

Fédération Tunisienne de l'Hôtellerie (FTH)

Termes de Références pour le recrutement d'un.e Chargé.e de l'Unité d'Appui à la Formation et à l'Employabilité (UAFE) de l'Hôtellerie

Tunisie

I. Contexte général

La formation professionnelle en Tunisie a enregistré des avancées quantitatives et qualitatives importantes. Toutefois, et en dépit de ces réalisations, le dispositif de la formation professionnelle éprouve encore des difficultés à attirer davantage les jeunes malgré un taux de chômage relativement élevé. Pourtant, les compétences restent très prisées sur le marché du travail. Ceci s'explique par plusieurs facteurs parmi lesquels sont souvent cités : (i) la faible dynamique de l'orientation professionnelle et l'absence de perspectives claires pour les jeunes diplômés, (ii), les forts stéréotypes sociaux au regard de la formation professionnelle (iii) les difficultés socio-économiques du pays entravant les investissements et la création de richesses. En ce qui concerne le secteur de l'hôtellerie, un décalage entre l'offre de formation professionnelle et les besoins du marché de travail est confirmé par les hôteliers. Le secteur de l'hôtellerie fait également face à la migration de la main d'œuvre tunisienne vers la France et les pays du golfe, ce qui accentue la pénurie de ressources humaines et des talents et amplifie les besoins en matière de formation. Par ailleurs, le secteur n'est plus attractif pour la main d'œuvre et les apprenants à cause des crises successives impactant le tourisme en Tunisie. Un grand nombre de travailleurs dans le secteur du Tourisme a choisi de changer de domaine. Dans ce cadre, la fédération tunisienne de l'hôtellerie a mis en place une unité d'appui à la formation et à l'employabilité (UAFE) afin de contribuer aux activités existantes en matière de formation professionnelle avec l'avantage de pouvoir atteindre une population de jeunes plus large, améliorer l'employabilité des jeunes, mais aussi toucher plus de chaînes de valeur/régions et répondre d'une façon efficace aux besoins et attentes des entreprises pour ce qui concerne les profils professionnels et les qualifications spécifiques.

II. Objectifs de l'unité d'appui à la formation et à l'employabilité (UAFE)

L'Unité d'Appui à la Formation et à l'Employabilité (UAFE) est principalement une structure d'appui et d'assistance au secteur d'hôtellerie en matière de gestion et de développement des compétences. Dans ce cadre, elle agit comme intermédiaire technique entre la Fédération et les acteurs institutionnels et opérationnels concernés pour établir des liens de partenariat dynamique et responsable. Pour ce faire, l'UAFE aura à contribuer à l'élaboration des politiques sectorielles dans le domaine de préparation du capital humain, valorisation des métiers et prospective des nouveaux métiers du secteur et de renforcement de l'employabilité des jeunes.

III. Missions et rôles de l'unité d'appui à la formation et à l'employabilité (UAFE)

En cohérence avec l'objectif de l'UAFE, sa mission s'articule autour de quatre principales fonctions.

1. Une fonction d'identification, de veille et de prospective des métiers et qualifications pour orienter les programmes d'emploi et formation et identifier les besoins en formation et en recrutement des hôteliers à travers :

- Le recueil auprès des hôteliers de leurs besoins en compétences et en main-d'œuvre qualifiées
- La tenue d'une base de données à jour sur les projections d'emploi dans le secteur hôtelier
- La réalisation des analyses et des rapports sur l'évolution du secteur et les changements rapides enregistrés dans le marché de l'emploi
- Le partage des différents rapports et données auprès des principales parties prenantes publiques et privées

- La mise en place un dispositif de veille sur les besoins en RH du secteur (emploi, formation initiale et continue), comportant par exemple la réalisation d'enquêtes régulières
- 2. Une fonction d'appui-conseil aux entreprises adhérentes et un relais d'expertise efficace au sein de la fédération professionnelle en matière de formation professionnelle, de développement des compétences, de renforcement de l'employabilité des jeunes et de la préservation des emplois à travers notamment :**
- L'identification des besoins sectoriels en formation initiale et continue avec l'assistance des structures techniques concernées,
 - Le montage des actions collectives de formation continue dans le cadre de partenariat,
 - La mise en relation des professionnels du secteur avec les organismes de formation nationaux et internationaux
 - L'accompagnement des hôteliers dans le montage des dossiers pédagogiques et administratifs liés à la formation continue (TFP, droit de tirage, etc.)
- 3. Une fonction de dialogue social, de coordination avec les parties prenantes et de renforcement du partenariat public-privé à travers :**
- La mise en place d'un système de coordination efficace entre les différentes parties prenantes
 - La représentation de la FTH auprès des institutions publiques chargées de la formation et l'employabilité
 - La facilitation de l'échange et de la communication entre les acteurs publics et privés
 - La participation, en collaboration avec le MEFP et les centres de formation, à la mise en place d'actions de codiplomation avec des centres étrangers
 - L'apport des éclairages susceptibles d'aider à la décision en matière de l'offre de formation
 - L'amélioration de l'efficacité tant interne qu'externe du dispositif de la formation professionnelle
 - L'élaboration et la mise à jour du référentiel des métiers et des compétences
- 4. Une fonction d'information, de communication et de promotion du secteur, des métiers, des compétences et des offres de formations associées :**
- La participation aux journées « portes ouvertes » et aux campagnes de sensibilisation organisées dans les régions
 - La réalisation des vidéos informatives sur les métiers du secteur et les différentes évolutions qui en découlent
 - La participation dans l'organisation des concours et olympiades relatifs aux métiers de la restauration et de l'hôtellerie
 - La réalisation des campagnes de communication auprès des jeunes et de leurs parents sur les métiers du secteur en collaboration avec les centres de formation publics et privés
 - Fournir un accès à la plateforme numérique permettant une double diffusion des offres de formation et faisant la promotion des métiers de l'hôtellerie (plateforme de l'UAFE et MEFP)

IV. Responsabilités et tâches du chargé(e) UAFE

1) Gouvernance et fonctionnement de l'UAFE au sein de la FTH

- Appui à la mise en place de l'organisation et au mode de fonctionnement et de gouvernance de l'UAFE (niveau national et régional).
- Accompagnement technique à l'identification des processus métiers permettant à l'UAFE d'assumer convenablement les missions qui lui sont attribuées.
- L'élaboration d'un contrat objectif concerté afin de formaliser la relation et le dialogue de gestion entre l'UAFE et la FTH (bureau exécutif, conseil national, commissions techniques, FRTH...).

2) Assurer le relai public- privé

- La négociation du plan d'action qui découlera de la convention cadre à signer entre la fédération professionnelle (FTH) et le ministère de l'Emploi et de la Formation professionnelle.
- Négociation et préparation au besoin de conventions de partenariat spécifiques (ANETI, CENAFFIF, CNFCPP, AFTP, AFMT...).
- L'identification d'un plan d'action concerté avec le ministère pour exploiter les outputs de l'étude nationale de besoin en formation et en main d'œuvre qualifiée.
- La mise en place au sein de l'UAFE de la fonction d'observation, de veille et de prospective des métiers et des qualifications pour orienter les programmes d'emploi et de formation et identifier les besoins en formation et en recrutement des entreprises du secteur.
- Appui et suivi des engagements de la FTH dans l'exécution des différents projets de coopération internationale.
- Capitaliser sur les résultats de l'évaluation de la mise en œuvre du programme pilote de formation courte durée et négociation de pérennisation du processus avec les partenaires institutionnels (convention spécifique avec l'ANETI, cadre juridique de reconnaissance de la formation courte durée...).

3) Appui aux entreprises en matière d'emploi et de formation professionnelle

- Piloter le processus de labellisation des entreprises dans la phase pilote en concertation avec les différentes parties prenantes (communication, choix des hôtels, accompagnement, désignation, formation et supervision des vérificateurs, labellisation...) en concertation avec les différentes parties prenantes institutionnelles (ministères et structures sous-tutelles, centres de formation professionnelle, ect.).
- Piloter les actions de formation de courte durée en concertation dans le cadre de la coopération internationale (action de sensibilisation et de communication, sélection des candidats, identification des hôtels qui offrent des postes de stage et qui présentent un engagement moral de recrutement des formés, suivi avec les centres de formation...).
- Constituer un noyau de formateurs de tuteurs et communiquer sur la formation des tuteurs auprès des établissements hôteliers comme étant un service qui peut être assuré à travers l'UAFE.
- Faciliter l'accès aux instruments de financement de la formation continue.
- Constituer et animer une cellule de veille et d'écoute des entreprises du secteur (besoins de formations, besoins de recrutement ou demande d'intermédiation auprès des services publics d'emploi et de formation professionnelle, ect.).

4) Promotion et communication de l'UAFE :

- Modération et animation des ateliers prévus dans le cadre de l'UAFE.
- Participation à la conception, à la préparation et à la réalisation des ateliers, séminaires et autres événements sur des thèmes en rapport avec le domaine d'activités de l'UAFE.
- Élaboration du plan de communication pour la campagne de lancement de l'UAFE (présenter le rôle, les missions et les services offerts par l'UAFE au profil des entreprises du secteur...).
- Détenir une base de données à jour des entreprises dans le secteur.
- Diffuser, communiquer et assurer le suivi de l'ensemble des activités de l'UAFE (mailing, relance, appels téléphoniques, visites des hôtels...).

V. Qualifications et compétence requises

- Être titulaire d'un diplôme de l'enseignement supérieur : licence, bac+4 et plus ou ingénieur (en gestion ou en sciences économiques, ou management, ou ingénieur dans une spécialité en lien avec les qualifications exigées).
- La connaissance de l'écosystème du secteur hôtellerie en Tunisie sera un avantage fort
- Connaissance du dispositif de la formation professionnelle et de l'emploi en Tunisie (le minimum, deux références requises.)
- Expérience en matière de management de projet et d'équipe (plus de trois ans d'expérience seront un atout).
- Expérience dans des projets de coopération au développement, une référence de projets de coopération au développement sera un atout.
- Expérience dans la gestion et la coordination avec plusieurs partenaires du secteur public et privé et de la coopération internationale sera un atout.
- Une bonne maîtrise (écrite et orale) du français (niveau B2) est requise/une maîtrise de la langue anglaise sera un atout

✚ Début de l'emploi : le plus tôt possible

✚ Lieu de travail : Tunis, Tunisie

✚ Le dossier de candidature doit comprendre :

- Curriculum vitae détaillé
- Lettre de motivation
- Références professionnelles
- Copies légalisées des diplômes et des attestations de travail

VI. Conditions pour postuler

Le dossier de candidature complet, portant la mention : **Confidentiel : Chargé.e de l'Unité d'Appui à la Formation et à l'Employabilité (UAFE) de l'Hôtellerie** doit être :

- Envoyé à l'adresse e-mail suivante : uafe@fth.com.tn au plus tard **le 28.11.2024 à 17 heures**. Seuls les dossiers de candidature complets envoyés par courriel seront examinés. Prière de mentionner dans l'objet du courriel **Confidentiel : Chargé.e de l'Unité d'Appui à la Formation et à l'Employabilité (UAFE) de l'Hôtellerie**

Les candidats (tes) retenus(es) pour l'entretien devront amener avec eux la copie certifiée de tous les diplômes et attestations.

[Tapez ici]

L'hôtellerie et le tourisme en Tunisie

100 000

Emplois directs
(Activités directement liées au secteur)

289 000

Emplois indirects
(Activités satellites du secteur touristique)

11,14%

De la population active
Travaille dans le secteur du tourisme

13,8%

Du PIB
De la Tunisie
(Année 2018)