaire des compétences - Produire la version 0 du référentiel des métiers et des compétences (format WORD and EXCEL pour la DSI) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Les fiches métiers (inclus les métiers émergents) 2. Inventaire des compétences 3. Dictionnaire des compétences 4. RTMC Version 0 (sur Excel pour l'équipe DSI) 5. RTMC Version 0 (sur Word pour l'équipe projet) 	31/05/2024
Phase 2 : Validation du RTMC avec les parties prenantes	<ul style="list-style-type: none"> - Conduire les ateliers de validation des fiches métiers sectoriels avec l'UTICA (calendrier des rencontres préparé avec ANETI et UTICA) - Conduire des réunions de travail avec les diverses parties prenantes dans le cadre de la vérification des blocs de fiches métiers - Conduire calibrage, vérification et ajustement pour l'élaboration de la version 1 	<ol style="list-style-type: none"> 6. RTMC Version 1 (sur Excel pour l'équipe DSI) 7. RTMC Version 1 (sur Word pour l'équipe projet) 	30/06/2024

Phases	Description	Livrables	Calendrier/ date limite
	<ul style="list-style-type: none"> - Produire la version 1 du référentiel des métiers et des compétences en versions Word et Excel 		
Phase 3 : Transfert de compétences à l'équipe ANETI	<ul style="list-style-type: none"> - Conception d'un plan de formation et transfert des compétences à l'équipe-projet RTMC couvrant les aspects : participation à la mise en œuvre des activités de mise à jour du RTMC, participation aux entretiens sur les fiches-métiers, préparation de l'enquête-terrain avec les conseillers, etc. - Conception d'un plan de formation à l'usage de l'équipe projet RTMC (programme, déroulement, module, outils...) - Organiser des réunions de travail périodiques pour le suivi 	<ul style="list-style-type: none"> 8. Plan de formation 9. Formation de l'équipe-projet RTMC 10. Rapport du processus de réalisation de la mise à jour du RTMC 	31/07/2024
Phase 4 : Finalisation de la mission et atelier de restitution	<ul style="list-style-type: none"> - Conception d'un guide méthodologique pour l'utilisation et l'exploitation du RTMC - Conception d'un plan de formation spécifique pour l'équipe de déploiement de l'ANETI (ANETI et BETI) couvrant tous les aspects pertinents pour l'exploitation du RTMC - Organisation de sessions de formation pour l'équipe déploiement (ANETI et BETI) : 3 ateliers régionaux à Tunis, Sousse, Gabes (1 journée/atelier, 20 PAX/atelier) (<u>les frais de salle, pause-café, déjeuner pour 20PAX sont à la charge du prestataire</u>) - Préparation d'un atelier final de présentation national du nouveau RTMC - Préparation d'un rapport final de la mission et d'un résumé synthétique 	<ul style="list-style-type: none"> 11. Guide méthodologique d'utilisation du RTMC 12. Plan de formation spécifique 13. Rapport des ateliers de formation dans les 3 régions 14. Atelier de restitution final à l'attention des parties prenantes nationales afin de présenter le nouveau RTMC 15. Un rapport final consolidé de la consultation reflétant les leçons apprises, les recommandations et le retour des partenaires 16. Un résumé de 2 pages en français 	31/08/2024

Compétences requises

- Les références démontrant ses compétences et son expérience dans les domaines liés à la mission ;
- Une expérience d'au moins cinq (5) ans dans la consultation de projet ou le conseil, dans le domaine des ressources humaines, de l'emploi, de l'éducation, de la formation professionnelle, du social, ou du développement ;
- Une expérience d'au moins cinq (5) ans dans le domaine de l'ingénierie de la formation (conception et développement des modules, de formation, de supports de cours et de supports didactique), l'animation d'atelier, la facilitation de travail d'équipe ou domaine pertinent à la mission ;
- Une expérience confirmée dans l'élaboration de référentiel ; au moins deux (2) missions d'élaboration référentiels des métiers, des fonctions, ou des compétences (joindre les références) ;
- Une expertise spécifique dans la gestion des ressources humaines (GRH) : stratégie, développement des RH, du conseil en RH, de l'organisation et de l'administration ; est essentielle ;
- Une expertise métier (secteur d'activité) pour apporter conseil, expertise et accompagnement, est souhaitée. Une double expertise GRH et métier est un fort atout ;
- Une connaissance avérée sur les services public d'emploi, le marché de l'emploi, les politiques nationales, les référentiels, est un atout ;
- Une expérience avec les agences des Nations Unies est un atout ;
- Une expérience de collaboration avec les institutions et les organisations de la société civile sur les questions d'emploi, d'émigration /migration de main-d'œuvre, de coopération au développement, ou autre domaine pertinent à la mission, est souhaitée ;
- De solides capacités conceptuelles et analytiques et rédactionnelles ;
- Des capacités démontrées à livrer des études de qualité dans des délais serrés ;
- Excellente maîtrise de l'arabe et du français (les livrables sont à rédiger en français). Une bonne compréhension de l'anglais est souhaitable.

Grille d'évaluation

La grille d'évaluation se basera sur les critères de sélection suivants :

Grille d'évaluation technique de la candidature	Score
Le nombre d'années d'expérience (min. 5 ans) dans le conseil, la consultation de projets au niveau national et/ou international, notamment dans le domaine des ressources humaines, de l'emploi, de l'éducation, de la formation professionnelle, du social, ou du développement	10 points
De 5 à 9 années (5 pts)	

Mis en œuvre par

10 années et plus (10 pts)	
Avoir une expertise spécifique dans les domaines de la <u>gestion des ressources humaines (GRH)</u> : stratégie, développement des RH, conseil en RH, organisation, administration	10 points
Avoir une <u>expertise métier</u> (secteur d'activité) pour apporter conseil, expertise et accompagnement	10 points
Avoir réalisé au minimum <u>deux (2) missions</u> d'élaboration de <u>référentiels</u> des métiers, des fonctions, ou des compétences	15 points
Le nombre d'années d'expérience dans le domaine de l'ingénierie de la formation, l'animation d'atelier ou domaine pertinent à la mission	10 points
De 5 à 9 années (5 pts)	
10 années et plus (10 pts)	
Avoir une connaissance sur les services public d'emploi : le marché de l'emploi, les politiques nationales, les référentiels	5 points
Le nombre d'années d'expériences avec les institutions et les organisations de la société civile sur les questions d'emploi de politiques nationales, de migration/ migration de main-d'œuvre, de coopération au développement, ou domaine pertinent à la mission	5 points
De 2 à 4 années (2 pts)	
5 années et plus (5 pts)	
Avoir une expérience avec les agences <u>onusiennes</u>	5 points
Note méthodologique : appréciation de la note méthodologique	20 points
<i>La méthodologie est cohérente et démontre d'une bonne compréhension de la mission (10 pts)</i>	
<i>Le chronogramme d'activités est cohérent et adapté (5pts)</i>	
<i>Des capacités démontrées à livrer des rapports de qualité dans des délais serrés (5pts)</i>	
De solides capacités conceptuelles et analytiques	5 points
Une excellente maîtrise de l'arabe et du français (écrit et parlé)	5 points