



ACTUALITÉS

 **LE COPIŁ DU PROJET GO4YOUTH ACTE L'ENTRÉE EN PHASE DE GÉNÉRALISATION > [PLUS D'INFO](#)**

Présidé par M. Le Ministre Lotfi Dhiab, un premier comité de pilotage du projet Go4Youth, s'est tenu au ministère de l'Emploi et de la Formation professionnelle le 07 juin 2024, afin de faire un point d'étape sur le projet et évoquer des questions d'arbitrage. Le COPIL a réuni les cadres et dirigeants de l'ANETI, du Ministère, de la Banque mondiale et de la DUE. Par la voix du Ministre, le COPIL a salué l'esprit d'équipe qui irrigue le travail conjoint ANETI-BM sur le projet Go4Youth, et félicité toutes les équipes centrales et régionales de l'ANETI ainsi que ses partenaires pour la réussite la phase pilote

de la vision 2030. Il a, par ailleurs, appelé à une évaluation permettant une mise en valeur des résultats de la phase pilote sur de multiples évolutions concrètes vécues par les bénéficiaires et les conseillers.

Le COPIL a, par conséquent, acté l'entrée en phase de généralisation des outils de la phase pilote de la vision 2030. Dans ce cadre, il a souligné l'importance pour l'ANETI de disposer d'un système de *matching*, et informé de l'attribution de trois marchés nécessaires à la digitalisation.





3 ATELIERS RÉUSSIS POUR LA PLANIFICATION DE LA GÉNÉRALISATION

Trois ateliers ont se sont tenus avec les équipes centrales et régionales de l'ANETI afin de recenser les retours et leçons apprises de la phase pilote et planifier la généralisation.

Les discussions, durant ces trois ateliers, ont été structurées autour de cinq thèmes principaux : gouvernance, modes de fonctionnement, compétences et formations, budget, ainsi que communication et valorisation de l'action. Parmi les difficultés identifiées figuraient le cloisonnement entre directions mais aussi entre le local et le central, même si de nombreux progrès sont à noter en la matière et que de nombreuses pistes ont été identifiées pour permettre le déploiement nécessaire compte tenu des charges de travail de chaque échelon.

Un premier atelier de généralisation de la Vision 2030, s'est tenu le 7 mars et a réuni des acteurs clés, y compris le directeur général, les représentants des directions centrales, les chefs des BETI pilotes et leurs conseillers. L'objectif principal était de partager les expériences de la phase pilote, d'évaluer les succès et les difficultés rencontrées, et de proposer des solutions pour l'avenir. Les retours sur la phase pilote ont été globalement positifs, soulignant l'importance cruciale du processus pour atteindre la Vision 2030.

Les nouveaux services et outils sont aujourd'hui mis en œuvre dans 6 BETI dits « pilotes » (BETI Charguia, BETI Fouchana, BETI Gafsa, BETI Gabes, BETI Hammam

Sousse, BETI Le Kef). L'objectif de cette phase pilote est de : (1) valider que ces services et outils atteignent les objectifs fixés initialement (ex : les ateliers de technique de recherche d'emploi permettent bien aux chercheurs d'emploi d'être plus actifs et plus efficaces dans leur recherche d'emploi), et (2) s'assurer qu'ils peuvent être opérationnalisés de manière régulière et efficace, même si cela peut signifier des réajustements logistiques, de ressources humaines, de gouvernance etc.



La plupart de ces services et outils sont encore en cours de préparation, de pilotage ou de réajustement, mais il est d'ores et déjà important de penser à la stratégie de généralisation pour mettre en place des services et outils efficaces dans les 100 autres BETI de l'ANETI.

Un second atelier s'est tenu le 14 mai, toujours avec les équipes centrales et régionales de l'ANETI, pour discuter des principes directeurs d'une possible stratégie de généralisation, tels que le phasage, la gouvernance, la formation ou encore la définition d'indicateurs d'impact et opérationnels.

Enfin, un troisième atelier s'est tenu les 29 et 30 mai et a permis de co-construire avec les équipes centrales et régionales de l'ANETI, les besoins en termes d'organisation et de formation, les critères de sélection des BETI qui accueilleront en premier les nouveaux outils et services. Chaque BETI pilote accompagnera des BETI de sa zone géographique afin de favoriser un effet multiplicateur.





LE NOUVEAU GUIDE D'ORIENTATION PROFESSIONNELLE SUR LA PISTE DE LANCEMENT

Dans le cadre de la réforme des services aux chercheurs d'emploi (CE), l'ANETI a initié la mise en œuvre de son récent guide d'orientation professionnelle. Ce service est offert aux chercheurs d'emplois sans projets professionnels ou en cours de reconversion professionnelle désireux de recevoir des conseils pour s'orienter ou se réorienter dans leur carrière. L'accompagnement en orientation vise à élaborer un projet professionnel, qui peut parfois nécessiter de faire un bilan du profil du CE, ses compétences et aspirations. L'orientation aide à forger un projet professionnel adapté à l'expérience, aux intérêts, aux valeurs, à la motivation, aux compétences de l'individu, tout en prenant en compte le contexte du

marché de l'emploi. Depuis les années 2000, l'ANETI s'est engagée dans une rénovation de ses services d'orientation et d'accompagnement. Toutefois, l'efficacité de ces programmes était restreinte et les objectifs fixés n'ont pas été atteints. Dans le cadre de la vision 2030, l'ANETI a opté pour une stratégie de changement, en établissant une fonctionnalité accrue entre les différents services, permettant une synergie entre tous les acteurs impliqués. Ainsi, en avril dernier, 10 maîtres formateurs ont reçu une formation pédagogique sur ce nouveau guide d'orientation, ce qui a ensuite permis de débiter la formation des conseillers de l'ANETI.



PREMIERS RETOURS DES GROUPES DE DISCUSSIONS SUR LES ATELIERS DE TECHNIQUE DE RECHERCHE D'EMPLOI (TRE)

Près de 200 personnes sont passées par les ateliers TRE dans cinq BETI pilotes en moins d'un an. Il était donc important de faire un point sur l'impact de ces ateliers pour les chercheurs d'emplois, ainsi que le retour des conseillers sur leur contenu pour peaufiner ce nouveau service. Des groupes de discussion ont été organisés afin de recueillir les impressions des formateurs et des conseillers sur les formations et les ateliers, de vérifier l'adoption du guide TRE par les conseillers, et d'identifier les besoins en renforcement de capacités. Les premiers retours indiquent un engagement et un intérêt marqués de la part des CE, ainsi qu'une synergie notable avec les ateliers sur les compétences transversales. Cependant,

des problèmes logistiques ont été soulevés, notamment concernant les espaces de travail parfois inadaptés à la tenue de ces ateliers. Dans les prochains jours, notre équipe lancera également une enquête auprès des bénéficiaires eux-mêmes afin d'apprécier l'impact de ces ateliers mais aussi comprendre l'apport que ces ateliers ont eu sur la qualité des dossiers de candidatures et le dynamisme des CE à chercher un emploi.

“ Il suffit qu'ils viennent le premier jour, ils sont séduits et reviennent automatiquement pour la suite. ”



LE PROCESSUS DU TRAITEMENT DE L'OFFRE D'EMPLOI EN COURS D'OPÉRATIONNALISATION

Nous l'évoquons dans notre bulletin de mars 2024: notre équipe accompagne l'ANETI sur une refonte du processus de gestion des offres d'emploi afin de le rendre plus efficace et de garantir aux employeurs que les candidats recommandés par l'ANETI répondent bien à leurs besoins.

Dans un souci d'efficacité et afin de répondre au mieux aux requêtes des employeurs, une segmentation des entreprises basée sur différents critères (taille, secteur d'activités, localisation, nombre de postes à pourvoir, etc.) permet de moduler le niveau d'effort de l'ANETI en fonction du potentiel de l'entreprise. Cela permet non seulement d'offrir le niveau de service approprié en fonction de l'entreprise et de sa requête, mais surtout d'optimiser la gestion des ressources humaines au sein de chaque BETI.

De plus, L'ANETI a travaillé sur un nouveau format de la fiche "offre d'emploi" afin :

- d'anticiper sur la mise en place du futur système de *matching*,
- de prendre en compte la nouvelle version du référentiel tunisien des métiers et des compétences et
- d'avoir une version disponible et utilisable dans le cadre de la première phase de généralisation (avant l'arrivée de la solution de *matching*).

En outre, une enquête auprès des entreprises utilisatrices des services de l'ANETI a révélé leurs besoins en matière de soutien et d'information concernant la législation du travail, la fiscalité et les procédures de recrutement. En réponse, l'ANETI, avec le soutien du projet, a élaboré des services supplémentaires, y compris une série de guides sur la rédaction d'offres d'emploi, la conduite d'entretiens d'embauche, le droit du travail, ainsi que les droits et obligations des employés.



MIEUX CIBLER LES ENTREPRISES À RISQUE DANS LE CADRE DES CONTRATS AIDÉS : C'EST POSSIBLE

Plus de 92 000 contrats aidés ont été signés par l'ANETI et les entreprises en 2023. Afin de s'assurer que les aides financières de l'Etat sont octroyées à bon escient, l'ANETI met en place de nombreuses visites de contrôle pour vérifier que le stagiaire est bien sur place et travaille, que l'entreprise paie bien le stagiaire, etc. Cela implique une mobilisation importante des conseillers alors que le nombre d'entreprises fraudeuses reste aujourd'hui très faible (entre 1 et 1,5 % par an). L'équipe Go4Youth a donc suggéré de piloter une nouvelle démarche basée sur une analyse des caracté-

ristiques des entreprises fraudeuses/non fraudeuses et des bénéficiaires des contrats aidés. Cela permettra de mettre en place des mesures spécifiques pour les entreprises à haut risque (telles que des visites régulières), des mesures modérées pour les entreprises comportant un risque modéré et des mesures peu consommatrices de temps pour les entreprises présentant un risque faible. Si les variables restent à valider avec l'ANETI, la démarche semble être bien reçue car elle permet d'alléger considérablement le temps des conseillers en ciblant mieux les entreprises à visiter.



TROIS PROJETS ATTRIBUÉS POUR UN DÉPLOIEMENT DANS LES PROCHAINS MOIS

Trois projets, sur la part du budget exécuté par l'ANETI, ont été attribués sur le volet digitalisation. Il s'agit du marché pour la Gestion électronique du courrier et des documents, d'un second marché pour la mise à niveau de l'infrastructure IT, réseau et sécurité et enfin d'un troisième marché sur l'acquisition d'équipements

informatiques, comprenant notamment des onduleurs, imprimantes, ordinateurs fixes et portables, et scanners.

En parallèle, les ateliers de conception du système d'information, organisés de manière transversale entre les directions métiers et la DSI de l'ANETI, se poursuivent.

CHIFFRES CLÉS

CHIFFRES PHARES

CHERCHEURS D'EMPLOI

- **9 378** comptes créés
- **7 979** inscriptions validées par un conseiller
- **3 143** questionnaires terminés
- **2 243** chercheurs d'emploi convoqués
- **1 886** entretiens réalisés
- **11,9** jours moyen de convocation

RELATIONS ENTREPRISES

- **2 331** entreprises (2 522 établissements) inscrites dont 2 221 validées
- **6 930** demandes CIVP déposées dont 5 993 contrats démarrés

BUDGET DU PROJET

