

REP

6873



MINISTRE DE LA FONCTION PUBLIQUE
ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

B.P. 403 KIGALI

RAPPORT DE VOYAGE D'ETUDES SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE

AU SENEGAL, EN COTE D'IVOIRE, EN ALGERIE,
EN TUNISIE ET A GENEVE (SUISSE)

DU 16 OCTOBRE AU 25 NOVEMBRE 1989

MAI 1990

REPUBLIQUE RWANDAISE



MINISTERE DE LA FONCTION PUBLIQUE
ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

B.P. 403 KIGALI

RAPPORT DE VOYAGE D'ETUDES SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE

AU SENEGAL, EN COTE D'IVOIRE, EN ALGERIE,
EN TUNISIE ET A GENEVE (SUISSE)

DU 16 OCTOBRE AU 25 NOVEMBRE 1989

MAI 1990

RAPPORT DU VOYAGE D'ETUDES SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE AU SENEGAL,
EN COTE D'IVOIRE, EN ALGERIE, EN TUNISIE ET A GENEVE (SUISSE).

DU 16 OCTOBRE AU 25 NOVEMBRE 1989

S O M M A I R E

CHAPITRE 1: DEROULEMENT DU VOYAGE D'ETUDESP. 1

1.1. Séjour de la Délégation Rwandaise au Sénégal.....P. 1

1.1.1. Contacts avec les Responsables de la
Formation Professionnelle.....P. 1

1.1.2. Cadre organisationnel de la Formation Professionnelle.P. 3

1.1.3. Cadre légal de la Formation ProfessionnelleP. 6

1.2. Séjour de la Délégation Rwandaise en Côte d'Ivoire....P. 15

1.2.1. Prise de contact avec les Responsables
de la Formation Professionnelle.....P. 15

1.2.2. Cadre organisationnel de la Formation Professionnelle.P. 16

1.2.3. Cadre légal de la Formation Professionnelle
en Côte d'Ivoire.....P. 18

1.3. Séjour de la Délégation Rwandaise en Algérie.....P. 24

1.3.1. Contacts menés auprès des Responsables de la
Formation Professionnelle et de l'Emploi.....P. 24

1.3.2. Cadre organisationnel de la Formation
Professionnelle en Algérie.....P. 26

1.3.3. Cadre légal de la Formation Professionnelle
en Algérie.....P. 28

1.4. Séjour de la Délégation Rwandaise en Tunisie.....P. 35

1.4.1. Entretien avec les Responsables de
la Formation Professionnelle.....P. 35

1.4.2. Cadre organisationnel de la Formation Professionnelle.P. 39

1.4.3. Législation tunisienne sur la
Formation Professionnelle.....P. 40

.../...

II.

<u>CHAPITRE 2: ORGANISATION DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE AU SENEGAL, EN COTE D'IVOIRE, EN ALGERIE ET EN TUNISIE.....</u>	P. 49
2.1. Organisation de la Formation Professionnelle au Sénégal....	P. 49
2.1.1. Fonctionnement d'un Centre de Formation Professionnelle orienté vers les emplois industriels du secteur secondaire	P. 49
2.1.2. Organisation de la Formation Professionnelle dans certaines institutions de la Formation Professionnelle.....	P. 53
2.2. Organisations de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle en Côte d'Ivoire.....	P. 55
2.3.1. Spécialités enseignées dans la Formation Professionnelle en Algérie.....	P. 58
2.3.2. Organisations pédagogiques de l'Institut de Formation Pédagogique de BIRHHADEH	P. 63
2.3.3. Centre de Formation Professionnelle EL FETH	P. 63
2.4. Organisation de la Formation Professionnelle en Tunisie....	P. 64
2.4.1. Bref aperçu du système scolaire et de la Formation Professionnelle en Tunisie.....	P. 64
2.4.2. Capacité d'accueil de la Formation Professionnelle.....	P. 67
2.4.3. Diagnostic de l'appareil de la Formation Professionnelle..	P. 67
2.4.4. Rôle et Fonction du Centre de Ressources et d'Ingénierie Pédagogiques (CRIP).....	P. 71
<u>CHAPITRE 3: ASPECTS PARTICULIERS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE.....</u>	P. 74
3.1. Place de la Formation Professionnelle dans le système d'Education Nationale	P. 74
3.2. Apprentissage, mode de formation Professionnelle organisée et contrôlé.....	P. 76
3.3. Initiation à la vie professionnelle.....	P. 77
3.4. Financement de la Formation Professionnelle.....	P. 78
3.5. Coûts de la Formation Professionnelle	P. 81
<u>CHAPITRE 4: PREPARATION DE L'AVANT PROJET DE LOI CADRE SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE.....</u>	P. 84
4.1. Contacts avec différents services du BIT à Genève(SUISSE) ..	P. 84
4.2. Présentation du Contenu de l'avant projet de loi cadre sur la Formation Professionnelle.....	P. 100
<u>CHAPITRE 5: CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS.....</u>	P. 102
5.1. Conclusions.....	P. 102
5.2. Recommandations.....	P. 103

RAPPORT DU VOYAGE D'ETUDES SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE AU
SENEGAL, EN COTE D'IVOIRE, EN ALGERIE, EN TUNISIE ET A GENEVE/SUISSE
DU 16 OCTOBRE AU 25 NOVEMBRE 1989.

INTRODUCTION

Dans le souci de mettre en place la structure de formation professionnelle adaptée au contexte socio-économique de notre pays, le Gouvernement rwandais avec la Coopération du BIT, a dépêché une délégation au SENEGAL, en COTE D'IVOIRE, en ALGERIE, en TUNISIE et à GENEVE(BIT), afin de connaître les mécanismes de fonctionnement des systèmes de formation en vue de déterminer les dispositions pouvant servir de cadre de référence à la législation adaptée à la situation de notre pays.

Cette délégation était composée de Messieurs:

- NZABONIMANA Venant, Directeur de la Formation Professionnelle au MINIFOP;
- GASHEGU Dismas, Directeur du Centre National de Formation et de Perfectionnement Professionnels au même Ministère;
- RULINDAMANYWA J.Baptiste, Chef de Division "Salaires et Législation" au MINIFOP.

CHAPITRE 1. DEROULEMENT DU VOYAGE.

Partie de Kigali en date du 13 octobre 1989, la délégation rwandaise s'est rendue successivement au Sénégal du 14 au 20 octobre 1989; en Côte d'Ivoire, du 21 au 28 octobre 1989; en Algérie, du 29 octobre au 4 novembre 1989; en Tunisie, du 4 au 11 novembre 1989 et enfin, au siège du BIT à Genève, du 13 au 25 novembre 1989.

Dans chaque pays, les membres de la délégation ont eu des contacts avec les personnalités chargées de la formation professionnelle et ont visité certaines institutions de formation professionnelle.

1.1. Séjour de la délégation rwandaise au Sénégal.

1.1.1. Contacts avec des Responsables de la Formation Professionnelle.

Arrivée à Dakar, la délégation rwandaise s'est d'abord présentée au Bureau Régional du BIT où elle a été reçue par Monsieur E. RAJONSON, Conseiller Régional du BIT en matière de formation professionnelle. L'entretien a porté essentiellement sur le rôle de la formation professionnelle en général, et le programme des visites établi à cet effet.

Au cours des visites prévues, les membres de la délégation se sont entretenus avec des responsables des institutions de conception et ou de

.../...

formation professionnelle ci-après:

- Le Directeur Général de l'Office National de la Formation Professionnelle(ONFP);
- Le chargé des relations internationales au Ministère de la Fonction Publique et du Travail;
- Le Directeur de l'Association pour la Formation au Sénégal(AFORS);
- Le Directeur du Centre National de Qualification Professionnelle(CNQP);
- Le Secrétaire Général du Conseil National du Patronat (CNP);
- Les responsables du Centre de Formation Professionnelle, Dakar Marine;
- L'expert auprès de la BCAA chargé du projet de formation des cadres bancaires.

A l'ONFP, Monsieur ABDOULAZIZ a brossé l'historique de l'office depuis 1982. Il a ensuite tracé la politique suivie par le gouvernement pour la mise en place de l'office depuis la réunion des Etats Généraux jusqu'à l'adoption de la loi créant l'office. L'organisation de cet office sera détaillée plus loin.

Le chargé des relations internationales au Ministère de la Fonction Publique et du Travail, s'est limité à exposer les règles régissant le contrat d'apprentissage qui est généralement sanctionné par un acte appelé certificat ou diplôme délivré après une épreuve de formation.

Concernant l'AFORS, il s'agit d'un organisme patronal sans but lucratif créé en 1974. Son objet principal est la formation des techniciens de commandement. Le cours est conçu pour donner ou améliorer les aptitudes des techniciens au commandement. Il est donné à raison d'une demi journée par semaine pendant deux ans pour permettre à l'auditeur de mettre en pratique les connaissances acquises et en même temps pour continuer son travail au sein de l'entreprise.

Quant au CNQP, comme l'a expliqué son Directeur, il a mis en place un système d'alternance permettant au stagiaire de passer la matinée au centre et l'après-midi dans l'entreprise. Les modules varient de 40 à 120 heures et l'entreprise peut toujours choisir la période qui lui convient le mieux afin de ne pas désorganiser le planning de production. Le centre est actuellement un établissement para-public jouissant de l'autonomie administrative et financière et dirigé par un conseil tripartite. Il est placé sous la tutelle du Ministère de l'Education Nationale. La gestion quotidienne est assurée par un Directeur nommé par décret présidentiel. Il importe de signaler que le Centre est ouvert à deux catégories de population, à savoir la population ouvrière venant des entreprises pour des actions de perfectionnement et les jeunes ayant terminé le niveau secondaire moyen au minimum pour la formation initiale.

La délégation rwandaise a également visité le CNP où elle a été accueillie par le Secrétaire Général de l'institution. Celui-ci a souligné que le patronat participe aux actions de formation en organisant des sessions pour des besoins internes des grandes entreprises en contribuant aux coûts de formation.

.../...

La dernière visite aux institutions chargées de la formation professionnelle fut réservée au Centre de Formation DAKAR MARINE. Au départ, ce centre était destiné à la formation professionnelle du personnel des chantiers de réparation navale de la société DAKAR MARINE. Depuis 1984, cette société a ouvert ses activités de formation aux entreprises africaines de telle sorte que, actuellement les 2/3 de ses activités sont réservées aux entreprises africaines de la sous-région. Le centre peut également effectuer des études des besoins en formation et assurer la formation des formateurs pour d'autres pays. Les activités au Centre sont surtout d'ordre pratique, car comme l'affirme Monsieur KANE, l'un des responsables du centre, "on ne fait pas de la formation professionnelle avec de la craie au tableau."

Après DAKAR MARINE, la délégation rwandaise a eu une entrevue avec Monsieur BALDENHOL, expert auprès de la BCAA et responsable du projet de formation des cadres bancaires. Ce projet vise essentiellement la sensibilisation des cadres bancaires aux problèmes et potentialités du secteur de petites et moyennes entreprises (PME). La méthode d'intervention du projet est l'organisation des séminaires au niveau régional, national et à l'intérieur des établissements bancaires.

1.1.2. Cadre organisationnel de la formation Professionnelle au Sénégal.

La formation professionnelle au Sénégal a retenu l'attention des autorités politiques depuis bientôt une dizaine d'années. Elle s'articule autour de trois objectifs principaux à savoir:

- assurer le plein épanouissement socio-économique de la population active;
- fournir au monde du travail une main-d'oeuvre hautement qualifiée sur le plan professionnel;
- coordonner et assister toutes les actions de formation professionnelle entreprises au Sénégal.

Pour pouvoir réaliser ces différents objectifs, une stratégie de formation professionnelle a été adoptée. Référence faite à l'historique de la formation professionnelle au Sénégal, l'on constate que l'idée de créer un organisme de coordination de cette formation date de 1980. En 1983, il y a eu création du secrétariat d'Etat de l'enseignement technique et de la formation professionnelle auprès du Ministère de la Formation Professionnelle et du Travail; ce ministère fut remplacé par le Secrétariat d'Etat qui a été supprimé en 1987. Remarquons qu'en 1986, l'Office National de la Formation Professionnelle (ONFP) a été créé par la loi n° 86-44 du 11 août 1986. Il a été créé un autre service, la délégation à l'insertion, à la réinsertion et à l'emploi (DIRE). Les Missions de l'ONFP et de la DIRE sont complémentaires. Le premier s'occupe de la coordination de la formation professionnelle (nous le verrons plus loin), le deuxième a pour rôle de déterminer la politique de l'Etat pour résoudre les problèmes de l'emploi.

L'ONFP: MISSIONS ET ORGANISATIONS.

L'ONFP a pour objectifs généraux de :

- aider le gouvernement sénégalais à déterminer et à mettre en oeuvre les objectifs sectoriels de la formation professionnelle;
- assister les organismes publics et privés dans la réalisation de leurs actions de formation et d'en contrôler les résultats;
- réaliser ou faire des études sur l'emploi, la qualification professionnelle initiale et continue en collaboration avec les organismes intéressés;
- coordonner les interventions par branches professionnelles, par actions prioritaires en s'appuyant sur les structures existantes ou à créer;
- coordonner l'action en matière de formation professionnelle des organismes d'aides bilatérales ou multilatérales.

En ce qui concerne les missions spécifiques de l'ONFP, il s'occupe essentiellement de la recherche et programmation, l'assistance technique l'animation et information, l'intervention financière et l'évaluation et contrôle des actions de formation.

Pour ce qui est de l'organisation de l'ONFP, il s'agit d'un établissement public à caractère industriel et commercial qui jouit de l'autonomie administrative et financière complète. Depuis sa création, l'ONFP a été placé sous la tutelle administrative du Ministère de l'Education Nationale et sous la tutelle financière du Ministère de l'Economie et des Finances. Il a été organisé (au sein de l'ONFP) deux directions à savoir: la Direction des Etudes et Projets (DEP) et la Direction Evaluation et Contrôle (DEC).

La DEP est chargée de:

- réaliser des études et des recherches relatives à la formation professionnelle;
- élaborer des plans de formation;
- faire des études ponctuelles pour les tiers;
- expérimenter et adapter des méthodes, des moyens et équipements pédagogiques nouveaux;
- rechercher des méthodologies nouvelles pour la formation des formateurs.

La Direction des Etudes et Projets compte trois divisions suivantes: la Division Etudes et Programmation; la Division Projets et la Division Animation et Information.

La Division Etudes et Programmation a pour mission d'élaborer des plans de formation annuels et pluriannuels pour tous les secteurs. Autrement dit, elle doit :

- faire le recensement des besoins de formation;
- faire le classement des besoins en fonction des priorités du plan de développement économique et social;
- faire la programmation des actions de formation;

.../...

- faire des études sur les méthodes et techniques pédagogiques nouvelles;
- faire des études ponctuelles au bénéfice des tiers;
- faire des études sur les possibilités de coopération avec des institutions de formation et l'ONFP et
- participer à des études et recherches liées à l'école nouvelle.

La division projets, elle, s'occupe des activités ci-après:

- élaboration des projets initiés par l'office;
- supervision des projets financés par des tiers;
- assurer la maîtrise d'oeuvre des projets de construction de l'office.

Quant à la division Animation et Information, elle est chargée de :

- traiter l'information relative à la formation professionnelle;
- gérer la documentation (journaux, magazines etc...);
- mettre en place un système d'archivage;
- gérer la logistique liée à la mise en oeuvre des plans de formation;
- mettre en place une banque de données sur les formateurs potentiels;
- choisir des animateurs en fonction de la nature de la formation et contrôler le contenu des cours et des méthodes pédagogiques devant être utilisées;
- élaborer un recueil des textes relatifs à la formation professionnelle;
- mener ou encourager toute action tendant à faire connaître la réglementation en matière de formation professionnelle et les possibilités de formation par secteur et par branche d'activités;
- susciter les échanges entre organisations syndicales et patronales nationales et étrangères;
- informer les autorités et partenaires de l'office;
- mettre en place des systèmes d'informations internes;
- faire connaître l'ONFP au niveau national et international.

La deuxième direction (DEC) est un moyen mis en place pour assurer la rentabilité des actions de formation. Elle

- contrôle des fonds destinés à la formation professionnelle et continue;
- évalue des actions de formation menées par l'office;
- évalue des performances des institutions de formation;
- contrôle l'exécution des conventions signées avec les tiers;

En vue d'une action harmonieuse et plus souple; la DEC a été organisée en deux divisions: la division Evaluation et la division Contrôle.

La première a pour mission de :

- déterminer les critères de contrôle et d'évaluation objectifs et significatifs;
- contrôler le rendement interne et des coûts de formations;
- suivre des élèves après leur insertion dans le tissu productif;
- évaluer l'impact de la formation sur l'environnement immédiat des bénéficiaires.

La seconde division assure :

- le suivi des conventions signées avec les tiers;
- le contrôle des obligations légales des employeurs en matière de formation;
- le contrôle de l'utilisation des fonds attribués par l'office à des tiers.

1.1.3. CADRE LEGAL DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE AU SENEGAL.

Au cours de sa mission, la délégation rwandaise a recueilli un certain nombre de textes tant législatifs que réglementaires régissant la formation professionnelle; un petit résumé sera présenté après leur énumération.

- Loi d'orientation sur l'Education Nationale;
- Loi n° 86-44 du 11 août 1986 portant création de l'Office National de Formation Professionnelle;
- Loi du 15 juin 1964 portant Code du Travail;
- Décret portant organisation et fonctionnement de l'Office National de Formation Professionnelle;
- Loi n° 83-53 du 18 février 1983 portant création d'un établissement public administratif dénommé centre de Qualification Professionnelle(C.N.Q.P.);
- Décret portant organisation et fonctionnement du Centre National de qualification Professionnelle;
- Décret n° 63-649 du 24 septembre 1963 relatif aux stages pratiques des établissements d'enseignement technique public;
- Décret n° 69-131 du 11 février 1969 relatif à la planification de l'emploi de formation et des structures scolaires, ainsi qu'à l'attribution des bourses et allocation d'études et de stages;
- Décret n° 78-174 du 2 mars 1978 complétant le décret n° 74-163 du 14 février 1974 relatif à la planification de l'emploi, de la formation et des structures scolaires ainsi qu'à l'attribution des allocations d'études et de stages;
- Décret n° 78-175 du 2 mars 1978 fixant la composition et les modalités de fonctionnement des comités régionaux de l'emploi, de formation et des structures scolaires.

1.1.3.1. LOI D'ORIENTATION DE L'EDUCATION NATIONALE.

Cette loi définit en son titre premier l'objet de l'Education Nationale comme suit:

- l'éducation nationale tend à élever le niveau culturel de la population;
- à former des hommes et des femmes libres capables de créer des conditions de leur épanouissement à tous les niveaux de contribuer au développement de la science et de la technique et d'apporter des solutions efficaces aux problèmes du développement national;

Elle vise à préparer les conditions d'un développement intégral, assumé par la nation tout entière. Sa mission constante est de maintenir l'ensemble de la nation dans le courant du progrès contemporain;

.../...

- le titre I définit les objectifs de l'éducation nationale; tandis que le titre II retrace le contenu général de l'éducation qui s'articule autour de la connaissance du milieu et la formation du jugement d'une part, l'acquisition de la science et de la technique dans ce qu'elles ont d'universel d'autre part.

Selon les termes de l'article 7 l'éducation nationale revêt trois formes principales:

1° L'éducation donnée aux jeunes d'âge scolaire et universitaire dans le cadre des structures scolaires et universitaires

- enseignement général, enseignement technique ou formation professionnelle, dont le but est d'acquérir un certain niveau de connaissances théoriques et pratiques ou d'aptitudes professionnelles.

2° L'éducation donnée aux jeunes et aux adultes, exerçant déjà une activité professionnelle après une scolarité plus ou moins longue, éducation visant à consolider les connaissances à perfectionner la qualification professionnelle et à croître la capacité de production en vue de l'épanouissement socio-culturel.

3° L'éducation donnée aux jeunes et adultes non scolarisés dont le but est, par l'alphabétisation fonctionnelle et d'autres actions de promotion, l'accroissement de la productivité du travail et l'accession des hommes à d'autres modes de penser.

Le titre III détermine les niveaux et structures de l'enseignement (éducation pré-scolaire; enseignement élémentaire; enseignement moyen; enseignement secondaire; enseignement supérieur).

1.1.3.2. LOI N° 86-44 DU 11 AOUT 1986 PORTANT CREATION DE L'OFFICE NATIONAL DE FORMATION PROFESSIONNELLE.

Les raisons qui ont poussé la création de l'ONFP sont multiples:

- prolifération d'unités et d'actions de formation faisant souvent de besoins réels de l'économie;
- absence d'études approfondies et fiables sur la formation professionnelle devant permettre au gouvernement de cerner les besoins prioritaires de formation, d'établir la cohérence des plans conséquents de formation à court, à moyen et à long termes; d'évaluer les buts de formation et de contrôler la pertinence des résultats obtenus;
- la nécessaire liaison entre l'emploi et la formation de manière à impliquer étroitement les utilisateurs de main-d'oeuvre aussi bien dans les contenus et sanctions de formation que dans le financement d'activités de formation.

Les missions de l'office s'étendent à la recherche et à la programmation à l'appui technique et financier, à l'information et à l'animation, à l'évaluation et au suivi.

Les différents objectifs de l'office susmentionnés sont définis à l'article 2 de la loi n° 86-44 du 11 août 1986 portant création de l'ONFP.

1.1.3.3. DECRET PORTANT ORGANISATION ET FONCTIONNEMENT DE L'OFFICE NATIONAL DE FORMATION PROFESSIONNELLE.

La loi n° 86-44 du 11 août 1986 créant l'Office National de formation professionnelle a prévu, en son article 7, qu'un décret fixera les règles

.../...

d'organisation et de fonctionnement de l'ONFP.
-Ce décret définit en son titre premier la tutelle, en son titre II, les cinq missions spécifiques dont il a été question plus haut.

-Le titre III traite de l'organisation: ses organes délibérants sont:

- le conseil d'administration(14 représentants);
- le comité de direction;
- le directeur général.

Ce titre comprend trois chapitres respectivement relatifs au conseil d'administration, au comité de direction et au directeur général.

-le titre IV a trait à l'organisation financière.

1.1.3.4. LOI N° 83-52 DU 18 FEVRIER 1983 PORTANT CREATION D'UN ETABLISSEMENT PUBLIC ADMINISTRATIF DENOMME CENTRE NATIONAL DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE(CNQP).

Le centre est chargé à la fois d'assurer la préparation à des emplois qualifiés des jeunes issus du système scolaire sans qualification professionnelle ainsi que le perfectionnement des travailleurs engagés dans la vie active.

Cet établissement à caractère administratif contribue au développement des services public éducatif par des voies nouvelles et originales qui sous tendent notamment:

- l'association des organisations syndicales d'employeurs et de travailleurs au conseil d'administration;
- l'autonomie pédagogique aussi bien pour la formation des jeunes sans qualification que pour le perfectionnement professionnel des salariés en activité;
- la souplesse de gestion administrative et financière.

Le centre remplit une mission de conseiller en formation auprès des entreprises.

1.1.3.5. DECRET N° 83-340 DU 1ER AVRIL 1983 PORTANT ORGANISATION ET FONCTIONNEMENT DU CENTRE NATIONAL DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE.

- Le titre premier détermine la tutelle technique du centre qui est assurée par le Ministre chargé de l'éducation nationale.
- Le titre III traite de la mission et de l'organisation pédagogique du centre.

Le centre vise deux objectifs:

- la préparation à l'emploi des jeunes issus de systèmes scolaires sans qualification professionnelle;
- le perfectionnement des salariés en activité. Il remplit une mission de conseil en formation auprès des entreprises.

Le chapitre premier du titre II a trait à la formation alternée comprenant des périodes de formation au centre et des périodes d'application pratique en entreprise.

.../...

Le chapitre 2 traite de l'organisation des stages de perfectionnement professionnel.

Les chapitres 3 et 4 traitent du service de conseil et formation, étude et documentation.

Le titre III se consacre à l'organisation administrative.

Les organes du centre sont:

- le conseil d'administration;
- le comité de direction;
- le conseil de perfectionnement;
- le directeur.

Le conseil d'administration est composé par les représentants gouvernementaux (Présidence de la République - Assemblée Nationale - Finances - Education Nationale - Plan et Coopération Industrie et Artisanat - Fonction Publique - Emploi et Travail; par les employeurs (représentants des syndicats patronaux du secteur privé, conseil économique et social, chambre de commerce et industrie - chambre des métiers).

Les travailleurs sont représentés par cinq délégués proposés par l'organisation syndicale des salariés la plus représentative.

Dans l'intervalle de ses réunions, le conseil d'administration délègue à un Comité de Direction une partie de ses attributions à l'exception de celles concernant le programme annuel d'action, le budget ou le compte prévisionnel, les comptes financiers et le règlement intérieur.

Le Conseil de Perfectionnement.

Il a pour mission de conseiller le Conseil d'Administration et la Direction du Centre sur la meilleure adaptation entre les besoins de formation des entreprises et l'offre de formation proposée par le Centre.

Il est consulté sur le choix des domaines de formation du centre, les critères de sélection des stagiaires, des programmes et des méthodes pédagogiques, les sanctions de la formation.

Le chapitre IV détermine les conditions de nomination du directeur et le cadre dans lequel il exerce ses attributions.

Le titre IV traite de l'organisation comptable et financière du centre. Le titre V se consacre à la tutelle et contrôle, tandis que le titre VI parle du personnel enseignant.

Le personnel enseignant du centre comprend:

- des fonctionnaires titulaires détachés à temps plein au centre;
- des personnels contractuels à temps plein;
- des vacataires dispensant à temps partiel des cours de spécialisation.

Le dernier titre VIII contient des dispositions relatives à la discipline des stagiaires.

Un règlement intérieur approuvé par le Ministre chargé de l'Education Nationale, après avis du Conseil d'Administration détermine les obligations des stagiaires à l'égard du centre.

1.1.3.6. Loi n° 61-34 du 15 Juin 1961 telle que modifiée et complétée jusqu'en 1987 (chapitre II du Titre III Relatif à l'apprentissage.

Les dispositions relatives à l'apprentissage sont contenues dans la loi du 15 juin 1961, telle qu'elle a été modifiée et complétée jusqu'en 1987. Elles forment le chapitre II du Titre III de cette loi.

Ce chapitre définit: - la nature et la forme du contrat d'apprentissage;

- les conditions du contrat;
- les devoirs des maîtres et des apprentis.

Il est dit à l'article 61 que "le contrat d'apprentissage est celui par lequel un chef d'entreprise ou artisan s'oblige à donner ou à faire donner une formation professionnelle méthodique et complète à une autre personne, et par lequel celle-ci s'oblige, en retour, à se conformer aux instructions qu'elle recevra et à exécuter les ouvrages qui lui seront confiés en vue de son apprentissage. Le contrat doit être conclu par écrit à peine de nullité.

Pour ce qui est des conditions de capacité de conclusion du contrat, le maître doit avoir 21 ans au moins. Interdiction de loger les jeunes filles mineures comme apprenties si le maître ne vit en famille ou en communautés; Interdiction de recevoir des apprentis, les individus qui ont été condamnés pour crime, délit contre les moeurs.

Concernant les devoirs des maîtres et des apprentis, le maître doit traiter l'apprenti en bon père de famille. Le maître doit enseigner à l'apprenti progressivement et complètement l'art, le métier ou la profession spéciale qui fait l'objet du contrat.

L'apprenti doit à son maître, obéissance et respect, il doit l'aider par son travail dans la mesure de ses aptitudes et de ses forces.

Enfin, l'embauchage comme travailleurs, soit de personnes liées par un contrat d'apprentissage, de stages professionnels réglementaires, pratiques ou d'adaptation, soit d'élèves ou stagiaires dans des écoles ou centres de formation professionnelle est passible d'une indemnité au profit de la personne morale ou physique responsable de l'apprentissage, de l'adaptation ou de la formation.

Tout nouveau contrat d'apprentissage conclu sans que le précédent contrat ait été exécuté en toutes ses obligations ou sans qu'il ait été résolu également est nul de plein droit.

Le contrôle de l'exécution du contrat d'apprentissage est confié à l'Inspecteur du Travail.

Il s'assure du respect des dispositions législatives et réglementaires relatives au salaire, à la durée du travail, au travail de nuit, au repos hebdomadaire, au travail des femmes et des enfants, au congé, à l'hygiène et à la sécurité et aux accidents du travail. L'Inspecteur contrôle aussi la formation professionnelle des apprentis. Lorsqu'il constate que cette formation est insuffisante ou que l'apprenti est victime d'abus, il peut demander aux juridictions compétentes, de limiter le nombre des apprentis dans l'établissement ou même suspendre, pour un temps, le droit pour le chef d'établissement, de former les apprentis.

1.1.3.7. Décret n° 69-649 du 24 Septembre 1963 relatif aux stages pratiques des élèves des établissements d'enseignement technique public.

Aux termes de l'article 3, "la qualité de stagiaire est reconnue aux élèves par des contrats de stage individuels, passés entre le Directeur de l'Etablissement d'Enseignement Technique et l'Employeur directement intéressé".

Ce décret précise le statut du stagiaire, ses obligations et ses droits. Il reste soumis à la réglementation applicable aux élèves des établissements de l'enseignement technique public.

1.1.3.8. Décret n° 69-131 du 11 février 1969 relatif à la planification de l'emploi, de la formation et des situations scolaires, ainsi qu'à l'attribution des bourses et allocations d'études et de stage.

Le décret institue en son chapitre premier, le conseil interministériel de l'emploi, de la formation et des structures scolaires. Ce comité a pour mission:

- de coordonner les activités des différents services ayant à connaître les problèmes d'emploi, de formation et d'enseignement;

.../...

- de déterminer le rôle de chacun de ces services et d'évaluer les résultats de son action;
- de répartir les ressources humaines du pays en fonction du développement des divers secteurs d'activités;
- d'établir des directives sur les structures scolaires et universitaires ainsi que sur celles de tous autres moyens de formation;
- d'établir des directives sur le nombre et la répartition des bourses et élections scolaires de toute nature;
- d'examiner le projet de carte scolaire pour l'enseignement public et privé et de donner un avis, pour chaque groupe de formation et pour chaque catégorie d'études, sur le nombre et l'emplacement des classes à ouvrir ainsi que sur les effectifs de ces classes.

A côté du Conseil Interministériel de l'Emploi, de la Formation et des structures scolaires, il est créé une commission nationale de l'emploi, de la formation et des structures scolaires chargée de:

- étudier les documents établis par le bureau des ressources humaines en vue de préparer des réunions du conseil interministériel;
- étudier les mesures d'application des travaux du conseil et les allocations pour certaines formations spéciales;
- donner son avis sur l'organisation et le fonctionnement des diverses institutions que concourent à la formation en particulier sur les demandes d'ouverture d'établissement d'enseignement ainsi que sur les modifications des structures et des conditions de recrutement des établissements existants et en général sur toutes les questions qui lui sont envoyées par le conseil interministériel;
- proposer les ajustements nécessaires en cours d'exécution du plan.

Structures scolaires.

Les Etablissements de formation sont classés en:

- établissements d'enseignement général;
- établissement d'enseignement technique;
- établissement d'enseignement supérieur;

L'enseignement technique est constitué par:

- un perfectionnement professionnel dispensé dans les centres de formation professionnelle;
- une initiation ou une formation professionnelle couronnée à l'issue de l'enseignement du 1er degré et les centres d'enseignement technique;
- une formation professionnelle complète d'exécutant qualifié donnée à partir d'un niveau de formation générale déterminé dans les collèges d'enseignement général, et conduisant aux brevets et aux baccalauréats techniques;
- des formations de cadres techniques, au niveau cadres moyens, subalternes et au niveau cadres moyens supérieurs, données dans des écoles spécialisées dont la sanction est le diplôme de sortie. Le même décret précise les conditions de bourses de stage, allocation pour les élèves et étudiants de l'enseignement supérieur, les allocations pour certaines formations spéciales.

.../...

Le décret de création des établissements assurant ces formations fixe le régime des allocations attribuées qui sont déterminées compte tenu :

- du niveau de recrutement de l'école;
- du niveau de rétribution de diplôme, admis dans la fonction publique;
- du régime de l'établissement.

1.1.3.9. Décret n° 78-174 du 2 mars 1973 complétant le décret n° 74-163 du 14 février 1974 relatif à la planification de la formation et des structures scolaires ainsi qu'à l'attribution des allocations d'études et de stages.

Ce décret institue dans chaque région "un comité régional de l'emploi, de la formation et des structures scolaires".

Dans le cadre des orientations et décisions arrêtées par le conseil interministériel, le comité régional est chargé :

- d'étudier le problème d'emploi, de formation et d'enseignement propre à la région, de réunir tous les éléments d'information sur ces problèmes et de suggérer toute mesure en vue de leur solution;
- de proposer toute mesure propre à assurer sa pleine utilisation des moyens publics et privés de formation professionnelle et de promotion humaine;
- de suivre les décisions prises en matière d'emploi, de formation et d'enseignement au niveau de la région.

1.1.3.10. Décret n° 78-175 du 2 mars 1978 fixant la composition et les modalités de fonctionnement des comités régionaux de l'emploi, de la formation et des structures scolaires.

- Le comité comprend :

1° Dans la mesure où les services correspondants existent dans la région;

- un représentant du Ministère chargé de l'Education Nationale;
- un directeur du centre culturel;
- un représentant régional du service d'éducation surveillée;
- un chef de service régional de l'hydraulique et d'équipement rural;
- l'inspecteur régional de la production agricole;
- l'inspecteur régional des eaux et forêts;
- l'inspecteur régional de la santé et des productions animales;
- l'inspecteur régional du travail et de la sécurité sociale;
- le chef du service régional de la production humaine;
- l'inspecteur régional de la jeunesse et des sports.

2° Les personnalités représentatives ou qualifiées ci-après :

- un député représentant l'Assemblée Nationale;
 - le président du conseil municipal de la commune chef-lieu de région;
 - le président de la chambre de commerce et d'industrie;
 - le président de la chambre de métiers;
 - un représentant régional du groupement économique du Sénégal;
 - le président ou le secrétaire général régional de l'Association des parents d'élèves.
- .../...

- 3° Des représentants de l'enseignement privé, des employeurs et des travailleurs désignés sur proposition des organisations les plus représentatives à savoir :
- un membre titulaire et un membre suppléant pour l'enseignement privé;
 - deux membres titulaires et deux membres suppléants pour les employeurs;
 - deux membres titulaires et deux membres suppléants pour les travailleurs.

Le comité régional est convoqué au moins une fois par semestre par le Gouverneur de la région qui en assure la présidence. Il peut constituer des groupes de travail pour l'étude de problèmes particuliers, notamment dans le domaine de l'emploi. Les résultats des travaux du comité régional sont soumis, à l'issue de chaque réunion, au ministre chargé du plan qui les transmet, accompagnés de ses observations, aux ministres compétents, pour suite à donner.

Dans l'ensemble, l'on peut noter qu'au Sénégal, la législation prévoit des organismes de conception de la formation professionnelle tels que la commission nationale de l'emploi, de la formation et des structures scolaires (cfr art. 9 à 12 du décret n° 78.174 du 2 mars 1978 complétant le décret n° 74-163 du 14 février 1974 relatif à la planification de l'emploi, de la formation et des structures scolaires ainsi qu'à l'attribution des allocations d'études et de stages), conseil interministériel de l'emploi, de la formation et des structures scolaires (articles 1 à 5 du décret n° 69-131 du 11 février 1969) et de l'office national de la formation professionnelle dont la mission principale est d'aider le gouvernement à déterminer et mettre en oeuvre les objectifs de la formation.

Toutes les institutions de formation professionnelle sont sous tutelle du ministère ayant l'éducation nationale dans ses attributions. Chaque institution de formation comprend, comme organes - le conseil d'administration, le comité de direction, le directeur de la formation professionnelle. Les règlements prévoient l'octroi de bourses de stages, de même que le financement des actions de formation est assuré par la contribution des employeurs.

1.2. Séjour de la délégation rwandaise en Côte d'Ivoire.

1.2.1. Prise de contacts avec des Responsables de la Formation Professionnelle.

En date du 23 octobre, la délégation s'est rendue aux bureaux de l'Organisation Internationale du Travail (O.I.T.) à Abidjan. Elle a été mise en rapport avec Monsieur THIERRY LEENS du CIADFOR qui lui a exposé brièvement les activités de cette institution. Au niveau africain, le CIADFOR entreprend les activités de recherche, des études relatives aux problèmes de développement des ressources humaines en Afrique; collabore à la demande des autorités nationales compétentes à la préparation et à l'exécution de leurs plans de formation; facilite les échanges en organisant des séminaires, des groupes de travail sur les sujets d'intérêt commun; réunit et diffuse en Afrique l'information et la documentation sur la formation professionnelle et aide les institutions nationales à créer et organiser leurs services d'information et de documentation. La priorité du centre est de favoriser la coopération Sud-Sud en utilisant particulièrement les compétences africaines en animant les séminaires ou en effectuant des études de cas.

Par ailleurs, Monsieur LEENS a fait état des domaines d'intervention privilégiés par le centre dont:

- l'organisation et gestion de la formation professionnelle
- méthodologie et matériel didactique
- formation et perfectionnement du personnel
- information et documentation etc...

La délégation a ensuite rencontré Mme Marryse OTTRO, responsable du centre de documentation. Mme OTTRO a fourni une série d'informations se rapportant sur le processus de mise en place de la formation professionnelle en Côte d'Ivoire depuis 1970. Ensuite elle a parlé du fonctionnement de l'Office National de la Formation Professionnelle(ONFP) en tant que bureau d'Etudes du Ministère de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle. Elle a aussi fourni des informations sur le fonctionnement du centre de documentation dont elle s'occupe. Ce centre étant initialement un service de l'ONFP, a été rattaché au CIADFOR en 1977 pour servir d'unité de documentation spécialisée aux pays membres du CIADFOR. Il entretient des relations spéciales avec les centres de documentation existant dans les pays membres. Notons que le centre bénéficie de l'aide canadienne par l'intermédiaire du centre de recherche et de développement international (CRDI) et continue de bénéficier de l'appui de l'ONFP.

Le centre est affilié au Réseau Interrégional d'information sur la formation (IRTIS) qui regroupe l'Asie, l'Amérique Latine, l'Afrique et l'Europe. Il dispose de 6000 références et 110 titres de revues spécialisées sur l'emploi et la formation.

Pour de plus amples informations, Mme OTTRO a mis à la disposition de la délégation une documentation sur la législation relative à la formation professionnelle de certains pays francophones (Gabon, Togo, Côte d'Ivoire, le Zaïre, le Sénégal, le Congo etc...).

Au cours de son séjour à Abidjan, la délégation a eu un entretien avec le Directeur du CIADFOR en la personne de Monsieur PAPA KANE. Celui-ci s'est félicité de l'option que le gouvernement rwandais a faite de s'informer d'abord de ce qui a été fait dans les pays qui sont avancés dans la mise en place des systèmes de formation professionnelle. Il a fait un tour d'horizon des problèmes en rapport avec l'emploi et l'exode des cerveaux en Afrique. Monsieur KANE a également insisté sur le rôle prépondérant de faire participer les différents partenaires à la formation et à la gestion de la formation professionnelle.

L'entretien a porté également sur la place des grandes écoles à caractère professionnel et les diplômes des universités sur le marché de l'emploi en Afrique. Il est apparu que les grandes écoles professionnelles forment des lauréats directement utilisables dans le processus de production alors que les universités se consacrent essentiellement aux aspects spéculatifs des disciplines enseignées et négligent le caractère professionnel indispensable à l'insertion dans le monde du travail. L'on peut dire que les grandes écoles donnent un produit vendable.

Dans le cadre de ses investigations, la délégation rwandaise a rencontré Mme AKIO, Directrice au Secrétariat Exécutif du Fonds National de Régulation (FNR). Celle-ci a fait l'historique du FNR depuis sa création jusqu'à nos jours. Nous verrons plus loin comment il fonctionne.

D'autres personnalités responsables de la formation professionnelle ont été contactées au cours des visites effectuées dans des institutions de formation professionnelle; ces visites feront l'objet du 2ème chapitre.

1.2.2. Cadre organisationnel de la formation professionnelle en Côte d'Ivoire.

La politique de la formation professionnelle en Côte d'Ivoire s'articule sur trois objectifs généraux à savoir :

- promouvoir le développement de l'ensemble de l'appareil économique et la valorisation des ressources humaines nationales;
- donner aux travailleurs la possibilité de se promouvoir dans l'emploi;
- favoriser le développement des entreprises par l'amélioration de la productivité du travail (meilleure adaptation au poste de travail, meilleure qualification de la main-d'oeuvre).

La réalisation de ces objectifs nécessitait une formule de formation professionnelle adaptée aux réalités de la Côte d'Ivoire. Il faudra attendre

.../...

1966 pour qu'un organe de conception et de coordination de la formation professionnelle soit mise en place. En effet, c'est le 23 décembre 1966 que la loi n° 66-614 portant création de l'office national de la formation professionnelle (ONFP) a été ratifiée. Celui-ci était alors placé sous la tutelle du Ministère du Plan. En 1970, il y a eu la création du Ministère de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle; l'ONFP connaît ainsi une nouvelle tutelle.

1.2.2.1. Missions et Organisation de l'ONFP.

Dans le cadre de sa mission, l'ONFP est chargé de faire :

- l'étude des relations entre la formation et l'emploi et la formulation des grandes orientations qui en découlent;
- la programmation des actions de formation;
- la promotion de ces actions notamment par la participation au financement et à l'encadrement de certaines d'entre elles;
- l'évaluation des actions entreprises par les structures de formation;
- la formation pour l'emploi en fonction des besoins des populations et du développement socio-économique du pays.

Afin de pouvoir réaliser les missions qui lui ont été confiées, l'ONFP a été organisé en trois directions complémentaires entre elles.

- Il s'agit de :
- la direction des études et de la recherche (DER);
 - la direction synthèse et programmation (DSP) et
 - la direction évaluation et contrôle (DEC).

La DER a pour objectif d'effectuer toutes les études relatives à l'emploi et aux ressources humaines, notamment celles qui sont prises en compte par le système de formation, et de planifier en conséquence l'orientation et le développement du système de formation en fonction des objectifs globaux fixés au niveau national et des objectifs sectoriels définis par le Ministère de Tutelle.

La DSP assure, pour sa part, sur la base des orientations ainsi fournies, la programmation générale de l'enseignement technique, de la formation et du perfectionnement professionnel, sous son aspect technique, pédagogique et financier. Elle assure en outre le lancement et le suivi des projets jusqu'à leur réalisation complète.

La DEC est chargée d'évaluer et de contrôler, sur les plans technique et pédagogique, les actions d'enseignement technique et de formation professionnelle, et de proposer les correctifs nécessaires à un meilleur rendement du système.

1.2.2.2. Organisation du Ministère de l'Enseignement

Technique et de la Formation Professionnelle.

Comme le stipule le décret n° 87-493 du 20/5/1987, pour l'exercice de ses attributions, le Ministre de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle dispose :

- du cabinet
- de l'Inspection Générale de la Formation Technique et Professionnelle(IGFTP)
- du service autonome de l'orientation et des bourses(SAOB)
- de la direction des concours et examens professionnels(DCEP)
- de la direction des affaires administratives et financières(DAAF).

Le Ministère de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle a sous sa tutelle technique des organismes chargés du développement et de la coordination de la formation technique et professionnelle. Outre l'ONFP susdécrété, nous notons :

- a) l'Institut National de la Formation Technique et Professionnelle(INFTP) qui s'occupe de la gestion des Lycées techniques;
- b) l'Institut National Supérieur de l'Enseignement Technique INSET qui n'est autre qu'une école technique supérieure;
- c) l'Institut pédagogique national de l'Enseignement technique IPNETP, créé en 1975, il avait reçu pour mission de former les formateurs de l'enseignement technique et professionnel à tous les niveaux et pour toutes les spécialités, qu'il s'agisse de la formation initiale ou de la formation continue. Il a également reçu la mission de:
 - élaborer les programmes; autrement dit faire l'étude et la recherche pédagogique en rapport avec les programmes, la rénovation et la valorisation des enseignements;
 - la production des supports pédagogiques;
 - la formation des encadreurs des formateurs, inspecteurs, conseillers pédagogiques, les directeurs d'établissements scolaires et les censeurs.
- d) Le fonds national de régulation pour la formation continue. Créé par la loi n° 77-924 du 17 novembre 1977, le FNR a pour objectif la promotion de la formation continue du secteur privé. Il est constitué de la taxe à la formation professionnelle soit 1,2 % de la masse salariale de chaque entreprise répartis comme suit: 0,6 % sont destinés au remboursement des entreprises ayant fait des actions de formation et 0,6 % servent à encourager les entreprises dont le financement de la formation a été supérieur à la masse salariale.
- e) L'école ivoirienne de bijouterie et des métiers annexes(EIBMA).

1.2.3. Cadre légal de la Formation Professionnelle en

Côte d'Ivoire.

Au cours du séjour en Côte d'Ivoire, les informations recueillies sur la formation professionnelle concernent la taxe d'apprentissage, l'ONFP et la FNR.

.../...

Les textes fournis sont:

- Loi n° 64-290 du 1er août 1964 portant code du travail;
- Loi n° 66-615 du 23 décembre 1966 portant réforme de la taxe d'apprentissage;
- Loi n° 77-924 du 17 novembre 1977 portant financement de la formation professionnelle continue;
- Loi n° 78-893 du 28 octobre 1978 portant majoration et nouvelle répartition de la contribution employeurs;
- Décret n° 87493 du 20 mai 1987 fixant les attributions du Ministre de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle et portant organisation du Ministère;
- Convention collective interprofessionnelle de Côte d'Ivoire du 20 juillet 1977.

1.2.3.1. Loi n° 64-290 du 1ER août 1964 portant code du travail.

En son titre III, le code du travail ivoirien prévoit en son chapitre II, des dispositions relatives à l'apprentissage. Ces dispositions sont identiques à celles de la loi du 25 décembre 1952 et contiennent trois sections:

- La première section traite de la nature et de la forme du contrat d'apprentissage; la deuxième section renferme des conditions du contrat; tandis que la troisième section se consacre aux devoirs des maîtres et apprentis.

1.2.3.2. Loi n° 66-615 du 23 décembre 1966 portant réforme de la taxe d'apprentissage.

Cette loi dispose que la taxe est perçue au profit de l'office de formation professionnelle.

1.2.3.3. Loi n° 77-924 du 17 novembre 1977 portant financement de la formation professionnelle continue.

La formation professionnelle continue est, pour les entreprises, une obligation depuis 1977. A cette date, une loi adoptée par l'Assemblée Nationale a formalisé cette obligation en mettant en place un dispositif destiné à assurer le financement de la formation professionnelle continue et la participation des partenaires sociaux à la gestion de ces fonds, la contribution des entreprises étant considéré à la fois comme un moyen d'incitation et de financement.

Les objectifs de la loi sont les suivants:

- donner aux travailleurs la possibilité de se promouvoir dans l'emploi;
- favoriser le développement des entreprises par l'amélioration de la productivité du travail (meilleure adaptation au poste de travail, meilleure qualification de la main-d'oeuvre, etc...).

.../...

1.2.3.4. La nouvelle contribution des employeurs.

D'après l'article premier, les taux de la contribution employeurs passent de 11,5 % à 12,5 % pour le personnel local et de 16,5 % à 17,5 % pour le personnel expatrié.

Le prélèvement opéré en faveur de l'ONFP passe de 1% à 2 % et se répartit de la façon suivante:

- 0,50 % pour la taxe d'apprentissage;
- 1,50 % pour le financement de la formation professionnelle continue.

1.2.3.5. Décret n° 87-493 du 20 mai 1987 fixant les attributions du Ministre de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle et portant organisation du Ministère.

L'article premier définit les attributions du Gouvernement en matière de formation technique professionnelle initiale et continue, d'enseignement technique supérieur, de formation de formateurs de l'Enseignement Technique et Professionnel, etc....

L'article 2 spécifie le cadre organique des services ministériels déjà vus précédemment.

1.2.3.6. Convention collective interprofessionnelle de Côte d'Ivoire du 20 juillet 1977 en son titre III relatif au contrat de travail (formation et exécution du contrat).

Cette convention collective complète les dispositions de la loi n° 64-290 du 1er août 1964 portant code du travail. Elle s'étend aux branches professionnelles ci-après:

- Industries et commerces de toute nature;
- Mécanique générale;
- Bâtiment, travaux publics et entreprises connexes;
- Entreprises de distribution de produits pétroliers;
- Auxiliaires de transport (mer, terre, air);
- Transports urbains et interurbains;
- Transports routiers;
- Entreprises du secteur automobile;
- Transport maritime, aérien, lagunaire;
- Banques, assurances, crédits, affaires immobilières;
- Hôtellerie;
- Electricité, Gaz, eau et services sanitaires.

.../...

Selon les termes de l'article 43 de cette convention collective, régit l'apprentissage et la formation professionnelle.

1) Apprentissage.

Les dispositions relatives en général à l'apprentissage et en particulier:

- l'engagement en qualité d'apprenti;
- l'établissement du contrat d'apprentissage;
- le contrôle de son exécution;
- la sanction de fin d'apprentissage seront conformes à la législation et à la réglementation en vigueur.

Les apprentis formés par l'entreprise sont sélectionnés et recrutés au fur et à mesure que leurs connaissances répondent à la qualification déterminée par l'employeur.

Un concours peut être organisé à cet effet.

Des bonifications de notation en vue de leur classement pourront être accordées aux candidats pupilles de la nation, aux enfants d'un travailleur décédé ou devenu totalement inapte par suite d'accident du travail.

2) Formation professionnelle.

Dans un but de promotion sociale et économique, l'entreprise est en droit d'exiger du personnel en fonction qu'il suive les cours de formation ou de perfectionnement professionnel que nécessitent l'exercice de son emploi et l'adaptation à l'évolution économique.

Le coût de cette formation, qu'elle soit assurée par un organisme spécialisé ou par l'employeur, est à la charge de ce dernier.

Pendant les périodes de formation et de perfectionnement professionnel, le travailleur percevra son salaire intégral et les indemnités qui s'y rattachent, sauf celles qui sont spécifiques à l'exercice même de son travail. En cas de désaccord, l'Inspecteur du Travail du ressort tranchera.

Les différends relatifs à la promotion professionnelle seront soumis à la commission de classement.

Si le cours de formation ou de perfectionnement professionnel comporte un examen, l'échec du travailleur à cet examen ne peut être la cause d'un licenciement; le travailleur est réintégré dans son emploi précédent et bénéficie de tous les avantages qui s'y rattachent.

.../...

3) Stage.

L'employeur peut soumettre le travailleur à un stage de formation professionnelle:

- soit au début de l'exécution du contrat de travail
- soit pendant l'exécution du contrat de travail.

Si le stage est concluant, le travailleur bénéficie des avantages rattachés à l'emploi pour lequel le stage a été effectué.

Si un stage intervient au début de l'exécution d'un contrat de travail, la période d'essai à l'issue de laquelle il sera considéré comme apte est stipulée par écrit.

En cas de résiliation du contrat de travail, après cette période d'essai, le travailleur bénéficiera, sauf cas de faute lourde, de tous ses droits sans préjudices des dommages et intérêts laissés à l'appréciation du Tribunal du Travail.

Si un travailleur quitte un établissement où il a déjà effectué un stage de formation professionnelle, il peut ne pas être astreint à un nouveau stage lorsqu'il est engagé dans un autre établissement, relevant du même secteur d'activités, en vue d'assumer les mêmes fonctions.

L'intéressé sera confirmé dans son emploi dès qu'il aura accompli la période d'essai.

Comme organisme de financement de la formation professionnelle, la Côte d'Ivoire a mis en place un Fonds National de Régulation, exclusivement financé par les employeurs; il est placé sous la tutelle technique du Ministre de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle et la tutelle financière du Ministre de l'Economie et des Finances. La gestion des fonds est confiée à un Conseil de gestion tripartite où sont représentés à parts égales, les employeurs, les travailleurs et les pouvoirs publics.

Le financement du FNR porte sur deux types d'interventions:

- les plans de formation des entreprises.

Les entreprises présentent chaque année un plan de formation composé d'actions de formation qui peuvent faire l'objet de financement par le FNR:

- soit sur leur "crédit-formation"
- soit sur financement complémentaire décidé par la commission permanente si les dépenses de formation excèdent la moitié de leur contribution.

- les projets collectifs de formation, montés au bénéfice d'un secteur, d'une région ou d'un groupe professionnel.

- les besoins doivent alors être identifiés et communs à un groupe;
- le projet doit s'inscrire dans ^{les} priorités retenues par le conseil de gestion;
- sa réalisation doit permettre le renforcement des structures de formation nationales (publiques ou privées);

.../...

- un projet collectif doit être présenté et suivi par un promoteur institutionnel (Ministère, Syndicat d'employeurs ou de travailleurs, collectivité locale, Association etc...).

Un projet collectif est donc défini comme étant un ensemble d'actions de formation qui a été élaboré avec les institutions responsables (ministères techniques, syndicats professionnels, associations spécialisées...) pour répondre à un besoin réel d'un public identifié et qui a pour but outre l'amélioration des qualifications, de permettre la réalisation de projets professionnels, de dynamiser une région ou un secteur d'activités donné.

Il n'a pas été possible de réunir des textes décrivant les structures de la formation en Côte d'Ivoire et ceux relatifs à la création de différents instituts et centres de formation.

1.3. Séjour de la délégation rwandaise en Algérie.

1.3.1. Contacts menés auprès des responsables de la Formation Professionnelle et de l'Emploi.

Le lundi 30 octobre 1989, la délégation s'est rendue aux bureaux de l'Organisation Internationale du Travail à Alger où elle a eu un entretien avec le chargé de programmes. Celui-ci a présenté à la délégation le planning établi à son intention à savoir:

- Visite au Centre de Formation Professionnel ELFETH(CFP ELFETH)
- Visite à l'Institut de Formation Professionnelle de BirKhadem
- Visite à l'Institut National de Formation Professionnelle
- L'entretien avec M BELLOUTI ALI, Inspecteur chargé de la Pédagogie au Ministère de la Formation Professionnelle
- Visite à l'Institut Technologique des Travaux Publics et Bâtiments(ITTPB)
- L'entretien avec Mr TESSA, chargé d'Etudes et de Synthèse au cabinet du Ministre des Affaires Sociales.

Dans le présent chapitre, il sera question des entretiens tandis que les centres de formation professionnelle feront l'objet d'un autre point au chapitre de l'organisation de la formation professionnelle(chapitre 2).

1.3.1.1. Entretien avec Monsieur BELLOUTI ALI, Inspecteur chargé de la Pédagogie au Ministère de la Formation Professionnelle.

L'entretien a porté sur l'organisation du système éducatif algérien.

Ce système comprend actuellement

- l'enseignement fondamental;
- l'enseignement post fondamental et
- l'enseignement universitaire.

L'enseignement fondamental comprend 9 ans, l'enseignement post-fondamental comprend les orientations ci-après

- l'enseignement secondaire technique;
- l'enseignement secondaire général;
- la formation professionnelle.

A la fin des 9 ans, les rebus du système sont laissés pour que les élèves puissent tenter leur chance dans le système d'apprentissage. Il y a présentement une commission nationale de réforme du système éducatif national algérien.

La super structure du système est gérée par un ministre de l'éducation nationale s'occupant de l'enseignement général, de l'enseignement technique et l'enseignement universitaire et un ministre de la formation professionnelle. Depuis 1978, on cherche une formule idéale de la formation professionnelle qui s'adapterait aux besoins économiques du pays. En ce qui concerne la formation professionnelle, depuis la mise en place des plans de développement socio-économique quadriennaux, les entreprises nationales ont

.../...

développé leur propre système de formation professionnelle en dehors du réseau public. Cet appareil s'est montré très performant. Les pouvoirs publics conscients de ce retard ont mis en place une structure de formation professionnelle. Pour souligner l'importance de cet effort, les centres de formation professionnelle sont passés de 25 en 1962 à 350 en 1989.

Dès 1980, un programme important d'investissement a été adopté pour la formation professionnelle.

1.3.1.2. Entretien avec des responsables de l'emploi.

Au cours de son séjour, la délégation rwandaise a rencontré Monsieur TESSA, chargé d'Etudes et de Synthèse au cabinet du Ministre des Affaires Sociales;

Monsieur MEZIANI, Sous Directeur des programmes d'emploi, Direction de l'Emploi et Monsieur IHADADEN, Sous Directeur des Etudes et Statistiques, Direction de l'Emploi.

Les questions suivantes ont été abordées:

- 1° L'emploi et le Chômage en général;
- 2° Les mesures spécifiques pour la préservation des emplois;
- 3° Les programmes spécifiques pour les jeunes;
- 4° Le 1er emploi et l'apprentissage.

Le problème de l'emploi a commencé à préoccuper les autorités algériennes à la fin de la "période faste" c'est-à-dire, à la fin de 1985. Elles ont été confrontées à la chute des recettes pétrolières, à la baisse de la création des activités et la compression du personnel ainsi qu'une très forte croissance démographique. En 1987, le recensement général de la population a révélé que 20 % de la population active étaient constitués de chômeurs soit 1.200.000 personnes.

Après une série d'études portant sur des causes de ce marasme économique, le gouvernement a pris des mesures spécifiques:

- La préservation du niveau de l'emploi
- L'arrêt des opérations de compression du personnel des entreprises
- L'élargissement des secteurs d'emploi et l'incitation du secteur privé à créer des emplois nouveaux
- La création des capacités de financement

Pour concrétiser ces mesures, le gouvernement a accordé des facilités aux opérateurs économiques privés qui créaient des nouveaux emplois en leur accordant des crédits aux taux bonifiés, l'octroi de terrain, l'allègement de certaines charges sociales, l'approvisionnement des matières premières.

.../...

Afin de faire face à l'afflux massif de nouveaux demandeurs d'emploi, le gouvernement a mis en place un programme spécifique d'emploi des jeunes. Ce programme consiste à ouvrir de nouveaux chantiers dans des zones les plus touchées. Pour réaliser ce programme, il y a eu des actions de forestation d'hydraulique rurale, travaux publics dans les communes et dans les WILAYA et des quartiers.

Ce programme comporte un fonds destiné à aider les jeunes à créer leurs propres activités (équipement outillage, crédit, construction des locaux professionnels, fonds de roulement).

Parallèlement aux actions spécifiques en faveur des jeunes, les responsables de la gestion de ce programme ont réussi à sensibiliser les autorités locales sur l'importance du chômage.

La grande partie des jeunes qui se présentent au marché de l'emploi n'ont pas de formation initiale générale suffisante pour accéder aux centres de formation professionnelle. Pour les aider à acquérir une qualification professionnelle, le gouvernement a mis en place une réglementation de l'apprentissage. Ce système permet aux jeunes de suivre l'apprentissage auprès des artisans et de se faire inscrire dans des centres de formation professionnelle pour des cours théoriques complémentaires. Ils pourront par la suite obtenir des CAP.

1.3.2. Cadre organisationnel de la Formation Professionnelle en Algérie.

Pendant les années d'avant 1980, les autorités algériennes n'avaient pas encore mis beaucoup d'accent sur la formation professionnelle bien qu'elle existait même du temps de la colonisation. Cela était dû au fait que l'objectif primordiale de la formation professionnelle était, jadis, de fournir une main-d'oeuvre abondante à la demande étrangère. L'Algérie exportait le fruit de la formation professionnelle. La formation dispensée était ainsi importée pour répondre aux exigences des demandeurs de main-d'oeuvre.

Les besoins de l'économie nationale n'exigeaient pas davantage et le secteur productif se contentait de ceux qui restaient de l'exportation. Il y a une dizaine d'années (depuis 1980), l'Algérie a senti que les besoins algériens dans le secteur de l'économie exigeait une main-d'oeuvre formée dans le contexte algérien. Une nouvelle formule a été adoptée avec pour objectif principal: l'adaptation des formations dispensées aux besoins de l'économie nationale; satisfaire les besoins économiques en main-d'oeuvre; revaloriser le travail manuel et sauvegarder l'artisanat traditionnel. C'est au tour de ces objectifs que tourne la stratégie en matière de formation professionnelle en Algérie.

La supervision de la formation professionnelle a revêtu plusieurs formules: A ce titre,

En 1980, il y a eu un secrétariat d'Etat à la Formation Professionnelle,

En 1982, il y a eu un Ministère de la Formation Professionnelle et de l'Emploi,

En 1987, la Formation Professionnelle a été rattachée au Ministère de l'Education Nationale,

.../...

En janvier 1989, on est revenu au Secrétariat d'Etat à la Formation Professionnelle, En septembre 1989, on a créé un Ministère de la Formation Professionnelle; car l'on constatait que l'Education Nationale avait tendance à la scolariser.

L'on considère, en effet, que la formation professionnelle a un rôle social et économique important et demeure un facteur de changement technologique qui fournit une main-d'oeuvre qualifiée directement utilisable au marché de l'emploi.

Pour la mise en exécution de la politique de formation professionnelle, plusieurs structures ont été créées: INFP, INDEFE, CNEPC.

Pour ce qui est de la structure, le Ministère de la Formation Professionnelle est chargé de la définition de la politique à suivre dans la matière. Il est la tutelle de certaines institutions spécialisées dans la recherche et de l'action pédagogique notamment l'Institut National de la Formation Professionnelle(INFP); les Instituts de la Formation Professionnelle(IFP); l'Institut National de Développement de la Formation Professionnelle(INDEFE); le Centre National d'Enseignement par correspondance(CNEC) et autres.

1.3.2.1. Missions et organisations de l'INFP.

Pour mener à bien son importante mission, le Ministère de la Formation Professionnelle et du Travail s'est doté d'un appareil de formation dans lequel l'Institut National de la Formation Professionnelle(INFP) apparaît comme instrument privilégié au vu des missions nouvelles qui lui sont confiées.

Jusqu'en 1981, sa mission essentielle portait sur la formation des formateurs destinés aux centres de formation professionnelle et d'apprentissage(CFPA). Aujourd'hui, il est devenu le centre de décision technico-pédagogique.

Le décret n° 81-294 du 26 décembre 1981 précise de nouvelles attributions de l'INFP. Ainsi, celui-ci remplit des fonctions de

- recherche technique et pédagogique
- élaboration, actualisation, homologation, édition et diffusion permanente de programmes d'enseignement pour les instituts et des progressions de formation pour les CFPA;
- formation, perfectionnement et recyclage du personnel d'encadrement technique et pédagogique des établissements de formation(PSEP,CTP, directeurs, ATP, intendants ...);
- inspection technique et pédagogique des enseignants et des enseignements dans les instituts du secteur de la formation professionnelle et du centre national des handicapés physiques visant l'amélioration des niveaux de qualification;
- information et orientation professionnelle ayant pour but:
 - * l'information des candidats sur les métiers et spécialités enseignés dans le secteur de la formation professionnelle;
 - * l'orientation professionnelle des candidats compte tenu de leurs orientations;
- organisation et contrôle des examens de fin de stage dans les CFPA visant la certification des niveaux de qualification acquis;

.../...

- généralisation de l'utilisation de la langue nationale dans le secteur de la formation professionnelle comme langue d'enseignement et de travail.

Au sujet de l'organisation, l'INFP est administré par un conseil d'administration et dirigé par un directeur nommé par décret assisté d'un secrétaire général. Ses différentes missions sont prises en charge par trois directions et des services rattachés. Il existe une direction des stages, une direction des études et une direction de l'administration et des finances.

La Direction des Stages comprend des services suivants:

Service formation perfectionnement; service orientation professionnelle; service contrôle technique et pédagogique et le service organisation contrôle examens fin stage.

La Direction des Etudes s'occupe surtout des bâtiments et des travaux publics; du bois et ameublement; de l'électricité-chimie; de la mécanique et métallurgie; de la gestion arts graphiques et métiers de l'habillement ainsi que de la recherche pédagogique.

La Direction de l'Administration et des Finances a trois services à savoir le service personnel et stagiaires, le service comptabilité et le service moyens généraux.

1.3.2.2. Des Instituts de Formation Professionnelle (IFP).

Ils sont appelés à former des formateurs; la fonction principale étant de donner la formation pratique à des professeurs confirmés. Les IFP sont au nombre de cinq répartis par équipes de métiers selon le tissu industriel de la région.

1.3.3. Cadre légal de la Formation Professionnelle en Algérie.

Concernant la législation algérienne, il a été possible de recueillir les textes suivants:

- Loi n° 81-07 du 27 juin 1981 relative à l'apprentissage;
- Décret n° 81-392 du 26 décembre 1981 portant application des dispositions de la loi 81-07 du 27 juin relative à l'apprentissage;
- Arrêté fixant le modèle et les conditions de tenue du livret d'apprentissage (6.12.1982);
- Ordonnance n° 75-31 du 29 avril 1975 relative aux conditions générales de travail dans le secteur privé;
- Décret n° 81-393 du 26 décembre 1981 portant création, organisation et fonctionnement de l'Institut National de Profatation et de Développement de la Formation Professionnelle en entreprise et de l'apprentissage (INDEFE);
- Décret n° 81-395 du 26 décembre portant création, organisation et fonctionnement des instituts de formation professionnelle.

.../...

1.3.3.1. Loi n° 81-07 du 27 juin 1981 relative à l'apprentissage.

Cette loi définit l'apprentissage, son champ d'application, les conditions et les modalités de sa mise en oeuvre.

La durée de l'apprentissage varie d'une année à trois ans au maximum. Il est sanctionné par un diplôme d'aptitude professionnelle délivré par l'administration chargée de la formation professionnelle.

La loi détermine un quota d'apprentis par effectif de l'entreprise.

Le contrat est conclu par écrit, signé par l'employeur, l'apprenti et son tuteur légal. L'apprenti doit être âgé de 15 ans au moins et de 18 ans au plus. L'âge maximal est étendu à 20 ans pour les handicapés physiques.

L'apprenti doit:

- accomplir les tâches qui lui ont été confiées dans le cadre des activités liées à l'apprentissage, objet du contrat;
- observer les horaires légaux du travail fixés pour la branche d'activité concernée et l'assiduité au cours de formation complémentaire;
- obéir à son employeur dans la limite des termes du contrat;
- aider, selon ses capacités physiques et intellectuelles, l'employeur dans le travail,
- éviter la dégradation de moyens de travail.

L'organisme employeur est tenu:

- de veiller à la réalisation d'un apprentissage progressif permettant l'acquisition de la qualification professionnelle prévue par le contrat;
- de prévenir le tuteur légal de l'apprenti en cas d'absences répétées, d'accident ou de tout autre fait de nature à motiver son intervention.

Il est civilement responsable de l'apprenti pendant les heures de présence, au sein de l'entreprise pour exercer l'apprentissage.

La législation algérienne prévoit une déclaration enregistrée et validée dans le cas où le contrat d'apprentissage se fait auprès du tuteur légal; celui-ci s'engage à:

- assurer la formation pratique de l'apprenti;
- lui permettre de suivre la formation complémentaire;
- le présenter aux épreuves prévues pour la sanction de l'apprentissage.

Le contrôle de l'apprentissage.

Le contrôle technique et pédagogique de l'apprentissage est assuré par l'administration chargée de la formation professionnelle, selon des modalités définies par voie réglementaire.

Il est institué un livret d'apprentissage permettant le suivi et l'évaluation périodique de la formation de l'apprenti.

Tout candidat à l'apprentissage est soumis à un examen médical. Dans le cadre de la prévention sanitaire, il est établi un livret médical de l'apprenti permettant le suivi de son état de santé.

Il est institué une commission de l'apprentissage chargée:

- de recenser les possibilités humaines et matérielles d'apprentissage au niveau de la commune;
 - d'étudier, de proposer et de mettre en oeuvre toute mesure de nature à promouvoir et dynamiser l'apprentissage au niveau de la commune;
 - de veiller au suivi et à la mise en oeuvre de l'apprentissage au niveau de la commune.
- La commission communale de l'apprentissage présente un rapport annuel sur ses activités à l'administration chargée de la formation professionnelle.

1.3.3.2. Décret n° 81-392 du 26 décembre 1981 portant application des dispositions de la loi 81-07 du 27 juin 1981 relative à l'apprentissage.

Ce décret prévoit l'organisation de la formation théorique et technologique complémentaire des apprentis, le livret d'apprentissage, la validation du contrat et la composition de la commission communale d'apprentissage.

a) La formation théorique et technologique complémentaire.

Elle est dispensée:

- dans les centres de formation professionnelle, leurs annexes et les sections détachées;
- dans les structures de formation d'entreprises ou inter-entreprises qui reçoivent dans ce but, l'agrément de l'autorité chargée de la formation professionnelle;
- dans les structures d'éducation.

b) La validation du contrat d'apprentissage.

La validation du contrat d'apprentissage, par le centre de formation professionnelle, a pour objet de s'assurer:

- que les aptitudes de l'apprenti sont compatibles avec la spécialité retenue;
- que la qualification et les moyens matériels de l'employeur sont de nature à permettre le déroulement normal de l'apprentissage.

c) Le livret d'apprentissage.

Outre les indications concernant l'identification des partenaires et l'apprentissage, objet du contrat comporte:

- des extraits de la législation et de la réglementation relatives à l'apprentissage;
- des rubriques permettant l'évaluation périodique de la formation de l'apprenti; notamment par la mention régulière des différentes tâches et opérations effectuées et des enseignements reçus en formations théoriques et technologiques complémentaires.

d) La composition de la Commission Communale de l'Apprentissage.

Elle comprend:

- un représentant du parti;
- un représentant de la formation professionnelle;
- un représentant de l'enseignement technique;
- des représentants des unions professionnelles et des organisations de masse concernées;
- un représentant des parents d'apprentis;
- un représentant des organismes employeurs.

La commission peut faire appel, pour l'entendre, à toute personne compétente en matière de formation professionnelle d'éducation d'emploi.

La commission communale de l'apprentissage se réunit deux fois par an en session ordinaire. Elle peut se réunir en session extraordinaire, sur convocation de son président ou à la demande de la majorité de ses membres.

1.3.3.3. Arrêté fixant le modèle et les conditions de tenue du livret d'apprentissage du 6 décembre 1982.

Le livret d'apprentissage est un document de liaison entre l'entreprise et l'annexe administrative et pédagogique de l'apprentissage, relevant du centre de la formation professionnelle et de l'apprentissage.

L'on définit le maître d'apprentissage et le formateur.

- Le maître d'apprentissage est le travailleur ou l'artisan assurant la formation pratique de l'apprenti en vue de l'acquisition d'une qualification professionnelle, permettant l'exercice d'un métier dans les divers secteurs d'activité économique de production de biens et services.
- Le formateur est l'enseignant assurant la formation théorique et technologique complémentaire de l'apprenti.

A ce titre, le formateur peut être un professeur de l'enseignement professionnel, un enseignant de l'éducation nationale, un technicien, un travailleur hautement qualifié ou tout professionnel dont les compétences sont jugées satisfaisantes par l'administration chargée de l'apprentissage.

Le livret d'apprentissage comprend 4 parties composées respectivement comme suit:

a) La première partie comporte 2 feuillets:

- Le verso de la première feuille est réservée aux renseignements généraux concernant l'apprenti, l'employeur, le maître d'apprentissage ainsi que la spécialité et la durée de l'apprentissage.
- La seconde feuille comporte des extraits de la loi relative à l'apprentissage.

b) La deuxième partie du livret, réservée au suivi de l'apprentissage pratique comporte 15 pages identiques; chaque page est prévue pour l'inscription des tâches réalisées par l'apprenti au cours de chaque quinzaine de jours, pour période de 2 mois. L'inscription de ces tâches est faite par le maître d'apprentissage qui porte ses appréciations dans les cases prévues à cet effet au bas de la page.

.../...

Le brevet de l'apprentissage est visé tous les 2 mois par le père ou le tuteur légal de l'apprenti.

c) La troisième partie du livret est réservée à l'évaluation périodique de la formation théorique et technologique complémentaire dispensée à l'apprenti et comporte 18 pages identiques. Chacune de ces pages est composée de 2 cases:

1) La première case est divisée en 3 colonnes verticales:

- la première colonne mentionne les matières enseignées dans la spécialité;
- la 2ème colonne est réservée aux appréciations ou conseils donnés par le formateur;
- la 3ème colonne sert à inscrire les notes obtenues par l'apprenti pour chaque matière enseignée.

2) La deuxième case est réservée à l'appréciation générale. Cette appréciation est prise en considération lors de l'examen de fin d'apprentissage.

d) La quatrième partie comporte une feuille réservée à l'évaluation finale de l'apprentissage qui est établie à partir des résultats obtenus à l'examen organisé par le centre de formation professionnelle de l'apprentissage, à l'issue de la durée d'apprentissage.

Le livret d'apprentissage est conservé pendant toute la durée de l'apprentissage par l'apprenti qui doit le présenter à tout moment aux contrôleurs techniques et pédagogiques de l'apprentissage.

1.3.3.4. Ordonnance n° 75-31 du 29 avril 1975 relative aux conditions générales de travail dans le secteur privé.

(Formation Professionnelle articles 111-123).

L'article 111 enjoint à tout employeur à l'organisation des cours d'arabisation. L'article 113 dispose que "tout travailleur a droit à la formation, au perfectionnement et à la promotion professionnelle. Aux termes de l'article 114, la formation et la promotion culturelle sont organisées comme suit:

- 1°) Au sein de l'entreprise, dans le cadre d'un service propre appelé "service de formation professionnelle et de promotion culturelle";
- 2°) Au sein de services interentreprises de formation professionnelle et de promotion culturelle;
- 3°) Auprès d'établissements et organismes publics de formation professionnelle et de promotion culturelle, au moyen de stages sur base d'une convention type établie par arrêté du Ministre du Travail et précisant l'objet, la nature, la durée de la formation dispensée ainsi que les droits et obligations des parties.

Cette législation prévoit en ses articles 118 et 119 le congé-éducation et formation qui est assimilé à une période de travail pour la détermination des droits au congé ainsi qu'en matière d'ancienneté dans l'entreprise.

A l'issue de son stage, le travailleur est tenu de réintégrer l'entreprise et le contrat de travail ne peut être résilié par aucune des parties pendant une durée au moins égale à celle du stage effectué.

.../...

L'article 120 prévoit une obligation à l'employeur et à l'instance syndicale d'élaborer conjointement au cours du second semestre de chaque année civile, pour l'année suivante, un programme annuel de formation indiquant:

- 1°) Les actions de formation à entreprendre en précisant notamment:
 - a) la nature des actions de formation envisagées;
 - b) la durée de chaque action de formation;
 - c) le nombre de travailleurs concernés par chacune desdites actions de formation;
- 2°) Les actions de formation envisagées sous forme de stages en précisant pour chaque travailleur concerné:
 - a) la nature et l'objectif du stage envisagé;
 - b) la durée de ce stage.

Le programme visé ci-dessus est transmis à l'Inspecteur du Travail au plus tard le 31 décembre de chaque année civile.

Les articles 122 et 123 déterminent les conditions de financement de la formation professionnelle et les modalités de création de fonctionnement et de gestion des services d'entreprises et des services interentreprises de formation professionnelle et de promotion culturelle.

1.3.3.5. Décret n° 81-393 du 26 décembre 1981 portant création, organisation et fonctionnement de l'Institut National de Promotion et de Développement de la formation professionnelle en entreprise et de l'apprentissage (I.N.D.E.F.E.).

Son objet est la formation d'une assistance pédagogique et technique aux entreprises afin d'assurer, en leur sein, la promotion et le développement de la formation professionnelle.

L'Institut est administré par un Conseil d'Administration et dirigé par un directeur assisté - d'un directeur de la formation professionnelle;

- d'un directeur de l'apprentissage;
- d'un directeur administratif.

Il est doté d'un conseil pédagogique.

Ce texte décrit la procédure de nomination du directeur et ses fonctions. Le chapitre III traite du conseil pédagogique. Ce conseil est habilité à donner des avis et à faire des propositions au directeur sur toutes les questions relatives au fonctionnement pédagogique de l'établissement, en particulier sur:

- l'organisation générale de la formation professionnelle dispensée en entreprise et de l'apprentissage;
- l'organisation du perfectionnement et du recyclage des formateurs des entreprises et des maîtres d'apprentissage;
- l'élaboration des programmes, des méthodes et des moyens pédagogiques nécessaires ou utiles à l'enseignement dispensé;
- les mesures susceptibles de promouvoir et de développer la formation en entreprises et l'apprentissage, de faciliter les échanges d'expériences et de contribuer à l'établissement de relations inter-entreprises en ces domaines;
- la documentation.

Le Conseil se réunit au moins une fois par semestre. Le même texte comprend des dispositions relatives à l'organisation financière dont la préparation et l'approbation du budget, l'exécution et le contrôle du budget.

1.3.3. Décret n° 81-395 du 26 décembre 1981 portant création, organisation et fonctionnement des instituts de formation professionnelle.

Ce texte comprend des dispositions régissant:

- la création et l'objet des instituts;
- l'organisation administrative;
- le conseil d'administration;
- la nomination du Directeur et ses assistants directs;
- le conseil pédagogique;
- l'organisation financière.

Dans l'ensemble, les textes recueillis se fondent sur l'apprentissage. A ce titre, la loi sur l'apprentissage a pour objectif essentiel la mise en place d'un système national d'apprentissage capable de réaliser les missions de prise en charge au plan de formation professionnelle, des jeunes non scolarisés ou exclus des écoles, âgés de 15 ans à 18; d'augmentation des capacités nationales de formation professionnelle de la main-d'oeuvre qualifiée et par là même, satisfaction progressive des besoins en main-d'oeuvre dans le secteur économique et de la demande en services divers émanant des ménages; de revalorisation du travail manuel et sauvegarde de l'artisanat traditionnel qui représente un patrimoine culturel considérable et qui tend à disparaître.

1.4. Séjour de la Délégation Rwandaise en Tunisie.

1.4.1. Entretien avec certains responsables de la formation Professionnelle.

A son arrivée à Tunis, la délégation rwandaise a pris contact avec le Bureau du ~~PNUT~~ à Tunis qui l'a orientée vers les services du Centre de Formation Professionnelle et de l'Emploi, où "Monsieur DESHORS était chargé d'organiser des rendez-vous avec les différents responsables tunisiens chargés de la Formation Professionnelle". Arrivée sur les lieux, la délégation s'est entretenue avec DESHORS, consultant du BIT auprès de l'OFPE. Il a donné un bref aperçu, sur le système de la formation professionnelle en Tunisie et les problèmes auxquels il est confronté à l'heure actuelle, tel que cela a été révélé par le travail de diagnostic effectué en 1988. Monsieur DESHORS n'a ménagé aucun effort pour nous mettre en contact avec les services de l'OFPE.

En attendant que le programme de travail soit mis au point par les services compétents de l'office, la délégation a eu un échange de vue avec Monsieur GUEDDICH Hedi, Directeur des projets et programmes. Il a expliqué les résultats obtenus du diagnostic.

Il s'agit des constatations ci-après:

- Toutes les formations dispensées étaient importées de France par l'intermédiaire de l'Association "AFPA" qui a imposé les programmes de formation;
- l'Appareil de formation n'a pas suivi l'évolution des secteurs économiques: les métiers ne sont diversifiés mais les programmes sont restés figés;
- Il n'y a pas d'osmose entre les professionnels et les opérateurs de formation;
- Les opérateurs économiques, en général ne font pas de prévisions de main-d'oeuvre à court et à moyen terme, ce qui explique le décalage entre les lauréats formés du système et les exigences du marché du travail;

Il a été relevé que:

- il y a manque d'une loi d'orientation mais un projet est en cours d'élaboration;
- l'office est un des opérateurs de formation parmi tant d'autres. Théoriquement, il est aussi chargé de faire la coordination mais n'en a pas eu les moyens. Aussi, les départements assurant les formations spécialisées le font en vase clos et en dehors des normes.

Le diagnostic a permis de faire un certain nombre de propositions:

- la création d'un comité de réflexion pour assurer la coordination des actions de formation;
- la création du centre de ressources et d'ingénierie pédagogique (CRIP);
- la diversification des secteurs de formation devant aller de pair avec l'élargissement des secteurs économiques en suivant le rythme des études de faisabilité;
- la diversification des modes de formation pour minimiser les coûts (alternance, formations modulaires, formation à distance, formation interentreprises etc...).

.../...

Il s'agit d'un type de formation professionnelle ou de formation de reconversion dispensée d'une manière intensive afin de permettre aux travailleurs d'acquérir en un minimum de temps, les qualifications correspondant au niveau professionnel exigé.

1.4.3.2. Loi n° 83/111 du 9 décembre 1983 portant création de l'Office de la Formation et de la Promotion Professionnelle et l'Office de la Promotion de l'Emploi des Travailleurs Tunisiens à l'Etranger.

L'article 2 de cette loi détermine la mission générale de l'Office de Formation et de Promotion Professionnelle qui est de fournir au Gouvernement les éléments nécessaires à la définition de la politique de la formation (y compris la formation de base et la formation continue) en fonction des besoins économiques et sociaux du pays).

L'article 3 stipule que "l'Office de la Promotion de l'Emploi et des Travailleurs tunisiens à l'Etranger a pour mission générale de fournir au gouvernement les éléments lui permettant de formuler et de permettre la mise en oeuvre d'une politique de promotion de l'emploi.

1.4.3.3. Loi n° 64-51 du 28 décembre 1964 portant création d'un Conseil National de la Formation Professionnelle et de l'Emploi.

Ce conseil est chargé de coordonner l'action de différentes administrations et de donner au Gouvernement des avis en ce qui concerne notamment:

- l'étude du marché du travail au regard de la conjoncture;
- le contrôle de l'emploi et notamment l'embauchage et le licenciement;
- les mesures tendant à accroître la capacité de l'emploi;
- les éléments susceptibles de contribuer à la réalisation du plein emploi des ressources humaines;

~~Les questions relatives~~ à la formation professionnelle.

1.4.3.4. Décret n° 65/140 du 17 mars 1965, relatif à la composition et au fonctionnement du Conseil National de la Formation Professionnelle et de l'Emploi.

Dans sa composition, le conseil comprend des représentants du Gouvernement (plan, économie, éducation nationale, travaux publics) des représentants des chefs d'entreprises, des représentants des travailleurs, un représentant des Etudiants et un représentant de l'Union Nationale des femmes tunisiennes(UNEFT).

Le conseil se réunit au moins une fois par an. Il existe des conseils régionaux présidés par les gouverneurs ou à défaut par l'Inspecteur régional du Travail.

1.4.3.5. Convention collective cadre.

Au titre de l'article 43 de cette convention, les employeurs s'engagent à favoriser dans toute la mesure du possible l'apprentissage, la formation et le perfectionnement professionnels.

L'employeur assurera, le cas échéant, l'organisation des cours professionnels d'apprentissage et mettra tout en oeuvre pour permettre la formation et le perfectionnement professionnels de ses travailleurs par tous les moyens qu'il jugera les plus adaptés en coopération avec la commission paritaire.

Dispositions particulières.

1.4.3.6. Code du Travail articles 343 à 369 relatifs au contrat d'apprentissage, à la taxe de formation professionnelle au contrôle et sanctions.

Le contenu de ces articles définit le contrat d'apprentissage, précise les formes que doit revêtir ce contrat. Il est établi en tenant compte des usages et des coutumes de la profession.

L'on mentionne également les obligations du maître d'apprentissage et celles mises à la charge de l'apprenti.

1.4.3.7. Loi n° 72-7 du 15 février 1972 relative à l'apprentissage.

Cette loi abroge les dispositions de l'article 344 du Code du Travail et stipule que l'apprenti a droit à une indemnité fixée conventionnellement en tenant compte du travail effectif accompli par l'apprenti.

L'on institue une assurance contre les accidents du travail et les maladies professionnelles.

1.4.3.8. Décret n° 72/57 du 22 février 1972, portant organisation de l'apprentissage en entreprise.

L'apprentissage est organisé dans les secteurs de l'Economie, l'Industrie, le Commerce, l'Artisanat et l'Agriculture. L'admission en apprentissage est soumise aux conditions d'âge et de niveau ci-après: - 14 à 18 ans d'âge;
au niveau minimum d'instruction de base,
5ème année de l'enseignement primaire.

L'on fait obligation à l'apprenti de se soumettre à l'examen médical et au test d'orientation professionnelle organisé gratuitement par l'office de la formation professionnelle et de l'emploi.

.../...

L'employeur a l'obligation de déclarer l'apprenti dans les 8 jours de l'engagement de l'intéressé.

L'apprentissage comporte deux parties:

- une formation pratique dans l'entreprise;
- une formation théorique, technologique et de culture générale.

La fin de l'apprentissage est sanctionné par un examen. Il doit se dérouler devant un jury composé comme suit:

- un représentant de l'O.F.P.E.;
- l'employeur et son représentant;
- deux représentants de la profession choisis sur une liste d'experts fixés par arrêté du Ministre, après avis des organisations professionnelles intéressées.

L'OFPE aide les employeurs dans l'organisation de l'apprentissage et met à leur disposition un corps d'agents techniques dits conseillers d'apprentissage spécialement préparés et jouissant d'une expérience suffisante en la matière.

Les conseillers sont chargés de:

- suivre la formation pratique des apprentis et de conseiller pédagogiquement les cadres formateurs;
- aider à l'organisation des cours professionnels complémentaires;
- participer au jury d'examen de fin d'apprentissage;
- faire la liaison permanente entre les employeurs et les services compétents de l'OFPE en toute matière concernant l'apprentissage.

1.4.3.9. Loi n° 81-75 du 9 août 1981, relative à la Promotion de l'Emploi des Jeunes.

Cette loi accorde des subventions à des entreprises qui permettent aux jeunes d'accomplir des stages ou qui procèdent à leur recrutement.

Cette subvention est accordée durant la période de stage jugée nécessaire pour l'adaptation professionnelle. En outre une exonération de la part patronale des cotisations sociales durant le stage et pendant une période de trois ans après le stage. Pour les subventions, il est créé un "fonds de l'emploi des jeunes".

1.4.3.10. Décret n° 81-1220 du 24 septembre 1981, relatif à l'emploi des jeunes.

Le recrutement d'un apprenti âgé de 17 à 25 ans ayant achevé son apprentissage ouvre droit à une exonération des cotisations sociales pour une période d'un an.

Pour le bénéfice des avantages, l'entreprise conclut avec le jeune un contrat de stage d'adaptation professionnelle. Le contrat de stage doit être écrit, signé par les deux parties, et visé par le bureau de l'emploi territorialement compétent.

Le stage a pour objet d'adapter le jeune au milieu réel du travail et de lui permettre d'acquérir un rythme satisfaisant de production.

Pendant le stage on lui confie un travail correspondant à sa formation initiale.

L'entreprise s'engage à parfaire et compléter la formation initiale du jeune pendant la période du stage;

L'entreprise verse au stagiaire la totalité du salaire auquel il a droit comme les autres travailleurs. Ce salaire est celui prévu pour la catégorie professionnelle correspondant par la convention collective ou le statut particulier applicables dans l'entreprise ou à défaut par la législation sur les salaires.

Le nombre des stagiaires ne peut pas dépasser 25 % du total des effectifs.

1.4.3.11. Décret n° 67-190 du 26 juin 1967, fixant les conditions d'attribution d'une bourse de formation et de perfectionnement professionnel au profit des techniciens, cadres moyens et travailleurs en emploi tel que modifié par le décret n° 69-117 du 8 mai 1969.

Il est créé auprès de l'OFPE, une commission des bourses de perfectionnement professionnel des techniciens, cadres moyens et travailleurs en emploi chargée notamment - de centraliser les demandes de bourses et stages divers émanant des secteurs privés et para-étatiques obtenant ainsi une connaissance globale des besoins du pays dans ce domaine;

- de statuer sur les demandes individuelles de bourses de formation ou de perfectionnement des techniciens, cadres moyens et travaillant en emploi, en Tunisie et à l'étranger;
- de donner son avis sur tout projet de formation collective de cadres moyens ou de perfectionnement de techniciens.

Composition de la commission.

- Représentant du Secrétariat d'Etat, à la Jeunesse aux Sports et aux Affaires Sociales;
- Représentant du Secrétariat d'Etat à la Présidence;
- Représentant du Secrétariat d'Etat aux Affaires Etrangères;
- Représentant du Secrétariat d'Etat au Plan;
- Représentant du Secrétariat d'Etat à l'Education Nationale;
- Représentant du Secrétariat d'Etat à la Santé Publique;
- Représentant du Secrétariat d'Etat aux Travaux Publics;
- Représentant du Secrétariat d'Etat aux Postes et Télécommunications;

- Directeur Général de l'OFPE;
- Un représentant du Parti Socialiste Destrourien;
- Un représentant de l'UGTT;
- Un représentant de l'Union Tunisienne de l'Industrie, du Commerce et de l'Artisanat;
- Un représentant de l'Union Nationale des Femmes de Tunisie (UNFT);
- Un représentant de l'Union Générale des Etudiants.

La Commission se réunit au moins une fois par trimestre.

Les décisions de la commission sont déterminées en fonction des critères suivants:

- les besoins du pays en techniciens et cadres moyens tel qu'ils sont définis par le plan;
- le mérite par les résultats scolaires ou personnels des candidats aux bourses;
- la situation matérielle de la famille du candidat, compte tenu du nombre d'enfants et des charges qui lui incombent.

Un arrêté ministériel fixe les modalités d'attribution de la bourse de formation et de perfectionnement professionnels.

La bourse n'est accordée qu'après un engagement écrit dans lequel le bénéficiaire s'oblige notamment à servir, au terme de ses études et de son stage, l'entreprise qui l'emploi ou toute autre entreprise désignée par l'OTTEEFP.

1.4.3.12. Décret n° 79-140 du 12 février 1979, relatif à la Promotion de la Formation Professionnelle en Entreprise.

La taxe de formation professionnelle est perçue au profit du budget de l'Etat au taux de 2 % de la masse salariale.

Les dépenses de formation professionnelle engagées par une entreprise sont déductibles du produit de la taxe de formation professionnelle au titre du même exercice.

Peuvent être retenus comme éléments susceptibles de justifier les exonérations:

- les frais engagés au bénéfice de la formation pratique des élèves de l'enseignement primaire, secondaire technique ou professionnel;
- les frais engagés au bénéfice des cours professionnels pratiques et théoriques de divers degrés dispensés dans leurs propres établissements ou dans les centres de formation professionnelle intégrés à ces entreprises;
- les salaires du responsable de formation et des formateurs qui sont chargés, de l'encadrement et de la formation des stagiaires et apprentis;
- les salaires payés aux représentants des entreprises pendant la durée de leur participation aux comités directeurs des établissements publics de formation professionnelle aux examens de fin de stage ou à l'homologation des programmes de formation dans ces établissements;
- les bourses octroyées par les entreprises à leurs personnes pour les stages de formation et de perfectionnement en Tunisie et exceptionnellement à l'étranger

.../...

ainsi que les frais d'inscription et de voyage lorsque le stage est en rapport étroit avec l'objet de l'entreprise.

- les dépenses de construction ou d'équipement engagés par une entreprise ou un groupe d'entreprises en vue d'organiser un système de formation intégrée préalablement approuvé.

Les exonérations sont accordées par le Ministre sur proposition de la commission nationale de la formation en entreprise dont l'action est relayée à l'échelon régional par les commissions régionales.

La composition et le fonctionnement de la commission nationale et des commissions régionales sont fixées par le Ministre des Affaires Sociales.

Un arrêté conjoint du Ministre des Finances et des Affaires Sociales fixe le barème des exonérations ou ristournes sur la taxe de formation professionnelle.

1.4.3.13. Loi 81-46 du 29 mai 1981, relative à la promotion et à la protection des handicapés.

"La promotion et la protection de l'handicapé ont pour buts essentiels d'assurer son insertion sociale ou sa réintégration professionnelle et d'apporter si nécessaire une assistance sociale lui garantissant une vie normale et décente".

Le chapitre II de cette loi définit la personne handicapée comme suit "Est handicapée toute personne qui présente une limitation dans une ou plusieurs activités de base de la vie courante consécutive à une atteinte de ses fonctions sensorielles, mentales ou motrices d'origine congénitale ou acquise". Cet état est reconnu par la commission permanente des handicapés.

Les handicapés ont le droit de bénéficier d'une éducation, d'une rééducation et d'une formation professionnelle appropriées.

La formation professionnelle des handicapés doit les mettre en mesure d'exercer une activité économique leur permettant d'utiliser leurs connaissances ou aptitudes professionnelles. Cette formation peut être reçue dans les mêmes conditions que les travailleurs valides et avec eux.

L'éducation et la rééducation se feront autant que possible dans les établissements d'éducation ordinaire et, à défaut, dans les établissements spécialisés.

Outre les dispositions relatives à la formation et à l'éducation et rééducation des handicapés, la même loi contient des dispositions afférentes à l'emploi (article 13 à 15) à la protection sociale (articles 16 à 18), aux droits de priorité en faveur de certains handicapés (articles 19 à 21).

couramment rencontrés dans l'industrie sont:

- l'électrotechnique;
- la mécanique automobile;
- la chaudronnerie/construction métallique;
- la mécanique d'entretien.

Au titre de la spécialité de chaque section:

- l'électrotechnique conduit à: - l'automatisme
 - au froid et climatisation
 - l'électronique
- la construction métallique conduit au métier de:
 - soudeur
 - tuyauteur
 - chaudronnier
- la mécanique automobile donne lieu à la qualification de:
 - mécanicien auto
 - dieseliste
 - l'électricien auto
- la mécanique d'entretien donne lieu à la qualification de:
 - tourneur
 - mécanicien d'entretien
 - l

L'organisation pédagogique est arrêtée comme suit:

- 10 mois de scolarité par année (1er octobre-31 juillet)
- 40 heures de présence au centre par semaine réparties de la façon suivante:

	<u>1ère année</u>	<u>2ème année</u>	<u>3ème année</u>
Travaux pratiques	20 H	26 H	28 H
Dessin	4 H	4 H	4 H
Technologie	2 H	2 H	2 H
Calcul professionnel	2 H	2 H	2 H
Mathématiques	4 H	2 H	2 H
Français	4 H	2 H	2 H
Education Physique	2 H	2 H	-
Préparation à la vie	2 H	-	-
	<hr/> 40 H	<hr/> 40 H	<hr/> 40 H

Les études sont sanctionnées par un diplôme d'Etat appelé certificat de qualification professionnelle reconnu par les conventions collectives des diverses catégories professionnelles.

b) Le département/perfectionnement a pour mission

- d'organiser des stages de perfectionnement professionnel pour les métiers de l'industrie et du secteur artisanal moderne;
- d'assurer les missions de conseil de formation auprès des entreprises.

.../...

Les modules de qualification de durée variable de (40 à 120 heures) sont exécutés pendant le temps de travail à un rythme discontinu en général ou continu de façon à ne pas priver trop longtemps l'entreprise d'un agent indispensable au bon fonctionnement du service. Souvent l'employé passe une demi-journée au centre et un jour à l'entreprise: c'est le principe d'alternance. Les cours sont donnés au centre. L'application est fait dans l'entreprise. Il y a un feed-back permanent. La programmation des cours doit s'adapter aux besoins de l'entreprise. L'ouvrier peut interrompre la formation si son employeur le juge nécessaire et reprendre plus tard quand le service aura moins besoin de sa présence. Le département de perfectionnement **utilise des méthodes actives avec l'appui d'aides audio-visuelles complétées par des travaux pratiques qui créent une succession harmonieuse les séquences INSTRUCTION-APPLICATION-ENTRAINEMENT.** Le programme est défini par le centre en accord avec les demandeurs de formation(entreprise, administration, individu). Des stages spécifiques peuvent être exécutés au sein de l'entreprise ou au centre.

Les enquêtes ont permis d'identifier les domaines porteurs des besoins de formation pour les utilisateurs: - électrotechnique-automatique

- mécanique générale d'entretien - hydraulique
- construction métallique
- moteurs et engins
- électronique
- froid - climatisation
- menuiserie bois
- dessin-technique
- mini-informatique
- formation des formateurs.

Pour chaque spécialité, il existe plusieurs modules de formation et l'agent peut s'inscrire à un ou plusieurs d'entre eux: cfr annexe A.

Un autre centre intégré dans la société promotrice, fonctionne selon des modalités différentes. Cependant l'élaboration des modules de formation sont les mêmes que dans le centre de formation classique.

La délégation a visité le centre de formation et de perfectionnement appartenant à une société de constructions et de réparations navales nommée DAKAR-MARINE. Celle-ci a créé, du temps colonial, un centre de formation de la main-d'oeuvre nécessaire à ses propres activités: elle construisait des bateaux civils et entretenait les vaisseaux militaires, de la marine française. Le chantier a été rétrocédé au Sénégal comme chantier civil de réparation des bateaux.

Depuis 1980, ses besoins propres en main-d'oeuvre sont satisfaits et le chantier s'est ouvert aux entreprises africaines de la région depuis 1984 à la fois pour les réparations et pour la formation. Le centre de formation génère des recettes importantes pour la société. Beaucoup d'africains ont fréquenté le centre: notamment des Nigériens et des Gabonais.

Il a développé trois types de spécialités:

- GRUPE MACHINES comprenant: - mécanique d'entretien
- machines - outils

.../...

- moteurs diesel
- hydraulique
- injection

GROUPE COQUE comprenant: - chaudronnerie navale
- chaudronnerie industrielle
- tuyautage industriel
- soudage oxycoupage

GROUPE ELECTRICITE comprenant: - électricité industrielle
- électricité navale
- électrotechnique
- électronique industrielle.

Les cours du centre s'adressent aux ouvriers professionnels confirmés, aux techniciens ou des agents de maîtrise ou aux élèves issus de l'enseignement technique, tous bénéficiant d'une bonne expérience professionnelle qui cherchent à parfaire le métier ou à solliciter une promotion dans un poste de responsabilité en production, en bureau d'études ou des méthodes.

La formation dure de 3 mois pour les cycles courts à 6 mois pour les cycles longs. Les cycles longs peuvent être suivis par des candidats n'ayant aucune connaissance professionnelle ou technique. Ils doivent cependant posséder un bon niveau de formation générale: mathématique, sciences, langues etc...

Le centre de formation DAKAR-MARINE est catalogué comme un centre d'excellence pour l'ONUDI, le FAC et la RFA qui lui ont donné un label de qualité.

Cette formation peut être suivie par un autre cours assuré par une association créée par le patronat. Elle s'appelle "AFORS", ou Association pour la Formation au Sénégal. Son objet est de fournir une formation spécifique de techniciens de commandement. Certains techniciens d'entreprises, très compétents dans leur spécialité, souhaitent accéder aux postes de responsabilité impliquant la direction d'une équipe d'ouvriers. Malgré une très bonne technicité, ils ne parviennent pas à encadrer correctement leurs subordonnés.

Le cours de techniciens de commandement donne aux candidats formés à DAKAR-MARINE une formation les préparant à exercer ce rôle d'encadreur ou de chef. Le cours comporte deux volets: - les relations humaines avec 4 modules:

- la personnalité ou l'étude du comportement c-à-dire se connaître soi-même et comprendre le comportement des autres= maîtrise de soi.
- l'homme au travail: le climat social
- les communications: savoir écouter, s'exprimer correctement
- exécuter les tâches: expliquer, montrer, rédaction des rapports, comment préparer les idées.

- l'organisation scientifique du travail:

- connaître son rôle dans l'entreprise
- se situer dans l'entreprise
- gérer son secteur
- améliorer les conditions de travail

.../...

- optimiser le rendement
- accroître la productivité
- gérer les stocks de matériel et matériaux
- rechercher la qualité
- conseils sur la sécurité - hygiène.

Le cours est donné aussi à d'autres candidats venant des entreprises industrielles, commerciales ou des administrations publiques ou privées.

2.1.2. Organisation de la formation professionnelle dans certaines institutions de formation professionnelle.

Dans le cadre de l'organisation pédagogique, diverses institutions ont développé des programmes de formation. Parmi des institutions, l'AFORS, le CNQP, DAKAR MARINE occupent une place non moins importante.

L'objet principal de l'AFORS est la formation des techniciens de commandement. Le cours est conçu pour donner ou améliorer les aptitudes des techniciens au commandement. Il est donné à raison d'une demi journée par semaine pendant deux ans pour permettre à l'auditeur de mettre en pratique les connaissances acquises et en même temps pour continuer son travail au sein de l'entreprise. Si le cours était dispensé de façon continue, il durerait deux mois. Il comprend deux volets à savoir: les relations humaines avec quatre modules et l'organisation scientifique du travail avec quatre modules également. Le cours est sanctionné par un diplôme comprenant quatre niveaux:

- le niveau 1 : pour ceux qui terminent l'école primaire ou cours élémentaire
- le niveau 2 : CAP(certificat d'aptitude professionnelle)
- le niveau 3 : Baccalauréat
- le niveau 4 : pour les cadres.

Il est à noter que le diplôme délivré par l'AFORS n'a aucune valeur au niveau du Ministère de la Fonction Publique, cependant, il permet au lauréat d'espérer une promotion dans son entreprise, l'entreprise où il travaille. L'employeur juge du comportement acquis et non du diplôme obtenu.

Au CNQP, il a été mis en place un système d'alternance permettant au stagiaire de passer la matinée au centre et l'après-midi dans l'entreprise. Les modules varient de 40 à 120 heures et l'entreprise peut toujours choisir la période qui lui convient le mieux afin de ne pas désorganiser le planning de production. Le Centre est actuellement l'établissement para-public jouissant de l'autonomie administrative et financière et dirigé par un conseil tripartite. Il est placé sous tutelle technique du Ministère de l'Education Nationale. Il comprend aussi un comité de direction et un conseil de perfectionnement. La gestion quotidienne est assurée par un directeur nommé par décret présidentiel. Le centre a un effectif de 71 personnes dont 33 formateurs permanents et 2 vacataires.

Le CNQP reçoit deux catégories de population: la population ouvrière venant des entreprises pour des actions de perfectionnement et les jeunes ayant terminé le niveau secondaire moyen au minimum (EEPC).

Les filières de base ouvertes sont:

- la mécanique générale
- la mécanique auto-moteur
- l'électricité et la construction mécanique.

Au centre de DAKAR MARINE, il existe deux cycles de formation:

- le cycle long qui varie de 8 à 9 mois et correspond à une année scolaire et
- le cycle court dont la durée moyenne est de 8 à 14 semaines.

Pour le 1er cycle, le tiers du temps est consacré à la théorie et le reste à la pratique dans les ateliers.

Quant au 2ème, il s'agit d'une formation complémentaire destinée à augmenter des connaissances professionnelles d'un agent en poste.

Le centre de formation comprend les spécialités suivantes:

- le groupe machine
- le groupe coque
- le groupe électricité
- informations spécifiques: sécurité, prévention, anglais....

Le centre peut également effectuer des études des besoins en formation et assurer la formation des formateurs pour d'autres pays.

Le corps professoral est composé actuellement de 17 formateurs dont 6 coopérants français. Ce sont des professionnels expérimentés qui ont suivi des cours pédagogiques.

La société DAKAR MARINE voudrait donner au centre une vocation africaine dans le cadre de la coopération Sud/Sud et le gouvernement sénégalais a marqué son accord de principe sur cette orientation. Pour souligner l'importance de la formation professionnelle, la direction du centre dispose des chiffres relatifs à la quantité des matières consommées au cours des séances pratiques. Il y a en moyenne une consommation de 20 Kg de matière et par atelier alors que dans le système scolaire, cette consommation est de 5 Kg par an.

Ce ne sont pas que des institutions précitées qui existent, car certains ministères s'occupent également de la formation professionnelle.

C'est à ce titre que:

- le Ministère du Développement Social assure le fonctionnement de 24 centres de

formation professionnelle. Les établissements qu'il supervise s'occupent essentiellement de la formation et du perfectionnement des cadres ruraux ou des paysans pilotes ou des artisans. Ils donnent les cours en agriculture, en menuiserie, en élevage, en pêche maritime et en pêche continentale, en maraîchage, en culture fruitière, en aviculture, en horticulture mais aussi en génie civil, en électricité, en mécanique, en photographie, en reliure/imprimerie, en construction métallique, en bâtiment.

Bien que faisant double emploi avec les formations assurées par les établissements relevant du Ministère de l'Education Nationale, celles du Ministère du Développement Social sont en rapport avec le milieu rural.

- Le Ministère de l'Equipement supervise 2 centres de formation et de perfectionnement: Un en travaux publics et un autre en mécanique, en ouvrages métalliques et en électricité mais géré directement par une grande société maritime(DAKAR MARINE).

- L'Eglise catholique compte(8) huit centres de formation pour la mécanique, la menuiserie, l'agriculture, l'élevage.

- Trois sociétés gèrent des centres reconnus pour leurs propres besoins: il s'agit de société des phosphates, la société de distribution d'électricité et la société de transport aérien Air Afrique.

- D'autres sociétés ont créé les centres de formation professionnelle pour répondre à leurs propres besoins de main-d'oeuvre. Ces centres ne sont pas inventoriés. Ainsi la Chambre de Commerce a ses centres de formation, la chambre des métiers a créé ses centres à l'instar de DAKAR-MARINE.

- Le Ministère des Forces Armées dirige une école polytechnique pour la formation d'ingénieurs en génie civil et en génie mécanique.

Il y a beaucoup d'opérateurs de la formation professionnelle mais qui pendant longtemps n'avaient pas une structure de coordination et d'harmonisation des actions de formation.

2.2. Organisation de l'enseignement technique et la formation professionnelle en Côte d'Ivoire.

L'enseignement technique et la formation professionnelle est un système caractérisé par son extrême diversité de filières de formation et est destiné à satisfaire en main-d'oeuvre qualifiée l'économie nationale.

- Le nombre d'écoles publiques relevant du Ministère de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle pour 1988/1989 est de 71 et totalisant 9.962 élèves.

- Le nombre d'établissements des autres ministères techniques était de 62 pour l'exercice 1988-1989 avec un effectif de 12.790 élèves.

.../...

- Les établissements privés autorisés et sous tutelle du MET/FP sont au nombre de 49 avec 10.120 élèves.
- Trente quatre(34) établissements privés ne sont pas autorisés et comptent 3.353 élèves.
- Les établissements privés conventionnés sont sept(7) et comptent 3.744 élèves.
- Il y a deux établissements de formation et de perfectionnement à caractère international avec 116 élèves/stagiaires.
- Il existe un établissement de formation des formateurs(IPNETP) avec 292 étudiants stagiaires.
- Les centres de formation en entreprises sont au nombre de 29.

L'ensemble du système de formation professionnelle pour l'exercice 1988-1989 comptait un effectif de 40.377 élèves, étudiants et stagiaires. Les différents organismes cités plus haut contribuent à gérer tout le système. Cependant, deux d'entre eux jouent un rôle spécial: c'est l'Office National de la Formation professionnelle(ONFP) et le Fonds National de Régulation(FNR). Leur particularité est d'être de façon permanente en contact avec les milieux professionnels et leur mode de gestion est tripartite tandis que leurs ressources proviennent des entreprises.

La particularité de la formation professionnelle est qu'il s'agit d'un système d'accélération organisé en modules de formation. A l'IPNETP, ingénierie pédagogique, par exemple, il est appliqué les principes de pédagogie par objectif et l'on distingue quatre grands modules:

Module 1: Vise le renforcement des connaissances scientifiques techniques et professionnelles nécessaires à la maîtrise de la spécialité;

Module 2: Vise la maîtrise (industrie), l'adaptation des contenus au milieu industriel;

L'on peut dire que les deux modules se complètent parce qu'ils favorisent la maîtrise de la spécialité.

Module 3: Vise la formation pédagogique théorique et débouche sur la première partie du certificat d'aptitude professionnelle(CAP);

Module 4: C'est la mise en application pratique de ces modules dans un établissement de formation technique ou professionnel.

L'étudiant stagiaire est encadré par le professeur de la spécialité au sein de l'IPNETP, par le directeur de l'établissement d'affectation et le professeur de l'établissement assurant cette spécialité.

L'IPNETP fait trois suivis programmés et établit trois notes pour lesquelles il établit la moyenne. A celle-ci s'ajoute la moyenne de deux notes établies au niveau de l'école du stage. Si le stagiaire obtient une note inférieure ou égale à 7/10 il est éliminé. Ceci souligne le caractère contraignant du module.

Le caractère modulaire se retrouve dans tous les centres de formation en résidence et les filières sont diversifiées notamment la construction métallique, la soudure, le dessin industriel, l'hydraulique industrielle, les métaux en feuilles, la mécanique générale, l'électricité générale, les métiers du bois etc.

Au niveau des écoles d'enseignement techniques, l'Institut Supérieur des Travaux Publics, l'Institut Supérieur d'agronomie, l'Institut Supérieur des mines et l'Institut National Supérieur d'enseignement technique (INSET) sont de grandes écoles qui dispensent des cours liés directement à l'emploi. Par exemple, l'INSET est un établissement à caractère polytechnique qui comprend

- les écoles du secteur industriel assurant la formation des ingénieurs en mécanique, électricité, énergie et en chimie industrielle, électronique, électrotechnique et informatique;

- les écoles chargées de la formation des techniciens supérieurs dans les spécialités de mécanique, électronique, électrotechnique, maintenance industrielle, chimie industrielle et génie alimentaire;

- les écoles du secteur tertiaire regroupent les formations de niveau cadres supérieurs dans les domaines du commerce, de l'administration et des finances; elles regroupent également des formations des techniciens supérieurs dans la gestion commerciale, la finance-comptabilité, assurance, le transport logistique, l'informatique de gestion et le secrétariat de direction. Pour être admis à l'INSET, le candidat doit avoir un baccalauréat français et réussir un concours.

Le même institut a déjà instauré des formations de 3^e cycles, au DEP en mécanique, en énergétique, en électricité, en finances-comptabilité.

L'INSET organise également des actions de formation continue et l'assistance aux entreprises.

.../...

Le programme de l'enseignement technique, l'Institut Supérieur des Travaux Fabrics, l'Institut Supérieur des Mines et l'Institut National Supérieur d'Enseignement Technique (INSET) sont les principales écoles qui dispensent des cours liés directement à l'emploi. Par exemple, l'INSET est un établissement à caractère polytechnique qui comprend :

- les écoles de secteur industriel assurant la formation des ingénieurs en mécanique, électricité, chimie industrielle, électronique, électrotechnique et informatique ;

- les écoles supérieures de la formation des techniciens supérieurs dans les spécialités de mécanique, électronique, électrotechnique, maintenance industrielle, chimie industrielle et génie alimentaire ;

- les écoles de secteur tertiaire regroupant les formations de niveau inférieur supérieures dans les domaines de l'administration et des finances, elles regroupent également les formations des techniciens supérieurs dans la gestion commerciale, la finance-comptabilité, marketing, le transport logistique, l'information de gestion et la spécialité de direction. Pour être admis à l'INSET, le candidat doit avoir un baccalauréat français et réussir un concours.

Le programme de l'enseignement technique, l'Institut Supérieur des Travaux Fabrics, l'Institut Supérieur des Mines et l'Institut National Supérieur d'Enseignement Technique (INSET) sont les principales écoles qui dispensent des cours liés directement à l'emploi. Par exemple, l'INSET est un établissement à caractère polytechnique qui comprend :

- les écoles de secteur industriel assurant la formation des ingénieurs en mécanique, électricité, chimie industrielle, électronique, électrotechnique et informatique ;

- les écoles supérieures de la formation des techniciens supérieurs dans les spécialités de mécanique, électronique, électrotechnique, maintenance industrielle, chimie industrielle et génie alimentaire ;

- les écoles de secteur tertiaire regroupant les formations de niveau inférieur supérieures dans les domaines de l'administration et des finances, elles regroupent également les formations des techniciens supérieurs dans la gestion commerciale, la finance-comptabilité, marketing, le transport logistique, l'information de gestion et la spécialité de direction. Pour être admis à l'INSET, le candidat doit avoir un baccalauréat français et réussir un concours.

2.3. Organisation de la Formation Professionnelle en Algérie

L'Institut National de la Formation Professionnelle a sous sa supervision cent trente neuf spécialités. Voici le tableau synoptique de ces métiers et le diplôme prévu pour chaque spécialité.

2.3.1 Spécialités enseignées dans la Formation Professionnelle en Algérie

SPECIALITE/METIERS	:NIVEAU DE RECRUT	: DUREE	:NIVEAU DE QUAL	:DIPLOME	:NOMBRE
Les spécialités enseignées dans les CFFA.	:	:	:	:	:
MACONNERIE GENERALE	:SAVOIR LIRE ET ECRIRE	: 6 MOIS	:OUVRIER SPE-	: CFP 1	: 47
COFFRAGE-FERRAILLAGE	: "	: "	: "	: "	: 18
PRATRIERIE	: "	: "	: "	: "	: 4
CARRELAGE FAIENCE	: "	: "	: "	: "	: 8
PEINTURE VITRERIE	: "	: "	: "	: "	: 3
ETANCHETEE	:SA.LIRE ET ECR.	: 6 MOIS	:OUVR. SPEC.	: CFP 1	: 1
CONDUITE ENTRETIEN	: "	: "	: "	: "	: 4
MACHINES AGRICOLES	: "	: "	: "	: "	:
COND.ENTR.ENGINS DE CHANTIER	: "	: "	: "	: "	: 4
CONFECTION INDUSTRIELLE	: "	: "	: "	: "	: 6
BONNETERIE TRICOTAGE	: "	: "	: "	: "	: 3
PLOMBERIE SANITAIRE	:9EME ANNEE FONDAM.	:12 MOIS	:OUVRIER QUALIF.	: CAP 1	: 46
CHAUFFAGE CENTRAL	: "	: "	: "	: "	: 11
MACONNERIE ETENDUE	: "	:15 MOIS	: "	: "	: 41
DESSIN D'EXECUT. BATIMENT	: "	: "	: "	: "	: 40
MEC. ENTRETIEN INDUSTR.	: "	: "	: "	: "	: 42
MEC. DES SYST. HYDRAULIQUES	: "	:18 MOIS	:O.H.QUALIFIE	: CAP 2	: 11
CONTROLE DE FABLIC. MEC.	: "	: "	: "	: "	: 2
SOUDAGE MIXTE	: "	:12 MOIS	: O.Q	: CAP 1	: 26
SERRURERIE FORGE SOUDURE	: "	: "	: "	: "	: 41
TOLERIE CHAUDRONNERIE	: "	: "	: "	: "	: 20
TUYAUTERIE CHAUDRONNERIE	: "	: "	: "	: "	: 9
CHARPENTE METALLIQUE	: "	: "	: "	: "	: 12
MENUISERIE METALLIQUE	: "	: "	: "	: "	: 12
TOLERIE CARROSSERIE PEINTURE	: "	: "	: "	: "	: 21
MEC. AUTOMOBILE	: "	: "	: "	: "	: 38
MEC. ENGINS DE CHANTIER	: "	: "	: "	: "	: 5
MECANIQUES AGRICOLE	: "	:15 MOIS	: "	: "	: 29
MEC. REPARAT.DES EQUI.D'INJ.	: "	:18 MOIS	: O.H.Q	: CAP 2	: 42
ELECTROBOBINAGE	: "	:12 MOIS	: O.Q	: CAP 1	: 30
ELECTRICITE AUTOMOBILE	: "	: "	: "	: "	: 37

... / ...

ELECTRICITE BATIMENT	: SEME ANNEE FONDAM:	12 MOIS:	O.Q	: CAP 1	: 47
ELECTROMECANIQUE	: "	: 15 MOIS:	"	: "	: 42
FROID INDUSTRIEL	: "	: " :	"	: "	: 24
MENUISERIE BATIMENT	: "	: 12 MOIS:	"	: "	: 41
EBENISTERIE	: "	: 15 MOIS:	"	: "	: 25
MEC. REGLAGE BONNETERIE	: "	: 12 MOIS:	"	: "	: 1
MEC. REGLAGE TISSAGE	: "	: " :	"	: "	: 3
MEC. REGLAGE	: "	: " :	"	: "	: 2
GARNITURE AUTOMOBILE	: "	: " :	"	: "	: 5
COUTURE FLOU	: "	: 15 MOIS:	"	: "	: 44
COUTURE PRET A PORTER	: "	: 18 MOIS:	O.H.Q.	: CAP 2	: 40
DACTYLOGRAPHIE	: "	: 12 MOIS:	O.Q.	: CAP 1	: 45
DACTYLO. COMPTIS COMPTABLE	: "	: " :	"	: "	: 39
LABORANTIN CHIMISTE	: "	: 15 MOIS:	"	: "	: 12
CUISINIER DE COLLECTIVITE	: "	: 12 MOIS:	"	: "	: 2
ARTS MENAGERS	: "	: " :	"	: "	: 4
COIFFURE DAMES	: "	: 15 MOIS:	"	: "	: 17
BOULANGERIE PATISSERIE	: "	: " :	"	: "	: 9
BRODERIE PASSEMENTERIE	: "	: 12 MOIS:	"	: "	: 11
TISSAGE DE TAPIS	: "	: " :	"	: "	: 3
TISSERAND	: "	: " :	"	: "	: 1
POTERIE CERAMIQUE	: "	: " :	O.Q	: "	: 2
DINANDERIE	: "	: 15 MOIS:	"	: "	: 2
SCULPTURE SUR BOIS	: "	: " :	"	: "	: 3
BIJOUTERIE ARGENT	: "	: " :	"	: "	: 1
MEC. REPAR.MACH. DE PLOUAGE (pour handicapés)	: "	: 18 MOIS:	"	: "	: 2
FRAISAGE	: 1e A. SECONDAIRE	: 12 MOIS:	"	: "	: 6
TOURNAGE	: "	: " :	"	: "	: 16
RECTIFICATION	: "	: " :	"	: "	: 3
DESSIN D'EXEC. EN CONST. MEC.	: "	: 15 MOIS:	"	: "	: 26
DESS. D'EXEC. EN CONST. METAL.	: "	: " :	"	: "	: 8
DESSIN CONSTR. ELECTRIQUE	: "	: " :	"	: "	: 3
ELECTROTECHNIQUE	: "	: 12 MOIS:	O.H.Q	: CAP 2	: 12
INSTRUMENTATION	: "	: 21 MOIS:	"	: "	: 3
MONTAGE DEPANAGE R.T.V.	: "	: " :	"	: "	: 30
SECRETAIRE DACTYLOGRAPHE	: "	: 18 MOIS:	"	: "	: 32
AIDE COMPTABLE	: "	: " :	"	: "	: 42
COMPOSITION MANUELLE	: "	: 12 MOIS:	O.Q	: CAP 1	: 1
RELIURE INDUSTRIELLE	: "	: " :	"	: "	: 2
COMPOSITION MEC. LYNOTYPE	: "	: 18 MOIS:	O.H.Q	: CAP 2	: 1
IMPRESSION TYPOGRAPHIQUE	: "	: " :	"	: "	: 1
PHOTOCOMPOSITION	: "	: " :	"	: "	: 1
REPRODUCTION OFFSET	: "	: " :	"	: "	: 1

... / ...

• IMPRESSION OFFSET	: 1e A. SECOND.	: 18 MOIS	: O.H.Q	: CAP 2	: 3
PHOTOGRAPHIE PROFESSIONNELLE	:	"	:	"	: 3
• DESSIN DECORATION	:	"	:	"	: 3
METRE GROS-ŒUVRES	: 2e A.S.	: 24 MOIS	: MAITRISE:	"	: 21
	:	:	: TECHN.:	:	:
METRE CORPS D'ETAT SECONDAIRE	:	"	:	"	: CFP 2: 10
DESSIN D'ETUDES ARCHITECTURE	:	"	:	"	: 2
TECHNICIEN TOPOGRAPHE	: 3e A.S.	:	:	"	: 15
DESSINATEUR PROJECT. EN ARCH.	:	"	: 30 MOIS	: TECHN.:	T.S. : 2
	:	:	: SUPER.:	:	:
CONDUCTEUR DE TRAVAUX BATIMENT	:	"	:	"	: 2
METREUR VERIFICATEUR	:	"	:	"	: 9
ELECTRONIQUE INDUSTRIELLE	:	"	:	"	: 11
TAILLEUR DAMES OU HOMME	:	"	: 24 MOIS	: MAITRISE:	CAP 2 : 6
	:	:	: TECHN.:	:	:
PATRONNIERE-GRADEUSE	:	"	:	"	: 3
SECRETARE DE DIRECTION	:	"	:	"	: 5
PROGRAMMEUR	:	"	:	"	: 5

SPECIALITES ENSEIGN. DANS LES CPA

SECRETARE DACTYLOGRAPHE	: 8e et 9e A.F.:	12 MOIS	: CATEGORIE 7:	SGT:	5
• SECRET. D'ADMINIST. GENERALE	: 1er et 2e A.S.:	24 MOIS	: CATEGORIE 10:	SGT:	13
ADJOINT DES SERV. ECONOM.	:	"	:	"	: 5
• AGENT D'APPROVIS. ET DE LA GESTION DES STOCKS	:	"	:	"	: 6
AGENT COMPTABLE D'ENTREPRISE	:	"	:	"	: 4
COMPTABILITES DES COLLECTIVITES LOCALES	: 3e A.S.	:	:	"	: 16

SPEC. ENSEIGN. DANS CPA

ATTACHE DES STATISTIQUES ET DE LA PLANIFICATION	: 3e A.S	: 24 MOIS	: CATEGORIE 12:	SGT:	16
ATTACHE D'ADM. GENERALE	:	"	:	"	: 15
INSPECT. DE LA REPRESSION DES FRAUDES:	"	:	:	"	: 1
INSPECTEUR DES PRIX	:	"	:	"	: 3
INSPECTEUR DU TRAVAIL	:	"	:	"	: 2
SOUS-INTENDANT	:	"	:	"	: 5
SECRETARE PRINCIPAL	:	"	:	"	: 17
COMPT. PRINC. D'ENTREPRISE	:	"	:	"	: 12

SPEC. ENS. DANS L'ITPB

TECHNICIEN TOPOGRAPHE	: 3e A.S.	: 24 MOIS	: MAITRISE	: CFP 2:	1
	:	:	: TECHN.:	:	:
DESSINATEUR PROFESSEUR EN ARCHITECTURE:	"	: 30 MOIS	: TECHN.SUP.:	T.S	: 1
CONDUCTEUR DE TRAVAUX BATIM.	:	"	:	"	: 1
METREUR - VERIFICATEUR	:	"	:	"	: 1

... / ...

SPEC. ENS. A L'ITEEM					
MAINTENANCE INDUSTRIELLE	: 3e A.S	: 30 MOIS	: TECHNICIEN SUPER.	: T.S	: 1
SPEC. ENS. DANS LES IFP.					
COMPTABILITE	: "	: 24 MOIS	: TECHNICIEN SUPER.	: CMTC	: 1
SECRETAIRE DE DIRECTION	: "	: "	: "	: T.S	: 1
STATISTIQUES	: "	: "	: "	: "	: 1
PLANIFICATION	: "	: "	: "	: "	: 1
GESTION	: "	: "	: "	: "	: 1
PROGRAMMEUR ANALYSTE	: "	: "	: "	: "	: 1
METIER D'HABILLEMENT	: "	: "	: "	: "	: 1
ORDONNANCEMENT	: "	: "	: "	: "	: 1
LANCEMENT ET PLANNING	: "	: "	: "	: "	: 1
AGENT DE METHODE	: "	: "	: "	: "	: 1
ESTHETIQUE - COIFFURE	: "	: "	: "	: "	: 1
METREUR - VERIFICATEUR	: "	: "	: "	: "	: 1
CONDUCTEUR DES TRAVAUX	: "	: "	: "	: "	: 1
DESSINATEUR	: "	: "	: "	: "	: 1
TOPOGRAPHE	: "	: "	: "	: "	: 1
CLIMATISATION	: "	: "	: "	: "	: 1
ELECTRONIQUE	: "	: "	: "	: "	: 1
ELECTRONIQUE -R.T.V.Vidéo	: "	: "	: "	: "	: 1
-ELECTRO-INDUST.	: "	: "	: "	: "	: 1
INFORMATIQUE	: "	: "	: "	: "	: 1
FROID ET CLIMATISATION	: "	: "	: "	: "	: 1
INSTRUMENTATION	: "	: "	: "	: "	: 1
FABRICATION MEC. ET SOUDURE:	: "	: "	: "	: "	: 1
CONSTRUCTION METALLIQUE	: "	: "	: "	: "	: 1
CONSTRUCTION METAL.ET CHAUDR.	: "	: "	: "	: "	: 1
DESSIN BUREAU D'ETUDES	: "	: "	: "	: "	: 1
FABRICATION MECANIQUE	: "	: "	: "	: "	: 1
MECANIQUE MOTEUR COMBUST.					
INTERNE	: "	: "	: "	: "	: 1
MACHINISTE AGRICOLE	: "	: "	: "	: "	: 1
MECANIQUE AUTOMOBILE	: "	: "	: "	: "	: 1
REPARATION EQUIPEMENT					
D'IRRIGATION	: "	: "	: "	: "	: 1
MAINTENANCE ENGIN ROULANTS:	: "	: "	: "	: "	: 1
ARTS GRAPHIQUE -IMPRESSION	: "	: "	: "	: "	: 1
-COMPOSITION:	: "	: "	: "	: "	: 1

L'implantation des cinq instituts de formation professionnelle qui forment les professeurs des centres de formation professionnelle a été dictée par le souci de régionaliser la formation en fonction des pôles économiques des régions.

Les métiers de bureau et d'habillement sont à Alger, les métiers du Bâtiment et Travaux Publics sont à Sétif, les métiers d'Electricité et Electronique sont à SIDI-BEL-ABBES, les métiers du secteur mécanique et moteurs sont à Annaba, les métiers d'engins roulants et d'irrigation sont à Médéa. Les candidats des IFP sont recrutés après le baccalauréat.

L'orientation vers les filières tient compte des aptitudes des candidats, des besoins des entreprises et des souhaits exprimés par les candidats.

L'Institut visité est celui de Birkhaden qui est destiné à former des formateur des métiers de bureau et d'habillement. L'organisation des centres de formation sera également relaté dans le présent chapitre.

2.3.2. Organisation pédagogique à l'IFP de BIRKHADEN

L'IFP de BIRKHADEN recrute deux types de candidats:

Les professeurs d'enseignement professionnel (PEP) et les candidats ayant un diplôme de technicien.

Les filières de l'Institut sont: La comptabilité/gestion, le secrétariat de direction, la dactylographie, commis comptable, les statistiques et planification, coiffure et esthétique, les métiers d'habillement toutes nuances et les métiers d'artisanat.

L'Institut peut aussi organiser certaines formations mais sur demande d'établissement de formation. L'IFP a pour mission de donner la formation pratique à des professeurs confirmés. Cependant, quand les besoins des centres sont nombreux, on peut recruter les candidats n'ayant aucune qualification professionnelle préalable.

La durée de formation la plus longue est de 30 mois. Les programmes diffèrent selon les catégories.

- 1) Les CAP + 5 ans d'expérience : 24 mois de formation professionnelle
- 2) Niveau baccalauréat : 24 mois " "
- 3) CAP + 7 ans d'expérience : 12 mois " "
- 4) Technicien + 3 ans d'expérience: 6 mois de formation professionnelle
- 5) Techniciens supérieurs + 1 an d'expérience: 3 à 6 mois de formation professionnelle.

Le nombre de diplômés varie d'année en année en fonction des besoins des établissements de formation professionnelle. Cependant pour assurer une utilisation permanente des structures de l'institut, il existe 1 mécanisme

... / ...

de régulation qui consiste en la formation des techniciens supérieurs pour un marché anonyme.

2.3.3. Le Centre de Formation Professionnelle EL FETH

Le centre dispense deux types de formation à savoir celui qui s'adresse aux candidats ayant terminé l'école fondamentale (6 ans d'école primaire et 3 ans d'école secondaire) et celui destiné aux lauréats du cycle secondaire complet.

Les projets de formation du centre sont:

- a) Les emplois de bureaux: - la comptabilité (18 mois)
- le secrétariat bilingue : arabe/français (18 mois)
- aide comptable (18 mois).

Cette catégorie comporte une formation d'agents qualifiés dont la durée est de 18 mois et celle dont les bénéficiaires sont hautement qualifiés après 24 mois (secrétariat de direction). Ces derniers sont recrutés au niveau du baccalauréat.

- b) Les métiers d'habillement comporte:

- la couture industrielle pour la confection du prêt à porter d'une durée de 18 mois dont 1 mois $\frac{1}{2}$ de stage pratique;
- la couture sur mesure ou couture floue d'une durée de 15 mois dont 1 mois de stage.

Ces deux filières comportent des spécialités à savoir :
la patronnière gradeuse et la broderie et tricot.

Peuvent être admis à la spécialisation de patronnière gradeuse les candidats ayant terminé le cycle de couture industrielle et de couture sur mesure ou les détenteurs du baccalauréat. Les premiers font le programme en un an parce qu'ils ont des connaissances pratiques nécessaires; les seconds en deux ans parce qu'ils ont des connaissances générales mais n'ont pas des prérequis.

La broderie et le tricottage couvrent des spécialités à la main et à la machine. Le C.F.P a un projet de mettre en place une spécialité des stylistes modélistes qui vise la création de nouvelles modes d'habillement.

- c) L'informatique: la formation en informatique vise le niveau de techniciens moyens (programmeur) et les techniciens supérieurs (analystes programmeurs). Les candidats sont recrutés sur concours au niveau du baccalauréat. En outre, le critère d'âge est pris en considération: entre 18 et 35 ans.

... / ...

Bien que le centre soit à dominante féminine, il est mixte et assure une demi pension pour tous et un pensionnat pour les jeunes filles.

Le CFP compte 750 stagiaires en régime résidentiel et dispense des cours théoriques aux apprentis.

Il importe de signaler que les stagiaires sont boursiers du gouvernement. La bourse est différenciée en fonction du niveau de recrutement:

- ceux recrutés au niveau de la 4e secondaire reçoivent un taux de 216 DA .
- les candidats de niveau baccalauréat perçoivent 280 DA.

A la fin de la formation, les employeurs assistent au jury d'examen et recrutent les candidats dont ils apprécient les compétences. Les autres sont aussi recrutés par les entreprises où ils ont effectué les stages.

Ceux qui ne sont pas recrutés par ce biais s'adressent au bureau de la main-d'oeuvre où une copie du procès-verbal de fin d'examen a été transmise par le centre.

En plus des filières de formation initiale, le centre dispense des cours au profit des agents d'entreprises dans le cadre du conventionnement: soit par une formation intra-entreprises par l'envoi des professeurs sur place, soit par des cours dispensés aux centres.

Dans le premier cas, l'entreprise paie les prestations du professeur, tandis que pour le second, elle paie des bourses aux stagiaires.

2.4. Organisation de la Formation Professionnelle en Tunisie.

2.4.1. Bref aperçu du système scolaire et de la formation professionnelle en Tunisie

Le système tunisien est présentement en révision, avec l'année 1989-90, on vient d'instaurer un système d'école de base ou école fondamentale de 9 ans pour tous. Après, une partie des élèves ira en formation professionnelle, une autre ira au secondaire de 4 ans, le reste constituera la classe des "laissés-pour-compte". Actuellement, le système fonctionnait selon le schéma classique de 6 ans du primaire, 6 et 7 ans du secondaire technique et en général et de 4 à 7 des grandes écoles et l'Université. La formation professionnelle est un système de "récupération" des "défaillants" du système scolaire, du primaire au supérieur (cfr schéma). Elle commence généralement à partir des défaillants de la 3e année de l'enseignement technique ou de l'enseignement secondaire général, auxquels on donne une formation les préparant à exercer un emploi. Cependant à cause d'un nombre assez élevé des déperditions à la fin de l'école primaire, un système d'apprentissage a été mis au point et s'adresse

... / ...

généralement à des jeunes âgés de 14 à 17 ans. Ils sont placés dans une entreprise auprès d'un maître qui l'encadre. Une fois par semaine un jeune apprenti se rend à "la maison de l'apprenti" pour y suivre la formation théorique en rapport avec son futur métier, sous la responsabilité du conseiller d'apprentissage. L'effectif global occupe la grande partie de la capacité d'accueil de la formation professionnelle (51 %).

Les autres niveaux de qualification sont réservés aux défaillants de l'enseignement secondaire (technique et général, et ceux du supérieur). Actuellement, beaucoup de bacheliers s'orientent vers l'enseignement spécialisé supérieur opérant en dehors de l'Education Nationale. Aussi, ils réduisent des chances des râtés de l'enseignement supérieur général. Finalement, le système de formation professionnelle s'adapte mieux aux candidats issus de l'enseignement secondaire et le taux de récupération était de 60 % pour les abandons du 1er cycle et 49 % des abandons du 2e cycle. Par contre, ce taux de récupération était de 34 M pour ceux du niveau primaire, selon l'enquête faite en 1985.

2.4.2 La Capacité de la Formation Professionnelle en Tunisie

Une distinction existe entre la capacité installée, la capacité d'accueil et la capacité de formation.

La Capacité installée se confond avec l'infrastructure de base et les équipements en place. Elle est évaluée en nombre de postes de formation.

Selon l'enquête faite en 1985, ces postes de formation étaient de 32.000 pour l'ensemble du pays.

La Capacité d'Accueil c'est le nombre maximum de jeunes pouvant être admis en une année donnée pour leur formation, en tenant compte de la capacité installée, de la rotation des postes de formation et la durée de la formation.

Pour la même année de référence 1985, il y avait une capacité d'accueil de 44.100 jeunes. Elle était de 37,8 % supérieure à la capacité installée. Le degré d'utilisation de l'infrastructure existante est de 1,38 pour l'ensemble des types de formation, ce rapport est de 1,56 pour la formation de type moderne; de 1,12 pour la formation artisanale et de 1 pour l'enseignement supérieur. Dans l'enseignement privé, il est de 2,32 c'est-à-dire que 100 postes de formation de 232 jeunes durant l'année; cela traduit la volonté d'exploitation maximale de l'équipement relevant du privé.

La Capacité de Formation, est le maximum de jeunes pouvant terminer une formation au cours de l'année compte tenu de l'utilisation maximale de la capacité d'accueil. Les données signalées concernent uniquement la formation initiale mais pas des actions de recyclage, de perfectionnement, de formation continue. Pour la même date de référence, la capacité de formation a été évaluée à 43.800 contre la capacité théorique d'accueil du système évaluée à 44.100, qui ne pouvait se réaliser que si toutes les institutions recensées fonctionnaient à pleine capacité et à plein rendement. Cependant si l'on compare les productions effectives de la même année, c'est-à-dire le débit théorique du système de formation (43.800) en 1985, et les jeunes formés en 1984 (fin) on constate que 27.200 jeunes ont reçu le certificat soit un déficit de 15.600 ou un taux d'utilisation de la capacité de formation de 62,1 %.

Voici le taux d'utilisation de la capacité de formation pour chaque organisme formateur.

Organisme de Formation	Capacité de Formation	Production 1984	Taux d'utilisation
MIN. DE L'AGRICULTURE	3.500	2.519	72 %
MIN. DE LA SANTE	2.400	1.857	77 %
AUTRES MINISTERES	1.400	1.169	84 %
TOTAL MINISTERES TECHN.	7.300	5.545	76 %
C.F.P.P	7.700	5.641	73 %
P.D.R.	6.300	4.385	70 %
A.N.A.	2.500	1.789	72 %
U.N.F.T.	5.000	3.493	70 %
PRIVE	12.700	5.162	41 %
AUTRES	2.300	1.179	51 %
T O T A L	43.800	27.194	62 %

Le système accuse une insuffisance de l'utilisation de la capacité de formation, qui se pose en termes de rendement interne de l'infrastructure installée. Les causes sont multiples et complexes :

- les formations ne débouchant pas sur des emplois sûrs notamment celles développées par l'UNPT et le PDR sans finalité économique (emploi), mais qui plutôt vise de la femme. Plus de 60 % des femmes formées restent sans emplois pendant 4 ans... Il y a peu d'empressement d'y accéder parce qu'on y enseigne la coupe-couture, le tricot, la broderie, la tapisserie, le tissage;
- la désaffection des jeunes pour certains métiers de l'agriculture et du bâtiment;
- la fermeture de certaines formations parce que le secteur est saturé : écoles hôtelières, aviation civile...
- les mesures de compressions budgétaires: école de santé, de statistique...
- la formation payante dans les institutions privées;
- l'insuffisance des crédits alloués au fonctionnement des centres de formation.

... / ...

Les effectifs inscrits en première année en 1985 sont encore peu nombreux par rapport à la capacité installée.

ORGANISME FORMATEUR	CAPACITE INSTALLÉE	EFFECTIFS EN 1ÈRE ANNÉE	TAUX D'UTILISATION
MIN. AGRICULTURE	3.109	2.407	77,4 %
MIN. SANTÉ	2.320	1.610	69,4 %
AUTRES MINISTÈRES	1.417	1.157	81,6 %
O.N.A.	2.276	1.542	67,7 %
O.F.P.P.	5.836	4.244	72,7 %
U.N.F.T.	4.262	3.566	83,7 %
P.D.R.	5.797	4.964	85,6%
PRIVE	5.402	4.005	74,1 %
AUTRES	1.624	1.257	77,4 %
	32.043	24.752	77,2 %

La sous-utilisation de la capacité de formation (43.800) est encore plus marquée. Le système ne fonctionne que dans les limites de 60 % de sa capacité réelle.

Les tableaux suivants illustrent mieux les différents phénomènes du système de formation professionnelle (18 à 27 et 54 à 55 (7)).

2.4.3. Diagnostic de l'appareil de formation professionnelle

Les problèmes signalés plus haut se retrouvent dans la plupart d'institutions de formation (qu'elles soient publiques ou privées). Les centres de formation relevant de l'office de formation professionnelle et de l'emploi (anciennement office de formation et de perfectionnement professionnel) ont fait l'objet d'évaluation complète de mai à décembre 1988 (le cadre institutionnel, les qualifications professionnelles des personnels, les structures régionales, la gestion technico-pédagogique des actions de formation professionnelle, l'ingénierie pédagogique, la productivité des centres de formation, la patrimoine de la formation...).

La Tunisie a été assistée dans cette étude détaillée du système géré par l'OFPE, par le PNUD/BIT dans le cadre du projet TUN 88/006. Par comparaison, l'étude a été amenée à faire une identification des caractéristiques des autres composantes de l'appareil de formation relevant des différents départements ministériels et des grandes entreprises à l'exception de certains centres des entreprises de statut privé. Seul l'OFPE intervient dans tous les domaines du champ d'application de l'appareil de formation. Il occupe ainsi une position stratégique pour tester, comme opérateur privilégié, la plupart des dispositions prévues dans la réforme à promouvoir, généralisables à d'autres systèmes après leur validation.

... / ...

2.4.3.1. Principaux résultats du diagnostic de l'appareil de formation de l'OFPE

1) Caractéristiques physiques:

- L'OFPE est implanté dans 21 gouvernorats sur 23 que compte la Tunisie. Cet appareil comprend 71 centres dont 7 ne sont pas opérationnels et trois Maisons de l'Apprenti. 376 sections sont opérationnelles et contiennent 5.825 postes de formation. La capacité nominale déclarée est de 409 sections pour 6.887 postes de formation.

Sont mis en oeuvre 119 programmes de spécialité dans 10 secteurs professionnels (d'activité). Les secteurs économiques se répartissent les postes de formation de la façon suivante :

Bâtiment	1.100	16,00 %
RVEM/Transport	226	31,50 %
Textile/cuir/chaussure	607	8,8 %
Construction métallique	633	9,2 %
Electricité/Electronique	540	7,8 %
Bois et Ameublement	473	6,9 %
Tertiaire et divers	631	9,2 %
Mécanique générale	442	6,4 %
Thermique/Sanitaires	240	3,5 %
Arts graphiques	52	0,7 %
T O T A L	=	6.887 Postes de formation 100 %

- Les centres de formation s'étendent ensemble sur une superficie de 1.387.000 m² soit près de 140 ha;
 - La superficie couverte utile de 175.000 m² et la surface pédagogique est de 89.000 m² (50 % des surfaces couvertes).
 - La surface pédagogique moyenne par poste de formation est de 15,3 m² (tous les postes de formation confondus, même ceux qui ne nécessitent pas de surface pédagogique).
- La norme usuelle est de 8 à 10 m² par poste de formation.

2) Exploitation de l'appareil de formation de l'OFPE

L'appareil de formation recevait 4.392 stagiaires en juin 88 pour un nombre de postes de formation évalué à 6.887, soit un taux d'occupation de 75 % ou 63,7 % selon l'origine de l'information.

L'effectif de stagiaires était encadré par 1.108 agents (1 agent pour 4 stagiaires) Au plan pédagogique, le nombre de formateurs opérationnels s'élevait à 478 et les directeurs étaient 62 (soit 1 formateur pour 9,2 stagiaires en formation ou 1 formateur pour 12,2 postes de formation constatés ou 1 formateur pour 14,4 postes de formation officiellement déclarés).

... / ...

Plus de 20 % des formateurs en activité n'ont reçu aucune formation pédagogique et plus de 70 % d'entre eux ont une qualification professionnelle initiale de niveau 1 (CAP). Donc insuffisance de qualification des formateurs.

Sur les 119 spécialités codifiées par l'OFPE, 44 programmes sont de l'office ;
43 programmes récents sont de l'AFPA;
09 programmes anciens sont de l'AFPA;
34 programmes proviennent des actions de coopération technique;
53 programmes sont la propriété personnelle des formateurs (absence de capitalisation).

Remarquer que sur 119 programmes répertoriés, 70 seulement sont appliqués à 100 % soit 58,8 % (défaillance d'ingénierie).

Aucune norme de gestion pédagogique n'est appliquée, chaque formateur détermine pour sa section les horaires des travaux pratiques et d'enseignement général et théorique selon ses convenances.

La superficie moyenne par stagiaire présent est de plus de 20 m².

Les instruments pour s'assurer de la qualité des formateurs sont absents: pas de maintenance des locaux et des équipements de formation, pas d'information et documentation scientifique, technique et technologique, pas de suivi, régulation et contrôle pédagogique.

La gestion financière de l'office ne permet pas d'individualiser les budgets de fonctionnement de chaque centre. On ne peut contrôler les coûts de formation au sein de l'office.

Le coût estimé par heure et par poste de formation était de 0,516 DT soit environ 550 FRWS en 1988.

2.4.3.2. Mesure de redressement proposées par l'équipe ayant conduit le diagnostic de l'appareil de formation professionnelle

Les hypothèses pour situer le champ d'application et les objectifs du programme d'accompagnement sont les suivantes :

- Faire adopter très rapidement une loi d'orientation de la formation professionnelle (cadre institutionnel);
 - Renforcer les structures de l'OFPE pour lui donner le rôle d'opérateur central de la réforme préconisée;
 - Favoriser la prise en charge des besoins régionaux concernant la valorisation des ressources humaines en rapport avec les objectifs de développement économiques;
 - Organiser la participation des compétences professionnelles nationales reconnues aux activités de la formation professionnelle, notamment l'amélioration de la qualité et la productivité des prestations de formation (participer au programme);
- ... / ...

- Diversifier l'offre de formation et l'étendre aux spécialités professionnelles nécessaires au développement économique (secteurs porteurs d'emploi);
- Définir les critères de validation des programmes de formation proposés par le secteur public et privé;
- Étendre la formation professionnelle aux techniciens gestionnaires de production;
- Développer un réseau d'ingénierie de la formation professionnelle pour intégrer les savoirs-faire nécessaires à l'auto-développement et capitaliser systématiquement l'expérience acquise;
- Créer et animer le système d'information chargé d'alimenter les structures technico-pédagogique de l'appareil de formation;
- Améliorer et renforcer les qualifications professionnelles des personnels intervenant au sein de l'appareil.

Renforcement du dispositif organisationnel de l'OFPE

- Créer des structures fonctionnelles de l'OFPE en établissant un programme de réorganisation des structures régionales et centrales et redéfinir des activités des services et des profils professionnels des différents postes de travail;
- Rationaliser l'appareil de formation de l'OFPE;
- Trouver les solutions organisationnelles appropriées afin d'assurer la participation des entreprises et des secteurs économiques au redéploiement et à la gestion de l'appareil de formation;
- Diversifier les modes de formation:
 - réaménagement de l'apprentissage
 - introduction du système modulaire (type DUAL)
 - renforcement de la formation à distance
 - cours du soir...
- Distinguer dans leurs finalités:
 - les formations professionnelles initiales (15 à 20 ans)
 - les formations d'insertion professionnelle (jeunes adultes demandeurs de 1er emploi ou chômeurs en reconversion professionnelle)
 - les formations professionnelles continues pour les travailleurs occupant un emploi;
- Rendre opérationnel le réseau d'ingénierie, de conseil et d'assistance en formation professionnelle;
- Améliorer les qualifications professionnelles des personnels intervenant dans la formation professionnelle;
- Revoir le rôle des formations professionnelles soustraitées à l'étranger;
- Préciser les modalités d'intégration des contributions des coopérations bilatérales.

Le programme propose une année préparatoire pour installer le socle institutionnel et trois ans pour rendre opérationnelle la réorganisation des 70 centres de formation de l'OFPE pour y créer 11.500 postes de formation avec une capacité totale d'accueil de 35.000 apprenants pour un flux de 15.000 diplômables. Pour réaliser ce plan triennal, les conditions complémentaires doivent retenir l'attention de l'office,

... / ...

- L'installation des bases pilotes du réseau d'ingénierie pour consolider et diversifier les programmes de formation initiale et atteindre en 1922, 200 programmes opérationnels;
- La mise en oeuvre d'un véritable plan pluriannuel de valorisation des ressources humaines;
- La redéfinition du mode de financement et la gestion de l'appareil de formation, améliorer la répartition des charges entre l'Etat, les secteurs économiques et les entreprises.

Le dispositif permanent de concertation entre différents partenaires concernés (pouvoirs publics, services centraux et régionaux, secteurs économiques et entreprises et travailleurs) doit être opérationnel et efficace. Cela signifie la redéfinition des finalités de la taxe à la formation professionnelle acquittée par 39.000 entreprises de Tunisie.

A l'heure actuelle et pendant la période préparatoire l'OFPE a déjà mis en place les bases d'ingénierie pédagogique en créant le Centre de Ressources et d'Ingénierie Pédagogiques (CRIP).

2.4.4. Rôle et fonction du CRIP au sein de l'OFPE

2.4.4.1. Fonction du CRIP

Les fonctions du CRIP sont essentiellement la conception des produits de la F.P, l'INFODOC, la Recherche et développement, CAT.

a) La conception des produits de la formation professionnelle et des expériences pilotes

- Cette fonction comprend:
- l'ingénierie des systèmes: conception des différents systèmes de formation initiale; en alternance, en apprentissage, à distance, en cours du soir, et de formation de reconversion;
 - L'ingénierie des institutions et des établissements
 - amélioration de l'exploitation des établissements de formation (productivité des capacités)
 - réhabilitation des institutions et des établissements
 - conception et dimensionnement de nouvelles capacités de formation;
 - L'ingénierie des méthodes et des programmes
 - conception et production des programmes et des contenus de formation
 - définition des méthodes de formation en fonction des objectifs et des populations
 - définition des profils de formateurs;
 - L'ingénierie des équipements et des infrastructures pédagogiques
 - élaboration des cahiers des charges pour aménagement de locaux selon leur destination (labos, ateliers, salles spécialisées...)
 - conseil aux choix des équipements et des locaux

- L'ingénierie des supports pédagogiques
 - conception et production des aides pédagogiques illustrant les contenus et les méthodes de formation.
- b) L'Information-Documentation sur et pour la formation professionnelle, capitalisation des activités de revalorisation des ressources humaines
 - collecte des documentations sur revalorisation
 - création et actualisation des annuaires...
 - diffusion des informations relatives aux nouveautés
 - création d'une banque de données.
- c) La Recherche-Développement sur la revalorisation des ressources humaines et des technologies de la formation professionnelles
 - promotion de la recherche appliquée pour la revalorisation des ressources humaines
 - étude de l'impact des évolutions technologiques et des techniques de pointe
 - élaboration des études sur le système de valorisation.
- d) Conseil Assistance technique en ingénierie des ressources humaines et formation professionnelle
 - conseil et assistance technique aux entreprises, organismes, dans les domaines de la formation professionnelle.
- e) Audit qualité et évaluation des produits de la formation professionnelle
 - contrôle qualité de l'efficacité des actions de valorisation des ressources humaines et de formation professionnelle
 - élaboration de méthodologies d'évaluation et le suivi des actions de formation professionnelle.

Le CRIP est relié directement au PDG. Il compte présentement 24 cadres de haut niveau:

- 17 ingénieurs de différents secteurs de compétences
- 4 maîtres en sciences humaines
- 3 formateurs de formateurs de l'IFC de Radès.

Ils travaillent en équipe sous la conduite d'un expert du BIT (aspect méthodologique très important). Lorsque le CRIP sera au complet, il comptera près de 150 cadres mais certains seront affectés dans les centres régionaux selon des pôles économiques. Ces réseaux régionaux conçus selon les réseaux sectoriels seront le relai du CRIP. C'est la politique de décentralisation. Le réseau CRIP sera auprès des entreprises et des milieux professionnels et ceux-ci viendront au centre. La mission de ces réseaux sectoriels régionaux est de vaincre les résistances des gouvernorats allergiques d'approche.

... / ...

2.4.4.2. Réalisations du CRIP

Le CRIP, sur une période d'une année, a réalisé une série d'études dont l'objet est de permettre à l'Office de créer ou d'élargir les capacités d'accueil et de formation de l'appareil, mais dans les secteurs nouveaux et identifiés comme porteurs d'activités productives. Il a fait notamment :

- Un projet de création d'une section de formation de techniciens en réparation et maintenance des équipements bio-médicaux;
- Un projet de création de centre de formation en alternance dans le secteur agro-alimentaire;
- Un projet de création d'un centre dans les Techniques Urbaines;
- Un guide de recueil d'information pour une étude d'opportunité;
- Un projet de création d'un laboratoire d'analyses et de contrôle qualité au CFPH - DEN - DEN;
- Une application industrielle des radio-éléments: étude d'opportunité
- Une étude d'aménagement d'un atelier CAO/DAO au CEPTB GABES II;
- Un projet de création d'une unité de formation et d'assistance technique dans les techniques de lutte contre la corrosion;
- Un projet de création d'un centre de formation dans le secteur plastique;
- Une étude de restructuration de la section "énergies nouvelles et renouvelables" au CFP de Radès;
- Une méthodologie générale pour l'élaboration d'une étude sectorielle;
- Un module de gestion : gestion et administration des entreprises;
- Une introduction d'un module d'anglais technique dans la formation des techniciens;
- Un rapport d'étude comparative du choix des équipements de l'atelier de climatisation du CFP, Maintenance de NABEUL;
- Un projet de création d'un centre de formation dans les techniques audio-visuelles.

La création du CRIP permettra à l'OFFICE de sortir des sentiers battus.

Les formations seront diversifiées et axées sur les secteurs demandeurs de main d'oeuvre qualifiée et recourant aux technologies de pointe. Par exemple, il n'existe pas de section pour former aux techniques d'emballage, alors que la Tunisie se lance dans la politique d'exportation de ses produits.

Les organismes de financement sont déjà prêts à accorder des crédits pour construire les nouveaux centres de formation dans les secteurs nouveaux.

L'IDA a accepté de financer trois centres de formation: un dans le secteur Bâtiment et Travaux Publics, le second dans le secteur Cuir et Chaussure et le troisième en Agro-alimentaire.

Le CRIP est un instrument d'une importance majeure pour l'O.F.P.E. Il permet de redynamiser et rénover la formation professionnelle dans les centres gérés par l'office. L'organisation modulaire prenant en compte le référentiel des fonctions type, les unités de formation et unités de qualification professionnelle donnera aux centres un nouvel attrait et une meilleure image de la formation dispensée par tout l'appareil.

Chapitre 3: Aspects particuliers de la Formation Professionnelle

3.1. La place de la Formation Professionnelle dans le système d'Education Nationale

La Formation Professionnelle n'est pas perçue de la même façon dans beaucoup de pays. Jusqu'à ce jour, il y a confusion entre la Formation Professionnelle et la Formation Générale telle qu'elle est conçue au sein des Ministères de l'Education Nationale.

De ce fait, elle fait partie des institutions gérées directement par l'Education Nationale et relève intégralement de la responsabilité de l'Etat. Or les grands utilisateurs sont des entreprises, il faut donc les impliquer dans cette formation parce qu'elles ne sont pas satisfaites du produit de l'éducation nationale.

La formation professionnelle bien conçue se réfère d'abord au niveau du travailleur et du rôle économique qu'il joue dans le développement général. Le niveau économique d'un pays détermine aussi son niveau de formation professionnelle ou si l'on veut, le niveau de formation est lié à la qualité de l'emploi et du travailleur. Et les plans de développement donnent une position importante à la formation professionnelle: c'est à dire une structure destinée à former les gens qui seront les opérateurs économiques nécessaires à la mise en oeuvre des plans.

La formation professionnelle se définit essentiellement comme une préparation à l'exercice d'un emploi et l'adaptation à un poste de travail: Adéquation formation-emploi. Elle diffère dès lors de l'éducation scolaire qui ne vise que les connaissances et l'ouverture de l'esprit (la culture générale ou scientifique ou technique). Celle-ci se réfère à la capacité d'adaptation à la diversité de situations.

La Formation Professionnelle peut s'adresser à des candidats non instruits. De ce fait son public est très varié. Le diplôme n'est pas une obligation et ne signifie pas grand chose; ce qui compte c'est la qualité ou la capacité à réaliser une fonction exigée par l'entreprise. Le premier critère d'évaluation de la qualité de la formation professionnelle est le jugement formulé par les employeurs. La formation professionnelle recourt à plusieurs modes de formation:

- le système d'apprentissage permet d'incorporer un apprenti à l'entreprise à côté d'un maître expérimenté. Dans certains pays, ce mode de formation fait l'objet d'une réglementation, d'un programme de formation, d'un contrôle pédagogique et d'une sanction diplomante. Il y a un contrat liant l'apprenti à l'entreprise sous le contrôle des pouvoirs publics.

- la formation en résidence s'apparente au système scolaire puisqu'elle reçoit les apprenants dans un établissement et suit une progression linéaire selon un calendrier préétabli. Elle est toujours sanctionnée d'un diplôme d'Etat ou d'un diplôme-maison.
- la formation en alternance permet aux apprenants de faire alternativement un séjour au centre de formation et à l'entreprise. Le programme définit la durée nécessaire à l'entreprise et la durée de séjour à l'établissement de formation. En fait la pratique se fait à l'entreprise et la formation théorique se fait au sein de l'établissement.
- la formation à distance est un système faisant appel au document écrit communiqué à l'apprenant suivant une certaine progression et n'exigeant pas un séjour durable au centre de formation. C'est le système de formation par correspondance très utile pour les gens ne voulant pas quitter leurs postes de travail et souhaitant une qualification professionnelle supplémentaire pour une éventuelle promotion.
- les cours du soir sont conçus pour répondre à une catégorie d'employés souhaitant suivre les cours en régime résidentiel mais après les heures normales de service (c-à-d pendant la période venant après le service de la journée).

La diversité des modes de formation témoigne de la souplesse que nécessite la formation professionnelle. Elle doit suivre et s'adapter aux exigences du marché du travail et des employeurs. C'est d'abord l'employeur ou le niveau de développement technologique qui indique le niveau de qualification requis et par voie de conséquence le niveau de formation à concevoir et à dispenser pour les candidats aux emplois.

La formation professionnelle doit s'adapter aux changements rapides ou aux mutations subites du monde économique et productif. C'est donc la souplesse, l'adaptabilité et le captage des signaux de changement qui caractérise la formation professionnelle. La Formation Professionnelle joue, dans le pays un rôle social important. En effet son objet principal est la récupération des "défaillants" de l'enseignement général, qui veulent s'engager dans les activités productives et rémunératrices. Ils exercent une pression sociale trop lourde pour inciter la société à faire quelque chose pour eux.

Le système tunisien de formation professionnelle accueille 45 % des défaillants du système éducatif à tous les niveaux. A l'heure actuelle, beaucoup de candidats ayant terminé le baccalauréat (secondaire général ou technique) cherchent à suivre la formation professionnelle pour accéder facilement au marché de l'emploi. Ils prennent ainsi les places habituellement réservées aux

" défaillants " supérieur.

Un système de formation professionnelle efficace exerce un attrait plus important que le système éducatif classique. Force est de constater également que dans certains pays comme la Côte d'Ivoire, certains lauréats des universités se ruent dans des institutions de formation professionnelle afin d'y acquérir des compétences techniques pratiques débouchant directement sur l'emploi. La Formation Professionnelle a donc la spécificité de fournir un produit bien raffiné directement consommable. Elle assure aux personnes formées une adaptation sans précédent aux emplois pour lesquels elles ont été formées. C'est elle qui garantit l'adéquation qualification/emploi.

3.2. L'apprentissage, mode de formation professionnelle organisé et contrôlé

Certains pays qui ont très bien compris la nécessité et l'urgence de la formation professionnelle ont instauré un système d'apprentissage et l'on bien réglementé. C'est le cas du Sénégal, de la Côte d'Ivoire, de l'Algérie et de la Tunisie. Bien d'autres pays non visités le pratiquent également.

L'apprentissage fait l'objet d'un contrat écrit. Cet acte a été défini au chapitre premier.

Un décret présidentiel lui consacre 16 articles relatifs à son organisation:

- âge: entre 14 et 18 ans;
- l'examen médical et test d'orientation professionnelle;
- relation formation-emploi;
- l'organisation de l'apprentissage: formation pratique et formation théorique, technologique et culture générale;
- ristourne à l'entreprise qui encadre l'apprenti;
- programmes: continu-examen-contrôle-liaison entre les employeurs et l'autorité administrative publique.

Un arrêté ministériel détermine les activités nécessitant un apprentissage, la durée de chaque activité d'apprentissage, le pourcentage minimum obligatoire d'apprentis par rapport au nombre d'ouvriers qualifiés, le pourcentage maximum d'apprentis par rapport au nombre d'ouvriers qualifiés et les salaires consentis aux apprentis.

Ces réglementations montrent l'importance accordée à ce mode de formation professionnelle et garantissent aux yeux des employeurs potentiels de la qualité et du sérieux. Les conventions collectives reconnaissent ces qualifications pour le classement professionnel des candidats diplômés par cette voie.

Il faut noter que le système d'apprentissage s'adresse à des jeunes non admissibles au marché du travail selon la loi (18 ans minimum) et cherchant à s'occuper très utilement et en apprenant.

Généralement, ce mode convient pour les petites et moyennes entreprises et artisanales. Il n'est pas pratiqué par les grandes entreprises qui fonctionnent par unités fonctionnelles ou départements.

L'apprenti acquiert la pratique dans l'entreprise d'affectation mais la formation complémentaire théorique, technologique et culture générale est assurée par un centre de formation professionnelle. L'entreprise formatrice n'est pas obligée de recruter l'apprenti en fin d'apprentissage, mais lui délivre un diplôme conformément à la réglementation du pays. L'entreprise bénéficie également des avantages reconnus à ceux qui organisent la formation comme opérateurs de la formation mais aussi comme employeurs élevant le niveau de qualification de son personnel.

Il va de soi que certains métiers s'adaptent plus facilement à l'apprentissage plus que d'autres. Ex. joaillerie, coiffure, boucherie, charcuterie, ameublement, mécanique auto; métiers du bâtiment etc... D'autres comme les métiers de bureau, de commerce et de services ne s'adaptent pas à ce genre de formation professionnelle.

L'avantage de l'organisation de ce système de formation est son coût peu élevé pour l'Etat puisque son intervention se limite à placer l'apprenti dans une entreprise quand c'est nécessaire, la supervision de l'apprenti et le cours complémentaire donné dans un centre de formation. L'entreprise d'accueil y trouve son compte puisque elle emploie une main-d'oeuvre bon marché.

3.3. Initiation à la vie professionnelle

Beaucoup de pays rencontrent un problème aigu de premier emploi pour les jeunes sortis du système éducatif ou de la formation professionnelle (le chômage d'insertion).

Les entreprises n'ont pas l'engagement d'un candidat sans expérience professionnelle parce qu'il n'est pas directement rentable. Son profil professionnel n'est pas confirmé. Pour éviter ces difficultés, les centres de formation organisent des stages dans les entreprises, sous la supervision d'un maître expérimenté aux sein de cette entreprise.

Si le stagiaire est bon, généralement l'entreprise l'embauche. Mais le stage seul n'est pas suffisant pour se faire embaucher à la fin de la formation. Il faut une expérience professionnelle.

Beaucoup de pays ont pris des mesures spéciales pour résoudre ce problème de premier emploi, particulièrement lorsque des universitaires sont devenus trop nombreux sur le marché de l'emploi. L'Algérie et la Tunisie et le Sénégal ont mis en place un fonds de promotion ou d'aide à l'emploi.

Le fonds permet de placer dans le cadre d'un contrat-emploi dans des entreprises des cadres nouveaux et de les payer sur ce fonds, pendant une période d'un an. Si au bout de ce délai, le cadre payé par l'Etat, n'est pas engagé par l'entreprise ou une autre, le contrat-emploi peut être renouvelé pour une période maximum de 6 mois.

La Tunisie paie de la façon suivante les candidats en stage d'initiation à la vie professionnelle (politique adoptée depuis décembre 1987).

Médecin = 250 Dinars (= 25.000 FRWS/mois)

Ingénieur Principal = 150 Dinars (= + 15.000 FRWS/mois)

Licencié = 100 Dinars (= + 10.000 FRWS/mois)

L'Etat verse à l'entreprise d'accueil 500 Dinars/an.

Les statistiques actuelles montrent que la Tunisie compte cinq mille Universitaires en chômage. L'Etat consacre trois milliards de Dinars au programme de Contrat-emploi, c-à-d au stage d'initiation à la vie professionnelle. La production annuelle du système universitaire est d'environ 6.000 diplômés. A peine un millier parvient à se faire embaucher.

De plus, il a été constaté que les employeurs ont peur d'utiliser les cadres formés à l'université. Ils sont réticents et préfèrent engager un non qualifié qui se forme sur le tas.

La mesure d'aide aux universitaires donne à l'entreprise l'occasion de connaître le diplômé d'université et le niveau de productivité qu'il peut lui imprimer; elle a un effet de démonstration.

L'Etat a créé aussi un Fonds National de Promotion de l'Artisanat qui peut aider les cadres voulant s'installer à leur propre compte: Médecins, Pharmaciens, Architectes. C'est la même politique suivie pour la promotion de l'artisanat. L'Office fait la démarche pour obtenir un crédit bancaire en faveur du client qui s'adresse à lui. Celui-ci doit accepter les conditions exigées par la banque: - garantie d'hypothèque

- suivre les cours de gestion

- suivre la formation professionnelle si nécessaire.

Cet exemple analysé en Tunisie est semblable à ce que fait l'Algérie et le Sénégal avec des nuances toutefois.

3.4. Financement de la Formation Professionnelle

Les pays qui ont compris très tôt l'intérêt attaché à la formation professionnelle pour leur développement économique se sont rendus compte du coût excessif qu'elle réclame pour un fonctionnement efficace.

La formation professionnelle comporte des coûts assez élevés pour son organisation (création des institutions de formation) et des coûts de fonctionnement trop importants (dépenses récurrentes).

En effet, les infrastructures de base et les équipements techniques doivent ressembler le plus possible aux entreprises industrielles à desservir et l'apprenant doit se former dans les conditions semblables à celles d'un employé de l'usine. Un atelier didactique est équipé de la même façon (ou presque) qu'un atelier de production. L'apprentissage du métier se fait autant que possible dans les mêmes conditions que le travail dans l'usine ou le chantier. Ainsi, un centre de formation des conducteurs d'engins de chantier doit disposer des équipements de chantier: caterpillar, niveleuses, scraper, camions et un terrain assez vaste et présentant un relief varié et caractéristique de la configuration générale de la région.

Il en est de même pour un centre de formation aux métiers de l'automobile qui doit disposer de tous les moteurs réels et des organes des différents types de véhicules importés dans le pays ou tout au moins les grandes marques.

La deuxième type de dépenses est relatif aux frais de fonctionnement quotidien (frais récurrents). Les ateliers des centres de formation comportent des frais assez élevés et qui varient en fonction de la nature de la formation: mécanique, soudure, menuiserie, électricité, etc... Il faut préciser que les matières d'oeuvre nécessaires aux ateliers utilisées à des fins didactiques ne sont pas récupérables ni vendables. Les planches de menuiserie ne sont pas utilisées pour fabriquer des meubles mais pour des exercices. Elles sont donc consommées sans moyen de récupérer la contre-valeur.

Les dépenses trop élevées requises par la formation professionnelle ont été à la base des échecs dans beaucoup de pays que les budgets de l'Etat sont fluctuants et aléatoires. Pour éviter ce handicap certain, des pays plus avisés ont créé des mécanismes de financements plus stables permettant d'imprimer à l'appareil de formation un dynamisme permanent. Ils ont créé une taxe à la formation professionnelle imposée aux entreprises utilisant la main-d'oeuvre salariée.

Le Sénégal dont la structuration du système de formation est récente (1986) a imposé aux employeurs de la main-d'oeuvre une taxe à la formation professionnelle qui est fixée à 2% de la masse salariale. Ainsi une entreprise utilisant une main-d'oeuvre dont la masse salariale annuelle est de 20 millions, paie 400.000 francs de taxe à la formation professionnelle. S'il y a dans le pays 500 entreprises de cette taille, l'Etat perçoit 200.000.000 francs. A ce montant, il faut ajouter la taxe versée par les entreprises de plus grande taille et celles ayant une taille plus petite (ces dernières sont par ailleurs les plus nombreuses). Dans ce pays, l'Etat se considère aussi comme employeur et est assujéti à la taxe imposée. Cinq pour cent (5%) du montant récolté est versé à l'ONFP pour assurer les frais de fonctionnement. Les 95% demeurent au Trésor et font partie des recettes générales de l'Etat.

En Côte d'Ivoire, il existe deux types de taxes à la formation professionnelle:

- la taxe d'apprentissage (0,5%) est versée par les entreprises pour faire fonctionner l'ONFP. Cet organisme d'études et de réflexion doit son existence à cette contribution forfaitaire et ses moyens financiers sont fonction du niveau d'activité des entreprises.

Le montant annuel s'élève à environ 400 Millions CFA. Il n'est pas récupérable par les entreprises.

- La taxe à la formation professionnelle continue est perçue par l'Etat, puis versé à un compte spécial intitulé " FONDS NATIONAL DE REGULATION " (FNR).

Elle représente 12% de la masse salariale.

Elle a pour but d'obliger les employeurs d'organiser la formation professionnelle pour leurs employés en cours d'emploi. La formation peut être faite dans l'entreprise, dans un centre intégré, dans un établissement géré par l'Etat, dans un établissement privé (cabinet privé) ou à l'étranger ou avec une personne venant de l'étranger.

Les dossiers doivent présenter un plan de formation avec des objectifs précis et les coûts estimés.

Le FNR est géré par un Conseil de Gestion tripartite (Pouvoirs Publics, Employeurs, Salariés) pour permettre assez de transparence. Le fonds ne finance pas le fonctionnement des institutions mais les actions ou les prestations de formation: équipements, professeurs, cours). Cette taxe est récupérable en partie ou en totalité et même plus par les entreprises sous forme de dépenses de formation. Deux procédés ont été conçus:

Le premier permet à l'entreprise d'organiser la formation de son personnel pour un montant allant jusqu'à 50 % ou 0,6% de la contribution imposée, c-à-d de la taxe et le remboursement est automatique. Lorsque le plan de formation indique que le coût de la formation est supérieur à 0,6 %, alors le FNR doit décider si cette action peut être subventionnée: c'est-à-dire accorder un montant allant bien au-delà de la contribution imposée.

C'est le rôle du Conseil de Gestion d'examiner ce genre de dossiers et de se prononcer sur la recevabilité et le plafond à accorder.

En Tunisie, la taxe à la formation professionnelle est également imposée aux entreprises. Cependant, elle ne fait pas l'objet d'une réglementation spéciale pour sa gestion; elle fait partie des recettes générales de l'Etat qui, par ailleurs finance intégralement des coûts de formation dans les institutions qu'il a créées. Mais dans la restructuration de l'appareil de formation en cours, il est préconisé de revoir la gestion de cette taxe pour y associer les entreprises.

Le principe général qui justifie cette taxe est que la formation professionnelle profite avant tout aux entreprises: un employé compétent augmente la productivité de l'entreprise.

Il faut par conséquent qu'elle participe à cette formation.

Il est nécessaire d'associer les employeurs et les salariés à la gestion des fonds constitués par ce canal. Cela laisse assez de transparence et permet de tenir à jour la qualité des cours dispensés par les différents opérateurs de la formation (Etat, Cabinets privés, Association professionnelles etc...).

3.5. Coûts de la Formation

Le fonctionnement de la Formation Professionnelle coûte cher au pays ou à la société organisatrice. Plusieurs postes de dépenses peuvent être envisagés dans une action de formation :

- dépenses de fournitures scolaires: papiers, livres, fiches...
- dépenses de matières d'oeuvre: matières consommables pour différents ateliers;
- dépenses d'outillage d'ateliers;
- dépenses d'entretien des locaux;
- dépenses liées à l'encadrement hors centres (frais de déplacement, frais de mission).

Les exemples qui suivent montrent les coûts de la formation dans certains centres de Formation Professionnelle. Pour l'Algérie et la Tunisie, ces coûts n'ont pas été chiffrés. On remarque particulièrement que des gouvernements algériens et tunisiens supportent tout le financement de la Formation professionnelle.

3.5.1. Coût de la Formation au Centre DAKAR MARINE

Cycles de perfectionnement Maîtrise et Technicien (9 mois):

(tarification globale/personne)	<u>FCFA</u>	<u>FRVS</u>
FM670- Mécanique générale et Moteur (36 sem.de 35h)	2.200.000	550.000.
FM680- Electricité, Electronique (36 sem.de 35h)	2.200.000	550.000

Cycles de formation Maîtrise

FM 720-Chaudronnerie (36 sem.de 35h)	2.100.000	525.000
FM 750-Mécanique Moteur, Injection (36 sem.de 35h)	2.000.000	500.000
FM 770-Hydraulique et pneumat.engin 36 sem. de 35h)	2.000.000	500.000
FM 760-Mécanique d'entretien industr. 36 sem. de 35h)	2.000.000	500.000
FM 780-Electricité d'entretien indust. (36 sem. de 35h)	1.800.000	450.000

3.5.2. Le centre National de Qualification Professionnelle

Est un établissement de l'Etat qui fait de la Formation continue et de la Formation initiale. Le personnel appartient à l'Etat, et les bâtiments sont entretenus sur le budget général de fonctionnement. Il pratique en conséquence des tarifs nettement différents de ceux de DAKAR-MARINE pour ses actions de perfectionnement.

1000 FCFA/HEURE/Sénégalais

1500 FCFA/HEURE/ETRANGER

1200 FCFA/HEURE/POUR UN PROGRAMME SUR COMMANDE.

Le centre fournit les outils, les tabliers/salopettes, les matériels scolaires, l'assurance-accident.

... / ...

3.5.3. L'Institut Pédagogique National de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle (IPNTP) de Côte d'Ivoire.

C'est un établissement d'enseignementsupérieur de Côte d'Ivoire qui assure la formation des formateurs dans les 2 domaines de l'enseignement technique et de la formation professionnelle. Il est entièrement à charge de l'Etat Ivoirien. Voici l'estimation des coûts réels de formation des futurs enseignants établis uniquement à des fins de prévision et non de facturation. Il s'agit d'un coût d'un stagiaire pendant une année de formation.

<u>EQUIPE DE STAGIAIRES</u>	<u>COUT EN FCFA</u>	<u>ESTIMATION EN FRW</u>
De 6 A 12	1000.000/PERSONNE	250.000/PERSONNE
5	1200.000/PERSONNE	300.000/PERSONNE
4	1300.000/PERSONNE	325.000/PERSONNE
3	1500.000/PERSONNE	375.000/PERSONNE
2	1700.000/PERSONNE	425.000/PERSONNE
1	3000.000/PERSONNE	750.000/PERSONNE

Ce coût comprend les matières d'oeuvre pour ateliers ou exercices faits à l'institut, les frais de Vacataires et les déplacements de mission d'encadrement des stages hors établissement.

Ils ne comprennent pas les frais de personnel permanent de l'institut, ni les fournitures scolaires, ni les frais de mission ou séjour en tournée.

3.5.4. Le Centre Africain de Management et de Perfectionnement des cadres (CAMPC).

Est un établissement autonome, interafricain ayant un caractère international qui organise des activités de formation, d'identification des besoins, de recherche, d'assistance-conseil, liées aux problèmes de gestion des entreprises et organismes privés et publics d'Afrique et installé à Abidjan. Il a été créé par l'OCAM et de ce fait, il a un statut supranational.

Il organise deux types d'activités:

- Des Programmes longs en alternance pour des cadres moyens en formation et perfectionnement aux techniques de gestion, et pour cadres supérieurs en formation et perfectionnement au management.

- Des Programmes spécialisés de 1 à 3 semaines et étendus sur toute l'année et groupant des spécialistes des pays francophones d'Afrique.

Son secteur de compétence est le domaine tertiaire (commerce et services).

... / ...

L'institution vit des ressources réalisées grâce aux actions de formation qu'elle organise.

Les prix des programmes sont (formation et séjour)

- pour la formation des cadres moyens = 2.000.000 FCFA
- pour la formation des cadres supérieurs = 2.500.000 FCFA

Les prix des programmes spécialisés tiennent compte de deux paramètres:

- la durée de la formation;
- les moyens requis pour l'exécution du programme.

Voici les prix de formation fixés par le CAMPC pour la période 1989/1990. (Il s'agit de coûts de formation excluant les coûts d'hébergement et de restauration et déplacement).

<u>PROGRAMME SPECIALISE (89/90)</u>	<u>Durée</u>	<u>FCFA</u>	<u>FRWS</u>	<u>./JOUR</u>
1. Atelier de contrôle de gestion	18 jours	525.000	131.250	7.292
2. Direction personnel	12 jours	475.000	118.750	9.896
3. Atelier gestion juridique de l'entreprise	12 jours	525.000	131.250	7.292
4. Audit interne opérationnel	18 jours	525.000	131.250	7.292
5. Approvisionnement des biens et service	12 jours	475.000	118.750	9.896
6. Gestion de la formation	15 jours	525.000	131.250	7.292
7. Micro-informatique de gestion	11 jours	475.000	118.750	10.795
8. Direction commerciale et marketing	11 jours	475.000	118.750	10.795
9. Audit des comptes	12 jours	475.000	118.750	9.896
10. Atelier de direction financière	12 jours	475.000	118.750	9.896
11. Stage trésoriers d'entreprises	18 jours	650.000	162.500	9.028
12. Audit informatique	12 jours	525.000	131.250	10.938
13. Management et gestion stratégique	5 jours	400.000	100.000	8.000
14. Décision/stress	5 jours	400.000	100.000	8.000

3.5.5. L'AFORS du Sénégal demande comme frais de participation aux cours qu'elle organise

134.000 FCFA par personne appartenant à une entreprise Sociétaire

150.000 FCFA par personne appartenant à une entreprise non

Sociétaire.

Les deux dernières institutions de la formation professionnelle sont orientées vers le secteur tertiaire et ne fait appel à un équipement lourd de l'industrie. Les montants récoltés constituent les seules ressources leur permettant de fonctionner d'une façon autonome.

Chapitre 4: Préparation de l'avant projet de loi cadre sur la Formation Professionnelle.

4.1. Contacts avec différents services du BIT à Genève.

Durant son séjour à Genève, Monsieur RULINDAMANYWA Jean Baptiste a eu 17 entretiens avec les différents chefs de services du BIT et un entretien avec Monsieur R.BEUCHAT, Directeur de l'Orientation et de la Formation Professionnelle au Canton de Genève.

4.1.1. Entretien avec Monsieur SANTARELLI, Responsable des projets de coopération Technique pour le Rwanda à la section de la Formation Sectorielle en milieu Urbain.

Monsieur SANTARELLI a passé en revue le projet de construction du Centre National de Formation et de Perfectionnement Professionnel en soulignant la pertinence de reprendre à temps les négociations entamées avec le Gouvernement d'Autriche afin de pouvoir coordonner les équipements de procéder à la formation des instructeurs dans les meilleurs délais et enfin mettre au point un service d'ingénierie de programmes.

L'Autriche est prêt à donner les équipements dès que le Protocole d'accord relatif au Projet sera signé entre le Rwanda et PNUD/BIT.

Il a également relevé qu'il est peu opportun d'utiliser au départ les Volontaires de l'ONU.

D'une part, selon la tradition, les volontaires des Nations Unies n'exercent pas dans leur pays d'origine, d'autre part, il s'agit de jeunes gens sans expérience professionnelle requise.

Or, au démarrage d'un centre, l'on a /^{besoin} des personnes expérimentées capables d'élaborer des programmes et d'encadrer les jeunes rwandais.

Concernant la formation d'instructeurs, Monsieur SANTARELLI a fait remarquer que pour encadrer une section, il faut former 3 instructeurs à raison de 1 1/2 million par personne. Il a rappelé que l'Etat Rwandais devra mettre à la disposition du Centre 5 ou 6 techniciens nationaux et prévoir pour eux un budget y afférent. Plutôt que de multiplier des projets de centres de Formation épars, il faudrait chercher à les coordonner au sein d'un même grand projet. C'est ainsi que le Projet de "Formation Hôtelière" qui reste en veilleuse depuis neuf ans pourrait être intégré dans les activités de formation du Centre National de Formation et de Perfectionnement Professionnels.

4.1.2. Entretien avec MM. LEONARDI et NDIAYE du
Département des Normes Internationales.

Monsieur LEONARDI a commencé par mentionner les dispositions relatives à la réadaptation professionnelle. Il a aussi recommandé la ratification de la convention (OIT) n° 142. Avec Monsieur Jacques MONAT, ils ont rappelé qu'en 1990, la commission d'experts examinera l'ensemble des conventions sur la formation professionnelle.

Monsieur LEONARDI a souligné que la convention n° 142 pose des grands principes de la formation professionnelle et qu'elle a un but promotionnel. Il convient de rappeler que ces principes sont les suivants:

- coordonner la formation professionnelle;
- s'adapter à la politique du pays;
- avoir une vision humaniste et réaliste;
- faire participer les partenaires sociaux;
- éviter la non-discrimination des groupes défavorisés;
- consulter des organisations d'employeurs et des organisations des Travailleurs (une participation partagée). Les travailleurs sont invités à exprimer les revendications et apports actifs.

4.1.3. Entretien avec Monsieur RICCA, Chef de la Section
de l'Orientation professionnelle de l'Administration
du Travail.

Monsieur RICCA a parlé de l'orientation professionnelle qui doit être pratiquée au niveau de l'enseignement primaire de base lors du choix des filières et au moment de l'orientation des jeunes demandeurs d'emploi ou des candidats en quête de la formation professionnelle compatible à leurs aptitudes.

D'après Monsieur RICCA, l'orientation professionnelle doit aussi jouer un rôle non négligeable dans la formation ou la préparation à l'auto-emploi par le biais des crédits de promotion à l'emploi. Au cours de cet entretien, il a été remarqué que l'orientation professionnelle requiert un personnel qualifié et judicieusement préparé. D'après ses propos, le profil d'un orienteur présuppose des connaissances de psychologie et la capacité de discerner les tendances du marché du travail.

Monsieur RICCA a rappelé également que le projet d'information des services de l'emploi recèle un reliquat de 20.000 Shillings USA. Ce reliquat pourrait être utilisé selon le souhait du Gouvernement

- Rwandais soit :
- à l'achat d'équipement;
 - au suivi de ce qui a été fait par l'envoi d'une mission de consultant;
 - à la formation interne au moyen de cours donnés dans le pays;
 - à la possibilité d'octroi des bourses pour la formation à l'étranger.

4.1.4- Entretien avec Monsieur Delpech, Conseiller Régional en formation hôtelière et touristique et Monsieur Soumah du Service Hôtellerie et Tourisme.

Monsieur Delpech a relevé qu'il existe une demande du Rwanda pour financer une école de Tourisme.

Comme le Rwanda est en train de mettre en exécution le projet de construction d'un Centre National de Formation et de Perfectionnement Professionnels, l'on pourrait examiner l'opportunité d'inclure en son sein un plan de formation de perfectionnement des cadres du tourisme.

Il faudrait prévoir un cadre approprié pour :

- recevoir les métiers du tourisme, par exemple, les agents préposés à l'hébergement, à la restauration commerciale ou sociale, aux voyages et loisirs.

- étudier les possibilités d'ajouter une composante de l'hôtellerie à ce projet. Cette composante serait d'un apport technique utile au fonctionnement du centre. Dans ce cadre, l'on pourrait revoir la conception des équipements de cuisine de telle sorte qu'ils puissent servir en même temps à la restauration des stagiaires, professeurs et autres personnels d'encadrement.

Monsieur S. Delpech a signalé qu'il y a eu une correspondance avec les autorités rwandaises sur la proposition d'inclure dans le projet du C.N.F.P.P., la section d'hôtellerie. Il a expliqué que dans ce centre l'on pourrait y exécuter des actions-pilotes et discerner les certificats ou diplômes selon les normes qui seront applicables aux sortants dudit centre.

Il a été signifié que cette préoccupation du projet hôtellerie avait fait l'objet des doléances tous les ans à l'occasion de la Conférence Internationale du Travail.

Il a souhaité d'avoir l'accord de principe du Gouvernement Rwandais sur l'intégration de la formation hôtelière dans le projet afin d'envoyer un consultant pour évaluer les coûts additionnels qui s'ensuivraient.

Au cas où les autorités compétentes donnaient leur aval, Monsieur Delpech recommanderait de réserver une copie au PNUD.

Pour ce qui est de la formation hôtelière, il a mentionné que l'on pourrait commencer avec les métiers relatifs à :

- l'hébergement;
- la restauration commerciale et sociale;
- aux voyages et loisirs.

.../...

Avant de terminer l'entretien, Monsieur Serge Delpech a fait savoir que le service dispose actuellement des projets dans 10 pays africains (Maroc, Burkina-Fasso, Algérie, Sierre Léone, Ouganda, Tanzanie, Malawi, Nigéria, Cameroun, Maurice, Tunisie et Seychelles).

4.1.5. Entretien avec Mme PONCINI du Service de la Participation et des politiques du Personnel de Service du Droit du Travail et des Relations Professionnelles.

Madame PONCINI a commencé par rappeler qu'on a toujours considéré le personnel comme un élément de production générateur des coûts. Le personnel est perçu en terme de dépenses pour le bien-être social. La tendance actuelle est de considérer le capital humain comme une composante de la plus-value qui mérite une attention particulière pouvant améliorer la productivité.

Au niveau du BIT, une enquête a été menée aux Philippines sur le profil des Directeurs et Chefs du personnel. Cette enquête a été réalisée par le biais de l'Association des Chefs du Personnel.

Les résultats de cette enquête ont permis de déceler l'importance de l'aspect humain de la stratégie de production de l'entreprise. Une bonne gestion du personnel profite toujours à l'entreprise. On recrute un personnel bien qualifié pour occuper de postes dans l'entreprise, mais aussi et surtout l'on pourvoit à son perfectionnement professionnel.

On s'est aperçu qu'il fallait réduire le nombre de catégories professionnelles pour faciliter la communication, introduire le système de communication et de consultation entre le personnel d'encadrement et le personnel d'exécution ou de production.

- Cet aspect moderne de gestion du personnel fait appel aux mécanismes de "management participatif" et des politiques du personnel.
- Actuellement on s'inspire des pratiques des Japonais qui préconisent la polyvalence et le syndicalisme de maison à caractère participatif.
- Dans le recrutement du personnel, on essaie tout d'abord de chercher les candidats qui n'ont pas de défaut au départ ou l'on essaie de minimiser les défauts en réduisant la hiérarchisation;
- L'on instaure un comité de contrôle du personnel pour mettre en pratique/^{1e} principe de Synergie.

Dans les entreprises privées, tout le personnel est sensibilisé aux aspects commerciaux de façon que chacun se sente concerné/^{par} la productivité de l'entreprise et les responsables évitent de jouer le rôle de "pompier de l'entreprise" c'est-à-dire d'intervenir ponctuellement pour étouffer l'incendie.

- La réglementation doit servir de base mais elle est appliquée de manière très souple;
- Le rôle des syndicats doit être participatif, associé aux opérations de planification du personnel, de définition des tâches, de détermination des postes de travail.

En conclusion, l'enquête menée aux Philippines a permis de mettre en relief les points suivants :

- la conscience de l'importance de la connaissance de la stratégie;
- le contenu du domaine des relations professionnelles selon la situation sociale du pays; celui-ci implique la reconnaissance des syndicats, leur puissance et la qualité des relations de travail;
- la décentralisation du niveau de responsabilités.

Actuellement, certaines entreprises pratiquent un système de chefs du personnel à temps partiel et ceci garantit l'impartialité dans les décisions qu'ils prennent.

4.1.6. Entretien avec Monsieur Daniel BAS du Service des politiques de Formation.

Service des Programmes d'appui aux micro-réalisation.

Monsieur Daniel BAS a expliqué brièvement la méthode de formation en gestion dans le secteur informel.

Il a souligné que la grande partie de la population à laquelle on s'adresse est peu ou pas alphabétisée. Pour de tels publics, le dessin est l'outil pédagogique de base. Le BIT a testé avec succès, à cinq reprises, auprès des femmes engagées dans les activités rémunératrices informelles un ensemble de 80 à 90 dessins pédagogiques en couleurs destinés à transmettre des messages de gestion très simples à l'aide du rétroprojecteur.

Pour chaque dessin, l'animateur demande aux participants ce qu'ils voient, les laisse s'exprimer, en profite pour comprendre leurs problèmes et déchiffrer leurs besoins, puis il explique et facilite les débats.

Bon nombre de fois, le dessin est accompagné d'une pièce de théâtre jouée par les participants. Après un petit aperçu sur la méthode utilisée, Monsieur BAS a relevé que ce service suit les travaux du projet d'appui aux micro-réalisation au Ministère de la Jeunesse et du Mouvement Associatif. Au cours de cet entretien, il a été signalé que le système d'apprentissage est fondé surtout sur la confiance, les parents confient le jeune apprenti à un oncle ou un proche parent qui assure l'éducation et la socialisation du jeune. Actuellement, l'on expérimente la possibilité de subventionner les artisans qui prennent en charge les apprentis.

.../...

Il a été constaté que presque 84 % des jeunes gens apprennent leur métier par le biais du secteur informel et que si l'on prenait 10 % du temps de travail des maîtres d'apprentissage, on pourrait les perfectionner et leur assurer le manque à gagner résultant du temps consacré au perfectionnement visant les méthodes adéquates de formation des apprentis.

Ce système de perfectionnement des maîtres-artisans a été essayé et mis en place en GAMBIE. Le maître-artisan reçoit des apprentis et des subventions de l'Etat.

4.1.7. Entretien avec Monsieur STELOS THEOCHARIDES, Chef de la Section du développement de la petite entreprise au Service de la Formation à la Gestion

Au cours de cet entretien, il a été souligné que ce service collabore avec les organisations non gouvernementales.

Monsieur S. THEOCHARIDES a signalé que ces organisations manifestent beaucoup plus de spontanéité et des facilités de procédure que les structures publiques. Les projets qu'ils financent ou auxquels ils participent visent le self employment (auto-emploi) sont environs au nombre de 110. Les plus importants varient entre 40 et 45.

Le secteur informel éprouve beaucoup d'inquiétude en ce qui concerne :

- la politique fiscale, les formalités de diverses administrations à remplir.

La section du Développement de la petite entreprise reçoit une forte demande, mais éprouve beaucoup de difficultés à dégager l'importance de secteur informel dans l'économie; la difficulté de connaître les priorités de ce secteur.

Avant de terminer cette entrevue, Monsieur STELOS THEOCHARIDES a souhaité une nouvelle rencontre avec un expert qui devait se rendre au Rwanda pour évaluer le projet de micro-réalisations, projet patroné par le Ministère de la Jeunesse et du Mouvement Associatif (RWA/87/004 financé par le BIT à concurrence de 1 million de dollars).

Au cours de la deuxième rencontre, Monsieur STELOS THEOCHARIDES était retenu, l'entretien a été fait avec Monsieur Jean Pierre VIELMAS et Monsieur Bruno CHAVANE qui ont expliqué que le projet a pour objectif d'aider les jeunes à créer leurs propres entreprises. Le projet nécessite une évaluation juste en fin de 1989 afin de juger des possibilités de renouvellement du contrat.

Ce projet facilite l'obtention du crédit en participant aux institutions financières octroyant le crédit, notamment les Banques Populaires. Par le biais de la sensibilisation, on fait sentir aux bénéficiaires des crédits qu'ils doivent bien gérer leurs projets afin de pouvoir rembourser les prêts et générer les bénéfices.

... / ...

Il a été remarqué que les activités du projet s'étendent essentiellement sur les Préfectures de Kibungo et Kibuye et qu'elles commencent à atteindre les Préfectures de Ruhengeri et Kigali.

4.1.8. Entretien avec Monsieur EGGER, Service des Politiques Rurales de l'Emploi.

Monsieur EGGER a expliqué que le BIT intervient dans les projets de création d'emploi en milieu rural qui sont constitués par les activités du secteur informel. Il a mentionné que le secteur informel désigné "tout ce qui est inorganisé, n'ayant pas des formes reconnues par la législation".

Ce service participe à l'éclosion d'initiative privée des ruraux. Ce service du BIT mène avec les responsables publics les tâches de formation, d'animation pour stimuler les interventions intérieures ou extérieures.

Sa principale tâche consiste en la focalisation sur les ressources de l'environnement des ruraux concernés; à l'identification des personnes susceptibles de travailler ensemble.

On essaie de mettre en place des entreprises villageoises de développement utilisant l'épargne et le crédit.

On leur apprend les techniques de gestion, de prévision et de planification des activités. Cette formation aide les ruraux à sentir qu'ils sont les promoteurs de leur développement. Ce sont eux qui doivent concevoir les projets et demander des crédits au lieu de tout attendre de l'Etat ou des Organisations non gouvernementales.

C'est là l'idée chère au BIT, de la DEMOCRATISATION DU DEVELOPPEMENT.

Dans le cadre de ces projets, le BIT s'occupe de la formation des formateurs et des animateurs et favorise l'apprentissage et l'auto-formation. On aide la population concernée à résoudre ses problèmes particuliers et en stimuler la suite.

Au Rwanda, ce service intervient dans ^{le} projet DUHAMIC-ADRI Butare - Gitarama

4.1.9. Entretien avec Monsieur Roger BEUCHAT, Directeur de l'Office de l'Orientalion et de la Formation Professionnelle au Canton de Genève.

Monsieur Roger BEUCHAT a exposé le système de formation professionnelle telle qu'elle se présente dans le cadre fédéral et cantonal. La formation professionnelle en Suisse est dominée par l'alternance.

Deux systèmes de formation coexistent :

- la formation dans l'entreprise;
- la formation à l'école professionnelle.

.../...

La formation pratiquée dans l'entreprise bénéficie d'un complément d'enseignement professionnel. Le temps de formation est divisé en deux parties inégales: 4/5 en entreprise et 1/5 à l'école professionnelle. La durée de l'apprentissage est en moyenne de 3 ans et de 4 ans dans les métiers lourds.

La loi-cadre fédérale définit les grands principes.

Les prescriptions de la loi fédérale sur la formation professionnelle s'appliquent de la même manière aux personnes des deux sexes.

Cette loi contient les dispositions essentielles relatives :

- au champ d'application ;
- à l'orientation;
- à la formation professionnelle de base;
- au perfectionnement professionnel et aux subventions fédérales.

En somme, elle définit les compétences des parties respectives, l'enseignement professionnel et l'organisation des examens finals.

Les modalités d'application déterminent :

- la dénomination de la profession, le début et la durée de l'apprentissage;
- le programme de formation dans l'entreprise;
- la formation à l'école professionnelle;
- l'organisation, les branches et matières d'examen;
- les détails relatifs aux notes.

En Suisse 350 métiers sont réglementés. Sont exclues du champ d'application de la loi sur la formation professionnelle :

- les professions de l'éducation nationale;
- certaines professions de l'agriculture à cause de leur caractère saisonnier;
- les professions de la santé.

Processus d'élaboration des règlements.

L'initiative du règlement émane des associations professionnelles.

En général, les règlements sont proposés et examinés sur base paritaire; une fois que les partenaires sociaux sont d'accord sur le texte, il est envoyé au Département fédéral de l'économie qui prend la décision finale et les cantons sont chargés de l'application.

Le projet de règlement passe par une série de consultation :

- les associations professionnelles cantonales et l'autorité cantonale;
- le ministère cantonal de l'Economie.

Toutes ces différentes instances émettent leurs remarques et les transmettent au département fédéral de l'Economie chargé d'édicter le règlement.

Au niveau du canton, les remarques sont coordonnées par l'Office d'Orientation de la Formation Professionnelle.

.../...

La formation professionnelle épouse le tissu industriel du Canton.
Le Canton de Genève forme dans 170 métiers.

Le système d'enseignement Suisse comporte une scolarité obligatoire jusqu'à l'âge de 15 ans dont 9 ans répartis en :

- 6 ans d'enseignement primaire;
- 3 ans de cycle d'orientation.

Tous les jeunes sortant de l'école primaire entrent dans le cycle d'orientation qui se répartit en 3 sections :

- section latine-scientifique;
- section générale;
- section générale avec pratique manuelle.

Après le cycle d'orientation, les sections latino-scientifique et générale débouchent aux collèges qui préparent à la maturité. (Bac ou certificat de fin d'études secondaires).

A la fin du cycle d'orientation, 33 % vont jusqu'aux collèges et Lycées. Une autre partie va aux écoles secondaires supérieures à caractère professionnel. (Ex. Ecole de Commerce qui dure 3 ans et qui délivre un diplôme de Commerce). Avec un complément d'une année le candidat peut accéder à l'examen de maturité. (Bac.)

La troisième partie des élèves après la 9^{ème} année se dirigent dans les écoles techniques et métiers où ils apprennent un métier pendant 3 ans ou 4 ans. La formation en plein temps débouche sur un certificat fédéral de capacité.

Avant d'entrer dans certaines formations professionnelles, ils doivent atteindre l'âge de 18 ans compte tenu des exigences de la profession (formation de santé). Ils suivent un enseignement de culture générale.

- L'Apprentissage -

L'apprentissage se fait sur base du contrat d'apprentissage, contrat de travail spécial qui lie les deux parties, maître d'apprentissage et le jeune apprenti ou sa famille.

Le contenu de ce contrat précise :

- le nom, la durée du contrat, la durée du travail, le salaire selon les normes définies par les conventions collectives, les dispositions d'assurance contre les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Le contrat est rédigé en 3 exemplaires :

- Un exemplaire est envoyé à l'école professionnelle où le candidat doit suivre les cours complémentaires théoriques ou pratiques; l'autre est adressé à l'Office d'Orientation Professionnelle qui en examine la légalité des clauses avant de le viser.

En général, tous ces contrats sont conclus et visés au mois de septembre.

.../...

Le contrôle du contrat d'apprentissage est fait par les associations professionnelles qui mettent en place des commissions paritaires d'apprentissage. Chaque membre de la commission contrôle 10 apprentis.

La Commission a deux tâches :

- Chaque membre de la commission effectue 3 visites par an.
- La commission se réunit une fois par an pour étudier les innovations en matière d'apprentissage.

- Examen -

La Commission d'apprentissage fournit les experts pour certaines disciplines; chaque année il faut au moins 120 experts. La Commission d'examen est bipartite plus les personnalités choisies/à raison de leurs qualités professionnelles.

Il est à signaler que certaines entreprises qui ne parviennent pas à donner les enseignements pratiques contenus dans le contrat d'apprentissage, le fait faire par d'autres entreprises sur le temps de présence dans l'entreprise "temps dit de patron". Il appartient à l'association de payer ces cours techniques complémentaires. Ces cours coûtent cher. C'est pourquoi, il est opéré un prélèvement d'une taxe sur la masse salariale du canton de 24 FS par travailleur et par an. Ce qui donne un budget de l'ordre de 7 millions de francs suisses.

4.1.10. Entretien avec MM. J. MAJERES et G. CHAVANE respectivement du Service d'infrastructures et de travaux ruraux, Conseiller régional en formation en management.

Monsieur MAJERES a exposé les actions que son service entreprend dans le cadre des Programmes Spéciaux des Travaux Publics à Haute Intensité de Main-d'Oeuvre.

Ces actions sont orientées vers le renforcement des pistes rurales, le reboisement. Ce programme rayonne sur les préfectures de Gitarama et Ruhengeri : Le programme de Ruhengeri évalué à 3 millions de dollars USA est financé par l'Autriche; tandis que le programme de Gitarama comporte respectivement une bagatelle de 1,8 millions et 1,9 million dont la moitié est financé par FENU et l'autre moitié par FIDA. Le BIT apporte l'assistance technique. Cette coopération a permis au Ministère de l'Intérieur de former les nationaux aux techniques d'entretien des routes, de réhabilitation des bois. Cette coopération apporte au monde rural un revenu monétaire d'appoint. Les travaux publics permettent de créer des emplois. Seulement la crainte est que pour bon nombre d'entre eux sont temporaires.

Actuellement, l'on envisage d'ajouter aux travaux classiques de construction ou de réhabilitation de routes, l'aménagement des marais, la production des sols par le creusement des fosses anti-érosives, le creusement des puits.

Pour sauvegarder la stabilité de l'emploi, l'on conclut des contrats pour la protection des reboisements.

Le projet envisage de faire un boisement de protection autour du Parc de l'Akagera, la fabrication des briques et tuiles par les fours améliorés. Le projet s'attaquera aussi aux problèmes de gestion et d'amélioration de ce que font les gens dans leurs milieux locaux, notamment en favorisant la formation des techniciens et la promotion de petites entreprises, de l'auto-emploi, l'étude préalable des problèmes de stockage pour vendre à meilleur prix, favoriser le crédit-consommation par le concours des banques populaires.

4.1.11- Entretien avec Mme SCOTT sur l'opération de collecte d'informations sur l'emploi.

Madame MIRJANA MATAJOVIC-SCOTT du Bureau de Statistique du BIT, a commencé son entretien par signaler que l'on est en train de dresser un nouveau dictionnaire de la classification internationale type de professions (CITP) qui paraîtra au mois de mars 1990.

Elle a continué ses propos en soulignant l'utilité des statistiques du travail sous l'angle d'informations sur le marché de l'emploi.

Ces informations servent à différents niveaux, notamment :

- dans la planification de la main-d'oeuvre;
- de l'éducation nationale;
- de la formation professionnelle;
- dans l'utilisation des ressources humaines dans tous les domaines du plan.

Elle a également mentionné la nécessité d'avoir une classification nationale des professions pour harmoniser le concept des différentes professions pratiquées dans le pays.

Cette classification nationale type de professions permettra :

- la collecte rationnelle des informations sur l'emploi;
- l'établissement d'agrégats.

Dans ce cadre, il faudra organiser la coordination des informations sur les professions recueillies par le recensement afin de pouvoir s'en servir dans la gestion de la main-d'oeuvre nationale.

L'élaboration d'une classification type des professions au niveau national peut intéresser tous les utilisateurs tels que :

- Le Ministère du Plan, celui ayant le travail dans ses attributions, les organisations d'employeurs, les organisations des travailleurs, les grandes, petites et moyennes entreprises.

A ce titre, toutes les parties concernées devraient travailler de concert pour mettre en place le contenu de chaque groupe de base et les titres des emplois.

En terminant son entretien, Madame SCOTT a fait savoir que le manuel sur la manière d'élaborer et d'utiliser les classifications nationales des professions et les dictionnaires des professions sera publié en 1990. Aux fins d'amélioration des données sur les professions, il contiendra des recommandations très détaillées concernant la collecte, le traitement et la présentation d'informations qui se rapportent aux professions.

De plus, le Bureau de Statistique du BIT prévoit, autant que le budget le permettra, d'effectuer un travail en ce qui concerne :

- la fourniture d'une aide technique appropriée aux pays qui prévoient d'élaborer ou de réviser leurs classifications nationales;
- la fourniture d'avis techniques et l'organisation de consultations avec les pays qui souhaitent établir des correspondances entre leurs classifications nationales et la CITP - 88 ;
- l'élaboration des descriptions de professions détaillées pour les nouvelles professions relevant d'un domaine prioritaire;
- la création d'un petit centre de documentation et d'information sur les classifications nationales des professions et leurs correspondances avec la CITP, et sur les activités relatives à l'élaboration de classification des professions et à leur utilisation.

4.1.12- Rencontre de Madame C. COMTET du Service de l'Égalité des Droits.

Madame C. COMTET a expliqué que les activités de son service se rapportent essentiellement au contrôle de l'application des conventions et recommandations internationales du Travail en matière de :

- Liberté syndicale -

- convention n° 87 sur la liberté syndicale et protection du droit syndical, 1948
- convention n° 98, droit d'organisation et de négociation collective, 1949
- convention n° 135, représentants des travailleurs, 1971
- convention n° 141, organisation des travailleurs ruraux, 1979
- convention n° 151, relation de travail dans la fonction publique, 1978.

- Egalité de chances et de Traitement -

- convention n° 100 : égalité de rémunération, 1951
- convention n° 111 : discrimination (emploi et profession) 1958
- convention n° 156 : travailleurs ayant les responsabilités familiales, 1981.

A près avoir rappelé le champ des attributions de son service, elle a également souligné l'importance des actions promotionnelles et éducatives que le BIT mène à travers le monde, notamment par l'organisation des colloques et séminaires organisés à travers le monde. Les actions particulières ou spécifiques orientées dans les points déterminés, tels que l'appartheid en Afrique du Sud, le programme technique en faveur des Territoires Arabes occupés dont les activités font partie de l'annexe II du Rapport général du Directeur Général du BIT devant la Conférence Internationale du Travail chaque année. Cet annexe porte sur les activités de coopération technique, la formation d'instructeurs syndicaux, le programme de réhabilitation professionnelle des handicapés, la formation des entrepreneurs.

Grâce au moyen de communication avec les pays et les organismes arabes et l'Etat d'Israël, les actions menées permettent d'avoir une vision globale sur la situation qui prévaut dans cette partie du monde.

Par la même occasion, Mme SCOTT a signalé qu'au mois de septembre 1989, il y a eu à DAKAR, un séminaire sur l'égalité de chance et traitement dans l'emploi.

Une commission d'experts évalue la situation d'application des conventions. Cette commission est composée par les professeurs d'Universités et d'autres membres choisis en fonction de leurs compétences.

Chaque expert a un certain nombre de conventions qu'il étudie et fait le commentaire à l'intention de la commission.

4.1.13. Entretien avec Monsieur J.R. ARLES du Service de l'Application des normes internationales du Travail.

Avec Monsieur J.P. ARLES, il a été question de l'application de la convention n° 142 qui traite de la mise en valeur des Ressources humaines dont le principe se fonde sur la politique et programmes d'orientation et de formation professionnelles en étroite relation avec l'emploi.

Il souligné que cette convention a des difficultés à être ratifiée par les états membres de l'OIT. Ladite convention comporte l'obligation de l'Etat d'adopter et de développer des politiques et des programmes complets et concertés d'orientation et de formation professionnelles en établissant, en particulier grâce aux services de l'emploi, une relation étroite entre l'orientation et la formation professionnelles et l'Emploi. . . . / . . .

La convention n° 142 est complétée par une recommandation n° 150 qui contient des indications détaillées sur les politiques et les programmes, l'orientation puis la formation professionnelle y compris au niveau de l'entreprise, la promotion de l'égalité des chances dans la formation et l'emploi des femmes et des hommes, la formation du personnel chargé des activités de formation et d'orientation professionnelles, la recherche, les aspects administratifs et les organes représentatifs. Cette convention contient des dispositions promotionnelles et s'adapte à la structure de l'économie de chaque pays.

4.1.14. Entretien avec MM. Z. SHAHEED et F. EYRAUD, respectivement Chef de la Section de la Rémunération et Spécialiste en classification professionnelle de cette Section.

Avec ses deux interlocuteurs, l'entretien a porté essentiellement sur la nécessité de mettre au point au Rwanda une classification d'emplois qui puisse servir à l'établissement des modules de formation eu égard aux tâches bien définies, et partant, la détermination des minima salariaux en fonction des critères clairement arrêtés.

Les deux interlocuteurs ont fait savoir que l'on préfère généralement un cadre souple. L'on peut avoir une classification avec une hiérarchie de niveau de qualification plus élevé. Après avoir situé que ce travail de classification internationale type des professions est en train de subir de modifications ou d'actualisation, Monsieur SHAHEED a suggéré que le Gouvernement de la République Rwandaise peut formuler une requête d'assistance technique pour la mise en place d'une classification nationale des professions, mais en précisant en quoi la classification en vigueur est gênante ou incomplète eu égard à la gestion du personnel des entreprises concernées. La lettre de requête serait accompagnée d'un arrêté ministériel n° 221/09 du 3 mai 1976 déterminant les catégories professionnelles et les salaires minima correspondants.

La requête aurait deux volets complémentaires:

i) Un consultant viendrait étudier avec les responsables les modalités de mettre au point une classification nationale de professions susceptible d'être utilisée à la fois pour la détermination des modules de formation et à la fixation des minima de salaires catégoriels.

ii) L'on examinerait la possibilité d'organiser un séminaire de sensibilisation /^{SUR} l'importance d'avoir une classification nationale des professions. Ce séminaire serait organisé en collaboration avec le BIT et le Ministère ayant la formation professionnelle dans ses attributions et grouperait les participants issus des pouvoirs publics des représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs.

.../...

4.1.15. Entretien avec Monsieur A.S. GAYE du Service des Relations avec les Travailleurs.

Monsieur GAYE a brossé l'historique du Mouvement Syndical Rwandais, en passant par l'ancien syndicat interprofessionnel des Travailleurs du Rwanda jusqu'à l'éclosion de la Centrale Syndicale des Travailleurs du Rwanda. Il a vivement souligné le caractère tripartite que doit revêtir toutes les activités de coopération technique. Sans l'esprit tripartite dans la gestion des projets à caractère social, l'on peut se heurter au veto du représentant des Travailleurs au niveau du BIT.

Toutes les actions de développement doivent être exécutées dans une atmosphère de consultation et de concertation tripartite. Il a rappelé que tous les experts en mission dans les pays membres doivent faire une visite de courtoisie à l'organisation d'employeurs, à celles des Travailleurs et aux Pouvoirs Publics.

Pour une paix sociale durable, il faut y associer tous les partenaires sociaux et entretenir un dialogue social permanent avec eux.

Le tripartisme doit se refléter dans tous les organes de consultation et de concertation ou d'études des questions en rapport avec le monde du travail.

4.1.16. Entretien avec Monsieur J.V. LAVIEC, Chef de Service des informations législatives.

Monsieur LAVIEC a fait savoir que son service fait partie des 4 services du département des normes. Il s'occupe de la collecte et de la publication des normes nationales et internationales en rapport avec le Travail et la Sécurité Sociale. Il suit tous les pays membres de l'OIT dans la réglementation et la publication officielle des textes reçus. Le même service se charge de la traduction et la publication autant que possible de nouvelles législations qui apparaissent. Bien que ce service éprouve des difficultés financières, l'empêchant de publier régulièrement la série législative, il est parvenu à publier une série de législations dans deux cahiers au cours de cette année.

Au cours de l'année 1990, le service publiera un "document de Droit Social" qui pourra renseigner sur l'évolution de la législation dans le monde. L'informatisation des archives permet dès à présent d'avoir tous les renseignements sur la législation dont dispose le BIT.

4.1.17. Entretien avec Monsieur RETOURNARD du Bureau des activités pour les Employeurs.

Monsieur RETOURNARD a relevé le rôle des organisations professionnelles des employeurs. Il s'est inquiété du fait que l'organisation d'employeurs du Rwanda n'eût pas pleinement joué son rôle jusqu'à ce moment.

Il a fait savoir que du 14 au 24 février 1990, il y aura au Rwanda un séminaire d'employeurs Rwandais pour mettre au point les structures de l'organisation et la formation des patrons.

A l'issue des travaux de ce séminaire, les employeurs Rwandais seront sensibilisés sur la nécessité d'avoir un programme d'activité dans le futur.

Il sera donc nécessaire de former des cadres permanents des organisations professionnelles d'employeurs et de sensibiliser les employeurs aux problèmes de la gestion du personnel et à l'importance de se mettre ensemble pour mieux résoudre les problèmes d'intérêts communs.

Il a fait savoir également qu'en octobre 1990, il y aura à DOUALA, un colloque qui réunira les représentants des employeurs sur le thème "les petites entreprises et l'environnement économique". Il a souhaité que l'organisation professionnelle des employeurs du Rwanda soit représentée à ces différents forums.

4.1.18- Rencontre de Monsieur G. RODGERS, Chef du programme relatif aux marchés du Travail de l'institut International d'études sociales

Monsieur RODGERS est revenu sur l'importance des Statistiques du Travail et a fourni des documents ad hoc.

- Analyse du marché du travail urbain en Afrique - (DP/2/1987)
- Le secteur informel urbain et marché du travail en Afrique au Sud du Sahara (DP/13/1988)

Ces deux documents mettent un accent particulier sur le secteur informel. Le premier documents définit le concept du marché du travail. A ce titre la confrontation simultanée des offreurs et des demandeurs détermine le niveau et la structure de l'emploi et des salaires.

Ce document esquisse une analyse du marché du travail en soulignant particulièrement les problèmes de structure du marché du travail, l'emploi et la distribution du revenu, l'emploi et l'accumulation du capital, l'emploi et les salaires dans les secteurs publics et privés et le problème d'insertion des jeunes dans la vie active.

L'on fait constater que le système éducatif et le système de l'emploi sont en pleine évolution. Le pourcentage des individus qui ont accédé à des emplois de maîtrise dans les secteurs industriels sans avoir acquis au préalable une formation initiale dans l'enseignement technique est encore relativement important.

Par ailleurs, l'on observe que le système scolaire forme un nombre extrêmement élevé de personnes sans que le rythme de croissance des emplois suive le même rythme.

Le deuxième document se consacre essentiellement au secteur informel et au marché du travail; il circonscrit le concept du secteur informel et ses contraintes d'insertion dans l'environnement économique et social. Dans ce même document, l'on pointe la nécessité d'intégrer le concept du secteur informel au fonctionnement au marché tout particulièrement dans une optique d'éradication de la pauvreté urbaine.

4.2. Présentation du contenu de l'avant projet

La mission effectuée à Genève par RULINDAMANYWA Jean Baptiste avait pour but principal de rédiger avec le concours de Monsieur Jacques Monat, un avant projet de loi cadre sur la formation professionnelle. C'est ainsi que toutes les investigations menées dans les pays visités de même que les entretiens avec des responsables des services auprès du BIT ont servi de cadre de réflexion pour la confection de l'avant projet de loi cadre en question.

Cet avant projet de loi cadre comprend un exposé des motifs qui situe les raisons principales qui militent en faveur de l'adoption de cette loi. Il s'agit notamment du manque de coordination des actions de formation professionnelle de l'utilisation rationnelle des ressources humaines, de la mise en place de structures de formation professionnelle etc...

Les dispositions dudit avant projet de loi sont réparties en 6 titres subdivisés, le cas échéant, en chapitres. Le premier titre porte sur les dispositions générales. C'est dans ce titre que l'on définit la formation professionnelle et que l'on détermine le champ d'application de la loi.

Aussi l'avant-projet sus-mentionné définit la formation professionnelle comme étant toute préparation à un métier ou profession reconnu ou à une quelconque activité professionnelle qui n'est pas donnée à plein temps dans un établissement d'enseignement technique ou professionnel relevant directement ou indirectement, notamment par voie de conventions ou accord d'octroi de subsides ou d'un ministère ayant l'éducation nationale dans ses attributions.

La formation peut être :

La formation initiale : lorsqu'elle a pour but de dispenser une large formation de base et de conférer des capacités et connaissances qui permettent à l'intéressé d'exercer un métier ou une profession ou une activité professionnelle reconnus.

La formation de perfectionnement : quand elle a pour but de maintenir les connaissances et capacités acquises et de les élargir, de les adapter à l'évolution technique ou d'ouvrir le voie à la promotion professionnelle.

La formation de reclassement : lorsqu'elle a pour but de conférer les capacités et connaissances nécessaires à l'exercice d'une nouvelle activité professionnelle.

Concernant le champ d'application de l'avant-projet de loi, il est précisé qu'il est applicable à la formation professionnelle des diverses branches de l'économie dans la mesure où pareille formation n'est pas dispensée dans les établissements auxquels s'applique la législation scolaire.

... / ...

Le deuxième titre concerne le cadre institutionnel. Il sied de préciser que le cadre institutionnel est constitué par les dispositions régissant:

- (i) le comité national de l'emploi et de la formation professionnelle
- (ii) le centre national de formation et de Perfectionnement Professionnels et celles qui déterminent (iii) l'orientation professionnelle. Rappelons que

l'orientation professionnelle renseigne les jeunes gens et les adultes sur les perspectives d'emploi et les possibilités de formation, de perfectionnement ou de reclassement dans chaque métier ou profession.

Le troisième titre traite de l'apprentissage qui est perçu comme étant un mode de formation professionnelle ayant pour but l'acquisition, en cours d'emploi, d'une qualification professionnelle reconnue, permettant l'exercice d'un métier ou profession dans l'un quelconque des secteurs de l'activité économique liés à la production des biens ou de services.

Ce titre comporte 6 chapitres suivants :

- (1) - Définition et autorité de tutelle;
- (2) - Nature et forme du contrat d'apprentissage;
- (3) - Conditions du contrat;
- (4) - Obligations des maîtres et des apprentis;
- (5) - Résiliation et résolution du contrat d'apprentissage;
- (6) - Mesures de contrôle de l'apprentissage.

Le quatrième titre s'étend sur les mesures visant les autres types de formation professionnelle. Dans le titre l'on détermine les conditions de fonctionnement des centres de formation professionnelle, des centres spéciaux ou de sections spécialisés de centres de formation professionnelle à l'intention des personnes handicapées, des formations d'appoint, de rattrapage ou de mise à niveau. Il est prévu également la possibilité de conclure les conventions entre les pouvoirs publics, les organisations d'employeurs et de travailleurs et des institutions de formation professionnelle pour la mise en commun ou à disposition, de financements, personnels instructeurs, locaux, matériel et autres moyens de formation.

Le cinquième titre traite des mécanismes de contrôle et d'évaluation des examens, certificats et diplômes. Il est dit que ces mécanismes devront être opérés à travers les commissions tripartites de l'apprentissage, ou par l'inspection du travail ou autres organismes à créer à cet effet. Il sera question de normalisation du système d'examens, certificats et diplômes relatifs aux différents types de formation professionnelle afin de garantir la valeur et l'équivalence des connaissances et capacités acquises quels que soient les institutions et modes de formation qui les ont dispensés.

Le sixième titre se rapporte aux sanctions, aux dispositions finales et transitoires. Parmi les sanctions proposées, certaines concernent les élèves ou stagiaires d'un centre de formation, d'autres seront infligées en cas de manquements aux articles qui consacrent les obligations réciproques des parties ou celles imposées par les pouvoirs publics en application des dispositions du présent avant projet de loi.

L'une des dispositions finales à relever est que l'avant projet de loi prévoit une étude, sur base tripartite, de ses résultats cinq ans après son entrée en vigueur afin d'en circonscrire l'impact et de proposer de nouvelles mesures adéquates en temps opportun.

5. CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS.

5.1. CONCLUSIONS:

5.1.1. Notre visite a fixé son choix sur les pays dont le système de la formation a déjà fait ses preuves (systèmes bien structurés et cohérents), c'est aussi les pays qui ont eu un développement économique en avance par rapport aux pays de la même zone. Ils ont donc rencontré soudainement un problème de main-d'oeuvre qualifiée au moment du boom économique. Cependant un des pays visités, le Sénégal en l'occurrence, a structuré son système de formation professionnelle pour faire face au trop-plein des diplômés du système éducatif scolaire. Les universitaires diplômés, surtout issus des facultés généralistes n'ont pas été engagés par la Fonction Publique comme de coutume à la suite de la crise économique qu'a vécu le pays. Face au chômage intellectuel, le gouvernement a organisé des formations spécifiques accompagnées de mesures relatives à la promotion de l'auto-emploi, c'est "l'opération maîtrisard".

5.1.2. Les pays qui ont été visités ont mis en place un cadre organisationnel approprié de la formation professionnelle mais après plusieurs tâtonnements: d'abord, considérée comme un service administratif centralisé, la coordination de la formation professionnelle a été confiée aux différents départements ministériels parce qu'elle a longtemps été confondue avec une forme d'éducation destinée à ceux qui n'avaient pas réussi les filières d'enseignement général conduisant à l'Université.

De plus en plus avec la pression des entreprises qui se plaignaient avec la rigidité du système scolaire et des structures administratives, la coordination a été assurée par des offices ou instituts autonomes ayant la capacité de suivre et répondre aux changements rapides du monde productif, et adapter en conséquence les formations mises en place. Les centres de formation sont également dotés d'un statut d'établissement public à caractère administratif afin de disposer d'un conseil d'administration et d'un budget propre composé des subventions des gouvernements et des réceptions propres provenant des prestations de services.

5.1.3. L'activité des centres de formation professionnelle est supervisée ou contrôlée par les offices et non par le ministère de tutelle, parce que ces offices maintiennent des contacts plus faciles et directs avec le monde productif alors que la structure ministérielle est trop biérarchisée.

5.1.4. Chaque centre de formation est dirigé par un conseil d'administration comprenant les représentants des pouvoirs publics, les représentants du patronat et les représentants des organisations des travailleurs. Cette composition empêche le centre de s'installer dans des situations acquises et l'oblige à suivre les exigences du marché du travail et d'adapter constamment la formation aux souhaits des entreprises.

5.1.5. L'adéquation formation-emploi se réalise donc en préparant l'ouvrier ou le technicien à un poste de travail déterminé. La législation définit le champ d'application de la formation professionnelle et la sanction de cette formation.

5.1.6. La formation professionnelle doit s'effectuer dans les conditions similaires à celles du travail dans les entreprises= le nombre d'heures, les ateliers, les équipements, les précautions sont ou presque les mêmes que celles existant dans les entreprises.

5.1.7. La formation professionnelle ne remplace pas ou ne substitue pas à l'éducation scolaire. Elle s'intéresse essentiellement à l'intégration dans le système productif les candidats qui ne peuvent pas ou ne veulent pas accéder aux cimes que vise l'éducation scolaire c.à.d. le sommet de la hiérarchie sociale. La formation professionnelle s'adresse à une diversité de candidats mais ne produit son efficacité maximale qu'avec des candidats ayant une formation générale de bon niveau.

5.1.8. Les pays qui ont adopté une économie libérale ont mis en place une législation imposant une taxe à la formation professionnelle calculée soit sur base de la masse salariale soit sur base du chiffre d'affaires réalisé. Cette mesure impose aux entreprises l'obligation de faire des plans de formation pour leurs employés afin d'avoir une productivité élevée et aux opérateurs de la formation professionnelle d'offrir une formation de qualité.

5.2. RECOMMANDATIONS.. .

La formation professionnelle a une position primordiale dans les plans de développement socio-économique. Aucune action de développement n'est possible si elle n'est sous-tendue par la politique nationale clairement définie. Celle-ci doit être complétée par une définition des axes stratégiques de formation. Cette politique et ces stratégies doivent tenir compte de la situation économique présente, à court terme et de l'avenir prévisible. La conception des grandes orientations et des voies et moyens doit être considérée non seulement comme une affaire de l'Etat, mais aussi de tous les partenaires sociaux dans le combat pour le développement.

Compte tenu de ce qui précède, il est recommandé ce qui suit:

5.2.1. A l'heure actuelle, le Rwanda donne l'image d'un pays qui n'a pas encore réalisé le rôle et l'importance de la formation et de la qualification professionnelle dans le développement économique. Les actions de formation qui ont été entreprises sont disparates, incohérentes, inopérantes et incapables de répondre aux exigences du marché de l'emploi. Il est dès lors nécessaire d'organiser ce secteur en mettant en place un système unique de conception et de coordination de la politique nationale de formation et de qualification professionnelle. Ce système doit prévoir une autorité centrale chargée de concevoir la politique nationale de la formation et la qualification professionnelle et d'assurer son application et

.../...

son contrôle; il doit également prévoir une structure opérationnelle chargée de coordonner les actions de formation menées par les différents opérateurs de la formation professionnelle en liaison avec les entreprises intéressées par ces formations. Dans cette optique, les formations assurées par les ministères techniques, les établissements publics, les organisations confessionnelles ou les privés trouveraient leurs pleines justifications.

5.2.2. Il est urgent de mettre en place une politique cohérente de création de centres de formation et de qualification professionnelles pour les spécialités les plus demandées par les entreprises du secteur moderne. Dans ce contexte, et compte tenu du caractère évolutif du marché de l'emploi, il est recommandé de grouper les spécialités en fonction des affinités afin de maximiser l'utilisation des équipements et des personnels formateurs. Ainsi il faudrait envisager la création d'un centre de formation pour:

- les métiers de l'automobile et du transport
- les métiers mécaniques
- l'électricité
- les métiers du bureau et d'habillement
- les métiers du bâtiment et des travaux publics.

Ce regroupement ne porte pas préjudice à l'existence de centres très spécialisés répondant à des besoins précis d'une entreprise ou d'un service. Dans ce cadre, la formation dite de cadres subalternes devrait être repensée et et réintégrée dans l'environnement industriel et commercial.

5.2.3. Le secteur de la formation professionnelle manque de cadre légal définissant son champ d'application et précisant les obligations et les droits des intervenants. Il faut donc hâter l'examen d'une loi-cadre dont l'avant projet est en annexe au présent rapport. Il va de soi que l'existence d'un texte de loi renseignerait les promoteurs de la formation-qualification ou de la formation scolaire. Aujourd'hui règne dans ce domaine, la plus grande confusion.

5.2.4. La formation professionnelle est d'abord une réponse à la demande de main-d'oeuvre qualifiée des entreprises pour optimiser leurs productions. En même temps elle donne au travailleur une compétence technique et un savoir-faire qui améliorent son statut social. Ils sont des partenaires sociaux dans les actions de formation. Ils doivent être associés aux décisions concernant les programmes de formation et les choix de spécialités à enseigner. Cette participation n'est possible que s'ils siègent dans les organes de décision des centres de formation: notamment au sein des conseils d'administration et des comités pédagogiques et de perfectionnement. La seconde implication des entreprises est la création d'une taxe de la formation professionnelle qui serait imposée aux entreprises ayant un registre et employant des travailleurs. Elle serait calculée soit sur une base de chiffre d'affaires, soit sur la base de masse salariale distribuée annuellement. Cette taxe collectée selon la même procédure que les autres impositions serait rétrocédée

aux établissements de formation professionnelle non scolaires par un comité tripartite gouvernement-employeurs-employés afin d'assurer un financement stable à ces institutions et maintenir un haut niveau de qualité de la formation dispensée.

5.2.5. Comme les autres domaines, le secteur de la formation professionnelle se prête à une coopération internationale. Il est recommandé d'établir une coopération triangulaire-Nord-Sud-Sud. Dans ce domaine, deux pays africains pourraient échanger des formateurs et des stagiaires en sollicitant le financement d'un pays ou un organisme occidental. Cette formule a réussi dans plusieurs pays, et la RFA, la Belgique, la France, l'USAID et l'ACDI ainsi que le PNUD apprécieraient et recevraient des demandes des pays africains pour ce genre de coopération.

5.2.6. Le Rwanda devrait mettre une structure de recherche, d'identification d'emplois et de classification des professions en rapport avec les différents niveaux de formation et de qualification professionnelles. Cette unité qui disposerait d'un statut d'établissement autonome s'occuperait spécialement des statistiques du marché de l'emploi et assurerait la tenue régulière des emplois occupés, des emplois vacants pour défaut de qualification et des emplois prévisibles à court et à moyen terme. Ce recensement permanent des emplois pourrait constituer la base même de la planification de la formation professionnelle.

5.2.7. Afin d'inciter les jeunes diplômés du système et de la formation professionnelle à créer leurs propres entreprises, en vue de diversifier et multiplier les emplois, à l'instar d'autres pays qui ont dû affronter le problème aigu du chômage des jeunes, il est fortement recommandé la création d'un Fonds de Promotion de l'Emploi. Cette institution permettrait de créer un esprit entrepreneurial des jeunes et réduirait le penchant trop marqué des diplômés à chercher des emplois salariés dans les administrations ou les entreprises.

5.2.8. Parallèlement à la création d'un réseau de centres de formation professionnelle pour les divers métiers, il faut mettre en place un établissement performant de formation des formateurs de qualité. C'est la condition pour avoir une formation valable et durable.

5.2.9. Toute création d'un centre de formation professionnelle doit s'accompagner d'un équipement technique identique à celui des entreprises offrant les emplois visés par cette formation. En l'absence de cette condition, l'échec paraît certain. On ne fait pas de la formation professionnelle avec de la craie et du tableau noir mais avec un outil qu'utilise l'usine.

5.2.10. Les travaux de publication de la classification internationale des types des professions (réunion de 1983) et la mise au point d'un dictionnaire des professions sont à poursuivre.

LOI CADRE N° du 19... PORTANT
ORGANISATION DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE.

EXPOSE DES MOTIFS

La formation professionnelle constitue l'une des plus grandes priorités nationales ainsi que la base de toute économie et du développement, lequel va de pair avec la qualification des travailleurs. Elle est donc dans l'intérêt mutuel des partenaires sociaux et de l'ensemble de la collectivité.

Le manque de personnel qualifié de divers niveaux peut représenter l'un des principaux goulots d'étranglement de la croissance et un obstacle majeur à la rentabilité ou la compétitivité des entreprises, y compris quant à l'entretien du matériel et à la bonne utilisation des matières d'oeuvre, donc finalement à la sécurité de l'emploi. La formation professionnelle est un élément crucial de l'amélioration de la productivité et de la création d'emplois. Cette dernière peut d'ailleurs être fortement stimulée et consolidée par des formations appropriées à la gestion, en particulier, celle des petites entreprises dans les activités agro-alimentaires et artisanales.

D'une façon générale, la formation professionnelle est un facteur décisif d'accroissement du revenu national, de promotion individuelle et sociale ainsi que, lorsqu'il le faut, de reconversion.

Les travailleurs de tous niveaux doivent au départ bénéficier d'une formation professionnelle sérieuse pour fournir aux entreprises le personnel dont elles ont besoin ; on doit ensuite leur donner les moyens, s'ils le désirent, de se perfectionner dans leur métier ou spécialité et de se recycler, si nécessaire, dans une autre profession, afin de les inciter à la promotion professionnelle et à l'amélioration des services rendus.

Depuis un certain temps, des initiatives privées ont vu le jour en matière de formation professionnelle mais à défaut de cadre institutionnel clairement défini, la multiplication non coordonnée et peu contrôlée de ces formations a suscité divers problèmes quant à la qualité et au sérieux des formations dispensées voire des abus pouvant aller jusqu'à l'escroquerie pure et simple.

Aussi, tout en respectant la liberté d'enseigner stipulée dans la Constitution, un certain nombre de garanties se sont révélées nécessaires, par exemple concernant le respect des règles d'hygiène et de sécurité des locaux de formation, la compétence du personnel instructeur ou l'équipement requis. L'un des moyens les plus sûrs de vérifier le sérieux et le niveau des formations dispensées est apparu être la normalisation des programmes et la consécration par des examens, diplômes et certificats communs, ouverts en principe à tous et à toutes, des connaissances et capacités acquises. Un maximum de souplesse a en outre été prévu au moyen de modules, éléments de programmes, ou unités capitalisables de formation dûment

certificats communs, ouverts en principe à tous et à toutes, des connaissances et capacités acquises. Un maximum de souplesse a en outre été prévu au moyen de modules, éléments de programmes, ou unités capitalisables de formation dûment sanctionnés par des examens intermédiaires correspondants. Cette politique doit permettre également de faciliter les passages ou passerelles d'une filière de formation à une autre et les rattrapages éventuellement souhaités.

Des textes réglementaires pris en étroite consultation avec les partenaires sociaux intéressés devront moduler le champ d'application des dispositions relatives à l'apprentissage afin de promouvoir cette formule réaliste et économique de formation dans le secteur moderne tandis que des mesures spéciales ayant fait l'objet d'une concertation approfondie devront n'imposer au secteur non structuré que les charges et obligations qu'il peut supporter tout en incitant à se rapprocher dans la mesure du possible du secteur moderne.

Des dispositions spéciales doivent de leur côté contribuer à promouvoir la formation et la réadaptation des handicapés, y compris des victimes d'accident du travail.

Le perfectionnement des instructeurs et celui des maîtres d'apprentissage devra particulièrement retenir l'attention parmi les mesures que la présente loi-cadre est destinée à stimuler.

La formation professionnelle doit être fondée sur les exigences de l'économie nationale. L'adéquation formation-emploi revêt donc une importance spéciale afin de répondre aux besoins réels et prévisibles en personnel, d'où l'opportunité de donner une responsabilité particulière au Ministère qui a dans ses compétences à la fois les questions d'emploi et la formation professionnelle, en étroite collaboration avec le Ministère du Plan, les divers autres départements ministériels intéressés et les partenaires sociaux ou milieux professionnels.

Or, il n'existait pas jusqu'ici, au niveau national, un organe de coordination des activités de formation et de perfectionnement, chaque Ministre abordant ainsi de façon fragmentaire les problèmes dans le cadre de son seul département. Le présent projet présente entre autres intérêts celui de chercher à coordonner les programmes et les activités de formation et de perfectionnement d'une part, et d'autre part à associer davantage le secteur privé à la formation professionnelle qui constitue pour lui un véritable investissement. Cependant, cela ne peut se concevoir que dans le cadre d'une politique nationale en matière de formation et de perfectionnement conforme aux normes internationales du travail. Cette politique doit en effet, pour réussir, être appuyée par une action concertée avec les partenaires sociaux et les divers milieux professionnels, départements ministériels et organismes intéressés.

Il conviendra aussi de veiller tout spécialement à la promotion et au développement des formations et perfectionnements accessibles aux femmes et aux jeunes filles, leur favorisant l'obtention de tout type d'emploi ainsi que de postes de responsabilité, renforçant de la sorte l'égalité des chances et de traitement en matière d'emploi et de profession.

Après avoir défini le cadre dans lequel le présent projet de loi s'inscrit, il sied de relever la structure des dispositions du texte objet de la présente loi.

Aussi les dispositions de cet avant projet de loi sont réparties en 6 chapitres, subdivisés le cas échéant, en chapitres.

Le premier titre porte sur les dispositions générales. C'est dans ce même titre que l'on définit la formation professionnelle et que l'on détermine le champ d'application de la loi. Ainsi, l'article premier du présent projet de loi définit la formation professionnelle comme étant "toute préparation à un métier ou profession reconnu ou à une quelconque activité professionnelle qui n'est pas donnée à plein temps dans un établissement d'enseignement technique ou professionnel relevant directement ou indirectement, notamment par voie de conventions ou accord d'octroi de subsides ou d'un Ministère ayant l'éducation nationale dans ses attributions". C'est encore dans ce même article qu'il est spécifié les différentes catégories de la formation à savoir la formation initiale, la formation de perfectionnement et la formation de reclassement.

La formation initiale : lorsqu'elle a pour but de dispenser une large formation de base et de conférer des capacités et connaissances qui permettent à l'intéressé d'exercer un métier ou une profession ou une activité professionnelle reconnus.

La formation de perfectionnement : quand elle a pour but de maintenir les connaissances et capacités acquises et de les élargir, de les adapter à l'évolution technique ou d'ouvrir la voie à la promotion professionnelle.

La formation de reclassement : lorsqu'elle a pour but de conférer les capacités et connaissances nécessaires à l'exercice d'une nouvelle activité professionnelle.

Concernant le champ d'application du projet de loi sus-mentionné, il est précisé qu'il est applicable à la formation professionnelle des diverses branches de l'économie dans la mesure où pareille formation n'est pas dispensée dans les établissements auxquels s'applique la législation scolaire.

Le deuxième titre concerne le cadre institutionnel. Dans le présent projet de loi, le cadre institutionnel est constitué par les dispositions régissant :

- Le Comité National de l'Emploi et de la formation professionnelle.
- le Centre Nationale de formation et de Perfectionnement Professionnels et celles qui déterminent l'orientation professionnelle. Il est à signaler que l'orientation professionnelle renseigne les jeunes gens et les adultes sur les perspectives d'emploi et les possibilités de formation, de perfectionnement ou de reclassement dans chaque métier ou profession.

Les articles 5,6,7,8,9 et 10 comportent des dispositions traitant respectivement de la création, composition, attributions et fonctionnement du comité national de l'emploi et de la formation technique et professionnelle.

Il a été jugé opportun de compléter les attributions du Centre National de Formation et de Perfectionnement Professionnels. Ces attributions complémentaires au prescrit de l'arrêté présidentiel n° 145/06 du 24 février 1986 sont contenus dans les articles 11 et 13.

Par ailleurs, il a été nécessaire de doter le Centre d'un Comité de gestion dont la composition sera fixée par arrêté du Ministre ayant la formation professionnelle dans ses attributions.

Le chapitre III du titre II est consacré à l'orientation professionnelle et circonscrit l'ensemble de moyens matériels et humains qui sont mis en oeuvre pour faciliter le choix et les études de métiers et profession. (cfr. art. 15 à 18 du présent projet de loi).

Le troisième titre traite de l'apprentissage qui est perçu comme étant un mode de formation professionnelle ayant pour but l'acquisition, en cours d'emploi, d'une qualification professionnelle reconnue, permettant l'exercice d'un métier ou profession dans l'un quelconque des secteurs de l'activité économique liés à la production des biens ou de services.

Ce titre comporte 6 chapitres suivants :

- Définition et autorité de tutelle,
- Nature et forme de contrat d'apprentissage,
- Conditions du contrat,
- Obligations des maîtres et des apprentis,
- Réalisation et résolution du contrat d'apprentissage,
- Mesures de contrôle de l'apprentissage.

La définition de l'apprentissage et l'autorité de tutelle font l'objet de l'article 19. Il est précisé que "l'apprentissage est un mode de formation professionnelle ayant pour but l'acquisition, en cours d'emploi, d'une qualification professionnelle reconnue, permettant l'exercice d'un métier ou profession dans l'un quelconque des secteurs de l'activité économique liés à la production de biens ou de services". S'agissant de la tutelle, il est à faire observer que toutes les structures de ce mode de formation doivent requérir l'agrément du Ministère ayant la formation professionnelle dans ses attributions. Les modalités de différents apprentissages (durée, programmes, examens et contrat-type) sont également fixées par le Ministre ayant la formation dans ses attributions après consultation du Comité National de l'emploi et de la Formation technique et Professionnelle" (cfr art.20).

Pour ce qui est de la nature et de la forme du contrat d'apprentissage, le chapitre II du titre III leur consacre les articles 21 à 30. De même, le chapitre III détermine, dans ses articles 31 à 33, les conditions de ce contrat.

C'est au chapitre IV que les obligations des maîtres (cfr. art. 34, 35, 36,37, 41 et 42 et celles des apprentis (articles 38,39 et 40) sont définies.

Dans ce chapitre, il est prévu des subventions et avantages spéciaux qui pourront être accordés aux maîtres d'apprentissage. (cfr. art. 43).

Le chapitre V du même titre est réservé aux dispositions ayant trait à la résiliation et à la résolution judiciaire du contrat d'apprentissage (cfr. articles 44 à 48).

Le chapitre VI du titre III est destiné aux mesures de contrôle de l'apprentissage (cfr. art. 49 à 52). Dans ce domaine de contrôle, il est créé des

commissions tripartites par branche d'activité et par préfecture comprenant les représentants des personnels instructeurs des employeurs et des travailleurs.

Leur rôle est de contrôler le bon déroulement de l'apprentissage et de proposer au comité national de l'emploi et de la formation technique et professionnelle toutes mesures de nature à promouvoir et améliorer l'apprentissage. C'est encore dans ce même souci de contrôle qu'un carnet d'apprentissage est ouvert par le maître pour chaque apprenti (cfr. art. 50).

L'article 52 précise les conditions d'obtention du certificat d'aptitude professionnelle.

Le quatrième titre contient des mesures relatives aux autres types de formation professionnelle. C'est ainsi que le chapitre premier de ce titre régit les centres de formation professionnelle en ce qui concerne les conditions à remplir pour ouvrir et gérer le centre (article 53).

Le perfectionnement professionnel et les fonctions de reclassement font l'objet du chapitre II en ses articles 54, 55, 56 à 60. Les articles 61, 62 et 63 régissent les formations d'appoint, de rattrapage ou de mise à niveau, ainsi des stages en entreprises et la formation générale théorique et technologique ou pratique.

Il est prévu également la possibilité de conclure les conventions entre les pouvoirs publics, les organisations d'employeurs et de travailleurs et des institutions de formation professionnelle pour la mise en commun ou à disposition, de financements, personnels instructeurs, locaux, matériel et autres moyens de formation. (art. 64)

C'est encore dans ce même chapitre que l'on a prévu la possibilité d'instituer des fonds de formation financés par des contributions volontaires par métier, profession ou par branche d'activité (cfr. article 65).

Le cinquième titre traite des mécanismes de contrôle en évaluation, examens, certificats et diplômes. Il est dit que ces mécanismes devront être opérés à travers les commissions tripartites de l'apprentissage, ou par l'inspection du travail ou autres organismes à créer à cet effet. Il sera question de normalisation du système d'examens, certificats et diplômes relatifs aux différents types de formation professionnelle afin de garantir la valeur et l'équivalence des connaissances et capacités acquises quels que soient les institutions et modes de formation qui les ont dispensés (cfr. articles 66 à 70).

Le sixième titre se rapporte aux sanctions (cfr. art. 71 à 73). La détermination du niveau d'amende a été faite en référence aux infractions punies par le code du travail telles qu'elles ont été modifiées par le décret n°35/77 du 10 novembre 1977 modifiant la loi du 28 février 1967 portant Code du Travail.

Partant, les amendes à infliger varient de 10.000 F à 50.000 FRS ou d'un emprisonnement allant de 15 jours à 6 mois. Ces infractions punies concernent des manquements aux obligations des parties au contrat d'apprentissage, au défaut de déclaration d'ouverture de Centres de formation et aux infractions au déroulement

normal du contrat d'apprentissage, notamment par tentative de détournement de l'apprenti avant la fin normal de sa formation.

Parmi les dispositions finales et transitoires, il sied de noter celle de l'article 77 du présent projet de loi qui prévoit une étude, sur base tripartite, de ses résultats cinq ans après son entrée en vigueur afin d'en circonscrire l'impact, et de proposer de nouvelles mesures adéquates en temps opportun.

En définitive, le présent projet de loi épouse le contexte socio-économique de notre pays et surtout la confection du contenu de ce texte a visé à donner un cadre juridique aux opérateurs économiques et aux formateurs qui oeuvrent à tous les niveaux.

Ainsi, l'adoption du présent texte de loi et son application effective pourront contribuer à la promotion et à la coordination de toutes les actions de formation professionnelle de différents niveaux ; c'est par ce moyen que l'application du principe d'adéquation "emploi-formation" sera réalisé grâce à l'utilisation rationnelle des ressources humaines dans des postes compatibles à leurs profils de formation.

Tel est l'objet du présent projet de loi qui vous est soumis pour approbation.

Le 20 février 1990

LOI-CADRE

N°.....DU

.....19.....PORTANT ORGANISATION DE LA
FORMATION PROFESSIONNELLE

NOUS, HABYARIMANA Juvénal,

Président de la République Rwandaise

LE CONSEIL NATIONAL DE DEVELOPPEMENT A ADOPTE ET NOUS SANCTIONNONS,
PROMULGUONS LA LOI DONT LA TENEUR SUIT ET ORDONNONS QU'ELLE SOIT PUBLIEE AU
JOURNAL OFFICIEL DE LA REPUBLIQUE RWANDAISE,

Le Conseil National de Développement, réuni à sa séance du

Vu la constitution spécialement en ses articles 63, 65 et 67,

Vu la loi organique n°1/1985 du 25 janvier 1985 sur l'Education Nationale de la
République Rwandaise, spécialement en ses articles 4,6 et 16 ;

Revu la loi du 28 février 1967 portant code du Travail, telle que modifiées jusqu'à ce
jours, spécialement en ses articles 50 à 66 ;

TITRE I : DISPOSITIONS GENERALES

CHAPITRE I : DEFINITION

Article 1er :

Aux fins de la présente loi, le terme de formation professionnelle désigne toute
préparation à un métier ou profession reconnu ou à une quelconque activité
professionnelle, qui n'est pas donnée à plein temps dans un établissement
d'enseignement technique ou professionnel relevant, directement ou indirectement,
notamment par voie de conventions ou d'octroi de subsides, d'un Ministère ayant
l'éducation nationale dans ses attributions.

Article 2:

(1) La formation professionnelle peut porter sur la formation initiale, la formation de perfectionnement ou formation permanente et la formation de reclassement ou recyclage, recues dans une entreprise publique ou privée, en totalité ou à temps partiel, ou dans un centre de formation ou un établissement assurant une formation de reclassement, ne dépendant pas d'un Ministère tel que mentionné à l'article 1 ci-dessus.

(2) La formation initiale a pour but de dispenser une large formation de base et de conférer des capacités et connaissances, grâce à un programme rationnel de formation, qui permettent à l'intéressé d'exercer un métier ou profession ou une activité professionnelle reconnus. Elles doit également lui permettre d'acquérir l'expérience nécessaire.

(3) La formation de perfectionnement a pour but de maintenir les connaissances et capacités acquises, de les élargir, de les adapter à l'évolution technique ou d'ouvrir la voie à la promotion professionnelle.

(4) La formation de reclassement a pour but de conférer les capacités et connaissances nécessaires à l'exercice d'une nouvelle activité professionnelle.

CHAPITRE II : CHAMP D'APPLICATION**Article 3:**

(1) La présente loi est applicable à la formation professionnelle des diverses branches de l'économie dans la mesure où pareille formation n'est pas dispensée dans des établissements auxquels s'applique la législation scolaire.

(2) La formation professionnelle est assurée par les institutions d'Etat, les institutions sociales tant du secteur public que du secteur privé, et les entreprises publiques ou privées.

Article 4:

Des arrêtés ministériels, pris après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées ou encore entérinant ou étendant des accords intervenant entre lesdites organisations, détermineront le champ d'application de tout ou partie des dispositions de la présente loi. Ils pourront prévoir également, dans les mêmes conditions, des exemptions totales ou partielles de certaines obligations.

TITRE II - DU CADRE INSTITUTIONNEL

CHAPITRE I - COMITE NATIONAL DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION TECHNIQUE ET PROFESSIONNELLE

Article 5 :

(1) Il est créé un "Comité National de l'emploi et de la Formation Technique et Professionnelle" fonctionnant sous l'égide du Ministère ayant la formation professionnelle dans ses attributions.

(2) Un arrêté présidentiel en déterminera la composition qui comprendra des représentants des Pouvoirs Publics, des employeurs, des travailleurs, des institutions publiques et privées d'enseignement et de formation techniques et professionnels et d'associations de parents, ainsi que des personnalités désignées en raison de leurs connaissances, compétences ou expérience particulières. A ces membres, pour chacun desquels sera désigné un suppléant, pourra s'ajouter éventuellement, en fonction des questions examinées, toute personne appelée pour éclairer le Comité ou l'aider dans ses tâches, y compris des représentants, experts ou consultants d'organisations internationales ou d'organisations non gouvernementales.

Article 6 :

La présidence de ce Comité est assumée par le Ministre ayant la formation professionnelle dans ses attributions ou son représentant.

Article 7 : Ledit Comité a notamment pour fonctions :

- La définition et la mise à jour périodique de la stratégie nationale de la formation professionnelle, compte tenu de ce qui est prévu au plan ;
- l'amélioration de la définition des besoins de formation et de perfectionnement ou de reclassement ainsi que des moyens à utiliser pour les satisfaire et d'une façon générale, de l'adéquation formation-emploi ;
- la promotion d'un développement progressif de l'orientation scolaire et professionnelle ;
- la définition des programmes de formation professionnelle et des modalités des examens correspondants ainsi que des diplômes et certificats délivrés à leur issue ou leur homologation ;

- la coordination des diverses initiatives et actions d'enseignement et de formation techniques et professionnels ;
- la promotion de la concertation, dans les domaines de sa compétence, entre les partenaires sociaux et les différents organismes et institutions intéressés, en particulier les divers départements ministériels concernés ;
- le développement de la formation et de la réadaptation des personnes handicapées ;
- l'évaluation continue du système existant d'enseignement et de formation techniques et professionnels ainsi que la proposition de toutes mesures appropriées en vue de son amélioration ;
- la fourniture d'avis demandés par les autorités compétentes ou les partenaires sociaux au sujet de la politique nationale de formation professionnelle et de sa mise en oeuvre ainsi que de son financement ;
- l'organisation périodique de séminaires sur la mise en valeur des ressources humaines.

Article 8 :

Ce comité se réunit au moins une fois par an ainsi qu'en sessions extraordinaires, sur convocation de son président ou à la suite d'une demande écrite d'un cinquième au moins de ses membres.

Article 9 :

Il peut constituer des commissions ou sous commissions sectorielles ou spécialisées, permanentes ou temporaires, et tous autres organes ad hoc, tels que des groupes de travail pour examiner des questions ayant trait par exemple à l'élaboration des programmes de formation et d'examens ou aux définitions et classifications des emplois.

Article 10 :

Le secrétariat du Comité est assuré par le Directeur du Centre National de Formation et de Perfectionnement Professionnels.

CHAPITRE II - CENTRE NATIONAL DE FORMATION ET DE PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNELS

Article 11:

Outre les attributions prévues par l'arrêté présidentiel n° 145/06 du 24 février 1986 créant le Centre national de formation et de perfectionnement professionnels, ledit Centre devra :

- (1) apporter une contribution à la politique nationale de formation professionnelle et à sa mise en oeuvre grâce à des activités d'ingénierie de formation, relatives notamment à la préparation, à l'expérimentation, à la mise au point et à la diffusion de programmes, de méthodes et de matériel de formation ou perfectionnement, constituant ainsi un véritable centre-pilote et de démonstration au bénéfice du secteur moderne et du secteur non structuré ;
- (2) contribuer à la formation et au perfectionnement de personnel instructeur de divers niveaux, branches et spécialités ;
- (3) combler dans la mesure de ses moyens, et éventuellement par la conclusion de conventions de rémunération ou de mise à disposition de locaux, matériel ou instructeurs, avec les entreprises ou autres organismes et institutions intéressés, les déficits constatés ou prévisibles en personnels dûment formés de différents niveaux. Cela pourra prendre la forme d'actions de formation ou de perfectionnement et éventuellement de reclassement dans des entreprises ou inter-entreprises ;
- (4) contribuer à la formation à la gestion et à la création d'entreprises, notamment de petites entreprises agro-alimentaires ou artisanales ;
- (5) procéder à des recherches sur l'orientation et la formation professionnelles, y compris en participant à des activités d'évaluation et notamment des études de suivi du placement de personnes formées et de leur évolution professionnelle ;
- (6) contribuer à la collecte et à la diffusion d'informations sur les métiers ou professions et sur les possibilités de formation existantes.

Article 12 :

Il pourra procéder, s'il y a lieu, à des formations production dont les produits ou services fournis pourront venir renforcer son budget sans que cette formule porte préjudice à ses objectifs fondamentaux liés à la formation.

Article 13 :

(1) Il pourra, sur demande et éventuellement contre rémunération, procéder à des consultations en faveur d'entreprises, centres et autres organismes ou institutions extérieurs.

(2) A cet effet, des membres de son personnel pourront être détachés au maximum à tiers temps, avec l'autorisation du directeur du Centre, pour effectuer de telles consultations.

Article 14 :

Le Centre est doté d'un Comité de gestion dont la composition sera fixée par arrêté du Ministre ayant la formation professionnelle dans ses attributions et qui comprendra notamment des représentants des milieux professionnels, employeurs et travailleurs, y compris de l'artisanat, et des principaux départements ministériels intéressés, en particulier le Ministère de l'Enseignement Primaire et Secondaire, le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique, le Ministère de l'Industrie et de l'Artisanat, le Ministère de la Jeunesse et du Mouvement Associatif, le Ministère des travaux Publics et de l'Energie, le Ministère du Plan ainsi que des représentants d'associations des parents et, lorsqu'il en existe, d'anciens élèves ou stagiaires de la formation professionnelle.

CHAPITRE III : - L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE**Article 15 :**

(1) L'information générale sur les possibilités d'emploi et de formation, qu'elle prenne la forme d'entretiens en classe, de réunions de parents, de visites d'entreprises et de centres de formation professionnelle, d'une documentation adéquate remise aux personnes demandant conseil ou de tous autres renseignements concernant les métiers ou professions, vise à faciliter le choix de ces derniers ainsi que des études et formations qui y préparent. L'orientation professionnelle renseigne les jeunes gens et les adultes sur les perspectives d'emploi et les possibilités de formation, de perfectionnement ou de reclassement dans chaque métier ou profession. Elle peut être donnée dans une école publique ou au Service de l'emploi.

(2) Les consultations individuelles doivent en principe permettre aux personnes demandant conseil de prendre, en connaissance de cause et de leur propre chef, une décision répondant à leurs aptitudes et à leurs goûts. Sur demande, le conseiller aide à traduire dans les faits la décision prise. Les parents des jeunes gens demandant conseil seront associés de façon appropriée à la consultation.

• **Article 16 :**

- Une orientation professionnelle spécifique peut être organisée pour des groupes particuliers de la population, tels que les personnes handicapées.

Article 17 :

Nul ne peut être tenu de recourir à des services d'orientation professionnelle publics. Le conseiller d'orientation n'a pas le droit de communiquer les résultats de la consultation à des tiers sans l'autorisation expresse de la personne qui a demandé conseil.

Article 18 :

L'information générale et les consultations individuelles normales données dans un établissement ou organisme public sont gratuites.

TITRE III : DE L'APPRENTISSAGE

• **CHAPITRE I : DEFINITION ET AUTORITE DE TUTELLE**

• **Article 19 :**

(1) L'apprentissage est un mode de formation professionnelle ayant pour but l'acquisition, en cours d'emploi, d'une qualification professionnelle reconnue, permettant l'exercice d'un métier ou profession dans l'un quelconque des secteurs de l'activité économique liés à la production de biens ou de services.

(2) L'acquisition de cette qualification se fait par l'exécution pratique, répétée et progressive, des différentes opérations liées à l'exercice du métier ou de la profession considérée et par une formation générale, théorique, technologique et s'il y a lieu pratique, complémentaire, dispensée dans les structures de formation agréées par le Ministère ayant la formation professionnelle dans ses attributions et éventuellement celles de l'Education Nationale.

Article 20 :

- Les modalités des différents apprentissages et en particulier leur durée, leur programme de formation et d'examens ainsi que le contrat-type correspondant, les conditions exigées pour engager des apprentis, y compris éventuellement leur effectif maximal en proportion du nombre de travailleurs de l'entreprise, et leur

rémunération sont fixées par arrêtés du Ministre ayant la formation professionnelle dans ses attributions après consultation du Comité National de l'Emploi et de la Formation Technique et Professionnelle ou encore entérinant ou étendant des accords intervenus entre les partenaires sociaux intéressés.

CHAPITRE II : DE LA NATURE ET DE LA FORME DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Article 21 :

Le contrat d'apprentissage est celui par lequel un Chef d'établissement s'engage à employer un jeune travailleur et lui enseigner ou à lui faire enseigner, méthodiquement, un métier ou une profession reconnu pendant une période préalablement fixée au cours de laquelle l'apprenti s'engage à travailler au service de son employeur et à se conformer aux instructions qui lui seront données et à exécuter les ouvrages qui lui seront confiés en vue de l'apprentissage.

Article 22 :

Afin d'accroître la polyvalence et de promouvoir l'apprentissage, un contrat d'apprentissage pourra être conclu avec un groupement d'artisans ou inter-entreprises reconnu, lequel désignera alors un responsable chargé de veiller au respect des droits et obligations stipulés au présent titre, mutatis mutandis c'est à dire moyennant les adaptations nécessaires.

Article 23 :

Le contrat d'apprentissage doit être constaté par écrit sous peine de nullité. Il est obligatoirement rédigé dans une langue comprise par l'apprenti. Il doit être revêtu du visa du Ministère ayant la formation professionnelle dans ses attributions et enregistré dans ledit ministère ; le contrat est exempt de tout droit de timbre et d'enregistrement. Les service du travailleur titulaire d'une contrat d'apprentissage non soumis à cette formalité sont considérés avoir été prestés en exécution d'un contrat de travail.

Article 24 :

A l'occasion du visa, il est remis au maître d'apprentissage, à l'apprenti ainsi qu'à ses parents ou à son représentant légal, une brochure résumant leurs droits et devoirs respectifs, le programme de l'apprentissage considéré et du ou des examens correspondants.

Article 25 :

Le visa peut être refusé. Il peut être retiré lorsque l'exécution du contrat d'apprentissage fait apparaître que les conditions d'application de la législation et de la réglementation en vigueur ne sont plus réunies.

Article 26 :

Le tribunal du travail ou à défaut les juridictions ordinaires sont seuls compétents pour connaître des différends qui pourraient s'élever à l'occasion de l'exécution du contrat d'apprentissage.

Article 27 :

Nul ne peut être engagé en qualité d'apprenti si son âge est inférieur à celui de la fin de la scolarité obligatoire, ou supérieur à celui de la majorité légale, sauf autorisation expresse du Ministère ayant la formation professionnelle dans ses attributions. Cet âge maximal peut être étendu notamment pour les handicapés physiques.

Article 28 :

(1) Dans tous les cas, l'entrée en apprentissage est subordonnée à un examen médical complet effectué aux frais de l'employeur, par un médecin agréé.

(2) Lorsque le métier auquel l'apprenti se destine exige des aptitudes physiques ou psychologiques particulières, celles-ci doivent être spécifiées et faire l'objet d'un examen médical spécial.

Article 29 :

Le contrat d'apprentissage est établi en tenant compte des usages et coutumes de la profession. Il contient en particulier :

- Les noms, prénoms, âge, profession, domicile du maître ou sa raison sociale ;
- Les noms, prénoms, âge, domicile de l'apprenti ;
- Si l'apprenti est mineur, les noms, prénoms, profession et domicile de ses père et mère ou de son représentant légal ;

- La date et la durée du contrat, laquelle est fixée conformément aux usages de la profession et au règlement d'apprentissage en vigueur mais ne peut être inférieure à un an ou supérieure à quatre ans ;
- Les conditions de rémunération, et le cas échéant de nourriture et de logement de l'apprenti ;
- L'indication du métier ou de la profession qui sera enseigné à l'apprenti, avec celle des cours complémentaires que le maître d'apprentissage s'engage à faire suivre à l'apprenti dans une institution agréée, soit au sein de l'entreprise soit au dehors.

Article 30 :

Les autres conditions de forme et de fond et les effets du contrat d'apprentissage, les cas et les conséquences de sa résiliation ainsi que les mesures de contrôle de son exécution, sont réglés par arrêté du Ministre ayant la formation professionnelle dans ses attributions.

CHAPITRE III : DES CONDITIONS DU CONTRAT

Article 31 :

Nul ne peut recevoir des apprentis s'il n'est âgé de 21 ans au moins.

Article 32 :

Aucun maître d'apprentissage, s'il ne vit en famille ou en communauté, ne peut loger en son domicile personnel ou dans son atelier, des jeunes filles apprenties.

Article 33 :

Sauf autorisation du Ministre ayant la formation professionnelle dans ses attributions, ne peuvent recevoir des apprentis les individus qui ont été condamnés soit pour crime, soit pour délit, notamment contre les mœurs, soit à une peine d'au moins 3 mois de prison sans sursis.

CHAPITRE IV : DES OBLIGATIONS DES MAITRES ET DES APPRENTIS

Article 34 :

(1) Pour avoir et former des apprentis l'employeur doit être lui-même qualifié pour donner une formation appropriée, ou être en mesure de faire donner cette formation par une autre personne à son service ayant les qualités requises.

(2) Par ailleurs, l'entreprise doit répondre aux conditions nécessaires pour assurer, par un enseignement progressif et complet, une préparation adéquate de l'apprenti au métier ou à la profession auquel il se destine.

Article 35 :

(1) Le maître d'apprentissage n'emploiera l'apprenti, dans la mesure de ses forces, qu'aux travaux et services qui se rattachent à l'exercice de son métier ou profession.

(2) Il préviendra sans retard les parents de l'apprenti ou son représentant légal, en cas de maladie, d'absence, ou de tout fait de nature à motiver leur intervention.

Article 36 :

(1) Le maître d'apprentissage doit traiter l'apprenti en bon père de famille et lui assurer, s'il y a lieu, les meilleures conditions de nourriture et de logement.

(2) Si l'apprenti ne sait pas lire, écrire ou compter, le maître est tenu de lui accorder le temps et la liberté nécessaires pour acquérir cette instruction de base. Ce temps sera dévolu à l'apprenti selon un accord réalisé entre les parties mais ne pourra être inférieur à une durée calculée sur la base de 2 heures par jour de travail.

(3) Le maître d'apprentissage est également tenu de laisser à l'apprenti le temps libre nécessaire pour suivre les enseignements complémentaires généraux, théoriques, technologiques et pratiques, ainsi que préparer et passer les examens, qui sont prescrits dans le règlement d'apprentissage du métier ou de la profession appris.

Article 37 :

(1) Le maître doit enseigner à l'apprenti, progressivement et complètement, l'art, le métier ou la profession qui fait l'objet du contrat d'apprentissage.

(2) Il lui délivrera, à la fin de son apprentissage, un certificat constatant l'exécution du contrat.

Article 38 :

(1) L'apprenti doit à son maître d'apprentissage, obéissance et respect. Il doit l'aider par son travail dans la mesure de ses aptitudes et de ses forces.

(2) La durée de l'apprentissage est prolongée du nombre de congés de maladie ou d'absence excédant 15 jours.

(3) Inversement elle peut être réduite avec l'agrément des organes de contrôle de l'apprentissage au cas d'acquisition, en dehors de l'apprentissage, de connaissances ou capacités le permettant.

Article 39 :

Si l'apprenti perçoit une rémunération, toutes les obligations et garanties prévues par le code du travail en matière de salaire s'attachent à cette rémunération et s'exercent à l'égard du maître d'apprentissage.

Article 40 :

Un apprenti ne peut être soumis au régime de la rémunération au rendement mais il peut recevoir des primes ou gratifications pour progression satisfaisante dans son apprentissage.

Article 41 :

Le maître d'apprentissage devra dans les entreprises de taille moyenne où il ne peut s'occuper de façon suivie de ses apprentis et qui ne disposent ni d'instructeur professionnel, ni de responsable de service formation, désigner comme "tuteur" à l'apprenti, un travailleur expérimenté pour le former dans les meilleures conditions.

Article 42 :

Trois mois au plus tard avant la fin de l'apprentissage, le maître d'apprentissage doit faire savoir à l'apprenti s'il pourra rester ou non, avec un contrat de travail, au service de l'entreprise.

Article 43 :

(1) Des subventions ou autres avantages spéciaux pourront être accordés aux maîtres d'apprentissage ayant formé des personnes, éventuellement des handicapés, qui ont réussi aux examens correspondants ou dont la formation est jugée satisfaisante par les organes de contrôle de l'apprentissage.

(2) De telles subventions, versées le cas échéant de façon échelonnée, pourront être fixées en fonction du nombre de leurs apprentis et de la durée d'apprentissage de ceux-ci.

CHAPITRE V - DE LA RESILIATION ET DE LA RESOLUTION DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Article 44 :

(1) Le contrat d'apprentissage ne peut prendre fin qu'à l'expiration de la durée prévue au contrat ou par accord des parties. Il ne peut cependant être rompu par la volonté unilatérale de l'un ou de l'autre des contractants qu'en cas de faute grave commise par l'autre partie. Toutefois, l'apprenti peut résilier le contrat à l'expiration de la deuxième année.

(2) Toute rupture anticipée du contrat donne lieu au paiement d'une indemnité dont le montant doit être prévu au contrat ou laissé à l'appréciation de la juridiction compétente.

(3) Les deux premiers mois de l'apprentissage sont considérés comme un temps d'essai pendant lequel le contrat peut être résilié par la volonté d'une seule des parties. Cette période d'essai peut être portée à quatre mois avec l'accord du ministère ayant la formation professionnelle dans ses attributions.

Article 45 :

La résolution du contrat d'apprentissage intervient de plein droit dans les cas suivants:

- mort du maître ou de l'apprenti;
- service militaire du maître ou de l'apprenti
- condamnation du maître à l'une des peines prévues à l'article 33 de la présente loi;
- inaptitude dûment constatée médicalement ou par les organes de contrôle de l'apprentissage.

Article 46 :

(1) La résolution peut être demandée par le maître pour révélation par l'apprenti de secrets de fabrication, de listes de clientèle ou pour vol.

(2) Une maladie entraînant l'impossibilité de poursuivre l'apprentissage pour une durée supérieure à 6 mois est également un motif de demande de résolution.

(3) En cas de divorce du maître, de décès de sa femme ou de toute autre femme de la famille qui dirigeait la maison à l'époque de la conclusion du contrat, la résolution du contrat intervient aussi si les apprentis sont des jeunes filles mineurs. Au cas où le contrat n'est pas résolu, l'article 32 est applicable.

(4) Le contrat peut être résolu à la demande des organes de contrôle de l'apprentissage pour tout autre motif légitime.

Article 47 :

(1) La rupture abusive du contrat d'apprentissage ouvre droit à des dommages - intérêts.

(2) Les actions en résolution du contrat d'apprentissage sont portées devant la juridiction compétente qui règle éventuellement les indemnités ou restitutions qui pourraient être dues à l'une ou l'autre des parties.

Article 48 :

(1) L'embauchage, comme ouvriers ou employés ou sous un quelconque contrat de travail, de personnes liées par un contrat d'apprentissage est passible d'une indemnité au profit du chef d'établissement abandonné.

(2) Tout nouveau contrat d'apprentissage conclu sans que les obligations du précédent contrat aient été remplies complètement, ou sans qu'il ait été résolu légalement, est nul de plein droit.

(3) Toutefois dans le cas où les organes de contrôle de l'apprentissage constateraient qu'il existe des motifs sérieux pour transférer l'apprenti dans une autre entreprise, le contrat d'apprentissage en cours pourra être résolu et le nouveau contrat d'apprentissage devra tenir compte quant à sa durée et à son programme des connaissances et capacités acquises dûment constatées par ledit organe et s'il y a lieu à la suite d'un examen intermédiaire ordinaire ou spécial.

CHAPITRE VI - DES MESURES DE CONTROLE DE L'APPRENTISSAGE**Article 49 :**

(1) Il est créé au niveau national et si possible par branche d'activité et par préfecture, des commissions tripartites d'apprentissage comprenant des représentants des personnels instructeurs, des employeurs et des travailleurs.

(2) Ces commissions sont principalement chargées de contrôler le bon déroulement des apprentissages et de proposer au Comité national de l'emploi et de la formation technique et professionnelle toutes mesures de nature à promouvoir et améliorer l'apprentissage.

Article 50 :

(1) Un carnet d'apprentissage est ouvert par le maître pour chaque apprenti. Il doit mentionner les progressions de l'apprenti lors de sa formation et des cours d'enseignement complémentaire. Il doit être tenu à jour, signé périodiquement par l'apprenti, ses parents ou son représentant légal et présenté à l'Inspecteur du Travail ou au (x) membre (s) de la commission d'apprentissage compétente, en visite d'inspection ou sur leur demande. Mention y est portée de la date de signature du contrat et de la date de fin de l'apprentissage.

(2) A l'expiration du contrat, le carnet est obligatoirement remis à l'apprenti.

Article 51:

(1) L'inspecteur du travail et les membres d'une commission tripartite d'apprentissage peuvent se faire assister d'un technicien pour le contrôle des apprentissages auquel ils procèdent.

(2) Toute cessation du contrat doit être portée à la connaissance de l'inspecteur du travail du ressort du lieu d'apprentissage et de la commission tripartite d'apprentissage compétente.

Article 52:

(1) L'apprenti dont le temps d'apprentissage est terminé passe un examen devant l'organisme désigné par arrêté du Ministre ayant la formation professionnelle dans ses attributions ou l'examen de niveau correspondant de l'Education nationale.

(2) Un certificat d'aptitude professionnelle sera délivré à l'apprenti qui aura subi avec succès l'examen final ou la série d'examens intermédiaires sanctionnant les modules, éléments de programme ou unités capitalisables de formation, correspondant au métier ou à la profession appris.

(3) Les connaissances et capacités exigées à ces examens sont fixées de manière uniforme pour un même métier ou profession par arrêté ministériel, et les certificats ou diplômes délivrés à la suite de ces examens sont officiellement reconnus dans tout le territoire de la République Rwandaise.

(4) Il pourra être créé par arrêté ministériel, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées ou encore entérinant ou étendant des accords entre lesdites organisations, des examens de fin d'apprentissage artisanal.

(5) Des candidats libres pourront se présenter, quel que soit leur âge, à ces mêmes examens s'ils remplissent les conditions d'ancienneté dans le métier ou la profession considéré, et éventuellement de niveau d'instruction et d'aptitude

physique ou mentale fixées par arrêté ministériel pris dans les conditions énoncées à l'alinéa précédent.

TITRE IV : - DES AUTRES TYPES DE FORMATION PROFESSIONNELLE

CHAPITRE I - CENTRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 53 :

(1) Toute personne physique ou morale peut demander d'ouvrir un centre de formation professionnelle. Elle est tenue de signer une déclaration d'affectation adressée au Ministère ayant la formation professionnelle dans ses attributions, en l'accompagnant des statuts et règlement intérieur de son centre, précisant notamment les conditions d'admission, les paiements exigés et les programmes de formation, les qualifications de ses instructeurs ainsi que le matériel et autres équipements ou installations dont elle dispose. Tout changement significatif à ces divers égards doit également être communiqué audit Ministère.

(2) Des entreprises peuvent se grouper pour ouvrir et gérer des centres de formation professionnelle inter-entreprises. Ceux-ci peuvent également être créés par des organisations d'employeurs.

(3) Des centres spéciaux ou des sections spécialisées de centres de formation professionnelle existants seront créés ou développés à l'intention des personnes handicapées.

(4) Le Ministre ne peut s'opposer à l'ouverture d'un centre de formation professionnelle que pour des motifs relevant de l'ordre public, de la moralité ou des compétences du requérant et de son personnel instructeur, de l'hygiène et de la sécurité des locaux, installations et matériels ou de l'insuffisance manifeste de l'équipement requis, tel que prévu dans la législation et la réglementation.

(5) L'admission dans tout centre ou autre organisme de formation professionnelle doit se faire sans discrimination aucune de race, d'origine, de clan, d'ethnie, de sexe, de couleur, d'opinion, de religion ou de position sociale. Elle ne peut donner lieu, le cas échéant, qu'à la preuve des aptitudes physiques ou mentales et des connaissances ou capacités indispensables.

CHAPITRE II - PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL ET FORMATIONS DE RECLASSEMENT

Article 54 :

Le perfectionnement professionnel et les formations de reclassement sont assurés par les institutions d'Etat, les autres institutions appropriées tant du secteur public que du secteur privé, y compris des associations sans but lucratif (ASBL) et les entreprises publiques ou privées ou leurs organismes inter-entreprises.

Article 55 :

Le perfectionnement ou les formations de reclassement de même que la formation initiale peuvent être dispensés également à l'étranger et sanctionnés par des examens officiels rwandais dans les conditions prévues à l'article 52 ci-dessus.

Article 56 :

Les travailleurs suivant une formation de perfectionnement ou de reclassement doivent bénéficier de toute assistance possible au cours de leurs formation, y compris du temps libre nécessaire. Des accord collectifs détermineront, le cas échéant, pour chacune des catégories socio-professionnelles considérées la nature de l'assistance.

Article 57 :

(1) Les heures consacrées aux actions de perfectionnement ou de reclassement sont considérées comme temps de travail et rémunérées par l'employeur en tant qu'heures normales de travail.

(2) La période de formation correspondante est assimilée à une période de travail pour la détermination des droits aux congés ainsi qu'en matière d'ancienneté dans l'entreprise.

Article 58 :

(1) Chaque centre de formation initiale, perfectionnement ou reclassement devra disposer d'un Conseil de perfectionnement comprenant des représentants de sa direction, de son personnel instructeur, des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, d'associations des familles et s'il en existe, d'anciens élèves ou stagiaires dudit centre, ainsi que dans tous les cas d'au moins un délégué de ses élèves ou stagiaires en cours d'études.

(2) Le conseil de perfectionnement émet toutes suggestions, avis et propositions qui lui paraissent appropriés, notamment pour une meilleure qualité des enseignements et formations dispensés ou un meilleur fonctionnement du centre.

(3) Il se réunit au minimum une fois par semestre et examine le rapport annuel des activités du centre.

(4) Il peut inviter, à titre consultatif, toute personne dont il juge le concours utile.

Article 59 :

Des cours spéciaux et séances de démonstration seront organisés pour le perfectionnement d'une part, des maîtres d'apprentissage ainsi que des personnels instructeurs des centres de formation initiale, perfectionnement ou reclassement et d'autre part des membres des jurys d'examens, en collaboration avec les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées et éventuellement avec l'aide d'unités mobiles de formation et de démonstration.

Article 60 :

(1) Les centres de formation initiale, de perfectionnement ou de recyclage dispensent des enseignements généraux, théoriques, technologiques et pratiques à plein temps ou à temps partiel suivant l'organisation et les possibilités de chaque centre, celles de leurs élèves ou stagiaires ainsi que les besoins des administrations et entreprises.

(2) S'ils font l'objet d'un agrément spécial du ministère qui a la formation professionnelle dans ses attributions, ils peuvent assurer l'enseignement complémentaire que doivent suivre les apprentis tout comme les établissements relevant directement ou indirectement de l'éducation nationale.

(3) Certains centres devront former à la gestion ou assurer un perfectionnement en ce domaine, notamment pour les petites entreprises, aider au suivi de leur gestion et promouvoir la création d'entreprises.

(4) Les personnes qui leur sont envoyées par l'administration ou l'entreprise qui les emploie peuvent continuer à percevoir leurs salaire et compléments de salaire habituels ou pour des formations à plein temps de longue durée, faire l'objet d'un congé sans traitement en bénéficiant éventuellement alors d'appuis financiers tels que des bourses ou allocations financées par des fonds nationaux publics ou privés ou par l'aide internationale. De telles allocations pourront également être versées aux employeurs qui détachent dans ces centres du personnel qu'ils continuent à rémunérer.

Article 61:

Des formation d'appoint, de rattrapage, ou de mise à niveau seront organisées chaque fois que cela sera possible et nécessaire.

Article 62 :

Des stages en entreprise devraient être prévus, en dehors de l'apprentissage, y compris pour la mise à jour des personnels instructeurs.

Article 63 :

Des centres de formation initiale, de perfectionnement ou de recyclage peuvent dispenser en tout ou en partie ou s'appuyer à titre complémentaire sur une formation générale théorique, technologique ou pratique, dispensée à distance par exemple grâce à des cours par correspondance ou en utilisant d'autres moyens de communication.

Article 64 :

(1) Des conventions peuvent être conclues entre les pouvoirs publics, les organisations d'employeurs et de travailleurs et des institutions de formation professionnelle ainsi que des entreprises publiques ou privées, pour la mise en commun ou à disposition, éventuellement temporaire, de financements, personnels instructeurs, locaux, matériel et autres moyens de formation.

Article 65 :

Des fonds de formation pourront être institués, notamment sur une base volontaire et par métier, profession ou branche d'activité, pour assurer une péréquation des charge financières de la formation professionnelle et développer celle-ci.

**TITRE V - MÉCANISMES DE CONTROLE ET ÉVALUATION; EXAMENS,
CERTIFICATS ET DIPLOMES**

Article 66 :

Outre les commissions tripartites de l'apprentissage prévus au titre III ci-dessus et l'inspection du travail, des organismes, dispositifs et mesures spéciaux pourront être instaurés par le Ministre ayant la formation professionnelle dans ses attributions, d'entente avec les départements ministériels et des partenaires sociaux intéressés, ou par ces derniers, pour contrôler et évaluer les différents types de formation professionnelle.

Article 67 :

Les évaluations correspondantes et le résultat desdits contrôles devront être communiqués au moins une fois par an au Comité national de l'emploi et de la formation technique et professionnelle.

Article 68 :

Ledit Comité devra s'efforcer d'obtenir la normalisation du système des examens, certificats et diplômes relatifs aux différents types de formation professionnelle, afin notamment de garantir la valeur et l'équivalence des connaissances et capacités acquises quels que soient les institutions et modes de formation qui les ont dispensés ainsi que de faciliter les passages ou passerelles d'une filière ou institution de formation à une autre.

Article 69 :

Les jurys d'examens écrits, oraux ou pratiques relevant de la formation professionnelle devront comprendre, chaque fois que ceci sera possible, en plus de responsables de l'instruction et de la formation, des employeurs et éventuellement des travailleurs du métier ou de la profession considéré.

Article 70 :

(1) Dans toute la mesure du possible, on essayera de subdiviser les diverses formations dispensées en modules, éléments de programme ou unités capitalisables, sanctionnés par des examens intermédiaires n'impliquant pas nécessairement un examen final global.

(2) En principe les candidats libres pourront, sans limitation d'âge ni de conditions de diplômes, se présenter à tout examen relevant de la formation professionnelle, sous réserve, s'il y a lieu, de faire la preuve des aptitudes, connaissances ou conditions d'ancienneté dans l'exercice de l'activité

professionnelle correspondante, prescrites par des textes législatifs ou réglementaires.

TITRE VI - SANCTIONS ET DISPOSITIONS FINALES ET TRANSITOIRES

Article 71 :

(1) Tout manquement d'un élève ou stagiaire d'un centre de formation initiale, perfectionnement ou reclassement, dans le respect des instructions reçues et des obligations qui lui incombent constitue une faute disciplinaire qui doit être sanctionnée suivant les peines prévues au règlement intérieur du centre.

(2) Aucune peine ne peut être appliquée si l'intéressé n'a pas été mis en mesure de présenter ses moyens de défense et, dans les cas graves, de se faire assister d'une personne de choix.

(3) L'exclusion temporaire ou définitive ne peut intervenir qu'à l'issue d'une procédure, consignée par écrit, devant une commission disciplinaire appropriée.

Article 72 :

Seront punis d'une amende de 10.000 à 50.000 F ou d'une peine d'emprisonnement de quinze jours à six mois, éventuellement assortis de sursis ou après mise en demeure, toute infraction aux articles 23, 27, 34, 35, 36, 37, 38, 40, 41, 48, et 53 de la présente loi.

Article 73 :

(1) En cas de manquement grave et persistant à ses obligations, et malgré une mise en demeure restée sans effet, la fermeture d'un centre de formation initiale, de perfectionnement ou de reclassement pourra être décidée par le Ministre ayant la formation professionnelle dans ses attributions.

(2) Cette décision pourra faire l'objet d'un recours devant le tribunal du travail ou les juridictions ordinaires, sans effet suspensif en cas de risque d'atteinte à l'ordre public, aux bonnes moeurs, à l'hygiène ou à la sécurité.

(3) Dans les mêmes conditions, une association sans but lucratif (ASBL) pourra se voir retirer la personnalité juridique par l'autorité ou la juridiction compétente, y compris pour recherche du profit aux dépens de la formation professionnelle dispensée ou pour escroquerie.

Article 74 :

Toutes les dispositions antérieures sont abrogées en ce qu'elles ont de contraire à la présente loi.

Article 75 :

Le Comité National de l'Emploi et de la Formation Technique et Professionnelle reprend, dans les domaines de sa compétence, les fonctions et attributions de la Commission Nationale pour les Personnels des Administrations Publiques et du Secteur Privé.

Article 76 :

La présent loi entre en vigueur le jour de sa publication au Journal Officiel de la République Rwandaise.

Article 77 :

Elle fera l'objet d'une étude, sur une base tripartite, de ses premiers résultats ainsi que de ceux de ses textes législatifs complémentaires et réglementaires d'application cinq ans après son entrée en vigueur. Cette étude sera soumise au Comité national de l'emploi et de la formation technique et professionnelle puis au Conseil National de Développement (CND), accompagnée de ses commentaires et propositions éventuels.

Fait à Kigali, le.....

HABYARIMANA Juvénal

Général Major.

Le Ministre de la Fonction Publique et de la Formation Professionnelle

HABIYAKARE François

Vu et scellé du Sceau de la République

Le Ministre de la Justice

MUJYANAMA Théoneste