



# Etude diagnostique sur l'apprentissage dans les gouvernorats de Béja, Jendouba, Siliana et le Kef

DIAGNOSTIC ET RECOMMANDATIONS

Avec l'appui du

MINISTÈRE DES AFFAIRES ÉTRANGÈRES

DANIDA

COOPÉRATION DANOISE
AU DÉVELOPPEMENT

# Etude diagnostique sur l'apprentissage dans les gouvernorats de Béja, Jendouba, Siliana et le Kef

DIAGNOSTIC ET RECOMMANDATIONS

Copyright © Organisation internationale du Travail 2016 Première édition 2016

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole no 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à l'adresse suivante: Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: rights@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction, ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leur ont été octroyés. Visitez le site www.ifrro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

Données de catalogage avant publication du BIT

Etude diagnostique sur l'apprentissage dans les gouvernorats de Béja, Jendouba, Siliana et Le Kef: diagnostic et recommandations: rapport définitif / Bureau internationale du Travail. - Genève: BIT, 2016.

ISBN: 978-92-2-231147-7 (Print) ISBN: 978-92-2-231148-4 (Web pdf)

Bureau International du Travail.

apprentissage/ niveau régional / Tunisie

06.09.2

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent, de la part du Bureau international du Travail, aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Les publications et les produits numériques du Bureau international du Travail peuvent être obtenus dans les principales librairies ou auprès des plateformes de distribution numérique. On peut aussi se les procurer directement en contactant ilo@turpin-distribution.com.

Pour plus d'information visitez notre site Web: www.ilo.org/publns ou contactez ilopubs@ilo.org.

Imprimé en Tunisie

### REMERCIEMENTS

L'étude diagnostique sur l'apprentissage dans les gouvernorats de Béja, Jendouba, Siliana et Le Kef est le fruit de la coopération entre l'Agence Tunisienne de la Formation Professionnelle (ATFP) et le projet PEJTUN «Emplois décents pour la jeunesse tunisienne», financé par la Coopération danoise au développement (DANIDA) et mis en œuvre par l'Organisation Internationale du Travail (OIT).

L'élaboration de l'étude a été assurée par M. Ali Chelbi et M. Mohamed Daly Sfia, consultants auprès du Bureau International du Travail, sous la supervision de Madame Christine Hofmann, Spécialiste en Développement des Compétences au BIT.

Les auteurs saisissent cette opportunité pour remercier Monsieur Michel Grégoire, Conseiller Technique Principal du Projet ainsi que Madame Nawel Marzouki, Coordinatrice Nationale du Projet PEJTUN, pour leur contribution et leur soutien à tous les stades de l'élaboration de cette étude. Leurs remerciements s'adressent de même à Messieurs Anis Lassoued, Fakhreddine Mehadhbi et Monaem Khmissi, Coordinateurs Locaux du Projet PEJTUN, pour leur appui logistique lors du déroulement des missions de terrain tant à Béja, qu'à Jendouba, Siliana et le Kef.

Les auteurs sont aussi reconnaissants à M. Salah Messaoudi (ATFP) pour ses recommandations pertinentes ainsi qu'aux acteurs régionaux qui ont été associés dans la réalisation des enquêtes de terrain dans les Gouvernorats de Béja, Jendouba, Siliana et le Kef.

# **SOMMAIRE**

Liste des Figur	nymesaux	9 11 11
1. PREAMB	ULE ET SYNTHESE	13
2. DONNEES	S GLOBALES SUR L'APPRENTISSAGE	23
2.1 2.2	AU NIVEAU NATIONAL	23 24
3. REGLEMI	ENTATION DE L'APPRENTISSAGE	37
4. RESULTA	TS DE L'ETUDE	41
4.1 4.2	DEMARCHE METHODOLOGIQUE	41 42
5. RECOMM	ANDATIONS	63
5.1 5.2	SWOTRECOMMANDATIONS	63 64
6. BIBLIOGF	RAPHIE	73
7. ANNEXES	S	75
7.1 7.2 7.3	DONNEES SOCIOECONOMIQUES POUR LES QUATRE GOUVERNORATS  REFERENCES JURIDIQUES  OUTILS UTILISES LORS DES MISSIONS DE TERRAINS	75 76 78

### LISTE DES ACRONYMES

**ATFP** Agence Tunisienne de la Formation Professionnelle

**AVFA** Agence de la vulgarisation et de la formation agricole

**BETI** Bureau de l'emploi et du travail indépendant

BIT Bureau International du travail

**BRA** Bureau régional d'apprentissage

BTP Brevet Technicien Professionnel

BTS Brevet Technicien Supérieur

BTS Banque Tunisienne de Solidarité

**CAIP** Contrat d'Adaptation et d'Insertion Professionnelle

**CAP** Certificat d'Aptitude professionnelle

**CC** Certificat de compétence

**CENAFFIF** Centre National de Formation de Formateurs et d'Ingénierie de Formation

**CFA** Certificat de fin d'apprentissage

**CFA** Centre de Formation en apprentissage

**CFP** Centre de Formation Professionnelle

**CFPTI** Centre de Formation et de Promotion du Travail Indépendant

**CJFR** Centre de la Jeune Fille Rurale

**CNSS** Caisse Nationale de Sécurité Sociale

**FO** Stage d'apprentissage en entreprise sans aucune formation

complémentaire au centre

F4, 8, 16 Stages d'apprentissage en entreprise avec une formation complémentaire de 4-8

ou 16 heures par semaine au centre

MIDCI Ministère de l'Investissement, du Développement et

de la Coopération Internationale

**PEJTUN** Projet «Emplois décents pour la jeunesse tunisienne»

**SMIG** Salaire minimum interprofessionnel garanti

**SWOT** Forces, Faiblesses, Opportunités, Menaces

**UGTT** Union générale tunisienne du travail

UTICA Union tunisienne de l'industrie, du commerce et de l'artisanat

## LISTE DES FIGURES

Figure 1:	Evolution du nombre d'apprentis au Gouvernorat/CFA de Jendouba	28
Figure 2:	Evolution du nombre d'apprenti au CFA du Kef	30
Figure 3:	Evolution de l'apprentissage au CFA du Kef	31
Figure 4:	Evolution des apprentis aux CFA de Siliana et Makthar	33
Figure 5:	Evolution de l'apprentissage dans le gouvernorat de Siliana	35

# LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1:	Apprenants par mode de formation et par niveau	23
Tableau 2:	Données sur l'apprentissage dans les 4 gouvernorats	24
Tableau 3:	Principales données du CFA Béjà pour 2015	25
Tableau 4:	Données cumulées sur l'apprentissage au CFA Béjà	26
Tableau 5:	Evolution des spécialités demandées au CFA de Jendouba	29
Tableau 6:	Répartition des apprentis par spécialité et selon le mode d'apprentissage - 2015	32
Tableau 7:	Situation de l'apprentissage par délégation du Gouvernorat de Béjà	46
Tableau 8:	Nombre d'apprentis affectés à chaque conseiller d'apprentissage et régime F0/F4	53

### 1. PREAMBULE ET SYNTHESE

La présente étude s'inscrit dans le cadre du Projet «Emplois décents pour la jeunesse tunisienne» PEJTUN qui vise, principalement, à offrir plus d'opportunités de travail décent aux jeunes dans les gouvernorats de Béja, Jendouba, le Kef et Siliana. Elle a pour objectif d'offrir une meilleure connaissance des pratiques de l'apprentissage par les centres de formation professionnelle dans ces gouvernorats du nord-ouest et de proposer des recommandations permettant l'amélioration de l'apprentissage.

La mission de l'étude s'est déroulée sur la période mai-juin 2016. Elle a été basée sur une analyse préliminaire de la documentation (rapports d'études et statistiques) et surtout sur une enquête de terrain, des réunions et des entretiens avec la majorité des acteurs concernés par l'apprentissage dans les quatre gouvernorats.

Le rapport est structuré autour de quatre chapitres. Le premier volet donne une analyse d'ensemble de la situation de l'apprentissage, basée sur des données chiffrées au niveau national et surtout dans les régions. Cette analyse montre que le nombre d'apprentis a connu une baisse progressive et très importante au cours des dernières années. Ce nombre a pratiquement été divisé par deux entre 2010 et 2015 dans tous les gouvernorats.

La physionomie des spécialités demandées a connu un changement en faveur des métiers de la coiffure, la couture ou encore de la pâtisserie/ boulangerie et en défaveur d'autres métiers notamment la menuiserie du bois et, dans une moindre mesure, la mécanique auto.

L'apprentissage non diplômant reste de loin, le mode dominant. Le régime d'apprentissage le plus important dans toutes les régions à l'exception du Kef, est celui du F0 où les apprentis ne suivent aucune formation complémentaire au centre. Cette situation n'est pas spécifique aux gouvernorats du Nordouest mais elle caractérise aussi l'apprentissage à l'échelle nationale (75% de l'apprentissage). Ce taux n'est que de 25% au CFA du Kef qui propose le CAP (F16) et le CC (F4).

Le deuxième chapitre donne un aperçu de la règlementation de l'apprentissage en Tunisie. Dans l'ensemble, le cadre législatif régissant l'apprentissage reste bien étoffé. La Tunisie a ainsi encadré l'activité de l'apprentissage depuis l'indépendance avec la promulgation du décret du 12 janvier 1956 relatif à la formation professionnelle. Ce décret avait déjà prévu, dans son titre II intitulé «Du contrat d'apprentissage», tout un arsenal spécifique à l'apprentissage. Au fil des années, cette règlementation a été modifiée et complétée pour traiter pratiquement de tous les aspects de l'organisation de l'apprentissage incluant l'âge légal, la nécessité et les conditions de la contractualisation, la mise en place d'une indemnité fixée selon un pourcentage minimum du SMIG, la durée des contrats d'apprentissage selon la spécialité, ou encore les conditions de résiliation des contrats. Cette règlementation n'est toutefois appliquée qu'en partie, en raison de son manque de connaissance et d'un faible suivi de son application.

Le troisième chapitre présente les résultats de l'étude qui sont tirés des entretiens, réunions de groupe et des enquêtes de terrain, menés dans les régions de Béja, Jendouba, Kef et Silana.¹ Il ressort que la perception de l'apprentissage reste très différente selon l'acteur interviewé. Alors que les jeunes et les parents ont une assez mauvaise image de l'apprentissage et le considèrent comme un dernier recours face à l'échec scolaire, les conseillers/maîtres d'apprentissage le voient comme une voie d'excellence vers l'employabilité et surtout l'entreprenariat. Les entretiens menés avec certaines représentations régionales de l'UTICA et de l'UGTT, ont montré qu'elles n'avaient pas de vision ou de stratégie particulières en matière d'apprentissage.

Le choix de la spécialité par les jeunes est souvent effectué de façon arbitraire: bouche à oreille en fonction des spécialités perçues comme offrant une forte employabilité (métiers les plus en vogue, menuiserie de l'aluminium par exemple) ou métiers où la demande ne connait pas de baisse (coiffure). La proximité du domicile des apprentis joue le plus souvent un rôle majeur dans le choix de la spécialité et du lieu de l'apprentissage. Le rôle des parents est aussi, souvent, important et décisif.

De façon naturelle, des métiers, et par conséquent des spécialités, sont désormais exclusivement destinés aux apprentis de sexe masculin (mécanique, soudure, menuiserie de l'aluminium) ou féminin (la couture par exemple).

Les entreprises d'accueil des apprentis sont représentées à raison de 90% d'artisans. Ceci est dû au fait que le tissu industriel dans les régions est peu développé. En effet, le nombre d'entreprises dont le nombre est supérieur à 50 salariés dans les quatre gouvernorats est d'environ une soixantaine.

Lors des procédures de contractualisation, certaines formalités et documents exigés dans le dossier du jeune, semblent poser un frein à l'apprentissage (cas du certificat de non scolarité qui ne peut être obtenu avant 16 ans). De même, il y a une certaine «concurrence» des outils de promotion de l'emploi, comme le «CAIP» que les jeunes préfèrent lorsqu'ils ont atteint l'âge de 18 ans. Ceci restreint donc la tranche d'âge des jeunes potentiellement concernés par l'apprentissage. Les obligations de chacune des parties contractuelles sont rarement connues de la part des apprentis ou de leurs parents. Ceci est en partie, lié au fait que les termes du contrat d'apprentissage sont très rarement consultés. Dans certains cas, et notamment au CFA de Béja, les contrats d'apprentissage ne sont remis à l'apprenti qu'après deux mois du démarrage. Dans certains cas, l'apprenti démarre sans que le contrat ne soit signé. Le maître d'apprentissage signe après deux mois; et ce en raison d'une incompréhension dans l'interprétation du texte juridique qui impose une période d'essai de 2 mois.

L'apprentissage en entreprise se fait progressivement. Le jeune commence alors par observer le maître d'apprentissage ou les apprentis plus anciens sur leurs postes. Des tâches qui n'ont aucune relation avec le métier à apprendre peuvent, néanmoins, être confiées à l'apprenti au cours de cette période d'observation. Ceci peut, dans certains cas, constituer une source de frustration pour l'apprenti qui se sent négligé et il peut finir par abandonner son apprentissage.

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> Initialement, il a été prévu de restituer les résultats du diagnostic de terrain par gouvernorat. La concertation entre les experts chargés de la réalisation de cette étude a néanmoins montré qu'à quelques exceptions près, la majorité des résultats sont comparables dans les quatre régions.

Il n'y a pas de règle concernant l'indemnité reçue par l'apprenti. Toutes les éventualités ont été évoquées lors de l'enquête auprès des apprentis, allant de celles où ils ne recevaient aucune indemnité à celles où ils percevaient un assez bon salaire.

Comme il a été souligné, le mode de formation le plus dominant (à l'exception du KEF) est le FO où l'apprenti ne suit aucune formation complémentaire au sein du CFA. Le rôle de ce dernier se résume alors à un intermédiaire entre le maître d'apprentissage et l'apprenti par la contractualisation et le suivi. Une des illustrations les plus éloquentes de ceci est que certains CFA ont des apprentis dans des disciplines où ils ne proposent pas de formation complémentaire (par exemple l'apiculture au CFA Jendouba). Malgré la défaillance majeure qui caractérise cette situation, ceci permet dans une certaine mesure, à travers la contractualisation et le suivi effectués, de garder l'apprenti dans la composante de l'apprentissage «formel».

Dans le cas où des formations complémentaires sont organisées, la question de la planification des périodes de formation des apprentis au centre, se pose concrètement, du fait notamment que les apprentis ne démarrent pas leur inscription au même moment, comme c'est le cas pour les formations résidentielles ou en alternance. L'organisation des groupes de formation s'effectue alors au cas par cas. Une autre problématique qui se pose concerne la disponibilité de salles dans les centres de formation. Dans plusieurs cas, des formations complémentaires ont été organisées en dehors des locaux du centre (par exemple maison de jeunes à Siliana).

L'utilisation et le découpage des modules de formation par les conseillers d'apprentissage sont faits de façon arbitraire. L'organisation des cours et leur contenu est ainsi très variable et ne fait pas l'objet d'une procédure uniforme et spécifique.

Le degré de connaissance de l'existence d'une formation complémentaire à l'apprentissage en entreprise varie d'une région à une autre. Le degré d'appréciation des acteurs concernés par rapport à cette question, est aussi mitigé et parfois contradictoire. Certains, surtout les artisans, estiment qu'une telle formation pourrait être utile pour que le jeune puisse acquérir des connaissances générales. Les entreprises plus structurées quant à elles, pensent que ces cours sont inutiles car il est plus intéressant de former les jeunes en interne selon les méthodes propres de l'entreprise. Cette situation constitue, d'ailleurs, paradoxalement, l'un des attraits les plus courants à l'apprentissage pour les entreprises.

Un planning de suivi hebdomadaire est généralement élaboré au préalable pour répartir la visite des apprentis entre les conseillers d'apprentissage. Le suivi des apprentis se résume généralement à un simple suivi de la présence physique. Les visites s'effectuent à raison d'une à deux (rare) visites tous les mois. La fréquence des visites baisse avec l'éloignement du centre du lieu de l'apprentissage. C'est généralement le cas pour les zones rurales qui sont à plus de 50 km du CFA. Pour assurer le suivi, le manque de moyens logistiques est la contrainte la plus fréquemment citée par les conseillers d'apprentissage.

Pour ce qui est de l'abandon de l'apprentissage, il demeure très élevé. Les causes les plus fréquemment citées par les apprentis sont le manque de motivation, l'insuffisance de l'indemnité et l'éloignement du lieu de l'apprentissage.

La plupart des artisans interviewés affirment que les apprentis qui arrivent à poursuivre leur période contractuelle, donnent des résultats satisfaisants. Ils sont, le plus souvent, intégrés dans l'équipe et touchent un salaire satisfaisant. A Jendouba, la majorité des maîtres d'apprentissage rencontrés ont indiqué qu'ils étaient des apprentis issus du CFA. Selon les conseillers d'apprentissage, les maîtres d'apprentissage qui seraient dans cette configuration, représenteraient 90% de l'ensemble. Ceci a été nettement confirmé lors de nos visites de terrain. Malgré les difficultés importantes d'accès au crédit et au financement, l'apprentissage constitue une voie importante vers l'entreprenariat.

L'évaluation de l'importance de l'apprentissage informel est assez difficile. Néanmoins, les questions posées aux différents acteurs dans les régions ont montré que le phénomène est assez répandu. Les estimations des cadres de l'UTICA de Jendouba indiquent que les entreprises ou artisans dans une situation « informelle » seraient de l'ordre de 30%. Il s'agit des artisans qui opèrent dans le secteur informel, c'est-à-dire qui ne disposent pas d'une immatriculation au régime de la sécurité sociale ou de l'impôt.

Le même ordre de grandeur a été avancé par les conseillers d'apprentissage au Kef ou Jendouba en ce qui concerne le pourcentage d'apprentis informels (c'est-à-dire n'ayant pas de contrat d'apprentissage). Lors des visites des conseillers d'apprentissage, notamment dans les zones rurales (par exemple à Fernana, gouvernorat de Jendouba), il a été noté que plusieurs maîtres d'apprentissage avaient « engagé », en plus des apprentis suivis, des jeunes qui n'avaient pas signé de contrat. Les conseillers d'apprentissage procédaient alors à la régularisation de leur situation sur place.

D'autre part, plusieurs jeunes qui ont appris un métier chez un artisan dans une situation informelle, viennent au centre pour demander à ce que leur savoir et compétences soient reconnus par une attestation, un certificat ou autre pour pouvoir déposer un dossier de crédit à la BTS. Ces jeunes ont généralement travaillé pendant plusieurs années dans des domaines tels que la mécanique auto, la coiffure ou autre avec un maître d'apprentissage et veulent s'installer pour leur propre compte. Ils passent dans ce cas un test de performance et obtiennent un certificat de compétence professionnelle. Ce cas de figure est très développé dans toutes les régions visitées.

Le chapitre quatre présente une analyse SWOT de l'apprentissage comme suit:

#### **FORCES FAIBLESSES** Présence de textes législatifs favorisant Absence d'une vision et d'une stratégie globale l'apprentissage formel par rapport à l'informel pour développer l'apprentissage (l'inscription au répertoire des Artisans) Faible coordination entre les différents acteurs • Très bonne perception de l'apprentissage locaux en lien avec l'apprentissage de la part des conseillers et des maîtres Baisse importante du nombre d'apprentis Taux d'abandons très élevé (60%) d'apprentissage Relations assez développées entre les Augmentation du nombre d'abandons conseillers d'apprentissage et les entreprises Manque de connaissance de l'apprentissage en d'accueil général dans les régions Forte demande pour les apprentis de la part Mauvaise perception de l'apprentissage de la part des apprentis et des parents des entreprises et des artisans Forte employabilité des apprentis qui terminent Faiblesse de structuration des procédures dans leurs contrats les CFA et dans l'utilisation des outils de suivi L'apprentissage est une voie importante vers Absence de fiches de fonction pour les l'entreprenariat. responsables de l'apprentissage Insuffisance de l'application de la règlementation à plusieurs niveaux (indemnités, couverture sociale, etc.) Faiblesse dans l'utilisation des programmes de formation par les conseillers d'apprentissage et la non utilisation par les maîtres d'apprentissage Apprentissage dominé par le régime FO (à l'exception du Kef) Faiblesse de suivi des apprentis (suivi technique et nombre de visites) Insuffisance des moyens matériels et logistiques dans certains centres (salles et voitures) Présence de contraintes administratives pour accéder à l'apprentissage (exp, certificat de scolarité) Manque de fiabilité des données statistiques des CF Présence assez importante de l'apprentissage informel

# OPPORTUNITES MENACES Amélioration des performances de l'apprentissage en cas de mise en place et d'implémentation d'une vision partagée entre les acteurs Réduction du pourcentage d'apprentissage informel dans les régions. Détérioration de la situation d'ensemble de l'apprentissage Accentuation de la baisse du nombre d'apprentis Augmentation des abandons Disparition de certains métiers Augmentation de l'apprentissage informel.

Partant de cette analyse diagnostique, une vision de l'apprentissage est proposée et s'énonce comme suit:

Un secteur de l'apprentissage structuré, à forte employabilité et permettant aux apprentis de bénéficier de formations qualifiées en entreprise et au centre.

Cette vision est déclinée en trois orientations stratégiques à savoir:

- ➤ Améliorer l'apprentissage diplômant: cette situation ne signifie pas nécessairement qu'il faut faire baisser le nombre d'apprentis en régime FO mais qu'il s'agirait plutôt de mieux organiser et structurer le dispositif de l'apprentissage de manière à ce que la formation professionnelle ne traite que de l'apprentissage diplômant (voir scénarios dans les recommandations).
- Augmenter l'attractivité de l'apprentissage: depuis quelques années, le nombre d'apprentis a connu une baisse progressive très importante. Il s'agit, dans ce cas, d'améliorer l'image de l'apprentissage auprès des jeunes en valorisant les débouchés qu'il offre en matière d'emploi,
- ➤ Réduire l'apprentissage informel: il a été noté que ce type d'apprentissage qualifié d'informel (mais jugé par la plupart des acteurs d'illégal) était assez répandu dans les régions et il est essentiel de réduire ce type de pratiques.

Les principales recommandations proposées en vue d'atteindre ces objectifs sont les suivantes:

#### > Elaborer une stratégie de développement de l'apprentissage

Cette stratégie devra identifier un positionnement clair de l'apprentissage par rapport aux autres modes de formation (le résidentiel et l'alternance). En outre, elle devra aussi distinguer clairement entre les régimes d'apprentissage en F0 et ceux plus structurés, notamment le F4, F8 ou le F16 en ayant comme objectif de maximiser les régimes de l'apprentissage diplômant (F8 et F16). Deux scénarios peuvent être envisagés en prenant en compte ces deux catégories d'apprentissage:

- Scénario 1: dans ce scénario, le FO n'est pas du domaine de la formation professionnelle (et c'est le cas actuellement) mais il peut être considéré comme un instrument d'insertion professionnelle (relevant des BETI) ou d'insertion sociale.
- Scénario 2: c'est le scénario où le régime F0 est considéré comme relevant de la formation professionnelle. Dans ce cadre, l'objectif pourrait consister à améliorer l'apprentissage, notamment diplômant, en minimisant le F0 en faveur des régimes F4, et surtout F8 ou F16.

La stratégie devra ainsi clarifier cette situation et opter pour l'un des deux scénarios: la première (FO) est du domaine de l'insertion professionnelle (voire sociale) et la seconde du domaine de la Formation Professionnelle.

La mise en œuvre de cette stratégie nécessite de créer un dispositif institutionnel de gouvernance avec un pilote et un comité de pilotage au niveau national et des relais dans les régions.

#### Améliorer la coordination et la collaboration entre les acteurs en lien avec l'apprentissage

Des acteurs incontournables de l'apprentissage tels que le Ministère des Affaires Sociales et surtout le Ministère de l'Education ont une faible connaissance de l'apprentissage et ne sont pas impliqués de façon structurée dans le processus de développement de ce mode de formation. De même, plusieurs ministères, comme le tourisme ou l'agriculture, fortement concernés par l'apprentissage, n'ont pas la possibilité, aujourd'hui, d'établir des contrats dans ce sens, et doivent passer par l'ATFP. Il est de ce fait impératif d'améliorer la collaboration entre les acteurs concernés. Ceci pourrait par exemple, se réaliser en impliquant dans l'apprentissage (tel que dans le cas de la signature de contrat), les centres de formation relevant d'autres structures que l'ATFP (ONTT, AVFA).

D'un autre côté, il semble incohérent qu'aujourd'hui, les BETI ne soient pas impliqués dans le processus, alors que ce sont eux qui hébergeaient les BRA par le passé. La réintroduction des BETI dans le processus est donc à prendre en considération.

#### Pousser vers l'application de la règlementation

Le manque de connaissance de la règlementation en vigueur, conjugué à l'insuffisance de la coordination entre les différents intervenants, a engendré une ambigüité et un flou importants dans les pratiques. Ceci a impacté négativement sur le traitement des apprentis (absence de reconnaissance, de statut, restriction dans l'accès au financement, etc.) et sur l'image de l'apprentissage de façon plus globale.

Or, d'après la règlementation en vigueur (Loi du 16 février 2005), les apprentis détenteurs de CFA sont considérés comme des Artisans ayant la qualification professionnelle pour exercer un tel métier. Ainsi, moyennant une simple demande déposée à la direction régionale du commerce, ils sont inscrits dans le répertoire des artisans. Ils peuvent alors bénéficier de tous les avantages liés y compris le financement de la BTS ou encore les avantages financiers offerts par des mécanismes dédiés, par exemple le Fonds National de Promotion de l'Artisanat et des Petits Métiers (FONAPRAM).

Il est ainsi recommandé de remédier à cette situation moyennant la simple application de la règlementation en vigueur. Ceci ne pourra se faire qu'en intensifiant la communication sur la problématique et la sensibilisation des différents acteurs concernés sur l'importance du sujet, d'autant plus que l'apprenti est dans son plein droit.

Par ailleurs, il est important que les conseillers d'apprentissage et les apprentis eux-mêmes soient informés sur le sujet, puisque à priori, le droit à être inscrit au répertoire des artisans et les avantages qu'il confère aux apprentis est complètement ignoré par ces derniers.

#### Améliorer la règlementation de l'apprentissage

Certains vides juridiques restent aussi à combler, notamment pour ce qui est de la définition des critères pour le choix des entreprises habilitées à accueillir les apprentis. Pour rappel, les préconisations du code du travail se limitent à dire que les entreprises et les artisans habilités sont ceux qui n'ont pas été associés à des délits. Ce critère est primordial, mais il faudrait aussi s'assurer de la capacité technique des entreprises ou des artisans, c'est-à-dire de leurs capacités à transmettre un savoir-faire à l'apprenti. A titre d'exemple, un nombre d'expérience minimum devrait être exigé pour dire que l'entreprise ou l'artisan est habilité à accueillir des apprentis. En outre, d'autres critères de sélection devront être définis notamment en matière d'hygiène, ou encore de sécurité.

#### Lever les contraintes administratives au développement de l'apprentissage

Parmi les contraintes les plus fréquemment citées, il y a la nécessité de l'obtention du certificat de scolarité. Parmi les autres contraintes, il y a également le fait que le certificat de fin d'apprentissage (CFA) obtenu après 2 ou 3 ans de contrats n'est pas homologué et n'est pas reconnu par les structures de crédit, notamment la BTS, ce qui ne permet pas, de ce fait, à l'apprenti de bénéficier directement d'un crédit pour s'installer. Pour ce faire, l'apprenti doit d'abord obtenir un récépissé de la part des services régionaux du commerce, chose qui reste assez difficile, notamment en raison du manque de connaissance de la règlementation en la matière. Il y a aussi le fait que le CFA doit être signé par la direction centrale de l'ATFP et non par les instances locales, ce qui occasionne une perte de temps inutile pour l'apprenti. Toutes ces restrictions doivent être levées en vue de promouvoir l'apprentissage.

#### ➤ Améliorer les capacités des structures en charge de l'apprentissage

La prise en charge des apprentis (allant de l'accueil, en passant par l'orientation et la formation), reste insuffisante. Ceci n'est pas nécessairement lié au manque de personnel, mais plutôt à un manque de «savoir faire» des ressources humaines qui sont en place.

Il est, de ce fait, recommandé d'appuyer les structures en charge de l'apprentissage en vue d'améliorer leurs pratiques. Ceci pourrait se faire moyennant un accompagnement et une formation sur les aspects qui leur font déficit (analyse des besoins, orientation par exemple).

En outre, il a été noté que ces structures manquaient aussi de moyens logistiques et matériels (véhicules pour le déplacement, salles pour les formations, etc.). Le renforcement de ces capacités aurait aussi un impact appréciable sur l'apprentissage.

#### Améliorer les procédures et le fonctionnement des centres de formation professionnelle

En vue d'uniformiser les procédures de fonctionnement des centres, il y a lieu de:

- clarifier le statut des conseillers d'apprentissage et leur obligation en matière de formation et de suivi;
- établir des fiches de fonction pour les chargés de l'apprentissage au sein des centres et pour les autres cadres;
- structurer la phase de la formation F4 et F8 dans sa partie formation au centre et dans sa partie formation en entreprise;
- structurer l'opération de suivi des apprentis par les conseillers et tout le processus de l'apprentissage, y compris l'utilisation des programmes de formation;
- adapter et structurer l'utilisation des outils et des supports de l'apprentissage;
- améliorer le traitement et la production d'information statistique au niveau local. Un appui technique dans ce sens sera certainement nécessaire.

#### Prévoir des formations pour les maîtres d'apprentissage (tuteurs) au sein des entreprises pour l'encadrement de l'apprentissage diplômant

En l'absence de telles formations et actualisation des connaissances, les maîtres d'apprentissage pourraient être dans l'incapacité de transmettre un savoir faire aux apprentis qu'ils encadrent. Les centres de formation devraient de ce fait s'organiser pour assurer de telles sessions de formation pour les maîtres d'apprentissage. Lorsque le centre n'est pas en mesure de fournir lui-même cette prestation, il pourrait recourir à un prestataire externe.

#### > Valoriser l'apprentissage en tant que voie vers l'employabilité

Il est nécessaire de faire changer la perception des jeunes et des parents visà-vis de l'apprentissage pour mieux le valoriser. Pour ce faire, il y a lieu de:

- organiser un plan de communication en faveur de l'apprentissage pour montrer aux jeunes l'intérêt qu'ils peuvent y trouver,
- augmenter les actions de prospection et d'orientation dans les écoles en vue de mieux faire connaître l'apprentissage,
- associer des maîtres d'apprentissage (anciens apprentis) ayant réussi dans leurs spécialités et dans leur carrière dans la prospection en vue de sensibiliser les jeunes et les parents sur le fait que l'apprentissage peut mener à une réussite professionnelle.

# 2. DONNEES GLOBALES SUR L'APPRENTISSAGE

Ce chapitre présentera une analyse des données sur l'apprentissage dans les régions de Béja, Jendouba, le Kef et Siliana. Un aperçu de la situation globale de l'apprentissage à l'échelle nationale, notamment son positionnement par rapport aux autres modes de formation professionnelle, est donné ci-après.

#### 2.1 AU NIVEAU NATIONAL

Les données collectées pour l'année 2015 au niveau national, permettent de dresser le tableau suivant sur la situation actuelle des apprenants au sein du dispositif de la formation professionnelle et la part que représente l'apprentissage.

Les données de l'apprentissage pour l'année 2008 sont aussi reportées en vue d'illustrer l'évolution de ce mode de formation.<sup>2</sup>

Tableau 1: Apprenants par mode de formation et par niveau



	Résidentiel	Alternance	Apprentis	sage	Total	Part de l'a	pprentissage
	2015	2015	2008	2015		% total	% diplômant
CAP	1 034	12 938	5 687	2 648	16 620	16%	
BTP	2 111	20 952	-	199	23 262	1%	
BTS	3 315	6 758	-	-	10 073	0%	
CFP	135	-	-	-	135	0%	
CC*	599	504	9 263	1 366	2 469	55%	
TOTAL Diplomant	7 194	41 152		4 213	52 559	8%	17%
CFA (F4)	-	-		2 115	2 115	100%	
FO	-	-	24 638	18 325	18 325	100%	
TOTAL non Diplomant				20 440	20 440	100%	83%
TOTAL GENERAL	7 194	41 152	39 588	24 653	72 999	34%	
	10%	56%		34%			

<sup>\*</sup> inclut aussi le CFA (F4) en 2008

Source: Données statistiques de l'ATFP

<sup>&</sup>lt;sup>2</sup> Les données pour 2008 sont issues de l'étude sur l'apprentissage réalisée par ACC en 2009.

<sup>3</sup> Le CC est un niveau reconnu

puisqu'il est mentionné dans les

textes réglementaires. Lorsqu'il est

fait par apprentissage, on ne peut

pas le rattacher facilement au F4 ou F8. Cela peut être l'un ou l'autre, en

fonction de la spécialité. Cette notion

ne s'applique pas en toute rigueur

pour le CC. Le CFA est soit en FO soit

en F4: le tableau indique alors sur une ligne le nombre de CFA en F4 et

<sup>4</sup> Les données reportées ont été collectées lors des visites des différents

centres dans les régions. La question de la fiabilisation des données sur

l'apprentissage est primordiale,

compte tenu des disparités qui ont

été notées à plusieurs niveaux lors de

le nombre de CFA en FO.

cette mission.

Il apparaît ainsi que:

- en 2015, l'apprentissage représente le deuxième mode de formation professionnelle après l'alternance en termes de % du nombre total d'apprenants (34%). Cette part était de 38% en 2008.
- le nombre total d'apprentis a connu une baisse très importante pour passer de plus de 39,5 mille en 2008 à 24,6 mille en 2015. La baisse caractérise tous les régimes de formation.
- l'apprentissage non diplômant reste de loin le mode dominant et représente 83% du total des apprentis.
- 55% des CC sont obtenus selon le mode d'apprentissage, alors que le CAP par apprentissage ne représente que 16%.<sup>3</sup> Le nombre d'apprentis en CAP a connu une baisse entre 2008 et 2015 pour passer de près de 5700 apprentis à seulement 2600.
- le régime d'apprentissage F0 où les apprentis ne suivent pas de formation complémentaire au centre représente 75% du total de l'apprentissage et 90% de l'apprentissage non diplômant.

Pour ce qui est des gouvernorats de Béjà, Jendouba, le Kef et Siliana, objet de la présente étude, ils représentent en termes de nombre d'apprenants 8% du total du dispositif de la formation professionnelle et 5% pour l'apprentissage. Les chapitres ci-après donnent une analyse plus fine de l'apprentissage dans ces régions.

#### 2.2 AU NIVEAU DES QUATRE GOUVERNORATS

Le tableau suivant donne un aperçu de la situation d'ensemble de l'apprentissage dans les 4 gouvernorats, objet de l'étude.<sup>4</sup>



Tableau 2: Données sur l'apprentissage dans les 4 gouvernorats

		F0	Hors F0	Total
Béja	CFA Béja	284	485	769
	CFA Jendouba	265	15	280
	CFA Tabarka	87	17	104
Jendouba	CFPTI Boussalem	94	0	94
Jendouba	Centre Sectoriel			
	Techniques	80	0	80
	Hôtelières			
Kef	CFA Kef	78	232	310
Rei	CFA Sers	15	0	15
Siliana	CFA Siliana	194	0	194
Jilialia	CFA Makthar	29	0	29

Source: Données statistiques collectées dans les régions (sources diverses)

Les chapitres suivants offrent une analyse quantitative et qualitative plus fine des données reportées dans le tableau ci-avant.

#### 2.2.1 BEJA

#### > Données globales

Le gouvernorat de Béja compte quatre centres relevant de l'ATFP à savoir:

- Trois CFA situés à Bèja, Thibar<sup>5</sup> et Amdoun. Le dernier étant spécialisé dans les métiers de l'Artisanat
- Un Centre de la Jeune Fille Rurale (CJFR) à Medjez El Bab

Le nombre d'inscrits en 2015 dans l'ensemble de ces centres en régime diplômant est de 1069 apprenants dont 300 filles (28%). A cela se rajoute un effectif de 284 apprentis en régime F0. 32 spécialités sont proposées, dont la confection, la maintenance mécanique, le câblage électrique, la mécanique auto, l'électricité bâtiment, le froid, etc.

Le CFA de Béja ville est l'institution la plus importante et qui pratique l'apprentissage diplômant et non diplômant. Les autres centres pratiquent la formation résidentielle (100% au CJFR de Medjez El Bab) ou en alternance pour les deux autres (en rappelant que le centre de Thibar est à l'arrêt).

Le nombre de nouveaux inscrits en apprentissage connaît une baisse significative. Il a été divisé par plus que 2 entre 2010 et 2015, passant de plus de 350 nouveaux inscrits en 2010 à environ 150 en 2015.

Le nombre de sortants pour les 4 centres de la région a été de 303 diplômés en 2015, dont 34 apprentis (CFA), 74 CC, 112 CAP, 74 BTP. Les sortants en FO ont atteint le nombre de 33 (sur 284 inscrits).

#### Caractérisation de la situation

Les réalisations en 2015 du CFA de Béja sont présentées dans le tableau ci-après:

Tableau 3: Principales données du CFA Béja pour 2015

	F0	Hors FO
Nouvelles inscriptions de 2015	154	531
Effectif en 2015	284	485
Effectif au passage à l'examen	113	402
Nbre de résiliations officielles	12	83
Nbre de diplômés / certifiés	33	135 (dont 24 F4)

Source: Données statistiques du CFA Béjà

<sup>&</sup>lt;sup>5</sup> Le centre de Thibar est actuellement à l'arrêt: il est en phase de restructuration.

L'analyse de ce tableau, ainsi que les entretiens avec le coordinateur technique du CFA, permettent d'émettre les commentaires suivants:

- Pour le régime FO, le nombre d'abandons censés être traduits par les résiliations d'inscriptions n'est pas correct. En effet, le nombre de résiliations indiqué correspond aux contrats résiliés sur demande officielle de l'apprenti ou du maître d'apprentissage et qui sont suivis par le centre; or ces cas sont rares, et le plus souvent, les résiliations se font entre les deux acteurs, sur le lieu du travail, sans qu'il n'y ait de retour d'information du centre. Ce dernier peut s'en apercevoir lors des visites sur les lieux. Mais le plus souvent, il est noté que l'apprenti s'est absenté, et non pas qu'il a abandonné son poste. En fait, lorsque l'apprenti n'est pas présent, et que la raison est inconnue, il est noté «AFA» qui signifie que l'évaluation n'a pas été réussie. Alors que, dans la majorité des cas, il s'agit d'un abandon.<sup>6</sup>
- Pour avoir une estimation plus fine des abandons, le cumul des chiffres de l'apprentissage depuis 2010 a été analysé. La situation est la suivante:
- <sup>6</sup> Constats basés sur l'examen des fiches de suivi utilisées par les conseillers d'apprentissage ainsi que sur le cahier de suivi des évaluations qui traduit ces fiches.

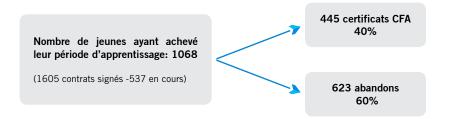


# Tableau 4: Données cumulées sur l'apprentissage au CFA Béja

Cumul du nombre de contrats d'apprentissage signés depuis 2010	1605	
Dont:		
Résiliés	113	
Réussis à l'évaluation	445	Ayant obtenu un certificat CFA
Expirés	955	Dont les 445 réussis, et le reste, 510, correspond surtout à des résiliations non déclarées
En cours	537	
D'où le Nombre d'abandons	623	(113 résiliés officiels +510 résiliés non déclarés)

Source: Données statistiques du CFA Béjà

Par conséquent, le taux d'abandon peut être calculé comme suit:



#### 2.2.2 JENDOUBA

#### Données globales

Le gouvernorat de Jendouba compte sept centres relevant de l'ATFP à savoir:

- trois CFA situés à Jendouba, Tabarka et Ain Drahem (une petite unité)
- un Centre de Formation et de Promotion du Travail Indépendant (CFPTI) à Boussalem
- deux Centres Sectoriels de Formation en Techniques Hôtelières et en maintenance hôtelière à Tabarka
- un Centre de la Jeune Fille Rurale à Boussalem

La capacité totale des centres est d'environ 2500. En 2015, le nombre de formés (tout mode de formation compris du dispositif de la formation professionnelle), a été de 1355 dont 23% sont des filles. Les spécialités enseignées dans les centres sont au nombre de 41 spécialités couvrant des domaines allant de la mécanique, l'électricité et autres domaines techniques en passant par des domaines du tertiaire (commerce, etc.) ou la restauration et l'hôtellerie.

Les quatre centres qui pratiquent la formation par apprentissage sont respectivement les CFA de Jendouba et de Tabarka, le CFPTI de Boussalem et le centre sectoriel de formation en techniques hôtelières de Tabarka.

En 2015, le nombre d'apprentis a été de 566 dans le gouvernorat. Ils sont répartis comme suit entre les centres:

CFA Jendouba: 280 (50%) CFA Tabarka: 104 (18%)

CFPTI Boussalem: 94 (17%)

Centre des techniques hôtelières: 88 (15%)

#### > Caractérisation de la situation

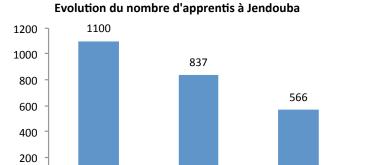
Les graphiques suivants donnent l'évolution du nombre total d'apprentis dans le gouvernorat de Jendouba et au sein du CFA Jendouba:



0

2005

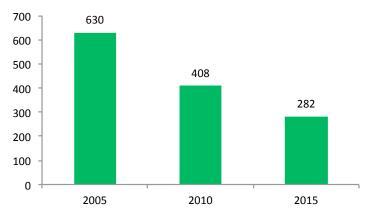
Figure 1: Evolution du nombre d'apprentis au Gouvernorat/CFA de Jendouba



#### Evolution du nombre d'apprentis au CFA Jendouba

2010

2015



Source: Rapports de la Direction régionale de l'emploi et statistiques du CFA Jendouba

Le nombre total d'apprentis à Jendouba a connu une baisse progressive et très importante (pratiquement de moitié) au cours de la dernière décennie. Il est passé de près de 1100 apprentis en 2005, à seulement 566 apprentis fin 2015. La situation est similaire au CFA de Jendouba.

Le nombre de nouveaux contrats enregistrés et le nombre de sortants a ont enregistré la même tendance baissière. Le nombre moyen de contrats enregistrés par mois en 2005 a été d'environ 55 contrats et a baissé à moins de 25 contrats en 2015. En 2015, le nombre de sortants a été d'environ une soixantaine en 2015, alors qu'il avoisinait les 200 en 2005.

Tableau 5: Evolution des spécialités demandées au CFA de Jendouba



	2005	%	2010	%	2015	%
mécanique générale	10	2%	3	1%	1	0%
soudure	72	11%	56	14%	47	17%
Menuiserie du bois	65	10%	37	9%	15	5%
construction	21	3%	17	4%	17	6%
Textile	60	10%	18	4%	31	11%
mécanique auto	195	31%	132	32%	68	24%
électricité et électronique	59	9%	41	10%	28	10%
commerce	13	2%	14	3%	3	1%
alimentaire et chimie	49	8%	42	10%	31	11%
arts	86	14%	48	12%	41	15%
total	630	100%	408	100%	282	100%

Source: Données statistiques du CFA Jendouba

Le tableau ci-avant caractérise l'évolution des spécialités de l'apprentissage au CFA de Jendouba. Il apparaît que la spécialité mécanique auto est celle qui représente la part la plus importante en termes de nombre d'apprentis. La demande pour la mécanique auto a néanmoins connu une baisse, puisque la part de cette spécialité dans le total des apprentis est passée de 31% en 2005 à 24% en 2015. La même situation caractérise la menuiserie du bois dont le pourcentage a baissé de moitié (de 10% en 2005 à 5% en 2015). Certaines spécialités ont connu une hausse de la demande notamment la soudure, la construction, l'alimentaire et la chimie.

L'apprentissage non diplômant (F0) reste de loin le régime le plus dominant à Jendouba (plus de 85%). La part de l'apprentissage diplômant (F4) a connu une baisse passant de 15% en 2010 à seulement 5% en 2015. A titre illustratif, en 2015, seuls 15 apprentis (95%) sont en régime F4 (certificat de compétence, CC), avec une quinzaine de filles dans la spécialité couture. Les apprentis F0 au CFA de Tabarka représentent environ 85% alors que le CFPTI n'a que le régime F0.7

<sup>&</sup>lt;sup>7</sup> Fin mai 2016, le centre avait 104 apprentis en cours dont 87 apprentis en mode F0 et 17 en mode F4.

#### 2.2.3 LE KEF

#### Données globales

Le gouvernorat du Kef compte 5 centres relevant de l'ATFP à savoir:

- trois CFA situés au Kef, Sers et Dahmani
- un Centre Sectoriel de Formation en Machinisme Agricole du Kef
- un Centre de la Jeune Fille Rurale à Sers

La formation par apprentissage dans le gouvernorat est représentée en grande partie par la formation au CFA du Kef. La formation par apprentissage dans les autres centres reste marginale et dominée par les modes de l'alternance et du résidentiel. L'autre centre qui propose l'apprentissage est celui du CFA Sers qui compte une quinzaine d'apprentis en 2015 en mode FO.

A l'opposé, l'activité CFA du KEF est exclusivement dédiée à l'apprentissage. Ceci est, en grande partie, lié au fait que ce CFA était, il y a quelques années, le bureau régional d'apprentissage (BRA).8

Le CFA du KEF compte dix conseillers d'apprentissage et un coordinateur technique alors qu'il y en a deux au centre de Sers.

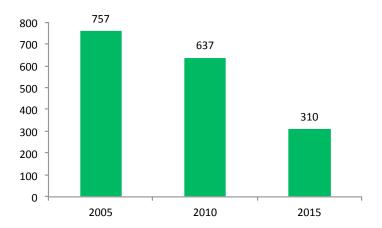
#### Caractérisation de la situation

Le graphique suivant donne l'évolution du nombre d'apprentis au CFA du Kef au cours des dix dernières années.

<sup>&</sup>lt;sup>8</sup> Depuis 2003, le BRA est devenu de par son appellation CFA mais rien n'a changé pour ce qui est de l'activité.



Figure 2: Evolution du nombre d'apprenti au CFA du Kef

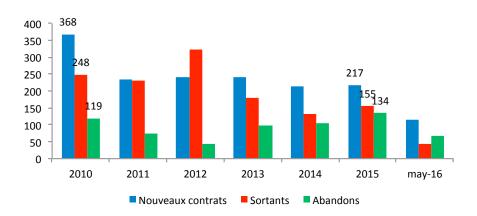


Source: Données statistiques du CFA Kef

Le nombre d'apprentis a connu une baisse progressive et significative au cours de la dernière décennie. Il est ainsi passé de 757 apprentis en 2005, à seulement 310 apprentis en 2015. Les graphiques suivants caractérisent la situation d'ensemble de l'apprentissage au CFA du Kef.

Figure 3: Evolution de l'apprentissage au CFA Kef





Source: Données statistiques du CFA Kef

Le nombre de nouveaux contrats enregistrés et le nombre de sortants a ont enregistré la même tendance baissière alors que les nombres d'abandons connaissent depuis 2012, une tendance nettement à la hausse. Cette situation offre une caractérisation assez fiable de l'apprentissage au Kef.

Comme le montre le tableau ci-après, les apprentis se répartissent sur une dizaine de spécialités dont les plus importantes en termes de nombre, sont la mécanique auto, la soudure, la coiffure, la menuiserie de l'aluminium, la couture ou encore la pâtisserie.



Tableau 6: Répartition des apprentis par spécialité et selon le mode d'apprentissage - 2015

	CAP	F4	F0	Total	%
mécanique générale	0	1	4	1	0%
soudure	0	51	8	51	16%
Menuiserie du bois	0	8	4	8	3%
construction	0	0	5	0	0%
Textile	12	18	17	18	6%
mécanique auto	0	42	22	42	14%
électricité et électronique	0	16	3	16	5%
commerce	0	0	1	0	0%
alimentaire et chimie	0	30	6	30	10%
Divers	16	38	8	38	12%
total	28	204	78	310	100%
%	9%	66%	25%	100%	

Source: Données statistiques du CFA Kef

#### Le centre offre trois régimes d'apprentissage:

- le CAP par apprentissage (F16): il représente environ 10% de l'apprentissage dans le centre en terme de nombre d'apprentis. Deux spécialités de formation sont offertes à savoir la couture (spécialité constituée à 100% par des filles) et la coiffure (pratiquement 50% de garçons, 50% de filles);
- l'apprentissage en régime F4: la fin de l'apprentissage est sanctionnée par un CC. C'est le régime le plus suivi, il représente 65% de l'ensemble des apprentis. Les spécialités les plus suivies sont principalement la soudure et la mécanique auto. 25% des apprentis dans ce régime sont des filles.
- l'apprentissage en F0: représente 25% du total des apprentis. Les spécialités les plus suivies sont pratiquement les mêmes que celles du CC.

#### 2.2.4 SILIANA

#### Données globales

Le gouvernorat de Siliana compte 4 centres relevant de l'ATFP à savoir:

- deux CFA à Siliana et Makthar
- un Centre Sectoriel de Formation aux Métiers du Tertiaire
- un Centre de la Jeune Fille Rurale à l'Aroussa

La capacité totale d'accueil de ces centres est de 1385 apprenants. Deux centres pratiquent l'apprentissage à savoir le CFA de Siliana et de Makthar dont les capacités respectives sont de 600 et de 300.

Le CFA de Siliana offre 3 BTP, 6 CAP et 2 CC, celui de Makthar propose 2 BTP, 3 CAP et 1 CC. Le régime de la formation professionnelle diplômante pour les BTP et les CAP est l'alternance. Pour le CC, le régime est en résidentiel.

Il y a actuellement 15 conseillers d'apprentissage au CFA de Siliana et 7 conseillers au CFA de Makthar. Le CFA de Siliana suit les apprentis des 7 délégations proches du centre à savoir El Krib, Gaafour, Bouarada, Bourouis, Bargou, Siliana Nord et Siliana Sud. La délégation de Bouarada acceuille le ½ des apprentis de la région.

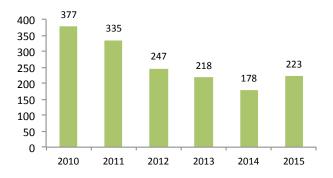
Le CFA de Makthar suit les apprentis des 3 délégations restantes à savoir: Makthar, Kesra et Rouhia.

#### > Caractérisation de la situation

Le graphique et le tableau ci-après donnent l'évolution du nombre d'apprentis dans les CFA de Siliana et de Makthar au cours des 3 dernières années:

Figure 4: Evolution des apprentis aux CFA de Siliana et Makthar





Source: Données statistiques des CFA's Siliana et Makthar

#### Evolution des apprentis dans les CFA de Siliana et Makthar

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
CFA Siliana	335	291	203	198	157	194
CFA Makthar	42	44	44	20	21	29
Gouv-Siliana	377	335	247	218	178	223

Source: Données statistiques des CFA's Siliana et Makthar

La même tendance à la baisse notée dans les autres régions est aussi observable à Siliana. Ainsi, le nombre d'apprentis a baissé progressivement entre 2010 et 2014 (pratiquement de moitié). Une certaine reprise a été enregistrée en 2015, mais le nombre d'apprentis reste inférieur à celui de 2010.

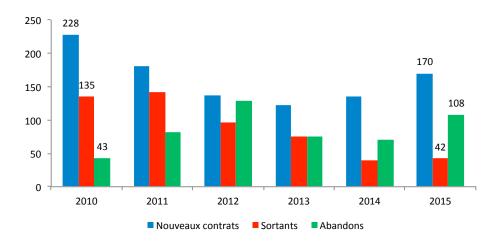
Selon les responsables interviewés, la tendance baissière est liée en premier lieu à la réduction de la demande pour l'apprentissage. Elle est aussi attribuée à la réduction du taux d'abandon scolaire qui est passé de 5,5% au milieu des années 80 à seulement 1% en 2014 (voir statistiques de l'éducation en Tunisie).

Il faut souligner que, comme dans pratiquement tous les gouvernorats, les statistiques présentées sont à analyser en tenant compte des possibilités d'erreurs dues essentiellement au manque de suivi. A titre d'exemple, en 2014 le nombre d'apprentis au CFA de Siliana en 2014 n'a été que récemment révisé à la baisse suite à une enquête du CFA qui a montré que 67 apprentis avaient abandonné leur apprentissage et que les contrats étaient résiliés.

Le graphique suivant donne l'évolution des nouveaux contrats visés, des sortants et des abandons. La baisse des contrats visés a donné lieu à la situation décrite ci-avant. Par conséquent, le nombre de sortants a aussi baissé pour passer de 135 en 2010 à seulement 42 en 2015.

Figure 5: Evolution de l'apprentissage dans le gouvernorat de Siliana





Source: Données statistiques des CFA Siliana et Makthar

Les spécialités les plus suivies dans les centres sont la mécanique auto et la soudure. Les deux centres offrent l'apprentissage exclusivement en régime F0 (CFA) avec 223 apprentis en 2015. Jusqu'en 2003, le CFA de Siliana avait proposé l'apprentissage suivant un régime F4 en couture mais il s'est arrêté du fait que les entreprises ne libéraient pas les apprentis, et qui, de ce fait, ne suivaient pas la formation complémentaire. Une nouvelle tentative a été faite en 2012 par le CFA de Siliana, en vue d'introduire une formation en régime F4 en mécanique auto mais elle n'a pas abouti faute de moyens matériels et de personnel. Un projet pour la construction d'un local dédié à l'apprentissage est actuellement en cours de mise en place au sein du local du CFA.

## 3. REGLEMENTATION DE L'APPRENTISSAGE

Le cadre règlementaire de l'apprentissage en Tunisie est assez bien étoffé. La Tunisie a ainsi encadré l'activité de l'apprentissage depuis l'indépendance, avec la promulgation du décret du 12 janvier 1956 relatif à la formation professionnelle. Ce décret avait déjà prévu dans son titre II intitulé «Du contrat d'apprentissage», tout un arsenal spécifique à l'apprentissage. Cinq chapitres dédiés décrivent de façon très détaillée, respectivement:

- la nature et la forme du contrat d'apprentissage (art.6 art.8). Ce chapitre indique par exemple le contenu du contrat d'apprentissage (art 8) avec, notamment, les conditions de rémunération, de logement et nourriture de l'apprenti ou encore la durée du contrat.
- les conditions du contrat (art.9 art.11). Ce chapitre fixe entre autres des obligations légales en matière d'âge minimum pour le maître d'apprentissage (21 ans) ou pour l'apprenti (entre 14 ans et 18 ans, conditions ayant été révisées entre 15 et 20 ans par la suite).
- la résolution, la résiliation et la nullité des contrats (art.12 art.18). Ce chapitre fixe les deux premiers mois du contrat comme une période d'essai. A la fin du contrat, le maître d'apprentissage est tenu de donner à l'apprenti un certificat de l'apprentissage.
- Les devoirs des maîtres et apprentis (art.19 art.21). Il est par exemple indiqué que le maître d'apprentissage se devait de donner à l'apprenti une formation progressive et complète du métier. En outre, il devait accorder une importance capitale à l'encadrement et à l'éducation civique et sociale lorsque l'apprenti est mineur.
- L'organisation de l'apprentissage (art.22-art.26). Ce chapitre stipule qu'il est strictement interdit d'employer des apprentis non munis de contrats. En outre, il est indiqué qu'il est interdit de dépasser un certain pourcentage donné d'apprentis (nombre d'apprentis/nombre d'ouvriers qualifiés). Ce pourcentage dépend de l'activité en question.

Depuis la parution de ce décret, la règlementation sur l'apprentissage a été complétée, enrichie et modifiée par plusieurs textes juridiques. Les textes les plus importants sont les suivants:

- l'arrêté du 18 mai 1960 relatif à l'organisation de l'apprentissage qui fixe la durée des contrats d'apprentissage ainsi que les pourcentages minimum et maximum d'apprentis par rapport au nombre d'ouvriers qualifiés pour certaines activités. A titre d'exemple, pour la confection le pourcentage minimum (maximum) d'apprentis est fixé à 25% (40%).
- la Loi N°72-7 du 15 février 1972 relative à l'apprentissage qui insiste sur la nécessité que l'apprenti reçoive une indemnité et qui introduit des avantages pour les entreprises qui emploient des apprentis avec la déduction totale ou partielle des dépenses liées à l'apprentissage dans les conditions régissant les ristournes à la TFP.

- le décret N°72-57 du 22 février 1972, portant sur l'organisation de l'apprentissage en entreprise qui stipule que l'apprentissage doit comporter deux parties avec une formation pratique en entreprise et une formation théorique, technologique et de culture générale, dont les cours annuels ne doivent pas être inférieurs à 160 heurespar an (soit 4 heures / semaine).
- La Loi N°93-10 du 17 février 1993, régissant l'orientation professionnelle avec la section 2 (art. 21- art. 28), dédiée à l'apprentissage. L'article 24 réaffirme la nécessité que l'apprenti reçoive une indemnité non soumise aux cotisations sociales. L'article 25 insiste sur le rôle clé des conseillers d'apprentissage dans le suivi et l'évaluation des apprentis. L'article 26 modifie et élargit la tranche d'âge à 15-20 ans au lieu des 14-18 ans.
- Le décret N°94-1600 du 18 juillet 1994 qui fixe les montants minima de l'indemnité selon la durée d'apprentissage. Pour des durées inférieures, cette indemnité est de 30% lors du premier trimestre, 40% du 2ème, 50% du 3ème et 60% lors du 4ème trimestre. Pour les durées supérieures à une année, l'indemnité initiale est de 30% lors du 1er semestre, et une hausse progressive de 10% est accordée pour les semestres suivants, afin d'atteindre un maximum de 80% pour un contrat d'apprentissage de 3 ans.
- L'arrêté du 17 janvier 1995 fixant le modèle du contrat d'apprentissage qui indique le nombre d'heures de formation complémentaires que va suivre l'apprenti (art.3), la période d'essai fixée aux deux premiers mois de l'apprentissage, où le contrat peut être annulé par l'une des deux parties, et le diplôme reçu en cas de réussite à savoir un certificat de fin d'apprentissage (art.5).
- L'Arrêté du 22 février 1996, fixant la durée et les modalités d'organisation et de sanction de l'apprentissage, qui indique que l'apprentissage est sanctionné par l'un des certificats ou diplômes, à savoir le certificat d'aptitude professionnelle (CAP), le brevet de technicien professionnel (BTP) et le brevet de technicien supérieur (BTS), (art.2). Les conditions pour accéder à ces trois niveaux d'apprentissage sont définies en fonction du niveau scolaire<sup>9</sup> et du volume horaire de la formation complémentaire<sup>10</sup>. Le suivi de l'apprenti se fait moyennant un livret qui lui est donné à la fin. Ce livret comprend les travaux, exercices et appréciation du Maître d'apprentissage et du conseiller d'apprentissage (art.8). Des évaluations doivent se faire au moins une fois pas semestre (art.13). Il peut y avoir un choix de modules de formation parmi les programmes, à condition que le seuil du nombre d'heures soit atteint pour avoir le diplôme. Une annexe fixe la liste des filières sanctionnées par un CAP.
- La Loi N°2008-10 du 11 février 2008 relative à la formation professionnelle, qui réaffirme les acquis en matière d'apprentissage (sections 1 et 2). Il est indiqué que les entreprises doivent suivre un programme préétabli et qu'un suivi de la conformité de la formation par rapport à ce programme doit être assuré par les services du

heures.

<sup>&</sup>lt;sup>9</sup> CAP: doit au moins avoir réussi la 9ème année de l'enseignement da base; BTP: doit au moins avoir terminé le 1er cycle de l'enseignement secondaire; BTS: doit avoir réussi le Bac.
<sup>10</sup> CAP et BTP: 400 heures; BTS: 900

ministère chargé de la formation professionnelle (art.20). Le suivi de la conformité par rapport aux dispositions du code du travail doit être assuré par les services du ministère chargé du travail.

- L'Arrêté du 26 février 2009 du ministre de l'éducation et de la formation, fixant les conditions d'obtention du certificat de compétence (CC): l'âge minimum pour l'accès est fixé à 15 ans. L'apprenti ne remplit pas dans ce cas les conditions d'accès à la formation professionnelle mais a un niveau minium (par spécialité). L'apprenti peut aussi passer un test d'évaluation. Un cycle préparatoire peut être organisé pour ceux qui ne remplissent pas ces conditions. Une liste de 87 spécialités pouvant déboucher sur un CC avec une durée minimum de formation de 6 mois. L'examen final d'évaluation est organisé par l'entreprise et le centre de formation. Il se déroule normalement au centre mais pour l'apprentissage, il peut se faire en entreprise.
- L'Arrêté du 2 août 2010 du ministre de la formation professionnelle et de l'emploi, établissant le cadre général de référence des diplômes de la formation professionnelle, fixe les volumes horaires de formation initiale à suivre pour obtenir le CC (700h), le CAP (1200h), le BTP (1800h) et le BTS (2200). Il précise que ces conditions ne concernent pas l'apprentissage.

### 4. RESULTATS DE L'ETUDE

Ce chapitre présente les principaux résultats de l'étude qui sont tirés des entretiens, des réunions de groupe et des enquêtes de terrain menés dans les régions de Béja, Jendouba, le Kef et Silana. La démarche adoptée en vue d'obtenir les éléments de diagnostic présentés dans ce rapport est expliquée au préalable.

#### 4.1 DEMARCHE METHODOLOGIQUE

Cette démarche a été structurée en deux étapes:

## 4.1.1 LA PREPARATION DES MISSIONS DANS LES REGIONS

Les principales tâches réalisées sont les suivantes:

- Une réunion de démarrage a été effectuée avec les parties concernées (BIT et ATFP) en vue d'éclaircir l'objectif et le champ de l'étude, notamment pour ce qui concerne l'apprentissage informel. Cette réunion a permis, dans une certaine mesure, d'orienter le diagnostic de l'apprentissage vers certaines problématiques considérées comme importantes mais qui restent insuffisamment connues (par exemple le degré d'utilisation des programmes de l'ATFP ou des outils d'évaluation (livret d'apprentissage ou autres), le suivi des apprentis sur leur lieu d'apprentissage).
- La collecte et l'analyse de données notamment des statistiques, la règlementation, les études antérieures, ou des documents méthodologiques de référence;
- L'adaptation des outils 7, 8 et 9 transmis par le BIT. Ces outils sont les questionnaires à utiliser pour mener les entretiens, les réunions de groupe et des enquêtes dans les 4 régions objet de l'étude. A noter qu'au fur et à mesure de l'évolution de la mission, il s'est avéré que dans plusieurs cas (par exemple utilisation des programmes), la réponse posée était évidente. Tenant compte de ce constat, les questionnaires ont été plus utilisés comme guides d'entretien.
- Un chronogramme et des programmes des visites ont été élaborés et transmis aux points focaux régionaux du BIT pour faciliter l'organisation des missions dans les 4 gouvernorats.

#### 4.1.2 LES MISSIONS DANS LES REGIONS

Des visites ont été réalisées dans chacune des régions de Béja, Jendouba, le Kef et Siliana. Ces visites ont permis de réaliser les tâches suivantes:

- Des entretiens individuels avec les responsables régionaux de l'emploi et de la formation professionnelle;
- Des visites à des CFA pour la collecte de données:
- Des réunions et des focus Group avec des cadres issus de CFA (principalement des directeurs de CFA, conseillers d'apprentissage) et d'autres structures en lien avec l'emploi et la formation (conseillers d'information et d'orientation de BETI);
- Des réunions et des entretiens avec des jeunes dans les CFA pour comprendre leurs problématiques et, de façon plus générale, le parcours qui les a menés à l'apprentissage;
- L'observation et l'accompagnement de certains conseillers d'apprentissage dans le cadre de l'accomplissement de certaines tâches (par exemple les entretiens et l'orientation des jeunes, leur évaluation lors des tests de performance, le déplacement pour le suivi des jeunes apprentis sur leur lieu d'apprentissage;
- Des enquêtes de terrains auprès de grandes entreprises plus ou moins structurées et d'artisans ayant des apprentis; ceci a permis également de s'entretenir avec des maîtres d'apprentissage.<sup>11</sup>

A noter qu'initialement, il a été prévu d'organiser des focus groups avec des apprentis et des maîtres d'apprentissage. En pratique, cette situation s'est avérée difficile du fait que les responsables d'entreprises, les artisans, et les apprentis acceptent difficilement de quitter leurs lieux de travail. Les entretiens en face à face se sont alors déroulés avec des groupes cibles sur leurs lieux de travail. Dans certains centres notamment le CFA du Kef qui pratique en majorité l'apprentissage avec des formations complémentaires (F4 et F16), il a été possible de s'entretenir avec des groupes d'apprentis.

#### 4.2 RESULTATS

Les résultats de l'étude seront présentés par thématique en suivant la même philosophie adoptée, en vue d'adapter les outils utilisés pour les enquêtes dans les régions. Le principe étant de tirer les constats les plus importants avant, pendant et après la période du contrat d'apprentissage.

Les constats spécifiques à une région donnée seront soulignés. D'autres thématiques importantes, notamment l'apprentissage informel, seront présentées dans des chapitres distincts.

## 4.2.1 PERCEPTION GENERALE DE L'APPRENTISSAGE

L'apprentissage reste en général peu connu des premiers concernés, à savoir les jeunes en âge d'y adhérer et leurs parents.

#### Les apprentis

L'apprentissage est une voie de dernier recours, l'échec scolaire, dès le plus jeune âge, mène, quasiment et de façon systématique, le jeune vers l'apprentissage. Pour lui, il n'y a pas d'autres issues du fait qu'il ne peut accéder à la formation professionnelle (par alternance ou en résidentiel).

Le tissu industriel étant peu développé dans les régions, il a été difficile de visiter 5 entreprises « structurées » par région. Il a été souligné que seules trois entreprises avaient des apprentis à Siliana. La même situation a été observée au Kef. Lors de nos visites certaines d'entre elles étaient en grève. Cette situation a été compensée par la visite de plus d'artisans structurés pouvant être considérés comme des entreprises (par exemple pâtisserie ou boulangerie).

#### Les parents

C'est aussi en quelque sorte le dernier recours des parents, en vue de garder leurs enfants dans un cadre officiel d'éducation sous l'égide d'un ministère et d'une structure publique. Si les moyens le permettaient, les parents préfèreraient voir leurs enfants terminer leur scolarité dans les écoles et collèges privés.

#### ➤ Les conseillers d'apprentissage

Les conseillers d'apprentissage sont unanimes sur le fait que l'apprentissage offre des avantages très importants notamment en matière de création d'emploi. Pourtant, il reste dans une certaine mesure marginalisé par rapport à la formation professionnelle par alternance et en résidentiel.

#### Les maîtres d'apprentissage (entreprises)

L'apprentissage est une voie d'excellence vers l'entreprenariat, l'emploi et la création de projet. Pourtant les jeunes fuient ce type de formation pour travailler dans d'autres domaines peu valorisants, précaires et souvent informels (vente de fripe ou autre), pouvant leur garantir des revenus relativement plus importants et quelque peu réguliers.

#### L'UTICA

Les entretiens menés avec certaines représentations régionales de l'UTICA (Béja et Jendouba) ont montré qu'elles n'avaient pas de stratégie particulière en matière d'apprentissage. C'est un sujet qui n'a pas été particulièrement étudié.

Les objectifs affirmés par l'UTICA dans ces régions pour ce qui est de la formation professionnelle sont très généraux et touchent par exemple, l'intérêt de privilégier la formation à la carte, à partir de besoins exprimés en amont par les industriels.

Il y a aussi la nécessité d'associer les professionnels suffisamment en amont dans la stratégie de la FP et dans l'élaboration des programmes.

#### ▶ L'UGTT

Le même constat est à faire avec l'UGTT dans ces régions, qui n'a pas de vision ou de stratégie claires concernant l'apprentissage. Ainsi, le fait que l'apprentissage puisse être un mode de formation et d'insertion privilégié n'est pas particulièrement pris en compte.

Quelques suggestions ont été proposées par l'UGTT et concernent la formation professionnelle en général, parmi lesquelles:

 la création d'un centre de perfectionnement en mécanique agricole, compte tenu de l'importance de l'agriculture dans cette région. Un tel centre permettrait de répondre à une forte demande des agriculteurs en personnel qualifié. Il pourrait aussi proposer des prestations de services payantes. Mais il doit disposer de formateurs très compétents qui maîtrisent les technologies nouvelles du matériel agricole.

- l'attribution de crédits BTS pour les apprentis.
- l'instauration de passerelles pour les lauréats de l'apprentissage et de la formation professionnelle en général pour se perfectionner davantage.

La plupart des acteurs rencontrés ont souligné l'absence d'une vision globale et d'une stratégie claire pour développer l'apprentissage. En outre, ils ont insisté sur le manque de coordination entre les différentes structures en lien avec l'apprentissage (par exemple, Ministère des affaires sociales, éducation, BETI, inspections du travail, Délégations, CFA, etc.).

## 4.2.2 LE CHOIX DES SPECIALITES DE L'APPRENTISSAGE

Le choix de la spécialité par les jeunes est souvent effectué de façon arbitraire: en fonction du bouche à oreille, en fonction des spécialités perçues comme offrant une forte employabilité (métiers les plus en vogue, menuiserie de l'aluminium par exemple) ou métiers où la demande ne connait pas de baisse (coiffure). La proximité du domicile des apprentis joue le plus souvent un rôle majeur dans le choix de la spécialité et du lieu de l'apprentissage. Le rôle des parents est souvent important dans le choix de la spécialité.

De façon naturelle, des métiers, et par conséquent des spécialités, sont désormais exclusivement destinés aux apprentis de sexe masculin (mécanique, soudure, menuiserie de l'aluminium) ou féminin (la couture par exemple). L'apprentissage en coiffure ou encore en pâtissière sont recherchés par les deux.

Les conseillers d'apprentissage ont indiqué que la tendance dans le choix des spécialités a connu un changement important depuis quelques années. Les spécialités les plus demandées auparavant étaient surtout la mécanique, l'électricité, la soudure ou encore la menuiserie du bois. Actuellement, la demande serait plus orientée vers les métiers de la pâtisserie, la boulangerie et la menuiserie de l'aluminium.

#### 4.2.3 ANALYSE DE LA DEMANDE

Il n'y a pas une analyse des besoins de l'apprenti proprement dite au préalable par les conseillers d'apprentissage ou autres cadres du CFA. Le plus souvent, l'entrevue entre le conseiller d'apprentissage tourne autour des formalités administratives et des papiers exigés pour régulariser la situation du jeune. L'absence de tests psychotechniques pour analyser de façon approfondie les besoins de l'apprenti contribue dans une certaine mesure au fait que l'apprenti abandonne son poste après quelques mois, jugeant la spécialité non intéressante.

Certains conseillers d'apprentissage ont indiqué qu'une analyse de poste était effectuée au préalable pour juger de l'adéquation des capacités du jeune (notamment physiques) avec la spécialité recherchée. Ils ont aussi indiqué que, dans la majorité des cas, ce sont les vœux du jeune qui déterminent le choix de la spécialité. L'expérience aurait montré que les abandons sont

beaucoup plus rapides et fréquents si les jeunes sont réorientés vers des spécialités autres que celles exprimées.

Certains maîtres d'apprentissage ont souligné que le niveau de plusieurs jeunes apprentis constitue parfois un handicap à un bon apprentissage. Certaines spécialités nécessitent par exemple des compétences basiques de calcul que les apprentis peuvent ignorer (tourneur par exemple). L'importance de la formation complémentaire dans le CFA est dans ce cas fortement justifiée.

#### 4.2.4 LA CONTRACTUALISATION

#### Les figures possibles

Plusieurs configurations peuvent se poser pour aboutir à une contractualisation de l'apprenti:

- Le jeune n'a aucune idée sur ce qu'il doit faire après l'échec scolaire et s'oriente vers le Bureau de l'emploi local (BETI). C'est souvent le seul lieu qu'il connait et qui a une relation avec le monde professionnel. Le BETI l'oriente vers un CFA, un conseiller d'apprentissage se charge alors de la procédure de contractualisation (placement et formalités administratives);
- Le jeune a déjà trouvé une entreprise et se dirige vers le CFA en vue de finaliser les procédures de contractualisation;
- Lors des visites de suivi effectuées par les conseillers d'apprentissage, certains jeunes sont déjà en situation d'apprentissage sans avoir un contrat. Les conseillers d'apprentissage procèdent à la régularisation de sa situation.

#### Le rôle des parents

De part le jeune âge des apprentis, le rôle des parents est souvent crucial au cours de toutes les étapes de l'apprentissage choix de la spécialité, du CFA, etc. Ils jouent aussi un rôle important dans le placement sur un lieu d'apprentissage. Lorsque l'apprenti se dirige vers le CFA en ayant déjà trouvé une entreprise d'apprentissage, c'est souvent un des parents qui a fait les démarches pour trouver l'entreprise ou l'artisan. D'ailleurs, le maître d'apprentissage (ou le propriétaire) est généralement une connaissance du parent de l'apprenti et a souvent un lien de parenté avec ce dernier (oncle ou autre);

#### > Choix des entreprises d'accueil

Le choix du jeune s'oriente généralement vers l'entreprise d'accueil la plus proche de son lieu d'habitation. Lorsque le jeune n'a pas trouvé un lieu d'apprentissage, c'est le conseiller d'apprentissage qui s'en charge. La règlementation stipule que le jeune doit être placé dans une entreprise habilitée à lui donner les meilleures conditions pour bénéficier d'un bon apprentissage mais elle ne donne aucune indication ou des critères d'habilitation des entreprises. Le choix des entreprises habilitées est effectué suivant le jugement du conseiller d'apprentissage et en fonction des expériences passées. 12

L'article 348 du code du travail donne des indications sur le fait que les maîtres d'apprentissage qui ont été condamnés par la justice pour crime, atteinte aux mœurs,... et de façon générale ceux qui ont été condamnés pour des délits ne peuvent accueillir des apprentis. Mais rien n'est indiqué sur des conditions techniques, de sécurité, ou autre.

#### > Le profil des entreprises d'accueil

Le tissu industriel dans les quatre régions est relativement peu développé, comparé aux régions côtières. En effet, le nombre d'entreprises dont le nombre est supérieur à 50 salariés dans les quatre gouvernorats, est d'environ une soixantaine (voir annexe1). Comme le montre l'analyse suivante, le profil des entreprises d'accueil des apprentis du CFA de Béja est représenté à raison de 90% d'artisans. La même situation caractérise les autres régions visitées.

Nombre d'entreprises / artisans ayant un apprenti sous contrat:					
Dont:					
	- entreprise "structurée"	13%			
	- artisans	87%			

La répartition par délégation, de ces structures et du nombre d'apprentis est donnée par le tableau qui suit:



Tableau 7: Situation de l'apprentissage par délégation du Gouvernorat de Béja

	Nbr d'entreprises / artisans sous contrat	%	Nbr d'apprentis	%
Béjà	84	42%	143	36%
Béjà Sud	17	9%	20	5%
Béjà Nord	23	12%	41	10%
Teboursouk	3	2%	3	1%
Testour	12	6%	38	10%
Thibar	2	1%	4	1%
Amdoun	11	6%	12	3%
Gueboulat	11	6%	31	8%
Mejez El Bab	24	12%	88	22%
Nefza	12	6%	16	4%
	199	100%	396	100%

Source: Données statistiques du CFA Béjà

Cette répartition par délégation semble assez cohérente, compte tenu de la présence d'entreprises ou d'artisans dans les zones concernées. Ainsi, les grandes villes sont privilégiées. Par ailleurs, cette répartition dépend aussi de la présence des conseillers, et de leur lieu de résidence. Comme indiqué plus haut, les délégations où les conseillers ont plus de facilités de présence (lieu de résidence par exemple) sont privilégiées.

#### > Formalités de contractualisation

Certains documents exigés pour la signature du contrat constituent des freins majeurs pour finaliser la procédure. Parmi ces documents, il y a lieu de citer l'obligation de fournir une copie de la carte d'identité nationale (CIN) du jeune ou encore une copie conforme à l'originale de l'attestation de scolarité. Ces papiers ne peuvent être obtenus avant un âge minimum de 18 ans pour la CIN ou de 16 ans pour l'attestation de scolarité. Le CFA est dans ce cas, obligé d'appuyer le jeune dans les procédures administratives pour obtenir ces papiers.

Les termes du contrat d'apprentissage sont très rarement consultés par l'apprenti ou par le signataire du contrat. C'est généralement un des parents qui se charge de la signature du contrat. La connaissance des obligations de chacune des parties contractuelles est de ce fait rarement connue de la part des apprentis ou de leurs parents.

Dans la plupart des cas, et notamment au CFA de Béja, les contrats d'apprentissage ne sont remis à l'apprenti qu'après deux mois du démarrage. Dans certains cas, l'apprenti démarre sans que le contrat ne soit signé. Le maître d'apprentissage signe après deux mois.

Il semble que ceci provienne des dispositions de l'article 4 dudit contrat, stipulant que « les 2 premiers mois de l'apprentissage sont considérés comme une période d'essai pendant laquelle chacune des parties peut annuler le présent contrat, sans que cela entraine le paiement d'aucune indemnité ».

Or, cet article signifie que le contrat soit bien signé dès le départ et que l'apprenti doit bénéficier de l'assurance accident de travail dès le démarrage et non pas après deux mois.

• Il y a donc une incompréhension dans l'interprétation du texte juridique, qui peut avoir un impact négatif sur le jeune, notamment pour ce qui est de sa couverture sociale.

D'un autre côté, la signature des contrats d'apprentissage n'est permise que pour les centres de l'ATFP et non par d'autres centres relevant de structures autres que l'ATFP, puisque c'est cette dernière qui est, de par la réglementation, la seule habilitée à cela. Ainsi, le CFA de Béja pouvait signer des contrats d'apprentissage pour le compte d'autres centres de la région. Par exemple, si le centre de Thibar sous tutelle de l'AVFA désire faire l'apprentissage, le contrat pouvait être signé par le CFA de Béja. **Mais cette possibilité n'est plus permise aujourd'hui.** 

#### 4.2.5 L'APPRENTISSAGE EN ENTREPRISE

#### > La durée de l'apprentissage

Les durées des apprentissages ont été récemment révisées (mi-2014). A l'exception de quelques spécialités, toutes les spécialités durent 2 années. Certaines défaillances ont été soulignées par les conseillers d'apprentissage par rapport à ce sujet comme par exemple une formation en mécanique

auto (moteur essence) qui dure deux années et trois années s'il s'agit de moteurs à essence et diesel. La même situation pour la peinture (2 ans) et la peinture- carrosserie auto (3 ans).

#### Le nombre d'apprentis par entreprise

Il a été noté que la règlementation sur les pourcentages requis en terme de nombre d'apprentis était peu connue quasiment de la part de tous les acteurs, y compris des conseillers d'apprentissage. Cette situation ne semble pas poser une problématique majeure du fait de la capacité d'accueil des entreprises dans les régions du Nord ouest qui est assez faible. Ceci est aussi dû en partie à la baisse dans la demande en apprentissage de la part des jeunes. Le cas le plus fréquent est celui où on retrouve un artisan (le maître d'apprentissage) accompagné d'un apprenti (ou deux). Dans certaines spécialités (pâtisserie et surtout couture), le nombre d'apprentis par entreprise est plus important. A titre d'exemple, lors de l'enquête de terrain au Kef, il a été noté que le personnel d'une entreprise était en totalité constitué d'apprentis. Dans ce dernier, un nombre important d'apprentis est pris en charge par un seul maître d'apprentissage, à savoir le gérant de l'entreprise. Ceci impacte de façon négative sur la qualité de l'apprentissage, puisque les apprentis ne sont pas encadrés de façon convenable.

#### > L'apprentissage du métier

L'apprentissage en entreprise se fait progressivement. Le jeune commence alors par observer le maître d'apprentissage ou les apprentis plus anciens sur leurs postes. Des tâches qui n'ont aucune relation avec le métier à apprendre peuvent néanmoins être confiées à l'apprenti au cours de cette période d'observation. Ceci peut dans certains cas constituer une source de frustration pour l'apprenti qui se sent négligé et il peut finir par abandonner son apprentissage.

Au fur et à mesure, et en fonction des capacités de l'apprenti, des tâches et des responsabilités plus importantes lui seront confiées. Cet apprentissage progressif est d'autant plus important que certains métiers (soudeurs, menuisier, parmi d'autres) contiennent des risques évidents et peuvent causer des accidents assez graves si l'apprenti n'est pas bien encadré.

Plusieurs conseillers ont indiqué que l'entreprise «faisait ce qu'elle voulait» en matière de formation des apprentis: le découpage du programme avec l'identification des parties de programme à assurer en entreprise ne se fait pas du tout. Cela reste purement théorique.

#### L'indemnité de l'apprentissage

La règlementation sur l'indemnité légale à obtenir durant l'apprentissage n'est généralement pas connue des parents et encore moins des apprentis. Par contre, les maîtres d'apprentissage connaissent très bien cette règlementation. Dans ce contexte, plusieurs cas de figure se posent mais il n'y a pas de figure dominante:

 L'apprenti reçoit une indemnité qui est plus ou moins équivalente au montant exigé par la Loi (cas le plus souvent rencontré dans le chef lieu du gouvernorat)

- L'apprenti ayant fait ses preuves (généralement après une année ou plus), peut recevoir une indemnité (appelée un salaire) dépassant largement le SMIC. Cette situation caractérise le plus souvent des apprentis dans des métiers en pâtisserie, en boulangerie ou encore en coiffure.
- Dans certains cas, les apprentis ne reçoivent qu'un montant dérisoire (symbolique) qui est de loin inférieur à l'indemnité légale. Cette situation s'est surtout présentée dans les localités rurales. Les maîtres d'apprentissage tendent à justifier ceci par leurs faibles revenus.

#### > Les accidents lors de l'apprentissage

La règlementation stipule (article 9 du contrat) que l'apprenti est pris en charge en cas d'accident de travail. Il a été souligné que cette situation était souvent compliquée par un manque de connaissance des parties impliquées (CNSS, Services des urgences, etc.) de la règlementation en vigueur. Un cas a été cité dans lequel la CNSS a accepté la couverture d'un apprenti au CFA de Siliana alors que la demande d'un autre apprenti du CFA de Makthar avait été refusée. Ceci est lié à la méconnaissance de la règlementation de l'apprentissage et de l'apprentissage en général de la part des instances.

#### > Les journées de repos

Les apprentis travaillent en général 8 heures par jour et ont un jour de repos par semaine (le dimanche). Dans certains cas exceptionnels, les apprentis n'ont que des ½ journées pour faire face à une augmentation de l'activité. Ils reçoivent, dans ce cas, une indemnité supplémentaire en commun accord avec le maître d'apprentissage.

#### 4.2.6 LA FORMATION COMPLEMENTAIRE AU CENTRE

Comme il a été souligné, le mode de formation le plus dominant (à l'exception du KEF) est le FO où l'apprenti ne suit aucune formation complémentaire au sein du CFA. Le rôle de ce dernier se résume alors à un intermédiaire entre le maître d'apprentissage et l'apprenti par la contractualisation et le suivi. Une des illustrations les plus éloquentes de ceci est que certains CFA ont des apprentis dans des disciplines où ils ne proposent pas de formation complémentaire (par exemple l'apiculture au CFA Jendouba). Malgré la défaillance majeure qui caractérise cette situation, ceci permet dans une certaine mesure, à travers la contractualisation et le suivi effectués, de garder l'apprenti dans la composante de l'apprentissage « formel ».

#### > Constat d'ensemble sur les formations F4, F8

Les formations complémentaires au CFA Béja ne sont pas toujours assurées avec le respect du nombre d'heures requis. Cela dépend en partie du lieu de travail des apprentis: si ceux-ci sont chez des maîtres d'apprentissage situés dans des zones éloignées, les jeunes ne sont pas appelés à venir au centre. Dans ce cas, le centre essaie de trouver un local proche du lieu de stage des apprentis, comme cela a été le cas, en utilisant le local du centre dépendant de l'AVFA. A défaut de trouver un tel local, le centre ne peut assurer la formation complémentaire et retient le régime FO.

Or, il semble qu'il y ait une note de l'ATFP qui préconise l'affectation du mode d'apprentissage comme suit:

Niveau 6 <sup>èn</sup>	<sup>1e</sup> année	FC
Niveau 7 <sup>èn</sup>	<sup>ne</sup> et 8 <sup>ème</sup> année	F4
Niveau 9 <sup>èn</sup>	<sup>ne</sup> année	F8

Cette note de l'ATFP fixe des règles générales sous forme de lignes directrices. Mais la pratique de terrain fait qu'il est difficile de la suivre à la lettre; d'où les écarts qui se présentent lorsque l'environnement ne permet pas d'assurer les formations complémentaires. De ce fait, la pratique suivie n'est pas tout à fait conforme aux préconisations de l'agence.

#### Planification des groupes de formation

La question de la planification des périodes de formation des apprentis au centre se pose concrètement, notamment du fait que les apprentis ne démarrent pas leur inscription au même moment, comme c'est le cas pour les formations résidentielles ou en alternance. Pour l'apprentissage, en effet, les inscriptions sont ouvertes toute l'année et chaque jeune peut démarrer à n'importe quelle période.

L'organisation des groupes de formation s'effectue au cas par cas. C'est à partir du mois de septembre (en lien avec la rentrée scolaire) que les apprentis affluent le plus au CFA pour s'enregistrer. Les groupes sont alors organisés par spécialité et en fonction du nombre d'apprentis. Généralement, un minium de sept apprentis et un maximum de quinze par groupe sont admis (cas du CFA du KEF). L'enregistrement se poursuit généralement jusqu'à janvier pour assurer un nombre de groupe avec un nombre suffisant d'apprentis.

L'affluence et l'enregistrement progressifs des apprentis avec différents niveaux et spécialités posent une problématique majeure pour la planification des groupes de formations complémentaires. Au sein du centre de Béja, cette planification est faite à l'initiative de chaque conseiller d'apprentissage. Ces derniers ont fixé, de façon pragmatique, une journée de la semaine pour assurer la formation d'une spécialité donnée.

Par exemple, les mercredis sont consacrés à la formation des mécaniciens, alors que les jeudis sont réservés à la coiffure. Si un jeune apprenti venait à s'inscrire alors que des cours ont déjà commencé depuis un certain temps, il serait appelé à rejoindre le groupe, et le conseiller d'apprentissage est censé le suivre de façon plus rapprochée.

• Cette façon de procéder semble un peu confuse et il n'y a pas de procédure claire pour indiquer comment il faut procéder pour garantir que des jeunes puissent bénéficier de la totalité des cours requis.

Une autre problématique se pose et concerne la disponibilité des salles dans les centres de formation puisque celles-ci sont généralement occupées par les apprenants de la formation professionnelle en mode résidentiel ou en alternance. Dans plusieurs cas, des formations complémentaires ont été organisées en dehors des locaux du centre (par exemple maison de jeunes à Siliana) pour assurer que les apprentis bénéficient de ces formations.

Il est intéressant de souligner qu'un conseiller d'apprentissage du centre de Béja assure des cours de formation en apprentissage (régime F4) à Testour. Il utilise pour cela, les installations du centre de l'AVFA de Testour qui est sous tutelle du Ministère de l'agriculture. Cette collaboration inter-ministères est assez encourageante. Le conseiller utilise aussi un bureau au sein du BETI de Medjaz El Bab comme point d'attache dans la région.

#### > Les programmes de formation

Dans le cas où les formations complémentaires sont organisées, elles sont le plus souvent représentées par des F4 ou F16. Cette situation s'est surtout présentée dans le cas du CFA du KEF qui propose le CC et 2 CAP (couture et coiffure) par apprentissage. La durée de l'apprentissage est alors de 2 ans pendant lesquelles le jeune reçoit une formation complémentaire avec des modules généraux en langues arabe, anglaise et française ou des modules de gestion<sup>13</sup> et des modules techniques<sup>14</sup>, en fonction de la spécialité choisie.

Les formateurs utilisent les programmes conçus par le CENAFFIF dans leurs cours. Le découpage des modules est effectué de façon arbitraire. L'organisation de ces cours et leur contenu est ainsi très variable et ne fait pas l'objet d'une procédure spécifique. Ainsi, se pose la question de savoir s'il faut que ces cours traitent des aspects techniques du métier ou plutôt des aspects transversaux, comme le calcul, la culture générale, le comportement, etc.

La réponse à cette question dépend de la compréhension propre des conseillers et des formateurs et selon l'environnement dans lequel ils opèrent. Chacun évalue ainsi la situation et juge quel contenu de cours mérite d'être enseigné.

#### > Appréciations sur la formation complémentaire

Le degré de connaissance de l'existence d'une formation complémentaire à l'apprentissage en entreprise varie d'une région à une autre. À Béja ou à Siliana, pratiquement aucun artisan, ni entreprise rencontrée n'ont évoqué le cas de cette formation complémentaire reçue par les apprentis. Ils ne sont, en général, pas au courant de cette possibilité. Au Kef, par contre, ils connaissent très bien la formation complémentaire et l'adhésion est assez importante surtout pour ce qui est de la couture. La même situation, mais à un degré moindre, caractérise Jendouba, également, pour la couture.

La position des acteurs concernés par rapport à cette question est mitigée et parfois contradictoire:

- Certains, surtout les artisans, estiment qu'une telle formation pourrait être utile pour que le jeune puisse acquérir des connaissances générales (calcul, comportement en milieu de travail, etc.). Pour les entreprises en couture, cette formation complémentaire est indispensable.
- D'autres, notamment les entreprises, pensent que ces cours sont inutiles, car il est plus intéressant de former les jeunes en interne selon les méthodes propres de l'entreprise. D'ailleurs, cet aspect est présenté souvent comme un des attraits importants du régime de

<sup>&</sup>lt;sup>13</sup> 274 heures pour le CAP et 204 heures pour le CC.

<sup>&</sup>lt;sup>14</sup> 1006 heures pour le CAP et 116 heures pour le CC.

l'apprentissage, à savoir que les jeunes sont recrutés par l'entreprise sans aucune formation préalable qui pourrait être non adaptée à celle demandée par les entreprises. Ces dernières préfèrent donc avoir des jeunes sans formation, que d'avoir des jeunes mal formés ! ce cas a été retrouvé auprès de plusieurs entreprises, notamment celles qui sont les plus structurées, et donc, qui sont capables d'encadrer les apprentis en interne.

Quelque soit l'opinion, en pratique, les entreprises restent généralement réticentes pour libérer l'apprenti pour aller effectuer sa formation complémentaire au centre considérant que c'est une main d'œuvre en moins.

La majorité des artisans rencontrés ont indiqué qu'ils seraient eux-mêmes intéressés par des formations complémentaires. Ils estiment que la technologie a beaucoup évolué (cas de la mécanique auto, des techniques de réparation des pièces, des frigos et machines à laver) et ils trouvent des difficultés à exercer leurs métiers.

#### 4.2.7 LE SUIVI ET LE CONTROLE DES APPRENTIS

#### > Affectation des contrats et des apprentis

Chaque contrat d'apprentissage signé est affecté à un conseiller déterminé. Actuellement, le nombre d'apprentis par conseiller d'apprentissage est de l'ordre d'une trentaine à une quarantaine. Ce ratio a baissé considérablement au cours des années notamment en raison de la baisse du nombre d'apprentis.

Le tableau ci-contre donne la répartition des contrats en cours au CFA de Béja. Il y a 40 apprentis par conseillers. Les exceptions (70 contrats) concernent des entreprises qui hébergent plusieurs apprentis. En général, ces contrats représentent un cumul de deux années, puisque la durée de chacun est de deux ans.

Nbre contrats	Conseillé d'apprentissage
34	CAPP1
43	CAPP2
25	CAPP4
40	CAPP5
41	CAPP7
8	CAPP9
70	CAPP11
36	CAPP12
41	CAPP13
40	CAPP14
18	CAPP15
396	Nbre total de contrats d'apprentissage
36	Moyenne de contrats par conseillé

Un apprenti peut être suivi par plusieurs conseillers d'apprentissage qui ne maîtrisent pas le métier en question. Par exemple, un conseiller spécialisé en soudure peut visiter un apprenti en coiffure.

Le tableau qui suit explicite davantage ce même sujet, en présentant le nombre de contrats signés (ou le nombre d'apprentis) aussi au CFA de Béja depuis 2010 à ce jour, et selon le mode FO ou F4.

Tableau 8: Nombre d'apprentis affectés à chaque conseiller d'apprentissage et régime FO/F4



Année de signature du contrat d'apprentissage

	Régime F0							Régime F4							
Conseillé d'apprentissage	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Moyenne FO 2010-15	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Moyenne F4 2010-15
CAPP1	23	10	5	7	17	14	3	13	14	9	9	12	10	3	10
CAPP2	24	34	16	18	22	18	6	22	0	10	7	3	3	5	5
CAPP3	9	2	1	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0
CAPP4	16	7	0	17	8	8	6	9	9	25	0	2	8	1	8
CAPP5	9	2	10	6	15	8	11	8	20	10	21	9	13	2	13
CAPP6	5	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
CAPP7	24	13	9	4	17	18	7	14	16	9	6	6	7	2	8
CAPP8	13	6	1	1	0	0	0	4	2	4	1	0	0	0	1
CAPP9	11	8	8	11	13	0	0	9	0	0	0	0	1	0	0
CAPP10	10	12	9	0	0	0	0	5	0	1	1	0	0	0	0
CAPP11	47	25	53	36	18	32	21	35	0	30	41	12	18	2	17
CAPP12	30	13	10	14	12	11	9	15	1	15	12	7	12	1	8
CAPP13	21	1	3	7	2	19	6	9	0	17	4	5	14	3	7
CAPP14	0	0	8	7	7	22	6	7	0	0	9	5	6	0	3
CAPP15	36	2	4	4	1	5	7	9	31	12	16	10	7	0	13
CAPP16	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total général	279	135	137	132	132	155	82	162	93	142	127	71	99	19	92

Source: Données statistiques du CFA Béja

#### Il apparaît que:

- Aucun contrat F4 n'a été signé en 2016 (pour les 5 premiers mois), contre 19 contrats en 2015. Ce nombre est en forte baisse par rapport aux années précédentes: 99 contrats en 2014 et un pic de 142 contrats en 2011).
- Le nombre de contrats F0 est plus ou moins stable autour de 130 à 150 par an. (l'année 2016 avec 82 contrats n'est pas encore terminée, et il est probable qu'on atteigne un chiffre similaire en fin d'année, sinon supérieur).

- Les conseillers gèrent, en moyenne, une vingtaine de nouveaux contrats par an (ce qui correspond à un stock de contrats géré par une quarantaine de conseillers).
- Plusieurs conseillers n'ont pas de contrats en régime F4.

#### Régime horaire et statut des conseillers d'apprentissage

Le régime horaire est de 40 heures par semaine <sup>15</sup>. Cependant, si un conseiller assure des activités de formation en face à face, il a un abattement du même nombre d'heures qui sont ainsi déduites de son régime hebdomadaire. Par exemple, s'il enseigne pendant 16 heures par semaine, il lui reste 40h – 16h formation – 16 h abattement = 8heures pour le suivi des apprentis sur terrain. Or, chaque conseiller est appelé à encadrer environ 35 à 40 apprentis. Si une hypothèse est prise que chaque visite d'un apprenti dure une heure, il peut être déduit qu'un conseiller peut visiter 6 à 7 apprentis en une journée, c'est-à-dire par semaine. Pour visiter un groupe de 35 à 40 en totalité, il lui faut donc 5 à 6 semaines.

Cet ordre de grandeur a été confirmé par certains conseillers qui affirment que, par le passé, ils visitaient l'apprenti une fois par mois environ. Malheureusement, depuis 2014, les visites aux apprentis se sont quasiment arrêtées, en raison de l'absence de voitures à Béja.

Plusieurs conseillers à Béja ont affirmé que leur statut était «bâtard»! Ils ne sont considérés ni comme de véritables formateurs, ni comme des cadres administratifs. Ils sont utilisés comme des «Jokers»! Les heures de suivi sont ainsi utilisées pour effectuer différentes tâches administratives. De plus, les conseillers ont parfois des difficultés à rentrer au sein des entreprises car ils n'ont pas de carte professionnelle spécifique.

Enfin, il a été noté que le personnel responsable de l'apprentissage au sein des CFA ne dispose pas de fiches de fonction qui indiquent ses responsabilités et ses activités. Ceci engendre des difficultés à situer et délimiter de façon claire les tâches et le domaine d'intervention.

#### > Planning et suivi des apprentis

Un planning de suivi hebdomadaire est élaboré au préalable pour répartir les apprentis à visiter entre les conseillers d'apprentissage. Dans le cas du CFA de Béja par exemple, la planification des visites de suivi se fait par chaque conseiller, en adressant une demande d'autorisation de déplacement au Directeur du Centre, à chaque fois. Mais il n'y a pas de feed-back pour vérifier si les planifications ont été bien suivies. De ce fait, les statistiques des heures de suivi demeurent assez théoriques. De même pour les statistiques des heures de formation complémentaires.

Le suivi des apprentis se résume généralement à un simple suivi de la présence physique. Les visites s'effectuent à raison d'une à deux (rare) visites tous les mois. La fréquence des visites baisse avec l'éloignement du centre du lieu de l'apprentissage. C'est généralement le cas pour des zones rurales qui sont à plus de 50 km du CFA.

<sup>&</sup>lt;sup>15</sup> II est différent de celui les formateurs qui ont un niveau de maîtrise ou d'ingénieur et qui sont redevables d'un régime de 18 heures par semaine.

En pratique, pour permettre aux conseillers d'assurer un minimum de suivi des apprentis et afin de ne pas perdre trop de temps dans les déplacements, ils sont affectés dans des localités proches de leur lieu de résidence. C'est ainsi que le CFA de Béja dispose de deux conseillers à Teboursouk et un autre à Medjaz el Bab. Les deux premiers assurent deux jours par semaine de cours en face à face au centre (et ont donc deux jours de rabattement) et un jour de suivi sur terrain. Ceci n'est toutefois pas toujours le cas. On retrouve par exemple des conseillers d'apprentissage du CFA de Siliana qui suivent des apprentis dans les délégations du Krib ou de Gaafour qui sont situées à plus de 50 km du centre.

Le manque de moyens logistiques est la contrainte la plus fréquemment citée par les conseillers d'apprentissage pour assurer le suivi. Cette situation rend difficile le suivi des apprentis par les conseillers d'apprentissage mais entame également la motivation de l'apprenti pour terminer son apprentissage. L'impact négatif de l'éloignement du CFA du lieu d'apprentissage se manifeste de plusieurs façons:

- Des visites peu nombreuses et un faible suivi de l'apprenti.
- Une augmentation de l'absentéisme des cours de formation complémentaires. Ceci est assez fréquent. Ce type d'absentéisme est aussi accentué par le fait que les maîtres d'apprentissage sont indisposés à libérer les apprentis pour aller suivre la formation au centre.
- Une augmentation des risques d'abandon de l'apprentissage. A titre d'exemple, en cas de malentendu entre l'apprenti et le maître d'apprentissage, l'information n'est pas transmise au conseiller (ou parvient tardivement) et aucune intermédiation en vue de résoudre le conflit n'est mise en place.

#### Utilisation des outils de suivi

Plusieurs supports sont utilisés par les conseillers d'apprentissage dans leur travail quotidien. Il s'agit par exemple de la fiche de présentation du jeune, de la fiche entreprise, etc. Les conseillers d'apprentissage ont indiqué qu'un travail avait été effectué il y a quelque temps par l'ATFP en vue d'adapter et d'uniformiser ces outils mais qu'il n'y avait pas eu de suite.

Pour ce qui est du livret de suivi de l'apprenti, il n'y a pratiquement pas d'utilisation de cet outil puisque, comme il a été souligné, le suivi se résume en général à la présence physique de l'apprenti.

#### Contrôle par l'inspection de travail

Ce contrôle ne se fait pas régulièrement (dans le meilleur des cas, une fois par an). Pourtant l'article 6 du contrat d'apprentissage précise que le contrôle du déroulement de l'apprentissage est assuré par les conseillers et par les inspecteurs du travail. Le manque de coordination et de collaboration entre les différentes structures institutionnelles en lien avec l'apprentissage, a d'ailleurs été souligné, entre autres, par les conseillers d'apprentissage.

#### 4.2.8 L'ABANDON ET LA RESILIATION DES CONTRATS

Les abandons de l'apprentissage sont importants. Un questionnaire sert généralement d'outils pour identifier les causes de la résiliation du contrat. Les causes sont regroupées en six rubriques:

- Economiques: indemnités insuffisantes, etc.
- Familiales: changement de lieu de résidence, etc.
- De santé: maladie, accident de travail, etc.
- Professionnelles: pas d'apprentissage, arrêt d'activité de l'entreprise, horaires du travail, etc.
- Relationnelles et comportementales: absentéisme, conflit, etc.
- Autres

Les résiliations et abandons sont suivis et reportés dans un registre. Les causes les plus fréquemment citées sont:

Le manque de motivations: ceci se réfère aux incitations matérielles offertes aux apprentis. Il s'agit par exemple de primes de déplacement, ou de logement dans des foyers proches des CFA ou des lieux d'apprentissage. Certains conseillers d'apprentissage avaient indiqué que de telles motivations existaient dans le passé et qu'elles avaient été supprimées depuis 2008. Une prime de 15DT à 50DT par mois était attribuée par l'Etat à chaque apprenti. Cette prime était bloquée par la délégation de chaque région (mécanisme n°14). Les jeunes se sont plaints de cette suppression, qui leur permettait de disposer d'un petit complément au moins pour leur transport. Les maîtres d'apprentissage, de leur côté, souhaitent qu'une telle prime soit rétablie pour attirer davantage les jeunes vers le métier. En effet, les maîtres d'apprentissage se plaignent de ne plus trouver de candidats pour travailler à leur côté. Ils estiment que ceci constitue un risque de disparition de plusieurs métiers (exemple tourneur, menuisier, par ailleurs)

L'insuffisance de l'indemnité: qui couvre parfois à peine les frais de déplacement de l'apprenti. Il faut noter que le niveau de vie dans les régions en question et tout particulièrement dans les zones rurales est assez faible. Le nombre de familles nécessiteuses et le taux de pauvreté sont plus élevés que la moyenne et sont prononcés surtout dans les zones rurales.<sup>16</sup> L'indemnité perçue par l'apprenti est alors considérée comme un revenu complémentaire pour la famille. Cette situation pousse les jeunes apprentis qui atteignent l'âge de 18 ans à opter pour d'autres types de contrats, et de façon plus spécifique pour le contrat d'adaptation et d'insertion professionnelle (CAIP) qui attribue une indemnité de 100D à chaque stagiaire.<sup>17</sup> En effet, ils obtiennent cette prime cumulée avec l'indemnité reçue de la part de l'entreprise. Ce qui est plus avantageux en terme financier, c'est ce qu'ils obtiennent sous le régime de l'apprentissage. Le CAIP est ouvert aux jeunes dont l'âge est de 18 ans et plus. De ce fait, les apprentis qui atteignent cet âge ne sont plus intéressés de poursuivre sous le régime de l'apprentissage. Ainsi, si on tient compte en plus des contraintes administratives posées pour les jeunes dont l'âge est inférieur à 16 ans pour accéder à l'apprentissage, il y a clairement un rétrécissement de la tranche d'âge des apprentis éligibles.

**L'éloignement du lieu de l'apprentissage:** comme il a été souligné, l'apprenti peut parfois effectuer des dizaines de km de déplacement avec des difficultés

<sup>16</sup> Voir annexe 1 et indicateurs de développement régionaux développés par le MDICI.

<sup>17</sup> Le CAIP est un des mécanismes de promotion de l'emploi gérés par l'ANETI et ciblant les non diplômés du supérieur.

importantes pour trouver un moyen de transport (bus collectif ou transport rural).

L'enquête menée a permis de révéler un constat intéressant à savoir que les apprentis tendent en général à préférer les très petites entreprises et artisans aux grandes entreprises structurées. Le jeune âge des apprentis fait qu'ils acceptent difficilement les conditions strictes (horaires d'entrée, conditions d'hygiène et de sécurité, etc.) imposées dans les entreprises structurées. A l'inverse, les conditions de travail chez les artisans restent assez flexibles surtout lors des premiers mois d'observation.

L'abandon donne généralement lieu à la recherche d'un contrat chez une autre entreprise. Lors des entretiens menés, il s'est avéré que plusieurs jeunes ont bénéficié de plusieurs contrats de suite avec différentes entreprises.

#### 4.2.9 L'EVALUATION FINALE

Pour les F0, l'évaluation de l'apprenti s'effectue généralement en entreprise en présence du maître d'apprentissage et du conseiller. Dans le CFA du Kef, l'évaluation pour les F4 (cc) se fait aussi bien en entreprise qu'au centre et seulement au centre pour les F16 (par groupe). Dans ce cas, les maîtres d'apprentissage n'assistent que très rarement à l'évaluation.

Les certificats de fin d'apprentissage sont signés par le DG de l'ATFP. Le directeur du centre n'a pas l'autorité pour le faire. Le délai pris par cette opération est assez long et peut dépasser les 3 mois. De plus, plusieurs attestations ne sont pas récupérées par les apprentis et demeurent archivées au centre.

Les conseillers ont évoqué le fait que plusieurs apprentis se posaient des questions sur les perspectives offertes après la fin de leur contrat. Ils posent le problème de l'absence de référence juridique du Certificat de fin d'apprentissage, qui n'est pas l'équivalent d'un diplôme. Il ne facilite donc pas l'insertion. De plus, les concours publics ne sont pas ouverts aux titulaires d'un CFA et ces derniers ne sont pas, non plus, reconnus directement par les structures de crédit (BTS ou autres).

Les conseillers d'apprentissage posent également la question de la possibilité d'offrir des passerelles entre l'apprentissage et les autres filières de la formation professionnelle. Ainsi, ils suggèrent qu'un titulaire de CFA puisse poursuivre des études pour obtenir un diplôme de CAP ou plus.

## 4.2.10 L'EMPLOYABILITE/DISPONIBILITE DES APPRENTIS

La plupart des artisans interviewés affirment que les apprentis qui arrivent à poursuivre leur période contractuelle donnent des résultats satisfaisants. Ils sont le plus souvent intégrés dans l'équipe et touchent un salaire satisfaisant. Chez certains artisans visités à Béja et au Kef (un pâtisser), des apprentis ont achevé leurs contrats et ont été recrutés avec des salaires appréciables (400-600DT). Cette situation est notamment liée au fait que

la main d'œuvre spécialisée et qualifiée est devenue de plus en plus rare. Il a été par exemple, souligné par les maîtres d'apprentissage qu'il y avait un manque flagrant d'apprentis: il y a 5 ans, une file d'attente de demandeurs d'emploi sous le régime apprentissage, était souvent présente devant l'entreprise. Aujourd'hui, c'est la situation inverse: l'entreprise s'adresse au centre pour demander des apprentis, mais n'a pas de candidats. Selon les conseillers d'apprentissage, les apprentis sont souvent sollicités par des artisans concurrents pour leur offrir un travail avec des conditions plus avantageuses. Ce constat a été confirmé à travers les entretiens menés avec l'UTICA et l'UGTT à Béja et Jendouba. 18

Par ailleurs, les entretiens avec des apprentis dans les CFA et sur leurs lieux d'apprentissage (à Jendouba, Kef ou Siliana) ont montré que beaucoup d'entre eux visent après la finalisation de l'apprentissage à émigrer pour travailler à l'étranger (Libye ou pays du Golfe).

La question posée pour les entreprises est aussi souvent comment retenir les apprentis qui débutent et qui abandonnent en cours de route. Ceuxci sont assez nombreux. Ces abandons s'expliquent par le fait que les jeunes n'ont plus pour objectif d'acquérir un métier pour y faire carrière. Ils viennent souvent sur conseil de leur parent mais n'y croient pas vraiment. Ils sont tentés par des activités occasionnelles sur le marché informel, où ils sont plus libres et gagnent plus. Ce constat est valable aussi bien chez les artisans que chez les entreprises structurées. Comme il a été souligné, la situation financière assez difficile des familles dans ces régions pousse les apprentis à rechercher plutôt des sources de revenu immédiat au détriment de l'apprentissage d'un métier sur le moyen terme.

A Jendouba, la majorité des maîtres d'apprentissage rencontrés ont indiqué qu'ils étaient auparavant des apprentis. Selon les conseillers d'apprentissage, les maîtres d'apprentissage qui seraient dans cette configuration représenteraient 90% de l'ensemble. Ceci a été nettement confirmé lors de nos visites de terrain.

L'apprentissage se caractérise ainsi par des taux d'insertion importants (emploi salarié) mais serait surtout une voie importante vers l'autoentreprenariat. Une problématique majeure se pose néanmoins et concerne le financement des projets des apprentis ayant un CFA, puisque cette attestation n'est pas directement reconnue par les organismes de crédit et tout particulièrement la BTS.

### ate qu'il est 4.2.11 L'APPRENTISSAGE INFORMEL et de trouver

L'évaluation de l'importance de ce cas de figure est difficile à faire. Néanmoins, les questions posées aux différents acteurs dans les régions ont montré que le phénomène est assez répandu. Les estimations des cadres de l'UTICA de Jendouba indiquent que les entreprises ou artisans dans une situation «informelle» seraient de l'ordre de 30%. Il s'agit des artisans qui opèrent dans le secteur informel, c'est-à-dire qui ne disposent pas d'une immatriculation au régime de la sécurité sociale ou de l'impôt.

<sup>&</sup>lt;sup>18</sup> L'UTICA à Béja constate qu'il est de plus en plus difficile de trouver de la main d'œuvre dans les usines, notamment dans le textile. En fait, il y a eu pas mal de recrutements effectués par une société allemande dans le secteur des composants automobile, et les ouvriers s'orientent davantage vers cette entreprise, dont les conditions de rémunération sont plus avantageuses.

Le même ordre de grandeur a été avancé par les conseillers d'apprentissage au Kef ou Jendouba en ce qui concerne le pourcentage d'apprentis informels (c'est-à-dire n'ayant pas de contrat d'apprentissage). Les apprentis ne disposent donc d'aucune couverture sociale et ne sont pas suivis par des conseillers d'apprentissage.

Il importe à ce niveau de souligner que la règlementation tunisienne a clairement distingué et favorisé l'apprentissage formel par rapport à l'informel; et ce à travers les conditions d'accès au statut de l'Artisan. Pour comprendre cette distinction, il faut revenir et comprendre l'historique de la carte professionnelle d'Artisan. De Cette dernière a été instituée en 1985 avec l'arrêté du 16 janvier 1985 (JORT no 9 du 1er février 1985) qui a fixé les règles de son attribution. La loi N° 15 du 16 février 2005 (JORT no 14 du 18 février 2005) relative à l'organisation du secteur des métiers, est venue pour abroger toutes les dispositions antérieures, notamment celles relatives à la carte professionnelle. Ainsi, depuis cette date, la carte professionnelle n'est plus en vigueur et n'est plus, de ce fait, attribuée par les services en charge à savoir les directions régionales du commerce.

A la place, les services régionaux donnent actuellement au demandeur, après être assurés, que ce dernier remplit **les conditions légales**, un récépissé d'inscription au répertoire des artisans (Articles 6 et 7 de l'Arrêté du 24 octobre 2007, fixant les procédures d'immatriculation au répertoire des artisans, des entreprises de métiers et des groupements des services d'approvisionnement).

Les conditions légales pour l'obtention du récépissé ont été définies par l'article 7 de la Loi N° 15 du 16 février 2005. Il est indiqué que:

« Il faut obligatoirement que l'artisan ou le dirigeant technique ait la qualification professionnelle pour pouvoir s'adonner à certaines activités dont la liste est arrêtée par un décret (paru ultérieurement à savoir le décret no 2078-2005 du 29 novembre 2005, fixant la liste des métiers dont l'exercice nécessite la qualification professionnelle).

La qualification est attestée par un diplôme d'enseignement ou un diplôme de fin de formation (certificat de fin de formation, dans la version arabe) dans la spécialité de métier concernée ou par un diplôme de métier équivalent. Ledit diplôme est délivré par un établissement d'enseignement ou de formation public ou privé créé conformément aux règlementations en vigueur.

En cas de non disponibilité de l'un des diplômes cités, l'intéressé peut être soumis à un test afin de justifier cette qualification professionnelle. Le test est organisé à cet effet par les structures compétentes relevant du ministère chargé du secteur et du ministre chargé de la formation.

Les conditions et les procédures d'organisation du test professionnel ont été par la suite fixées par l'Arrêté du ministre du commerce et de l'artisanat et du ministre de l'éducation et de la formation du 27 février 2007.

<sup>&</sup>lt;sup>19</sup> Voir recueil des références juridiques en Annexe du rapport.

Ainsi, la règlementation tunisienne a clairement favorisé la formation dans le circuit formel par rapport à celle du circuit informel, puisque les diplômes ou attestations de fin de formation suffisent dans le premier cas pour justifier la qualification professionnelle, alors qu'il est impératif pour les apprenants « informels » de passer un test de performance pour justifier leur qualification professionnelle.

En théorie, les détenteurs de CFA ont bien droit au récépissé et donc d'être inscrit au répertoire des artisans et ceci a bien été confirmé par le ministère en charge du commerce. Néanmoins, en pratique, le manque de connaissance de l'apprentissage et de la règlementation spécifique (la Loi de 2005), non seulement pour les instances régionales mais aussi pour les apprentis euxmêmes, font que les détenteurs de CFA ne bénéficient pas de cet avantage. Les contacts menés auprès de plusieurs directions régionales du commerce (cinq en tout, y compris les quatre directions régionales des gouvernorats objet de l'étude) confirment cet état des faits avec une ambigüité totale par rapport à l'attribution du récépissé aux apprentis:

- D'abord, toutes les directions régionales contactées ont indiqué qu'aucun cas ne s'était présenté où un apprenti était venu réclamer le récépissé avec un CFA;
- Une direction régionale a indiqué qu'ils exigeaient dans tous les cas un certificat de compétence professionnelle qui est délivré au demandeur par la direction régionale de l'emploi, à la suite de la passation du test de performance;
- Une direction régionale a indiqué que la carte professionnelle était attribuée par le Gouvernorat et non par la direction régionale du commerce; or, non seulement la carte professionnelle n'est plus en vigueur, mais aussi l'arrêté du 24 octobre 2007 est clair sur le fait que l'inscription au répertoire des artisans relève de la direction régionale du commerce.

Seule la direction régionale du commerce de Siliana a indiqué que le CFA permet bien d'obtenir le titre d'Artisan puisque c'est indiqué dans la règlementation et que c'est une attestation de fin de formation fournie par un organisme de formation public (en citant la référence de la Loi). Bien entendu, et comme les autres directions, ils ont indiqué que ce cas ne s'était jamais posé mais que si un apprenti demandait le récépissé avec un CFA, ils le lui donneraient sans aucune hésitation, conformément à la Loi en vigueur.

Concernant l'éligibilité au financement de la BTS, depuis l'annulation de la carte professionnelle, les dossiers qui se présentent avec un récépissé sont acceptés et étudiés. Ainsi, les apprentis qui ont un CFA et obtiennent le récépissé sont éligibles. Toutefois, comme expliqué plus haut, l'obtention du récépissé par l'apprenti de la part des services régionaux du commerce semble difficile.

Pour ce qui est de l'ampleur de l'apprentissage informel dans la région, l'enquête a révélé que, par le passé (années 1970), ce type d'apprentissage était pratiquement la règle. Ceci a été exprimé par les maîtres d'apprentissage d'un certain âge qui avaient, pour leur majorité, été des apprentis informels. Pour la plupart d'entre eux, ils auraient commencé leur apprentissage avant

l'âge légal (à 13 ans), sans aucune couverture sociale, sans être payés. Ils soulignent que l'essentiel pour eux consistait à maîtriser le métier. Certains d'entre eux ont indiqué qu'ils avaient pu bénéficier de contrats dès qu'ils avaient atteint l'âge légal.

Les mêmes maîtres d'apprentissage ont indiqué qu'actuellement, la majorité des apprentis dans les régions avaient des contrats. Ils insistent sur la nécessité pour les apprentis d'avoir une couverture sociale. Ceci leur donne une garantie en cas d'accident et le jeune est aussi sécurisé sur sa situation.

Néanmoins, il a été noté, lors de nos visites, que le phénomène de l'informalité de l'apprentissage était assez développé dans toutes les régions. Deux constats permettent de confirmer cette affirmation:

- Lors des visites des conseillers d'apprentissage notamment dans les zones rurales (par exemple à Fernana à Jendouba), il a été noté que plusieurs maîtres d'apprentissage avaient « engagé », en plus des apprentis suivis, des jeunes qui n'avaient pas signé de contrat. Les conseillers d'apprentissage procédaient alors à la régularisation de leur situation sur place.
- Plusieurs jeunes qui ont appris un métier chez un artisan dans une situation informelle, viennent au centre pour demander à ce que leur savoir et compétences soient reconnus par une attestation, un certificat ou autre, pour pouvoir déposer un dossier de crédit à la BTS. Ces jeunes ont généralement travaillé pendant plusieurs années dans des domaines telles que la mécanique auto, la coiffure ou autre spécialité, avec un maître d'apprentissage et veulent s'installer pour leur propre compte.<sup>20</sup> Conformément à la règlementation en vigueur, ils passent dans ce cas le test de performance et obtiennent un certificat de compétence professionnelle. Ce cas de figure est très développé dans toutes les régions visitées.

19 Certains apprentis informels interviewés ont indiqué qu'ils étaient à l'étranger (surtout en Libye) et qu'ils étaient rentrés récemment soit en raison de contraintes personnelles (décès de l'un des parents par exemple) ou des conditions d'insécurité qui caractérisent la Libye après la révolution.

#### 5. RECOMMANDATIONS

Ce chapitre présentera les recommandations en vue d'améliorer l'apprentissage dans les régions. Une analyse SWOT est effectuée au préalable en vue de synthétiser les constats de diagnostic présentés dans les chapitres précédents:

#### **5.1 SWOT**

#### **FORCES FAIBLESSES** Présence de textes législatifs favorisant Absence d'une vision et d'une stratégie globale pour l'apprentissage formel par rapport à l'informel développer l'apprentissage (l'inscription au répertoire des Artisans) Faible coordination entre les différents acteurs Très bonne perception de l'apprentissage de la locaux en lien avec l'apprentissage part des conseillers et des maîtres d'apprentissage Baisse importante du nombre d'apprentis Relations assez développées entre les conseillers Taux d'abandons très élevé d'apprentissage et les entreprises d'accueil Augmentation du nombre d'abandons Forte demande pour les apprentis de la part des Manque de connaissance de l'apprentissage en entreprises et des artisans général dans les régions Forte employabilité des apprentis qui terminent Mauvaise perception de l'apprentissage de la part leurs contrats des apprentis et des parents Faiblesse de structuration des procédures dans les L'apprentissage est une voie importante vers CFA et dans l'utilisation des outils de suivi l'entreprenariat Absence de fiches de fonction pour les responsables de l'apprentissage Insuffisance de l'application de la règlementation à plusieurs niveaux (indemnités, couverture sociale, etc.) Faiblesse dans l'utilisation des programmes de formation par les conseillers d'apprentissage et non utilisation par les maîtres d'apprentissage Apprentissage dominé par le régime FO (à l'exception du Kef) Faiblesse de suivi des apprentis (suivi technique et nombre de visites) Insuffisance des moyens matériels et logistique dans certains centres (salles et voitures) Présence de contraintes administratives pour accéder à l'apprentissage (exp. certificat de scolarité) Manque de fiabilité des données statistiques des CF Présence assez importante de l'apprentissage informel

### OPPORTUNITES

#### MENACES

- Amélioration des performances de l'apprentissage en cas de mise en place et d'implémentation d'une vision et stratégies partagées entre les acteurs
- Réduction du pourcentage d'apprentissage informel dans les régions
- Détérioration de la situation d'ensemble de l'apprentissage
- Accentuation de la baisse du nombre d'apprentis
- Augmentation des abandons
- Disparition de certains métiers
- Augmentation de l'apprentissage informel

#### 5.2 RECOMMANDATIONS

Partant du diagnostic effectué et de l'analyse SWOT présentée ci-haut, une vision pour le secteur de l'apprentissage est proposée, et pourrait s'énoncer comme suit:

Un secteur de l'apprentissage structuré, à forte employabilité et permettant aux apprentis de bénéficier de formations qualifiées en entreprise.

Cette vision est déclinée en trois orientations stratégiques à savoir:

- ➤ Améliorer l'apprentissage diplômant: cette situation ne signifie pas nécessairement qu'il faudrait faire baisser le nombre d'apprentis en régime FO, mais qu'il s'agit plutôt de mieux organiser et structurer le dispositif de l'apprentissage de manière à ce que la formation professionnelle ne traite que de l'apprentissage diplômant (voir scénarios dans les recommandations)
- Augmenter l'attractivité de l'apprentissage: depuis quelques années, le nombre d'apprentis a connu une baisse progressive très importante. Il s'agit dans ce cas d'améliorer l'image de l'apprentissage auprès des jeunes en valorisant les débouchés qu'il offre en matière d'emploi
- ➤ Réduire l'apprentissage informel: il a été noté que ce type d'apprentissage qualifié d'informel (mais jugé par la plupart des acteurs d'illégal) était assez répandu dans les régions et il est essentiel de réduire ce type de pratiques.

Les principales recommandations proposées en vue d'atteindre ces objectifs sont les suivantes:

## 5.2.1 ELABORER UNE STRATEGIE DE DEVELOPPEMENT DE L'APPRENTISSAGE

L'absence d'une vision partagée par les acteurs locaux et d'une stratégie de développement de l'apprentissage dans les régions, est une défaillance majeure à laquelle il urge de remédier. Cette situation n'est pas spécifique à l'apprentissage mais elle caractérise en général les ressources humaines dans ces régions. Il n'existe ainsi pas de vision ou de stratégie pour le développement des ressources humaines dans ces régions.

Il est ainsi nécessaire de définir une vision partagée par tous les acteurs locaux. Cette vision pourrait être celle qui a été proposée ci-dessus. Il s'agit aussi d'élaborer une stratégie de développement de l'apprentissage. Cette stratégie devra identifier un positionnement clair de l'apprentissage par rapport aux autres modes de formation (le résidentiel et l'alternance). Les entretiens et les analyses menés ont permis de montrer que l'apprentissage tend à être quelque peu négligé par rapport aux deux autres modes de formation professionnelle en résidentiel et par alternance; et ce malgré la forte employabilité qui le caractérise.

La stratégie devra distinguer clairement entre les régimes d'apprentissage en F0 et ceux plus structurés notamment le F4 ou diplômants le F8 ou le F16, en ayant comme objectif de maximiser les régimes de l'apprentissage diplômant (F8 et F16). Deux scénarios peuvent être envisagés en prenant en compte ces deux catégories d'apprentissage:

- Scénario 1: dans ce scénario, le FO n'est pas considéré comme faisant partie du domaine de la formation professionnelle (et c'est le cas actuellement) mais il est plus un instrument d'insertion professionnelle ou sociale.
- Scénario 2: c'est le scénario où le régime FO, est considéré comme relevant de la formation professionnelle. Dans ce cadre, l'objectif pourrait consister à améliorer l'apprentissage diplômant en minimisant le FO en faveur des régimes F4, et surtout F8 ou F16.

La stratégie devra ainsi clarifier cette situation et opter pour l'un des deux scénarios: la première (FO) est du domaine de l'insertion professionnelle (voire sociale) et la seconde du domaine de la Formation Professionnelle.

La mise en œuvre de cette stratégie nécessite de mettre en place un dispositif institutionnel de gouvernance avec un pilote et un comité de pilotage au niveau national et des relais dans les régions. Les comités régionaux (ainsi que le comité national) formés devraient être représentatifs et composés de tous les acteurs en lien avec l'apprentissage, à savoir les directions régionales de l'emploi, les CFA, les représentations régionales du ministère des affaires sociales, les directions régionales de l'éducation, l'inspection du travail, l'UTICA, l'UGTT. En outre, il est nécessaire d'associer la société civile et les associations dans l'élaboration et la mise en œuvre de cette stratégie.

## 5.2.2 AMELIORER LA COORDINATION ET LA COLLABORATION ENTRE LES ACTEURS EN LIEN AVEC L'APPRENTISSAGE

Le manque de coordination et de collaboration entre les différents acteurs locaux a servi à accentuer les problématiques de l'apprentissage; ce qui a causé une réduction du nombre d'apprentis. Ce manque de coordination a été souligné par tous les acteurs institutionnels rencontrés. Le ministère des affaires sociales et surtout l'éducation qui sont des acteurs incontournables de l'apprentissage du fait de leurs relations directes avec les jeunes et les familles, ont une faible connaissance de l'apprentissage et ne sont pas impliqués de façon structurée dans le processus de développement.

Une des illustrations de ce manque de coordination et de collaboration concerne, par exemple, le refus par des caisses sociales de prendre en charge des apprentis ayant eu des accidents sur leurs lieux d'apprentissage bien qu'ils aient des contrats. Il y a aussi un manque important de visibilité par rapport au nombre de jeunes et à la population cible qui pourrait intégrer le système d'apprentissage.

L'amélioration de la collaboration pourrait, par exemple, se faire en impliquant dans l'apprentissage (par exemple la signature de contrat) les centres de formation relevant d'autres structures que l'ATFP (ONTT, AVFA).

D'un autre côté, il semble incohérent qu'aujourd'hui, les BETI ne soient pas impliqués dans le processus, alors qu'ils sont un acteur incontournable de l'emploi et qu'ils hébergeaient les BRA par le passé. La réintroduction des BETI dans le processus est donc à considérer.

## 5.2.3 POUSSER VERS L'APPLICATION DE LA REGLEMENTATION

Les apprentis qui finissent leurs apprentissage et obtiennent leur CFA se posent des questions sur leur avenir. Le manque de connaissance de la règlementation en vigueur conjugué à l'insuffisance de la coordination entre les différents intervenants a engendré une ambigüité et un flou importants dans les pratiques qui ont impacté négativement sur le traitement des apprentis (absence de reconnaissance, de statut, restriction dans l'accès au financement, etc.) et sur l'image de l'apprentissage de façon plus globale.

En effet, d'après la Loi du 16 février 2005, les apprentis détenteurs de CFA sont considérés comme des Artisans et n'ont aucunement besoin de justifier leur qualification professionnelle. Le CFA à lui seul justifie cette qualification. Ainsi, moyennant une simple demande déposée à la direction régionale du commerce, ils sont inscrits dans le répertoire des artisans, ce qui est de leur plein droit. Ils peuvent alors bénéficier de tous les avantages liés y compris le financement de la BTS ou encore les avantages financiers offerts par des mécanismes dédiés, par exemple le Fonds National de Promotion de l'Artisanat et des Petits Métiers (FONAPRAM).

Il est ainsi recommandé de remédier à cette situation moyennant la simple application de la règlementation en vigueur. Ceci ne pourra se faire qu'en intensifiant la communication sur la problématique et la sensibilisation des différents acteurs concernés à l'importance du sujet, d'autant plus que l'apprenti est dans son plein droit.

Par ailleurs, il est important que les conseillers d'apprentissage et les apprentis eux-mêmes soient informés sur le sujet, puisque, à priori, le droit à être inscrit au répertoire des artisans et les avantages qu'il confère aux apprentis est complètement ignoré par ces derniers.

L'application de la règlementation fait aussi défaut à d'autres niveaux, par exemple pour ce qui est du pourcentage maximum d'apprentis par entreprise ou encore la rémunération des apprentis. Ce déficit est aussi lié d'une part, à la méconnaissance de cette règlementation par les différents acteurs (conditions des primes pour les parents ou apprentis, couverture sociale par les structures en charge, etc.) et, d'autre part, à un manque de suivi de la part des structures chargées de l'application de cette règlementation. Il est aussi recommandé d'améliorer le respect et l'application de cette règlementation.

## 5.2.4 AMELIORER LA REGLEMENTATION DE L'APPRENTISSAGE

Certains vides juridiques restent aussi à combler notamment pour ce qui est de la définition des critères pour le choix des entreprises habilitées à accueillir les apprentis. Pour rappel, les préconisations du code du travail se limitent à dire que les entreprises et les artisans habilités sont ceux qui n'ont pas été associés à des délits. Ce critère est primordial mais il faudrait aussi s'assurer de la capacité technique des entreprises ou des artisans, c'est-à-dire de leurs capacités à transmettre un savoir-faire à l'apprenti. A titre d'exemple, un nombre d'expériences minimum devrait être exigé pour dire que l'entreprise ou l'artisan est habilité à accueillir des apprentis. En outre, d'autres critères de sélection devront être définis notamment en matière d'hygiène ou encore de sécurité.

D'autres modifications pourraient inclure aussi le contrat d'apprentissage qui devrait inclure certaines informations sur les conditions sociales de l'apprenti. Le fait que ce dernier fait partie d'une famille nécessiteuse, par exemple, pourrait accentuer le risque d'abandon. Dans ce contexte, une prise en charge et un suivi plus importants de cet apprenti de la part des différentes structures, mais aussi des conseillers d'apprentissage, pourraient être envisagés.

## 5.2.5 LEVER LES CONTRAINTES ADMINISTRATIVES AU DEVELOPPEMENT DE L'APPRENTISSAGE

Plusieurs contraintes de différents ordres, notamment administratives, qui entravent le développement de l'apprentissage ont été identifiées. Il y a lieu de remédier à ces défaillances en vue d'améliorer l'accès à l'apprentissage.

Il y a, par exemple, l'exigence d'avoir dans le dossier d'inscription une copie de la carte d'identité nationale, ou encore un certificat de scolarité pour les jeunes désirant devenir apprentis. Or, il y a des restrictions à ce niveau pour ce qui est de l'âge d'obtention de ces documents. Par exemple, le certificat de scolarité ne peut être obtenu avant l'âge légal de 16 ans. Les jeunes qui ont 15 ans ont de réelles difficultés pour accéder à l'apprentissage en raison des restrictions pour avoir ce certificat. Plusieurs d'entre eux finissent par abandonner l'option de l'apprentissage si on considère que l'obtention de ce certificat nécessite des déplacements nombreux et relativement coûteux pour les jeunes. Cette situation ne laisse d'autres choix au jeune que de s'orienter vers l'apprentissage informel.

Parmi les autres contraintes, il y a également le fait que le certificat de fin d'apprentissage (CFA), obtenu après 2 ou 3 ans de contrats, n'est pas homologué et n'est pas directement reconnu par les structures de crédit, notamment la BTS, ce qui, de ce fait, ne permet pas l'apprenti de bénéficier d'un crédit pour s'installer. Pour ce faire, l'apprenti doit d'abord obtenir un récépissé de la part des services régionaux du commerce, chose qui reste assez difficile notamment en raison du manque de connaissance de la règlementation en la matière. Il y a aussi le fait que le CFA doit être signé par la direction centrale de l'ATFP et non par les instances locales, ce qui occasionne une perte de temps inutile pour l'apprenti.

## 5.2.6 AMELIORER LES CAPACITES DES STRUCTURES EN CHARGE DE L'APPRENTISSAGE

La prise en charge des apprentis (allant de l'accueil, en passant par l'orientation et la formation) reste insuffisante. Ceci n'est pas nécessairement lié au manque de personnel mais plutôt à un manque de savoir-faire des ressources humaines qui sont en place. Lors d'un entretien d'orientation, plusieurs conseillers d'apprentissage sont, par exemple, intervenus pour aider un jeune qui cherche un conseil dans ce sens, sans pour autant qu'ils ne tombent d'accord sur un consensus. De plus, comme il a été noté dans le diagnostic, l'analyse des besoins et de la demande des jeunes lors de leur premier passage au centre n'est pratiquement pas réalisée.

Il est de ce fait recommandé d'appuyer les structures en charge de l'apprentissage en vue d'améliorer leurs pratiques. Ceci pourrait se faire moyennant un accompagnement et une formation sur les aspects qui leurs font déficit.

En outre, il a été noté que ces structures manquaient aussi de moyens logistiques et matériels (véhicules pour le déplacement, salles pour les formations, etc.). Le renforcement de ces capacités aurait aussi un impact appréciable sur la qualité du suivi, de la formation et de façon plus générale sur l'apprentissage.

## 5.2.7 AMELIORER LES PROCEDURES ET LE FONCTIONNEMENT DES CENTRES DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Des faiblesses importantes caractérisent le fonctionnement des CFA et ceci impacte directement sur la formation par apprentissage. Il a été par exemple noté que:

- les CFA n'avaient pas un manuel de procédures. Chacun des centres avait de ce fait établi ses propres procédures. A titre d'exemple, les conseillers d'apprentissage se sont posés la question de la responsabilité de signature des résiliations de contrats lorsque le 1<sup>er</sup> responsable était absent,
- la répartition des tâches entre les différents responsables de l'apprentissage, n'était pas claire. Il n'y a pas non plus de fiches de fonction pour ces responsables,
- la planification des groupes de formation complémentaire lorsque celle-ci existe s'effectue au cas par cas,
- le planning, l'organisation du suivi ainsi que l'affectation des apprentis se font de façon arbitraire,
- il n'y a quasiment pas d'utilisation de programmes spécifiques pour l'apprentissage. Dans le cas où il y a des formations complémentaires, le découpage des modules se fait de manière arbitraire,
- il y a, dans une certaine mesure, une utilisation d'outils (fiche d'apprenti, entreprise, etc.) par les CFA en vue de structurer la formalisation des opérations. Les outils ne sont néanmoins pas les mêmes dans les CFA. Certains CFA ont commencé à développer leurs propres outils généralement en adaptant les anciens.

les statistiques sur l'apprentissage dans les CFA ne sont pas traitées de la même manière. Malgré l'existence d'un système d'information (Sinform), les centres utilisent Excel pour le traitement des données. Certains centres (Siliana par exemple) n'ont commencé à informatiser les statistiques que récemment, à partir des registres de suivi des apprentis qui contiennent des informations sur les contrats visés, les sortants et les résiliations. En outre, il a été noté que les rapports d'analyse régionaux chez les directions régionales de l'emploi (Jendouba) ne traitaient pas assez de l'apprentissage alors qu'une attention particulière est accordée à la formation selon les modes résidentiels et par alternance avec des analyses plus fines des données.

Les recommandations ci-dessous visent essentiellement à uniformiser les procédures de fonctionnement des centres. Il s'agit de:

- clarifier le statut des conseillers d'apprentissage et leur obligation en matière de formation et de suivi.
- établir des fiches de fonction pour les chargés de l'apprentissage au sein des centres et pour les autres cadres,
- structurer la phase de la formation F4 et F8 dans sa partie formation au centre que dans sa partie formation en entreprise,
- structurer l'opération de suivi des apprentis par les conseillers et tout le processus de l'apprentissage, y compris l'utilisation des programmes de formation. Dans ce cas, il ne s'agit pas de rigidifier le système mais plutôt d'indiquer les règles minimales à appliquer pour s'assurer que le suivi est bien effectué.
- adapter et structurer l'utilisation des outils et des supports de l'apprentissage. Certains conseillers d'apprentissage ont souligné qu'un travail avait déjà été entamé dans ce sens avec l'ATFP, notamment pour des supports tels que les certificats de fin d'apprentissage, les PV d'examen, les fiches de suivi, le formulaire d'enquête résiliation, la fiche de présentation du jeune ou encore la fiche entreprise. Ils ont indiqué que le processus s'est arrêté et qu'il n'y avait eu aucune suite,
- améliorer le traitement et la production d'information statistique au niveau local. Un appui technique dans ce sens sera certainement nécessaire. Il s'agit aussi de revoir le système d'information de manière à traiter spécifiquement les données sur l'apprentissage. A ce titre, il convient de généraliser l'utilisation du système Sinform pour sa partie relative à l'apprentissage.

# 5.2.8 PREVOIR DES FORMATIONS POUR LES MAÎTRES D'APPRENTISSAGE (TUTEURS) AU SEIN DES ENTREPRISES POUR L'ENCADREMENT DE L'APPRENTISSAGE DIPLOMANT

Plusieurs maîtres d'apprentissage rencontrés lors de l'enquête de terrain, ont souhaité recevoir des formations complémentaires notamment techniques. Ceci est d'autant important pour eux que les technologies connaissent des changements assez importants qu'il faudrait suivre. Ceci est notamment le cas pour les mécaniciens auto, les électriciens, ou encore les frigoristes.

En l'absence de telles formations et actualisation des connaissances, les maîtres d'apprentissage seraient dans l'incapacité de transmettre un savoir faire aux apprentis qu'ils encadrent.

Les centres de formation devraient, de ce fait, s'organiser pour assurer de telles sessions de formation pour les maîtres d'apprentissage. Lorsque le centre n'est pas en mesure de fournir lui-même cette prestation, il pourrait recourir à un prestataire externe (par exemple Centre sectoriel, constructeur automobile, ou fournisseur d'équipement, machine à laver ou autre) qui pourrait l'organiser dans ses propres ateliers. Ceci est d'autant justifié qu'un certain maître d'apprentissage (un frigoriste à Siliana) a pris une telle initiative pour se former chez un fournisseur d'une marque spécifique d'électroménager. Ceci constitue ainsi une démarche bénéfique pour l'ensemble des acteurs impliqués (fournisseur, maître d'apprentissage, apprenti) et tout au long de la chaine (par exemple le consommateur final). Pour ce qui est des formations générales, le CFA ou le CENAFFIF pourraient l'organiser.

#### 5.2.9 VALORISER L'APPRENTISSAGE EN TANT QUE VOIE VERS L'EMPLOYABILITE

La perception de l'apprentissage de la part des jeunes et des parents est très négative. Il est considéré comme un dernier recours pour maintenir le jeune dans le système éducatif. D'un autre côté, ils considèrent que le jeune apprenti est déjà en milieu professionnel, (il a pratiquement un travail) et que le «salaire» (qui est en réalité une prime) n'est pas suffisant.

Cette mauvaise image a contribué de façon importante à réduire le nombre d'apprentis et les orienter vers des activités informelles.

Les conseillers et les maîtres d'apprentissage, au contraire, considèrent que ce mode de formation est un moyen considérable de création d'emploi avec des taux d'insertion appréciables. En outre, il permet de promouvoir l'autoentreprenariat chez le jeune apprenti.

Il est nécessaire de faire changer la perception des jeunes et des parents visà-vis de l'apprentissage pour mieux le valoriser. Pour ce faire, il y a lieu de:

- organiser un plan de communication en faveur de l'apprentissage pour montrer aux jeunes l'intérêt qu'ils peuvent y trouver,
- augmenter les actions de prospection et d'orientation dans les écoles, en vue de mieux faire connaître l'apprentissage,
- associer des maîtres d'apprentissage (anciens apprentis) ayant réussi dans leurs spécialité et dans leur carrières dans la prospection, en vue de sensibiliser les jeunes et les parents sur le fait que l'apprentissage peut mener à une réussite professionnelle.

#### 5.2.10 SUGGESTIONS DES CONSEILLERS D'APPRENTISSAGE

Plusieurs suggestions ont été exprimées lors des entretiens et focus groups parmi lesquelles:

- revenir à l'ancienne configuration où l'apprentissage était traité de façon autonome aussi bien au niveau central qu'au niveau local,
- octroyer une indemnité de transport aux apprentis car plusieurs habitent dans des zones éloignées du lieu de travail,
- prévoir une couverture médicale des apprentis (délivrance de médicaments gratuits, etc.),
- traiter les apprentis comme des élèves et leur donner les mêmes avantages.
- prévoir un examen et une formation complémentaire aux titulaires d'un CFA pour leur permettre de poursuivre des études en CAP ou BTP: réviser pour cela la Loi 2008-10 du 11 Février 2008 relative à la Formation professionnelle,
- remettre un badge aux conseillers d'apprentissage pour leur faciliter l'accès aux entreprises (un tel badge existait auparavant, mais il a été supprimé).

#### > Commentaires par rapport à ces suggestions

- Par le passé, une direction technique chargée de l'apprentissage existait au sein de l'ATFP, et elle avait sous son autorité des Bureaux Régionaux d'Apprentissage (BRA). Il y avait dans les années 1990 et avant la séparation du MFPE avec le ministère de l'emploi, 31 BRA et une maison de l'apprenti. Cette direction avait pour mission de mettre en œuvre la politique de développement de l'apprentissage et de porter une assistance aux BRA et aux centres de formation pour tous les problèmes qu'ils rencontrent. Quant aux BRA, outre leur mission de prospection auprès des entreprises et le suivi des apprentis, ils disposaient de salles de cours pour assurer, en partie le complément de formation théorique. Une telle configuration est très bénéfique du fait qu'elle permet de désigner et d'affecter la responsabilité de développement de l'apprentissage à des structures dédiées.
- Le fait de vouloir traiter les apprentis comme des élèves mérite d'être débattu: en effet, l'un des avantages de l'apprentissage est que l'apprenti soit recruté par l'entreprise. De ce fait, il doit se conformer à ses conditions de travail et doit s'intégrer dans l'ambiance de l'entreprise. Il est donc assez dangereux de dire aux apprentis qu'ils sont des élèves, ce qui peut laisser croire qu'ils sont réceptifs et non intégrés dans le milieu professionnel.

• S'agissant de la couverture sociale des apprentis, rappelons ce que prévoit l'article 27 de la loi sur la FP:

Article 27 - Les allocations familiales sont servies, au titre des enfants qui suivent régulièrement un apprentissage, conformément à la législation en vigueur. L'assurance contre les accidents du travail et les maladies professionnelles des apprentis est prise en charge par l'Etat et financée par le fonds des accidents du travail.

Par conséquent, la loi prévoit bien une telle couverture et il ne semble pas nécessaire d'aller plus loin sur ce point.

- La question de l'indemnité remise aux apprentis par les artisans est quelque peu controversée. En effet, lors des visites effectuées chez les artisans, certains ont affirmé qu'ils octroyaient une indemnité supérieure à celle prévue par la réglementation. C'est le cas aussi des entreprises, qui, pour la plupart, offrent des conditions assez avantageuses aux apprentis. A priori, la situation semble être la suivante: les artisans « sérieux » c'est-à-dire ceux qui encadrent bien les apprentis et investissent de leur temps pour les former et en faire des ouvriers compétents, paient effectivement assez bien. Ils encouragent aussi les apprentis en leur donnant des gratifications occasionnelles comme pour le transport. Par contre, ceux qui utilisent les apprentis comme main d'œuvre provisoire bon marché se comportent différemment.
- L'affirmation sur le découpage du programme qui n'est pas réalisé par l'entreprise, doit être renvoyée aux conseillers eux-mêmes. En effet, il leur revient de se réunir avec l'entreprise pour effectuer un tel découpage et décider ce que le centre doit prendre en charge. Or ceci ne se fait pas.

### 6. BIBLIOGRAPHIE

- 1. Etude sur la situation de l'apprentissage et proposition de développement, ACC 2009
- 2. Etude sur l'apprentissage informel en Tunisie, 2013
- 3. L'amélioration de l'apprentissage informel en Afrique: un guide de réflexion, BIT 2012
- 4. Rapports sur les indicateurs de développement régionaux: Béja, Jendouba, le Kef et Siliana.

### 7. ANNEXES

# 7.1 DONNEES SOCIOECONOMIQUES POUR LES QUATRE GOUVERNORATS

### 7.1.1 TISSU ECONOMIQUE



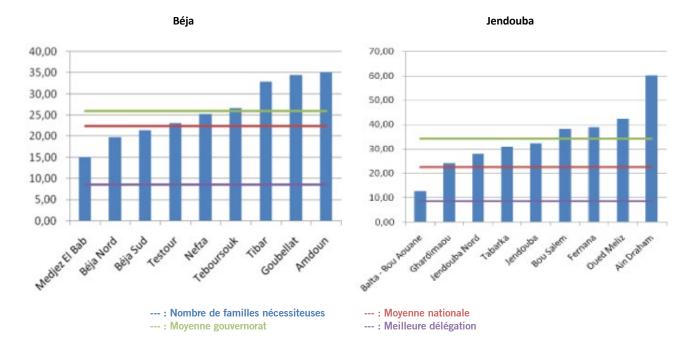
Répartition des Entreprises privées dans les 4 régions par tranche de salariés

	0	%	1à2	%	3à5	%	6à9	%	10 à 49	%	50 et+	%	Total
Béjà	14 935	93%	585	4%	255	2%	89	1%	84	0,5%	31	0,2%	15 979
Jendouba	15 127	93%	757	5%	245	2%	87	1%	71	0,4%	15	0,1%	16 302
Kef	10 342	94%	427	4%	173	2%	29	0%	32	0,3%	4	0,0%	11 007
Siliana	7 907	93%	335	4%	143	2%	39	0%	33	0,4%	8	0,1%	8 465
Nord Ouest	48 311	93%	2 104	4%	816	2%	244	0%	220	0,4%	58	0,1%	51 753
Tunisie	574 650	88%	44 081	7%	17 171	3%	6 806	1%	8 504	1,3%	3 312	0,5%	654 524

Source: INS, traité par ACC

# 7.1.2 NOMBRE DE FAMILLES NECESSITEUSES PAR 1000 HABITANTS

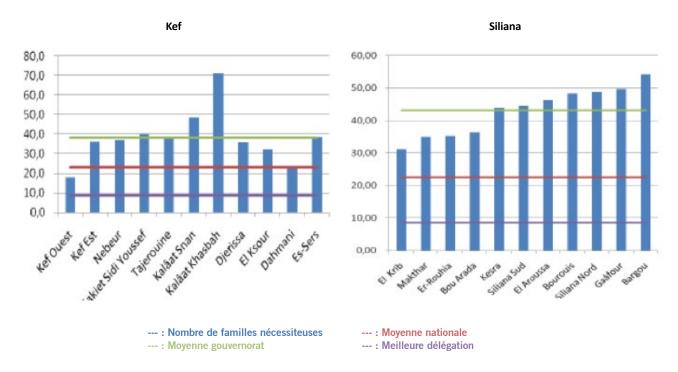




Source: MIDCI: Indicateurs de développement régionaux



# 7.1.2 NOMBRE DE FAMILLES NECESSITEUSES PAR 1000 HABITANTS (CONT.)



Source: MIDCI: Indicateurs de développement régionaux

### 7.2 REFERENCES JURIDIQUES

### 7.2.1 L'APPRENTISSAGE

- Décret du 12 janvier 1956 relatif à la formation professionnelle.
- Arrêté du 18 mai 1960 relatif à l'organisation de l'apprentissage.
- Décret N°72-57 du 22 février 1972 portant sur l'organisation de l'apprentissage en entreprise.
- Loi N°93-10 du 17 février 1993 régissant l'orientation professionnelle.
- Décret N°94-1600 du 18 juillet 1994, fixant les montants minima de l'indemnité selon la durée d'apprentissage.
- Arrêté du 17 janvier 1995 fixant le modèle du contrat d'apprentissage.
- Arrêté du 22 février 1996, fixant la durée et les modalités d'organisation et de sanction de l'apprentissage.
- Loi N°2008-10 du 11 février 2008 relative à la formation professionnelle.
- Arrêté du 26 février 2009 du ministre de l'éducation et de la formation, fixant les conditions d'obtention du certificat de compétence (CC).
- Arrêté du 2 août 2010 du ministre de la formation professionnelle et de l'emploi, fixant le cadre général de référence des diplômes de la formation professionnelle.

# 7.2.2 LA CARTE PROFESSIONNELLE D'ARTISAN, LES METIERS, PAR AILLEURS

- Arrêté du 24 octobre1987 modifiant l'Arrêté du 16 janvier 1985, fixant les caractéristiques et les conditions d'obtention de la carte professionnelle d'artisan dans le secteur des petits métiers.
- Arrêté du 16 janvier 1985 fixant les caractéristiques et les conditions d'obtention de la carte professionnelle d'artisan dans le secteur des petits métiers.
- Décret No 85-77 du 16 janvier 1985 relatif à la qualification professionnelle de l'Artisan.
- Loi N° 15 du 16 février 2005 (JORT no 14 du 18 février 2005) relative à l'organisation du secteur des métiers

Art. 7. - Il faut obligatoirement que l'artisan ou le dirigeant technique ait la qualification professionnelle pour pouvoir s'adonner à certaines activités dont la liste est arrêtée par le décret cité à l'article 2 de la présente loi.

La qualification est attestée par un diplôme d'enseignement ou un diplôme de fin de formation dans la spécialité de métier concernée ou par un diplôme équivalent. Ledit diplôme est délivré par un établissement d'enseignement ou de formation public ou privé créé conformément aux réglementations en vigueur.

En cas de non disponibilité de l'un des diplômes cités au paragraphe premier du présent article, l'intéressé peut être soumis à un test afin de justifier cette qualification professionnelle. Le test est organisé à cet effet par les structures compétentes relevant du Ministre chargé du secteur et du Ministre chargé de la formation.

الفصل 7 ـ يتعين وجوبا أن تتوفر في الحرفي أو المسير الفني للمؤسسة الحرفية الكفاءة المهنية بالنسبة إلى بعض الأنشطة الحرفية التي تضبط قائمتها بالأمر المنصوص عليه بالقصل 2 من هذا القانون.

وتثبت الكفاءة بشهادة تعليمية أو شهادة في ختم التكوين في الاختصاص الحرفي المعني مسلمة من قبل مؤسسة تعليمية أو تكوينية عمومية أو خاصة محدثة وفقا للتراتيب الجاري بها العمل أو بشهادة معادلة.

وفي صورة عدم توفر إحدى الشهادات المنصوص عليها بالفقرة الأولى من هذا الفصل، يمكن إخضاع المعني بالأمر لاختيار لإثبات هذه الكفاءة المهنية تنظمه للغرض الهياكل المختصة التابعة للوزير المكلف بالقطاع والوزير المكلف بالتكوين.

- Décret no 2078-2005 du 29 novembre 2005, fixant la liste des métiers dont l'exercice nécessite la qualification professionnelle.
- Arrêté du 24 octobre 2007, fixant les procédures d'immatriculation au répertoire des artisans, des entreprises de métiers et des groupements des services d'approvisionnement et de commercialisation des produits des artisans et déterminant les données obligatoires en relation.
- Arrêté des ministres du commerce et de l'artisanat et de l'éducation et de la formation du 27 février 2007 fixant les conditions et les procédures d'organisation du test justifiant la qualification professionnelle dans le secteur des métiers.

### 7.3 OUTILS UTILISES LORS DES MISSIONS DE TERRAIN<sup>21</sup>

# DIRECTIVES D'INTERVIEW POUR LE MAITRE D'APPRENTISSAGE (RECHERCHE QUALITATIVE)

Je m'appelle	; je suis _	
Je		

L'Agence Tunisienne de la Formation Professionnelle (ATFP) se propose de mener une étude sur l'apprentissage informel et formel en vue d'apporter une assistance aux centres de FP pour qu'ils puissent améliorer le déroulement de l'apprentissage en faveur des jeunes en situation de rupture scolaire. Cette action est appuyée par le BIT à travers le Projet PEJTUN «Emplois décents pour la jeunesse tunisienne». Elle touche aussi bien l'apprentissage formel (c.a.d avec contrat à travers l'ATFP) qu'informel.

La discussion portera sur les thèmes suivants:

- Déroulement de l'apprentissage des jeunes, sur les trois phases: avant, pendant et après le stage en entreprise.
- Votre avis sur l'amélioration du déroulement de l'apprentissage formel et informel

Aujourd'hui, nous aimerions discuter de ces questions avec vous. Nous sommes très intéressés par votre expérience et votre point de vue. N'hésitez pas à nous faire savoir si les questions posées manquent de clarté.

Si vous estimez que cet entretien n'aborde pas certains thèmes ou questions que vous jugez importants pour évaluer la situation actuelle de l'apprentissage, ou certaines réponses possibles pour y remédier, n'hésitez pas à nous le faire savoir.

Vos réponses seront traitées en toute confidentialité.

Avez-vous des questions à poser? Pouvons-nous commencer dès maintenant les entretiens? Merci beaucoup pour votre coopération!

### **INFORMATIONS GENERALES**

- Nom et prénom
- Age
- Sexe
- Ville/municipalité
- Métier
- Nom et adresse de l'atelier
- Date de l'entretien
- Langue utilisée pour l'entretien

<sup>&</sup>lt;sup>21</sup> Ces outils sont une adaptation du guide de l'OIT.

1. Depuis quand formez-vous des apprentis?

#### **AVANT L'APPRENTISSAGE**

- 2. Est ce qu'il y a une identification préalable des besoins en apprentis (nombre, qualification, etc.)?
- 3. Comment sélectionnez-vous vos apprentis?
- 4. Est-ce que les apprentis sélectionnés sont « bleus » ou ont une certaine expérience
- 5. Quels sont les apprentis munis de leur contrat d'apprentissage à l'arrivée et qui sont enregistrés au centre de formation?
- 6. Quelles sont vos principales motivations pour accepter les apprentis?
- 7. Est-ce qu'il y a des incitations qui vous sont offertes?
- 8. Connaissez-vous les étapes du déroulement de l'apprentissage (contrat, rémunération, sécurité, période de formation au centre et programme de formation, obligations de l'entreprise, déroulement de l'évaluation, etc.? Si oui, comment les avez-vous connus?

#### **EN COURS D'APPRENTISSAGE**

- 9. Comment avez-vous été désigné comme maître d'apprentissage? (oralement, par écrit, dans le contrat).
- 10. En général, combien d'apprentis suivez-vous en même temps?
- 11. Est-ce qu'ils proviennent d'un seul centre ou de plusieurs?
- 12. Combien de temps consacrez-vous à l'encadrement des apprentis? estce que vous estimez que c'est suffisant?
- 13. Y a-t-il différents types d'apprentis dans votre entreprise? quel type de contrat ? F0, F4, autres?
- 14. Donnez-vous une rémunération aux apprentis? combien?
- 15. Comment formez-vous vos apprentis, (mise sur le poste de travail, explications précises régulières, mise en doublure avec un ouvrier qualifié, etc.)?
- 16. Est-ce que vous avez un programme de formation des apprentis communiqué par le centre?
- 17. Est-ce que vous êtes disposés à libérer les apprentis pour leur permettre de se former au centre ? dans quelles conditions et quelles périodes?
- 18. Est-ce que les apprentis s'absentent de leur poste?
- 19. Quelles sont les répercussions (sanctions pour absentéisme)?
- 20. Que se passe-t-il lorsque les apprentis sont victimes d'accidents ou de maladies?
- 21. Certains apprentis ont-ils quitté l'entreprise avant d'avoir terminé leur apprentissage? Si oui, pourquoi (de leur propre initiative ou de la votre)?
- 22. Comment veillez-vous à ce qu'ils finissent leur apprentissage?
- 23. Est ce qu'il y a une évaluation de l'apprenti en cours d'apprentissage? Si oui, comment elle se fait et par qui?
- 24. Utilisez-vous un outil en particulier pour le suivi/évaluation de l'apprenti (livret, planning, fiches de suivi, etc.)? comment jugez-vous cet outil et pourquoi?
- 25. Quelle est la fréquence de visites des conseillers d'apprentissage?
- 26. Y a-t-il une collaboration continue entre vous et les conseillers d'apprentissage?
- 27. Comment se manifeste-elle?

### APRES LA FIN DE L'APPRENTISSAGE

- 28. Pour l'apprentissage diplômant, est-ce que vous participez aux évaluations faites par le centre de formation notamment l'examen final?
- 29. Pour les autres catégories d'apprentissage, est-ce que vous organisez des examens de fin d'apprentissage? comment et par qui?
- 30. Quel certificat est fourni aux apprentis à la fin de l'apprentissage? Par qui?
- 31. Aidez-vous les apprentis à trouver un emploi ou à créer leur propre entreprise? Si oui, comment?
- 32. Est-ce que votre entreprise a déjà recruté des apprentis à la fin de leur contrat?

#### L'APPRENTISSAGE INFORMEL

33. Quelles sont vos connaissances sur l'apprentissage informel: ampleur, domaines, relation avec le formel, mesures pour le rendre plus formel...

#### **AUTRES QUESTIONS GENERALES**

- 34. En fonction de votre expérience, comment décririez-vous l'environnement de la formation par apprentissage en Tunisie?
- 35. Faut-il changer quelque chose en vue d'améliorer la formation par apprentissage?
- 36. Avez-vous besoin de formations complémentaires pour améliorer votre mission de maître d'apprentissage? Quel type de formation?
- 37. Souhaiteriez-vous plus d'appui de la part de l'ATFP (ou autre structure)? A quel niveau et comment?

# DIRECTIVES CONCERNANT L'ENTRETIEN AVEC LES APPRENTIS (RECHERCHE QUALITATIVE)

Je m	'appelle	; je suis
Je	ΓExpliauer	cadre de l'étude ci-dessous].

L'Agence Tunisienne de la Formation Professionnelle (ATFP) se propose de mener une étude sur l'apprentissage informel et formel en vue d'apporter une assistance aux centres de FP pour qu'ils puissent améliorer le déroulement de l'apprentissage en faveur des jeunes en situation de rupture scolaire. Cette action est appuyée par le BIT à travers le Projet PEJTUN «Emplois décents pour la jeunesse tunisienne». Elle touche aussi bien l'apprentissage formel (c.a.d avec contrat à travers l'ATFP) qu'informel.

La discussion portera sur les thèmes suivants:

- Déroulement de votre apprentissage, sur les trois phases: avant, pendant et après le stage en entreprise.
- Votre avis sur l'amélioration du déroulement de l'apprentissage formel et informel.

Aujourd'hui, nous aimerions discuter de ces questions avec vous. Nous sommes très intéressés par votre expérience et votre point de vue. N'hésitez pas à nous faire savoir si les questions posées manquent de clarté.

Si vous estimez que cet entretien n'aborde pas certains thèmes ou questions que vous jugez importants pour évaluer la situation actuelle de l'apprentissage, ou certaines réponses possibles pour y remédier, n'hésitez pas à nous le faire savoir.

Vos réponses seront traitées en toute confidentialité.

Avez-vous des questions à poser? Pouvons-nous commencer dès maintenant les entretiens? Merci beaucoup pour votre coopération!

### **INFORMATIONS GENERALES**

- Nom et prénom
- Age
- Sexe
- Ville/ municipalité
- Métier/spécialité \_
- Date de l'entretien
- Langue utilisée pour l'entretien

#### **AVANT L'APPRENTISSAGE**

- 1. Veuillez nous expliquer comment vous êtes devenu apprenti? Quand et comment avez-vous commencé votre apprentissage, qu'avez-vous fait avant?
- 2. Comment avez-vous choisi la spécialité d'apprentissage?
- 3. Quel a été l'avis de vos parents / famille par rapport à votre apprentissage,
- 4. Y a-t-il eu une analyse de l'adéquation de vos capacités avec le poste à occuper? Par qui?

#### PENDANT L'APPRENTISSAGE

- 5. Avez-vous un contrat d'apprentissage ? Si oui, il est signé par qui?
- 6. Quelle sera la durée du contrat ? Est-ce qu'elle est suffisante?
- 7. Quel est votre salaire?
- 8. Est-ce que vous bénéficiez d'une couverture sociale?
- 9. Est-ce que vous suivez une formation dans un centre?
- 10. Si oui, comment se déroule cette formation? (nombre d'heures par semaine, programme, etc.)
- 11. Comment se déroule votre formation dans l'entreprise/ chez l'artisan. Pouvez-vous décrire en détail votre routine quotidienne? Quel est votre horaire de travail? Quelle est votre première tâche, etc.?
- 12. Est-ce que vous vous absentez souvent?
- 13. Quelles sont les répercussions?
- 14. Est-ce que vous avez déjà participé à une évaluation?
- 15. Qui participe à cette évaluation?
- 16. Quel outil est utilisé?
- 17. Que se passe-t-il si le maître d'apprentissage n'est pas satisfait de votre travail?
- 18. Le maître d'apprentissage augmente-t-il votre salaire lorsque vous travaillez davantage ou lorsque vous accumulez de l'expérience?
- 19. Votre maître d'apprentissage vous autorise-t-il à participer à une formation additionnelle?
- 20. Quelle est en général l'attitude du maître d'apprentissage vis-à-vis des apprentis?
- 21. Disposez-vous de suffisamment d'outils et de matériels pour vous entraîner?

### **APRES L'APPRENTISSAGE**

- 22. Comptez-vous terminer votre apprentissage? Pourquoi?
- 23. Comptez vous recevoir un certificat ou toute autre forme d'attestation prouvant que vous avez suivi une formation par apprentissage dans cet atelier? Si non, que se passera-t-il lorsque vous souhaiterez changer d'emploi?
- 24. Que comptez-vous faire après avoir terminé l'apprentissage?
- 25. Si vous envisagez de créer votre propre entreprise, vous a-t-on informé des démarches à suivre?

### **COMPRENDRE L'INFORMEL**

- 26. Connaissez-vous des jeunes qui souhaitent devenir apprentis mais qui n'ont pas trouvé d'entreprise?
- 27. Connaissez-vous des gens qui sont apprentis en dehors du circuit formel (pas de contrat)?
- 28. Pourquoi ont-ils opté pour ce type d'apprentissage?
- 29. D'après vous, quels sont les avantages/inconvénients de ce type de circuit?
- 30. Est-ce qu'ils seraient intéressés à entrer dans un circuit d'apprentissage formel?

### **AUTRES QUESTIONS GENERALES**

- 31. Etes-vous satisfait de votre apprentissage? Pourquoi?
- 32. Quels types de difficultés avez-vous rencontrées et à quel niveau: de l'amont à l'aval?
- 33. En quoi votre apprentissage pourrait-il être amélioré?
- 34. Y a-t-il des choses/des techniques que vous aimeriez apprendre et qui ne sont pas incluses dans votre apprentissage actuel?
- 35. Quelle est la perception générale de l'apprentissage?

# INDICATIONS POUR L'INTERVIEW POUR LES DISCUSSIONS EN GROUPE (RECHERCHE QUALITATIVE)

le m	'appelle <sub>-</sub>	; je suis
le	[Expliqu	r le cadre de l'étude ci-dessous].

L'Agence Tunisienne de la Formation Professionnelle (ATFP) se propose de mener une étude sur l'apprentissage informel et formel en vue d'apporter une assistance aux centres de FP pour qu'ils puissent améliorer le déroulement de l'apprentissage en faveur des jeunes en situation de rupture scolaire. Cette action est appuyée par le BIT à travers le Projet PEJTUN «Emplois décents pour la jeunesse tunisienne». Elle touche aussi bien l'apprentissage formel (c.a.d avec contrat à travers l'ATFP) qu'informel.

La discussion portera sur les thèmes suivants:

- Aspect juridique de l'apprentissage en Tunisie: situation actuelle et difficultés
- Déroulement chez les entreprises / les artisans (motivation, maîtres d'apprentissage / tuteurs, affectation des tâches, relation avec le centre, etc.)
- Déroulement et moyens matériels et humains pour les centres et les BETI (suivi en entreprise, cours au centre, examen, certificat)

Aujourd'hui, nous aimerions discuter de ces questions avec vous. Nous sommes très intéressés par votre expérience et votre point de vue. N'hésitez pas à nous faire savoir si les questions posées manquent de clarté.

Si vous estimez que cet entretien n'aborde pas certains thèmes ou questions que vous jugez importants pour évaluer la situation actuelle de l'apprentissage, ou certaines réponses possibles pour y remédier, n'hésitez pas à nous le faire savoir.

Vos réponses seront traitées en toute confidentialité.

Avez-vous des questions à poser? Pouvons-nous commencer dès maintenant les entretiens? Merci beaucoup pour votre coopération!

### **INFORMATIONS GENERALES**

- Nom de l'institution
- Noms des participants
- Ville/municipalité
- Activité
- Date de l'interview
- Langue de l'interview

#### INTRODUCTION

- 1. Présentez les chiffres de la région: nombre d'apprentis par centre, par spécialité, etc. au cours des 5 dernières années: commentaire succinct sur ces chiffres: pourquoi ont-ils baissé ou augmenté?
- 2. De quelles informations disposent-on sur les réalisations quantitatives et qualitatives? (pendant et après l'apprentissage: suivi, insertion, création d'entreprises, etc.)

### **ASPECTS JURIDIQUES**

- 3. Les dispositions sur l'apprentissage mentionnées dans le Code du travail en Tunisie et dans les autres textes du MFPE sont-elles en cohérence?
- 4. Qui peut former les apprentis / prendre en charge des apprentis? (autres institutions que ATFP: ONTT, AVFA)? Rôle du centre et du BETI dans l'apprentissage?
- 5. Les types de formation F4; F8; F16 sont-elles prises en compte dans le certificat et dans la législation?
- 6. Quel(le) est la situation / statut de l'apprenti dans le cas de l'apprentissage informel?
- 7. Quel(ls) est / (sont) le statut / les critères de désignation d'un maître d'apprentissage?
- 8. A quelles conditions un maître d'apprentissage prend-il quelqu'un comme apprenti?
- 9. Dans quels cas un apprenti ne serait-il pas accepté?
- 10. Que font les apprentis avant d'entrer dans l'apprentissage?
- 11. Quels sont les obstacles à l'entrée dans l'apprentissage?

### **DEROULEMENT CHEZ LES ENTREPRISES / LES ARTISANS**

- 12. Comment les maîtres d'apprentissage considèrent-ils l'apprentissage? Est-ce qu'ils considèrent que l'apprenti est mieux formé (qu'un sortant d'un centre par exemple)? Est-ce qu'ils demandent à l'apprenti d'être productif rapidement ou le considèrent-ils comme en période de formation?
- 13. Les entreprises / artisans recourent-ils aux apprentis pour bénéficier de la faible rémunération autorisée?
- 14. Les maîtres d'apprentissage suivent-ils un plan de formation?
- 15. La qualité de l'apprentissage est-elle contrôlée par les maîtres d'apprentissage (à travers un livret de suivi par exemple)?
- 16. L'entreprise / l'artisan reçoit-il, au début du contrat d'apprentissage, un programme de déroulement de l'apprentissage et un programme de formation au centre?
- 17. Comment les associations sont-elles impliquées dans l'apprentissage formel ou informel?
- 18. Les apprentis vont-ils dans d'autres entreprises pendant de courtes périodes pour acquérir des compétences supplémentaires ou restent-ils généralement dans la même entreprise jusqu'à la fin de l'apprentissage?
- 19. Que pensent les maîtres d'apprentissage de la qualité de la formation reçue par les apprentis au centre de formation?

- 20. Les apprentis participent-ils à des évaluations? Pourquoi? Pourquoi pas? Quels sont les obstacles à la participation?
- 21. Les apprentis sont-ils suffisamment préparés pour un emploi futur d'indépendant lorsqu'ils sortent de l'apprentissage?
- 22. Qu'arrive-t-il aux apprentis qui quittent brutalement l'apprentissage? Quels types de sanctions sont infligés? Existe-t-il des sanctions sociales par les associations d'entreprises etc.? Y a-t-il des mécanismes de résolution des conflits en dehors du niveau de l'entreprise?
- 23. Y-a-t-il un suivi des apprentis par l'inspection du travail? (vérification de l'existence d'un contrat, du paiement du salaire, des conditions de travail, etc.)

#### DEROULEMENT AVEC LE CENTRE / AVEC LE BETI

- 24. Processus de contractualisation de l'apprenti: comment se fait-il? Selon quels critères? Est ce que les besoins de l'apprenti sont pris en compte?
- 25. Le centre a-t-il réalisé un découpage du programme pour définir ce que doit apprendre l'apprenti au centre et en entreprise?
- 26. Si ce découpage existe, est-il contractualisé avec l'entreprise?
- 27. Le programme de formation est-il conçu par le CENAFFIF ? Est-il le même qu'un programme pour un diplôme équivalent en alternance?
- 28. Comment se fait la planification des groupes d'apprentis au centre pour tenir compte de l'inscription des apprentis à des dates différentes?
- 29. Processus de suivi de l'activité de l'apprenti: fréquence, par qui (centre: qui? et BETI (qui ?), avec quels outils (livret, etc.)?
- 30. Comment se fait l'affectation des visites entre les conseillers d'apprentissage ? (par zone géographique, par secteur d'activité, par nombre d'entreprises, etc.)
- 31. Le centre privilégie-t-il le suivi des jeunes en alternance par rapport aux apprentis ? les moyens à sa disposition sont-ils disponibles?
- 32. Processus d'obtention du certificat?
- 33. Comment se déroule la remise du diplôme: examen propre au centre, ou en entreprise, qui supervise l'examen, en quoi consiste-t-il?
- 34. Est-ce qu'il y a un suivi de l'après apprentissage? comment (enquête, etc.)? Donner un exemple de résultats de suivi.

### POSSIBILITES D'AMELIORATION

- 35. Voyez-vous des possibilités d'amélioration? Comment pourrait-on améliorer l'apprentissage?
- 36. Si des cours de formation complémentaires étaient offerts, qui devrait les organiser et quelle devrait être leur durée?
- 37. Faut-il améliorer la qualité des apprentissages offerts? Ou faut-il plutôt attirer plus d'entreprises et d'apprentis à joindre le système et faire signer plus de contrats d'apprentissage?

