

# « Appui à la modernisation du système de formation et d'évaluation de la Fonction Publique en Tunisie, MFP »

## Le défi

Le secteur public tunisien est confronté à des défis majeurs. La dette de l'État et la pression sur le budget national ont fortement augmenté depuis la révolution de 2011. L'une des principales causes de l'augmentation des dépenses de l'État est l'administration publique avec une structure à la fois lourde et déconnectée des attentes exprimées à la faveur de la révolution. L'un des obstacles est un manque de qualification, un système de formation insuffisant et un système d'évaluation dysfonctionnel qui ne parvient pas à motiver les fonctionnaires.

Or, la qualité de l'administration publique est tributaire de son personnel. Une administration orientée clients constitue un élément nécessaire de l'efficacité du gouvernement et de la reprise économique. La modernisation de l'administration publique est donc hautement prioritaire pour le gouvernement tunisien.

## Approche de solution

Les réformes envisagées par la Tunisie nécessitent une fonction publique efficace et des fonctionnaires plus qualifiés et plus motivés. Cependant, la formation initiale et continue actuelle ainsi que l'évaluation des fonctionnaires ne répondent pas encore aux exigences auxquelles doit satisfaire une administration axée sur les performances, de plus en plus numérisée et partiellement décentralisée.

Le projet vise à réformer le système d'évaluation et de formation des fonctionnaires. D'une part, le projet crée les conditions permettant l'amélioration de

la qualité et la standardisation de la formation publique dispensées dans les établissements et structures publics de formation. Il s'emploie d'autre part à créer les conditions permettant d'évaluer sur la base de critères objectifs la qualité du travail des fonctionnaires du secteur public. L'objectif est de permettre à l'administration tunisienne de faire appel à des fonctionnaires mieux qualifiés et plus motivés.

Intitulé du projet	« Appui à la modernisation du système de formation et d'évaluation de la Fonction Publique en Tunisie, MFP »
Client/commettant	Ministère fédéral allemand de la Coopération économique et du Développement (BMZ)
Partenaires nationaux	Présidence du Gouvernement
Durée totale	De septembre 2020 à aout 2023

Le projet est organisé en trois champs d'actions :

- 1. Développer la normalisation et la certification des programmes de formation et des institutions de formation.**
- 2. Suivre la performance et l'évolution du fonctionnaire public en instaurant un système d'évaluation qui développe et valorise ses compétences.**
- 3. Instaurer un dialogue sociétal et des partenariats avec les acteurs pertinents pour la réforme de la fonction publique.**

## 1. Standardisation et certification

Le champ d'action 1 vise à élaborer des standards, des instruments et des dispositifs pour la certification des structures et établissements publics de formation et l'accréditation des programmes de formation initiale continue et de perfectionnement. Pour se faire et selon l'approche par compétences et avec des méthodes agiles :

- Une norme nationale pour assurer la qualité des prestations de formation, en veillant toujours sur l'adéquation des contenus de formation aux besoins et attentes des bénéficiaires sera développée et publiée
- Trois établissements publics de formation à savoir l'Ecole Nationale d'Administration, l'Ecole Nationale des Finances et le Centre de Formation et d'appui à la Décentralisation seront mis à niveau aux normes internationales.
- Des programmes de formation initiale, continue et de perfectionnement seront accrédités selon les normes internationales.
- Des dispositifs pour la certification des compétences seront développés.

## 2. Système d'évaluation des performances

L'objectif du champ d'action 2 est d'améliorer les conditions permettant de créer un système d'évaluation des performances objectif et transparent pour les fonctionnaires.

Dans le cadre d'un processus de conception créative, des instruments et des procédures visant à améliorer et perfectionner les approches d'évaluation dans le service public sont mis au point. L'évaluation des fonctionnaires se fait sur une base objective en collaboration avec des groupes de travail interministérielles. Un système d'évaluation adapté à l'administration publique met en évidence les forces et les faiblesses des personnels, identifie les potentiels de développement et de formation et émet des recommandations de mesures d'amélioration.

Dans le même temps, un système d'évaluation basé sur les performances crée les conditions-cadres d'un service public efficace, résilient et transparent et renforce la culture d'apprentissage et de communication des institutions publiques.

## 3. Promotion du dialogue

Avec le champ d'action 3, le projet applique une stratégie de communication et de dialogue participative qui inclut plusieurs parties prenantes impliquées dans son implémentation :

Sur le plan intra et interministérielle, la stratégie de communication accompagnera la gestion du changement à tous les niveaux de l'administration publique, de manière que le fonctionnaire public aperçoit la nécessité d'une telle réforme. A cette fin, l'instauration de dialogues inclusifs au niveau technique en coopération avec notre partenaire direct et avec les Directions de formation et de ressources humaines des ministères, les institutions de formations publiques et privés.

Sur le plan externe, une approche participative à laquelle sont associés des syndicats et des membres de la société civile dans le cadre d'événements de dialogue public ou d'ateliers conjoints est poursuivie.



Afin de mettre en œuvre l'Agenda 2030 du développement durable, la législation progressive de la Tunisie sur l'égalité entre les sexes doit être mise en pratique dans la fonction publique.



Par ailleurs, l'objectif du module se concentre sur la création des conditions d'une administration centrée sur le citoyen, afin que les Objectifs de développement durable (ODD) puissent être efficacement poursuivis en Tunisie.