

Document de travail

Notes et analyses de l'ITCEQ

N° 02 – 2018

La réforme de la formation professionnelle
en quête d'une concrétisation

Affet Ben Arfa
Hanen Trabelsi Baklouti
Heithem Zammali
Haithem Hammami



La présente note est la propriété de l'Institut Tunisien de la Compétitivité et des Études Quantitatives (ITCEQ). Toute reproduction ou représentation, intégrale ou partielle, par quelque procédé que ce soit, de la présente publication, faite sans l'autorisation écrite de l'ITCEQ est considérée comme illicite et constitue une contrefaçon.

Les résultats, interprétations et conclusions émises dans cette publication sont celles des auteurs et ne devraient pas être attribués à l'ITCEQ, à sa Direction ou aux autorités de tutelle.

Cette étude a été réalisée en 2018 à l'Institut Tunisien de la Compétitivité et des Etudes Quantitatives (ITCEQ) au sein de la Direction Centrale de la Compétitivité

Remerciements

Nous tenons à remercier les chefs d'entreprises pour leur collaboration à la réalisation de ce travail à travers leur importante participation à cette enquête et dont les réponses ont été riches en termes d'informations et de commentaires.

Nos remerciements s'adressent également aux cadres et aux superviseurs de l'INS pour l'effort déployé dans les opérations de l'échantillonnage et pour faire réussir les travaux du terrain.

L'équipe voudrait remercier vivement Monsieur Khaled BEN YAHIA, Directeur Général de l'Agence Tunisienne de la Formation Professionnelle ainsi que Monsieur Salah MESSAOUDI, pour leur collaboration et leur précieux apport dans la réussite de l'enquête auprès des centres de formation publics opérant sous la tutelle de l'ATFP. Nos remerciements s'adressent également aux cadres des directions centrales des Affaires Administratives et du Système d'Information Documentation Formation et Coopération au sein de l'ITCEQ.

Sommaire

LISTE DES GRAPHIQUES.....	2
INTRODUCTION	3
I. PERCEPTION DES ENTREPRISES SUR L'ENVIRONNEMENT DES AFFAIRES	4
II. PERCEPTION DES CENTRES PUBLICS DE FORMATION PROFESSIONNELLE.....	9
III. CONSEQUENCES DES INSUFFISANCES ET RECOMMANDATIONS	15

Liste des graphiques

Graphique.1. Indicateurs de perception du climat des affaires de 2016	5
Graphique.2. Entreprises non satisfaites du code du travail	5
Graphique.3. Votre entreprise est-elle en situation de déficit d'employés ? Cela concerne quelles catégories ?	6
Graphique.4. Entreprises en situation de déficit d'emplois par secteur.....	7
Graphique.5. Causes du déficit d'emploi.....	7
Graphique.6. Dans quelle mesure le dispositif de formation professionnelle actuel répond aux besoins de l'entreprise ?	8
Graphique.7. Selon votre expérience, veuillez indiquer le degré d'efficacité de chacun des modes de formation professionnelle	8
Graphique.8. Comment appréciez-vous l'efficacité des formateurs dans votre centre ?.....	12
Graphique.9. Perception de l'efficacité des modes de formation	13
Graphique.10. Quotient de localisation relatif à la région de Monastir	14
Graphique.11. Quotient de localisation relatif à la région de Béja.....	15
Graphique.12. Les taux d'abandon selon le type de diplôme	16
Graphique.13. Les principaux facteurs explicatifs de l'abandon des apprenants	17
Graphique.14. Répartition des centres de formation selon le taux d'occupation.....	18
Graphique.15. Principales raisons pour lesquelles les centres ne travaillent pas à pleine capacité.....	19
Graphique.16. Votre établissement est-il en situation de déficit de formateurs ?	19
Graphique.17. Au cours des deux dernières années, avez-vous suspendu la formation dans certaines spécialités ?	20
Graphique.18. Actions à adopter pour améliorer le dispositif de formation	21

Introduction :

Le processus de développement économique en Tunisie s'est souvent axé sur des gains de productivité à travers les bas salaires. Cependant, cette stratégie n'est pas viable à très long terme car le monde de l'économie est en dynamique permanente. Si les structures de l'économie n'arrivent pas à suivre l'évolution des facteurs de production notamment le capital humain, l'économie en question accusera mécaniquement des difficultés structurelles comme le chômage de masse. C'est le cas de l'économie tunisienne aujourd'hui. La question du chômage des diplômés s'impose avec acuité et exige des mesures radicales.

Dans cet esprit, la formation professionnelle est considérée comme une réponse à un double enjeu : d'une part, un enjeu **sociétal** pour le rôle important qu'elle peut jouer dans la lutte contre le chômage, à travers l'amélioration de l'employabilité des jeunes et la maximisation de leur chance pour accéder au monde du travail, et, d'autre part, **un enjeu économique**, en offrant aux entreprises la possibilité de trouver des compétences et de faire évoluer celles de leurs salariés pour répondre aux réalités de demain et relever le défi de la compétitivité..

Sur la base de ces enjeux plusieurs réformes ont été engagées en Tunisie lors des dernières décennies. Des réformes qui ont porté, essentiellement, sur le renforcement du cadre juridique en rapport et la réhabilitation des structures de formation en adoptant une approche institutionnelle et qualitative en étroite collaboration avec le milieu productif.

Au vu des remarques précédentes, il importe de voir si ces réformes ont réussi à apporter leurs fruits surtout par rapport à l'équilibre souhaité entre la dimension sociale et la dimension économique de la formation professionnelle.

Pour répondre à cette problématique, nous nous sommes basés essentiellement sur les enquêtes réalisées par l'ITCEQ. Il s'agit plus précisément i) des Enquêtes portant sur le climat des affaires et la compétitivité des entreprises avec en 2016, un module spécifique à la formation professionnelle ii) l'enquête menée en 2016 auprès des Centres de formation publics dans le but d'avoir des visions croisées Entreprises/ Centres de Formation.

Cette note est structurée comme suit : dans *la première partie*, on va exposer la perception que se font les chefs d'entreprise sur l'environnement des affaires dans lequel ils opèrent et plus précisément sur le dispositif de formation professionnelle¹. *La deuxième partie* s'intéressera à la perception que se font les centres de formation publics sur la formation professionnelle². S'agissant de *la troisième et dernière partie*, elle sera consacrée aux conséquences des insuffisances et à la proposition de quelques pistes de réflexion.

I. Perception des entreprises sur l'environnement des affaires

Une moindre satisfaction de l'environnement des affaires

Les résultats de l'enquête menée en 2016 auprès de 1200 entreprises privées opérant sur tout le territoire tunisien et œuvrant dans l'industrie et les services montrent un recul substantiel de l'indicateur de perception du climat (l'IPCA³) de 60.7 en 2015 à 58.7 en 2016 synonyme d'une moindre satisfaction des entreprises quant à l'environnement dans lequel elles œuvrent.

Le climat politique, le climat social, la situation sécuritaire, la corruption et le financement bancaire sont les domaines de l'environnement des affaires les plus défavorablement perçus

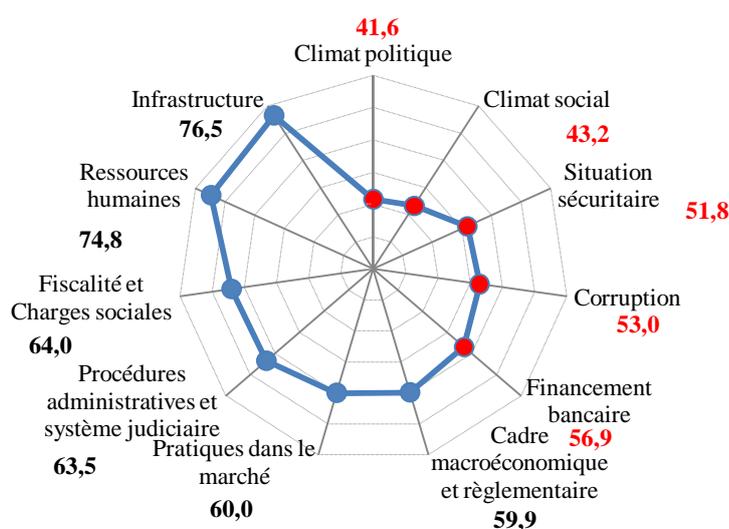
L'examen des indicateurs partiels laisse dégager que 5 domaines essentiellement portent préjudice à l'environnement des affaires. Il s'agit du « climat politique » du « climat social » de la « situation sécuritaire » de « la corruption » et du « financement bancaire ».

¹ L'échantillon ciblé couvre 1200 entreprises privées opérant dans l'industrie et les services, réparties sur tout le territoire tunisien et employant 6 employés ou plus. 942 ont répondu au questionnaire par interview directe.

² On s'est adressé aux 134 centres de formation publics opérant sous la tutelle de l'ATFP dont 92 ont répondu au questionnaire par mail

³ L'IPCA est un indicateur synthétique qui permet de tenir compte de toutes les perceptions portées par les chefs d'entreprise sur les domaines de l'environnement des affaires. Cet indicateur varie de 0 à 100: plus il se rapproche de 100, plus le climat des affaires est jugé favorable et le suivi de son évolution dans le temps permet de voir s'il y a ou non amélioration de la perception portée sur le climat des affaires.

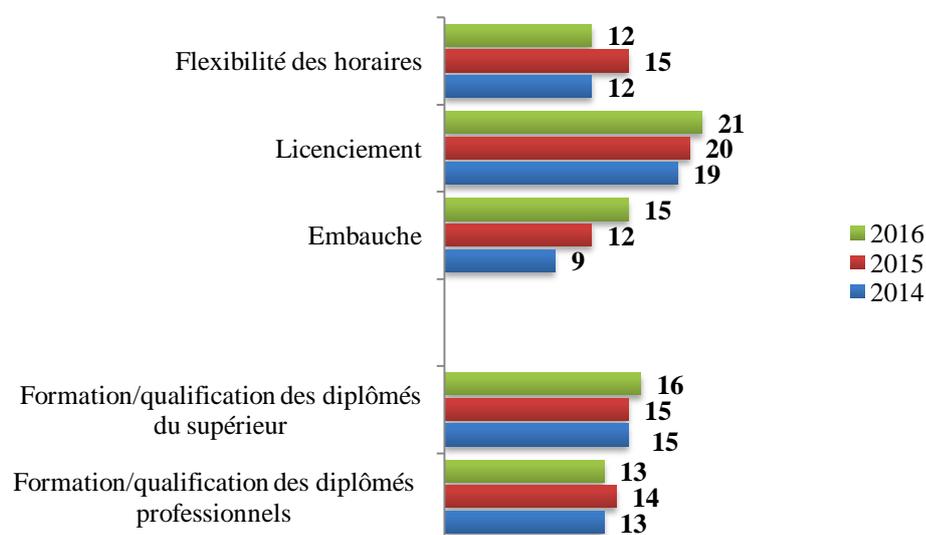
Graphique.1. Indicateurs de perception du climat des affaires de 2016



Malgré une certaine satisfaction, certaines insuffisances sont à relever au niveau des ressources humaines

Concernant les ressources humaines, l'examen de l'indicateur partiel relatif à ce domaine montre que malgré le fait qu'il se situe à un niveau relativement élevé, soit 74.8, la perception y afférente apparaît moins positive en 2016 qu'en 2015 (76.7). Cette baisse traduit une perception plus défavorable non seulement, sur les volets relatifs au code du travail (embauche, licenciement et flexibilité des horaires du travail), mais aussi sur ceux relatifs à la formation et qualification des employés, entre autres des diplômés professionnels.

Graphique.2. Entreprises non satisfaites du code du travail et de la formation des employés (en%)



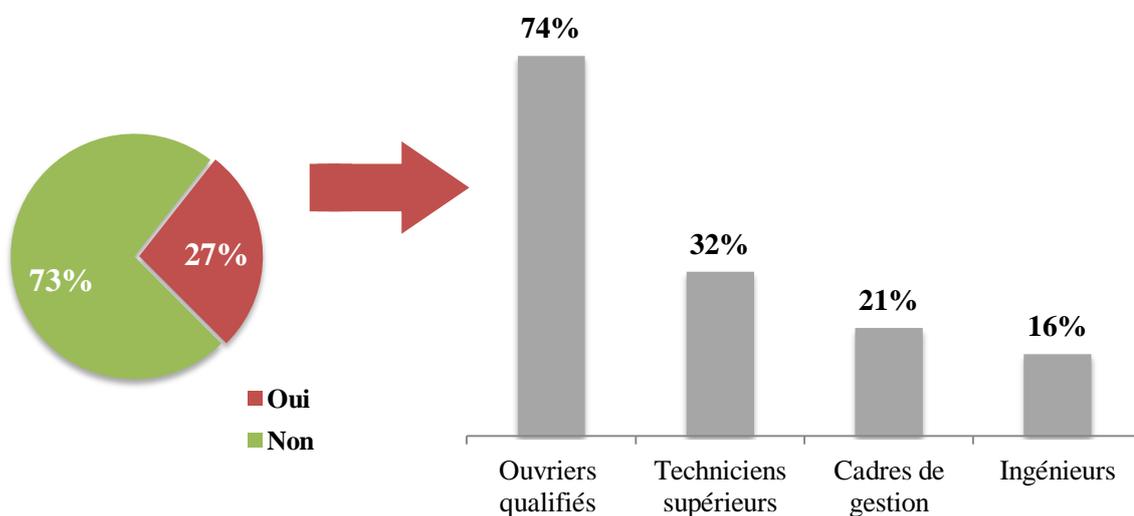
Cette non-satisfaction est à prendre en considération vu son effet sur l'employabilité des diplômés du système de formation en vigueur, comme l'illustre les réponses recueillies sur les préoccupations des entreprises et leurs attentes en matière de réformes et d'actions qu'il y a lieu d'entreprendre.

Un déficit d'emploi en techniciens supérieurs et en ouvriers qualifiés

Selon le résultat de l'enquête 2016 sur le climat des affaires et la compétitivité des entreprises, 27% des entreprises déclarent être en situation de déficit d'emploi notamment en ce qui concerne les ouvriers qualifiés et les techniciens supérieurs.

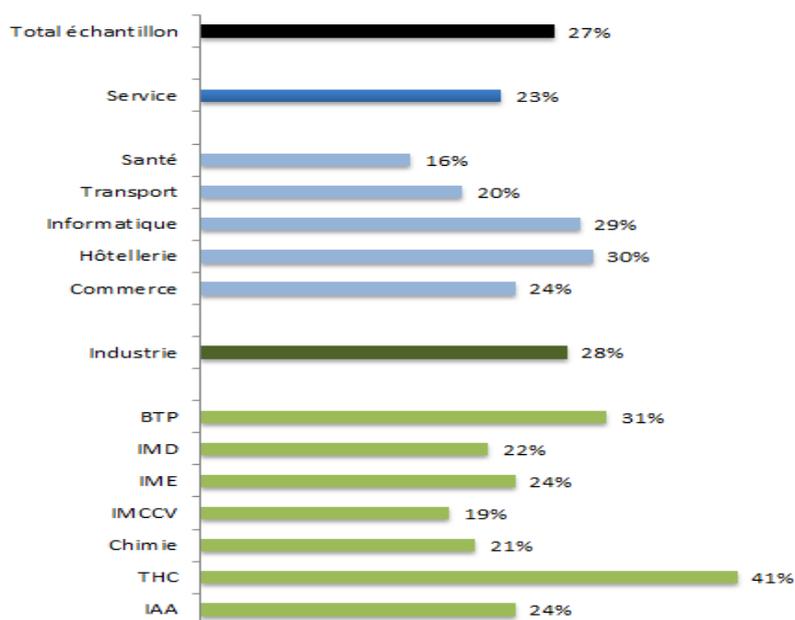
Graphique.3. Votre entreprise est-elle en situation de déficit d'employés ?

Cela concerne quelles catégories ?



Les croisements par secteur montrent que ce déficit est plus marqué au niveau du THC et du BTP pour l'industrie, et au niveau de l'hôtellerie et de l'informatique pour les services.

Graphique.4. Entreprises en situation de déficit d'emplois par secteur

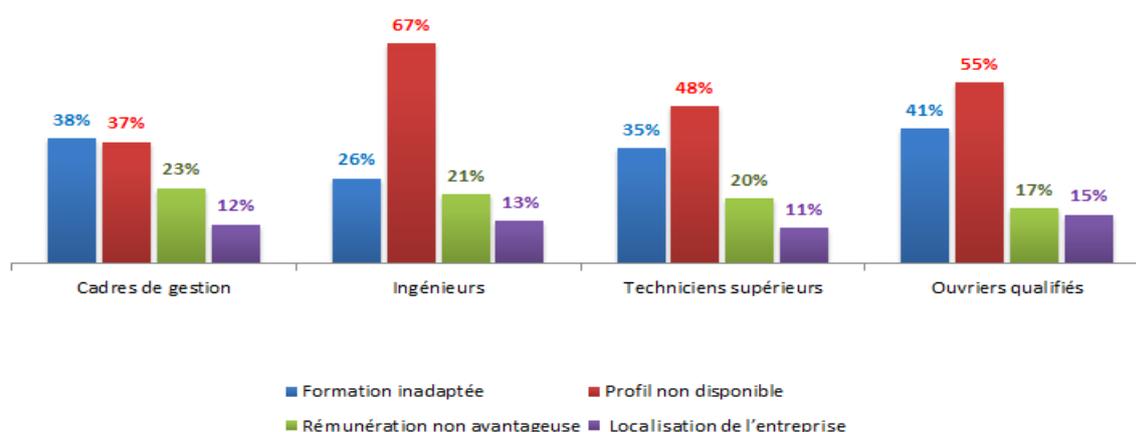


De tels résultats corroborent des études menées qui ont montré qu'un bon nombre de secteurs économiques connaissent une pénurie en main d'œuvre qualifiée à l'instar des secteurs du bâtiment et travaux publics, du textile, de l'agriculture, de l'ameublement, de la construction métallique, de la soudure ...etc.

... la formation inadaptée et le profil non disponible en seraient les principales raisons

Interrogées sur les causes de ce déficit, la majorité des entreprises concernées attribuent ce manque surtout à la formation inadaptée et au profil non disponible et ce, indépendamment des catégories d'emploi.

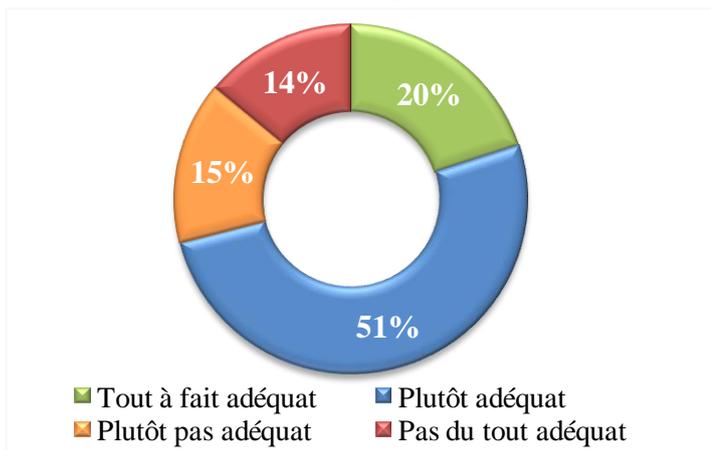
Graphique.5. Causes du déficit d'emploi



Ces réponses dénotent une certaine *inadéquation du dispositif de formation actuel aux besoins de l'entreprise*.

En effet, 20% seulement des répondants trouvent que le dispositif de formation professionnelle actuel est tout à fait adéquat et 30% témoignent du contraire. Les secteurs qui en sont les moins satisfaits sont les IME et le THC (33% pour chacun des secteurs)

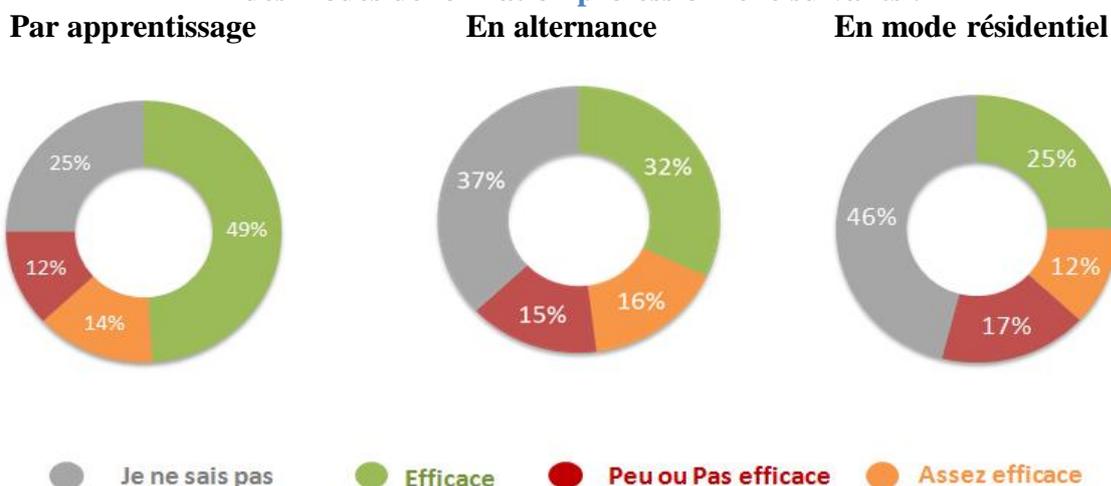
Graphique.6. Dans quelle mesure le dispositif de formation professionnelle actuel répond aux besoins de l'entreprise ?



Plus l'apprenant est proche de l'entreprise mieux est l'efficacité de la formation

Les entreprises ont toujours le réflexe de recruter des employés déjà formés ailleurs, même si cette solution peut ne pas répondre à leurs besoins en termes d'efficacité. A ce titre, sur les trois modes dispensés par le dispositif actuel de la formation professionnelle (voir encadré), près de la moitié des chefs d'entreprises déclarent que l'apprentissage est efficace, contre 32% pour la formation en alternance et 25% seulement pour la formation en mode résidentiel.

Graphique.7 : Selon votre expérience, veuillez indiquer le degré d'efficacité de chacun des modes de formation professionnelle suivants :



Encadré.1.

La formation en alternance est organisée dans un cadre contractuel entre les centres de formation et les entreprises selon une périodicité fixée compte tenu des objectifs de la formation et des spécificités des métiers visés. Ce mode de formation peut être suivi par toute personne ayant atteint l'âge de quinze ans au moins.

L'apprentissage est organisé dans un cadre contractuel entre les apprenants et les entreprises. Il se déroule essentiellement dans les espaces de production, sous réserve d'un complément de formation théorique assuré par les établissements de formation. L'âge d'inscription à l'apprentissage varie entre quinze et vingt ans.

Et le mode résidentiel est organisé au centre de formation professionnelle avec des stages dans les entreprises pendant les vacances.

A ce titre et partant du fait que la formation professionnelle est considérée comme un axe important pour soutenir le développement économique et sachant que la Tunisie a engagé des réformes dans ce domaine et a conduit des programmes pour structurer le dispositif de formation, il semble que des dysfonctionnements empêchent ce système d'être plus efficace et de jouer pleinement son rôle.

Dès lors, l'on se demande qu'est ce qui explique une telle défaillance et comment y remédier?

La réponse à cette question serait déduite de l'enquête menée auprès des centres de formation professionnelle gérés par l'ATFP (voir encadré).

II. Perception des centres publics de formation professionnelle

Rappelons tout d'abord que l'ITCEQ a abordé l'efficacité du dispositif de formation en se basant sur 4 piliers en concordance avec le but recherché par la nouvelle réforme 2014-2018 qui n'est autre que de répondre aux besoins des individus, des entreprises, de la région et de la société.

Ces piliers se réfèrent à :

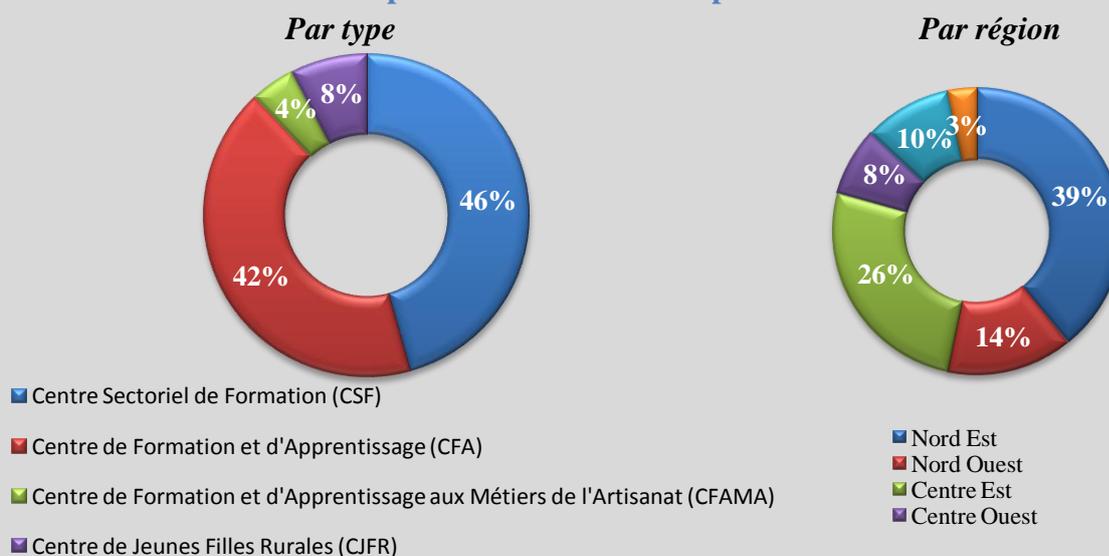
- i-La logistique et l'infrastructure
- ii- La formation technico-pédagogique des formateurs
- iii- Le partenariat entreprises/centres de formation
- iv- La cartographie régionale des centres de formation

Encadré.2.

La perception que se font les centres de formation sur chacun des piliers est obtenue à travers une enquête qui a été menée auprès des 134 centres de formation publics opérant sous la tutelle de l'ATFP dont 92 y ont répondu.

La répartition des centres répondants montre que tous les types sont représentés dans notre enquête et que toutes les régions sont couvertes.

Répartition des centres répondants



Selon cette enquête, l'effectif des formateurs durant l'année de formation 2015-2016 s'élève à 3061 formateurs. Ces derniers forment 47684 apprenants, soit en moyenne, un formateur est affecté à 16 apprenants.

La répartition des apprenants durant l'année de formation 2015-2016, montre que plus de la moitié ont un niveau secondaire.

Effectif des apprenants durant l'année de formation 2015-2016



Les réponses recueillies auprès des centres de formation publics, synonymes d'une autoévaluation, vont nous permettre de voir quelle vision portent les directeurs des centres sur chacun des piliers.

Des faiblesses au niveau de la logistique et de l'infrastructure

En effet, selon les chefs des centres enquêtés, le dispositif de formation actuel présente plusieurs faiblesses au niveau du pilier relatif à la logistique et infrastructure. Ainsi :

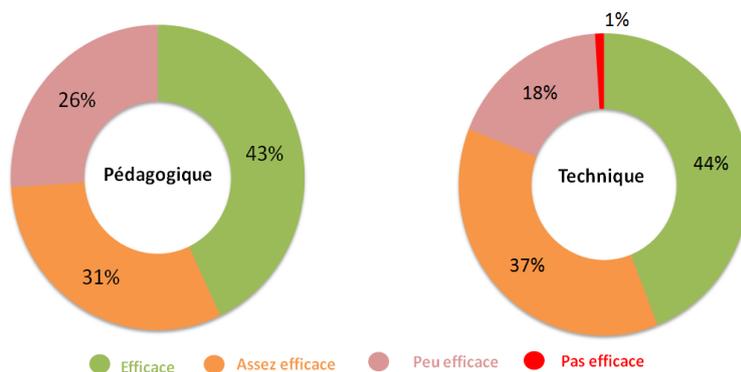
- 67% soulignent le manque des équipements techniques parmi les insuffisances du dispositif de formation actuel ;
- 37% des centres enquêtés révèlent que la logistique et l'infrastructure actuelle ne permettent pas aux centres de formation de fonctionner à pleine capacité ;
- le manque d'équipements pour l'apprentissage pratique et les conditions non favorables d'hébergement comptent parmi les principaux facteurs explicatifs de l'abandon des apprenants avant l'obtention d'un diplôme selon respectivement 28% et 25% des centres enquêtés.

Une formation technico-pédagogique à améliorer

Selon le schéma de planification de la réforme du dispositif national de la formation professionnelle 2014 – 2018, au moins 20% des formateurs devraient bénéficier d'une assistance technico-pédagogique avant fin 2018 et ce, dans le but d'atteindre le sous objectif relatif à la mise en place d'un dispositif efficace d'évaluation, de certification et d'inspection pédagogique.

A cet égard, les résultats de l'enquête montrent que la formation technico-pédagogique présente encore des limites dans la mesure où la formation des formateurs, le manque d'encadrement et les inspections technico-pédagogique figurent parmi les principales faiblesses du dispositif de formation professionnelle actuel.

Graphique.8. : Comment appréciez-vous l'efficacité des formateurs dans votre centre sur le plan



Un partenariat entreprises-centres de formation encore peu développé

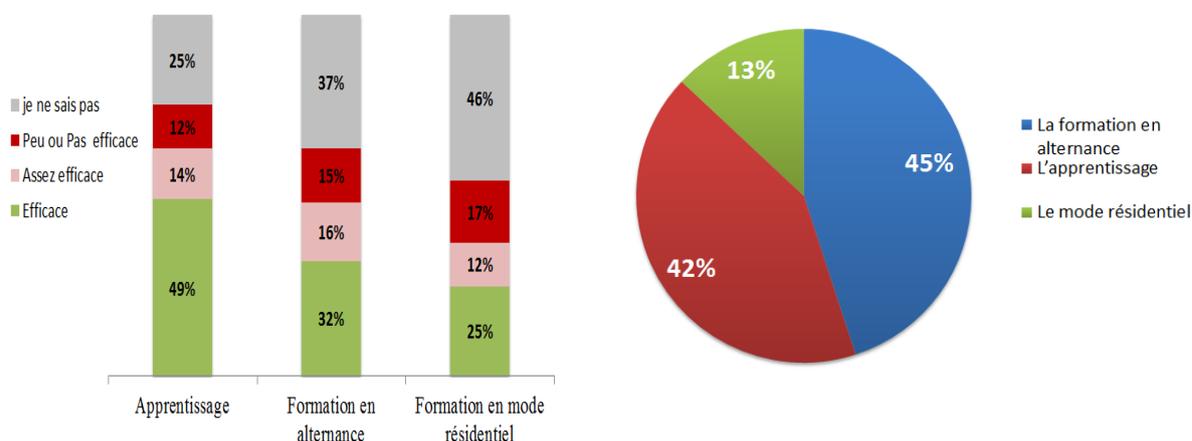
Le mode de formation en alternance qui est le plus dispensé dans les centres de formation, n'est pas le mode le plus efficace du point de vue des chefs d'entreprise. Ce qui laisse déduire la nécessité d'un vrai partenariat entre les centres et le secteur privé.

Ceci est d'autant plus vrai qu'aussi bien les entreprises que les centres de formation se partagent les mêmes perceptions sur plusieurs aspects.

Ainsi, au sujet de ***l'efficacité des différents modes de formation*** dispensés dans les centres, les deux parties interrogées (entreprises économiques et centres) attribuent une meilleure perception pour la formation en alternance et la formation par apprentissage que pour la formation en mode résidentiel, laissant déduire que plus l'apprenant passe du temps dans l'entreprise mieux serait son efficacité sur le plan pratique.

Graphique.9. Perception de l'efficacité des modes de formation

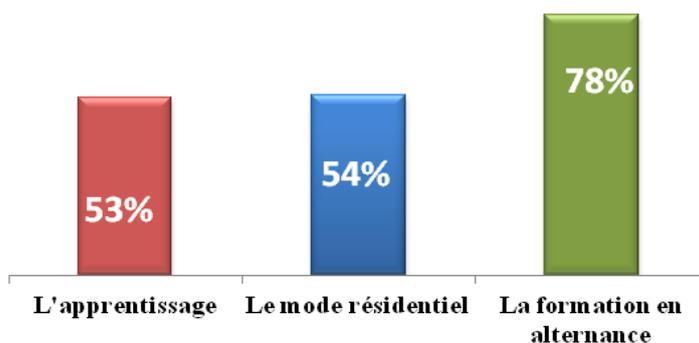
Selon votre expérience, veuillez indiquer le degré d'efficacité de chacun des modes de formation professionnelle suivants *Selon votre expérience, lequel des 3 modes de formation suivants vous paraît le plus efficace en matière d'employabilité et d'insertion dans le marché du travail ?*



Source: Enquête compétitivité 2016

Source: Enquête Formation Professionnelle 2016

Sur les 3 modes de formation suivants, lesquels sont dispensés dans votre établissement ?



Source: Enquête Formation Professionnelle 2016

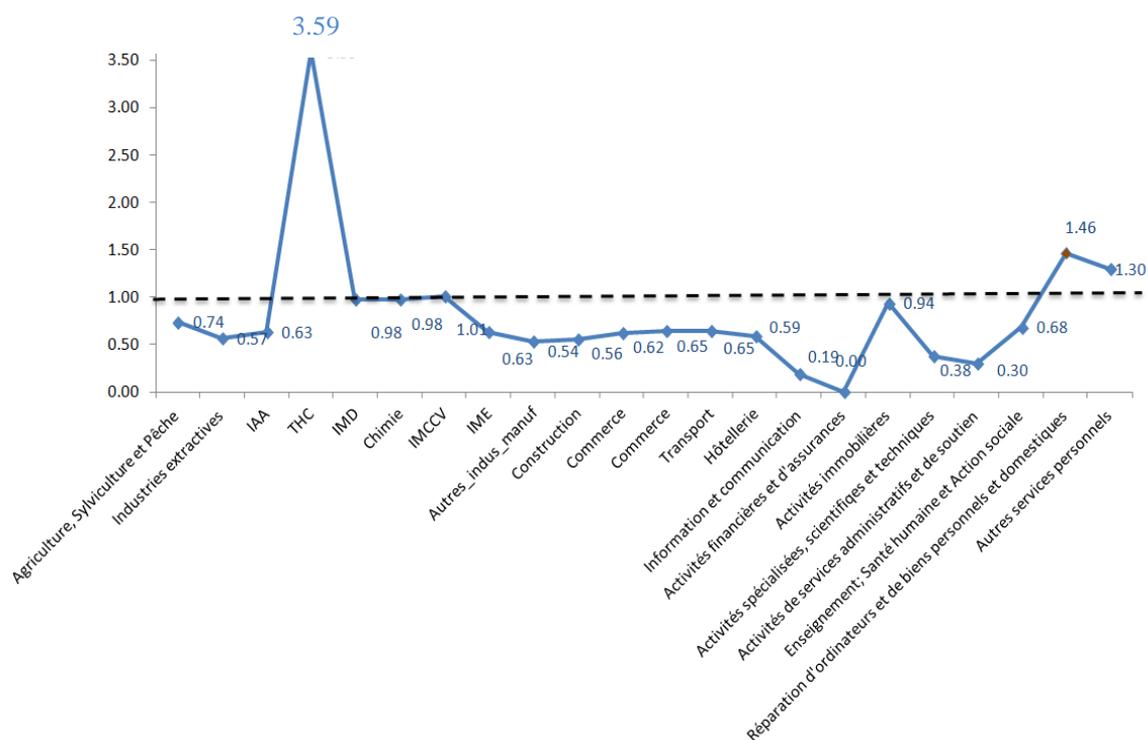
La cartographie régionale des centres de formation est-elle bien adaptée au besoin de la région ?

L'implantation d'un centre de formation dans une région donnée doit tenir compte de la spécificité du tissu productif dans cette dernière. L'un des critères qui pourrait être adopté serait le quotient de localisation (QL) qui mesure l'importance d'un secteur dans une région donnée comparativement à son importance dans un territoire de référence.

- Un $QL = 1$ signifie que l'importance relative d'un secteur donné est la même dans la région en question que dans le territoire de référence.
- Lorsque le QL est supérieur à 1, l'importance de ce secteur est plus grande dans la région en question que dans le territoire de référence. Plus le QL est élevé, plus la différence d'importance relative est grande.

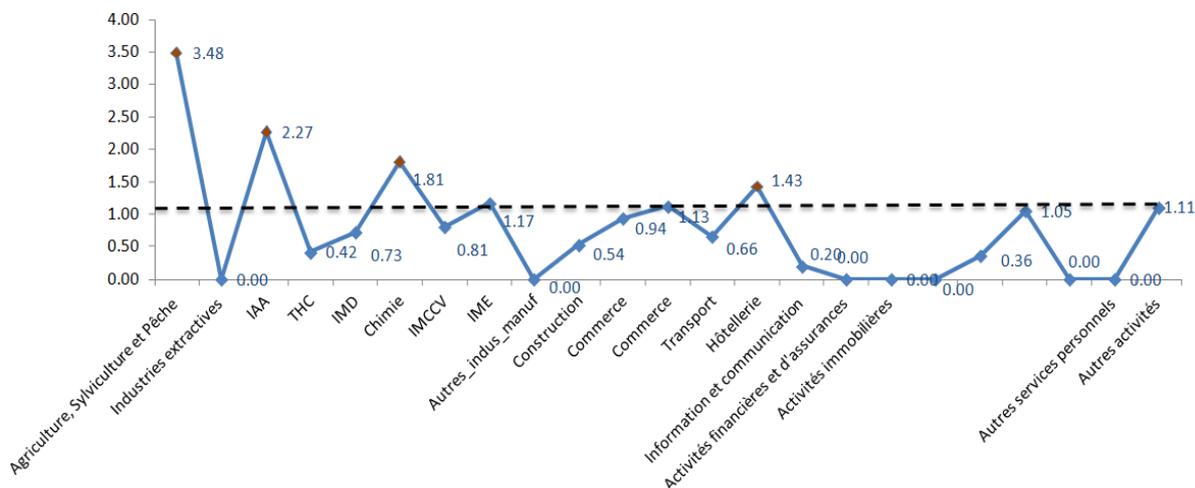
En effet et à titre d'exemple, la région de Monastir est spécialisée dans le secteur du THC ($QL=3.59$). Cela suppose que les centres de formation implantés dans cette région devraient favoriser la spécialité THC.

Graphique.10. Quotient de localisation relatif à la région de Monastir



Corrélativement, la région de Béja est spécialisée dans le secteur de l'agriculture, sylviculture et pêche ($QL=3.48$) et à une moindre importance dans l'IAA ($QL=2.27$). Cela suppose que les centres de formation implantés dans cette région devraient favoriser ces spécialités.

Graphique.11. Quotient de localisation relatif à la région de Béja



A ce niveau et par manque d'informations sur les différents centres, filières et niveaux de formation que le dispositif national de la formation professionnelle offre dans son ensemble, il est difficile de se prononcer sur ce pilier étant donné que le dispositif national de la formation professionnelle est composé, en plus des centres gérés par l'ATFP, par d'autres établissements gérés par d'autres structures. Il s'agit i) de l'Office National de Tourisme Tunisien (ONTT avec 8 établissements, ii) de l'Agence de Vulgarisation et de Formation Agricole (AVFA) avec 39 établissements de formation professionnelle dans le secteur de la pêche et de l'agriculture, iii) du Ministère de la Défense Nationale avec 12 établissements de formation professionnelle couvrant différents secteurs économiques dont l'industrie, le bâtiment et les travaux publics et iv) du Ministère de la Santé qui gère 18 établissements de formation professionnelle dans le domaine de la santé et du paramédical.

III. Conséquences des insuffisances et recommandations

La vision des centres de formation sur le dispositif actuel de formation professionnelle laisse déduire que ce dernier présente plusieurs insuffisances touchant aux différents piliers d'un dispositif efficace.

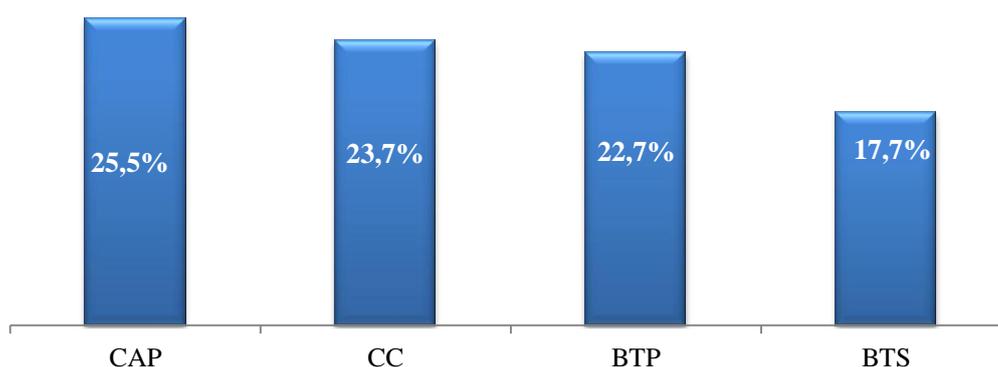
Les insuffisances qui ont été mentionnées ont eu des répercussions négatives sur l'efficacité du dispositif et ne font que l'éloigner de l'objectif suprême à savoir répondre aux attentes et aspirations des individus, des entreprises, de la société et de la région. A ce sujet, il importe de signaler que plusieurs indicateurs quantitatifs peuvent nous renseigner sur le degré avec lequel on s'achemine vers la réalisation des objectifs de la réforme. L'avantage présenté par ces

indicateurs est le fait qu'ils peuvent être suivis annuellement et offrent ainsi aux commanditaires de la réforme la possibilité de rectifier le tir afin d'atteindre l'objectif initial. Parmi ces indicateurs l'on cite le taux d'abandon des apprenants et le taux d'occupation des centres qu'on a essayé de calculer à partir des données de l'enquête menée auprès de ces derniers.

Malgré une certaine baisse le taux d'abandon reste loin de l'objectif visé

S'agissant du taux d'abandon, les investigations effectuées à ce titre font ressortir que le taux moyen dans les centres enquêtés a atteint 22.3%. Rappelons à cet égard que l'objectif de la réforme du dispositif national de la formation professionnelle tel qu'il a été cité dans le document d'orientation pour la période 2014-2018 est de faire baisser ce taux de 35% à 15% avant fin 2018. Ceci devrait passer certainement par une étude approfondie sur les causes qui poussent les apprenants à quitter les centres de formation. A ce titre, les résultats font ressortir d'abord que le taux d'abandon est variable selon le type de diplôme dispensé par les centres. En effet, il est plus élevé au niveau du diplôme CAP où il atteint 25.5%. De plus amples investigations montrent que dans 45% des centres de formation offrant un diplôme CAP, le taux d'abandon est supérieur à 30%. L'Abandon touche également les apprenants des autres diplômes tels que le certificat de compétence et le BTP où le taux atteint 23.7% et 22.7% respectivement.

Graphique.12. Les taux d'abandon selon le type de diplôme



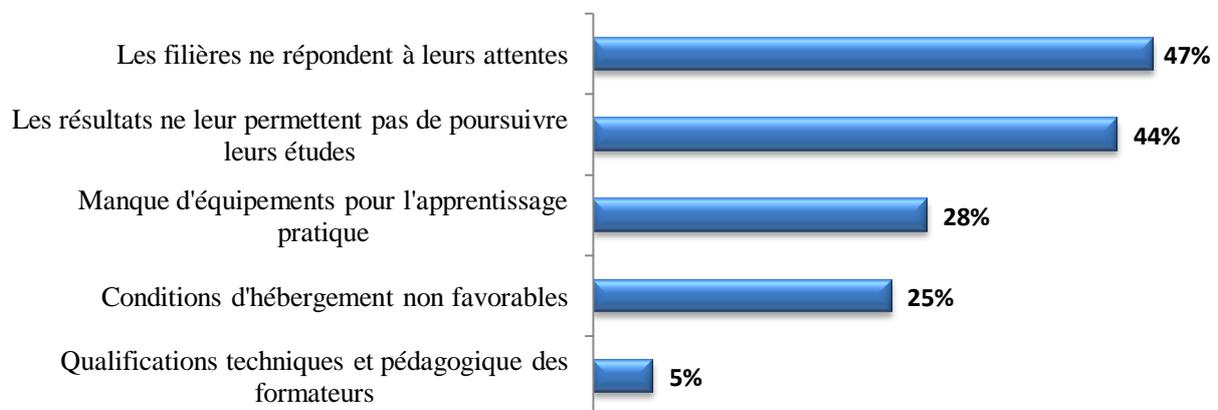
Selon les directeurs des centres interrogés, les raisons qui sont derrière l'abandon sont multiples. Certaines relèvent des insuffisances du dispositif et d'autres sont plutôt liées au profil de l'apprenant et à ses motifs personnels avant qu'il ne s'inscrive dans l'une des filières dispensées par les centres.

Commençons par le premier groupe, 47% des directeurs des centres évoquent le fait que les filières dispensées par les centres ne répondent pas aux attentes et aux ambitions des apprenants, ce qui les conduit à un échec scolaire où à un abandon. Parmi les raisons évoquées l'on soulève également le manque d'équipements pour l'apprentissage, citée par 28% des centres, où encore la vétusté de ces équipements. A ce sujet, il importe de signaler que dans certaines filières, il y a un écart important entre les équipements disponibles au centre qui semblent être totalement amortis, abîmés et inadaptés aux exigences de l'innovation et les équipements de l'entreprise qui cherche toujours à suivre le rythme de l'innovation et de se procurer les équipements les plus modernes à l'échelle internationale. Les apprenants abandonnent également la formation à cause des conditions d'hébergement souvent jugées défavorables ou bien parce que l'apprenant ne bénéficie pas systématiquement d'un hébergement dans sa deuxième année d'inscription pour les filières où la formation dure plus d'une année scolaire.

Outre les problèmes d'équipements et d'hébergement, certains directeurs de centres ont soulevé le manque de qualifications technique et pédagogique des formateurs comme facteur explicatif d'abandon. Un tel point mérite de lui accorder une attention particulière même si la proportion des centres ayant cité ce facteur reste assez faible.

S'agissant des raisons liées au profil de l'apprenant, les directeurs des centres révèlent que certains jeunes cherchent à s'inscrire dans l'une des filières dispensées pour pouvoir présenter au ministère de la défense un justificatif leur permettant d'ajourner la date d'exécution de leur service militaire. D'autres profitent de ces justificatifs pour augmenter leurs chances lorsqu'ils déposent des demandes de visa auprès des ambassades étrangères.

Graphique.13. Les principaux facteurs explicatifs de l'abandon des apprenants

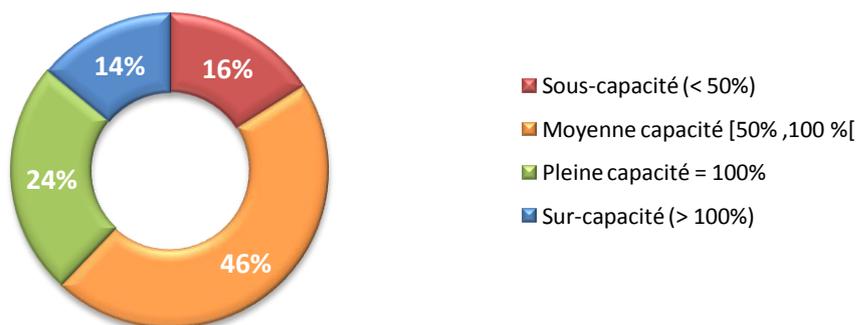


Peu importe le motif, il y a une forte nécessité d'approfondir l'analyse des raisons pour lesquelles les apprenants abandonnent la formation et de penser aux regards que peuvent porter les jeunes ayant abandonné le dispositif de la formation professionnelle et aux recommandations qu'ils peuvent transmettre à leur entourage.

Seul un centre de formation sur quatre opère en pleine capacité

S'agissant du second indicateur quantitatif en l'occurrence le taux d'occupation des centres il renseigne sur le degré d'intérêt porté par les jeunes à la formation professionnelle. A ce titre, les résultats de l'enquête menée auprès des centres montrent que 24% seulement d'entre eux travaillent avec pleine capacité. Pour le reste, une disparité s'affiche entre des centres qui travaillent en sous capacité et ceux qui fonctionnent en sur capacité.

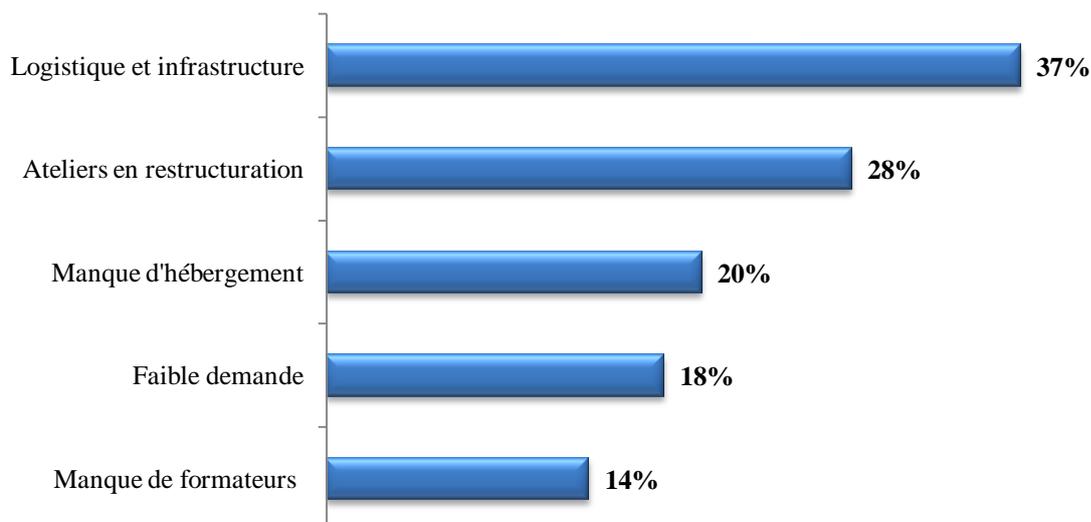
Graphique.14. Répartition des centres de formation selon le taux d'occupation



Cette disparité est encore plus manifeste au niveau régional. En effet, les investigations menées, à ce titre, montrent que 50% des centres implantées dans le nord-ouest fonctionnent en sous-capacité alors que dans le nord-est du pays, le taux d'occupation dépasse le seuil de 100% pour 25% des centres de la région.

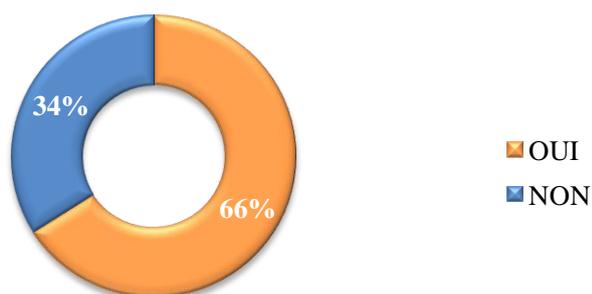
Selon les responsables des centres, plusieurs facteurs expliquent le fait que les centres ne fonctionnent pas à pleine capacité. Si 28% relient les faibles taux d'occupation aux travaux de restructuration et d'aménagement dans les ateliers de formation, laissant prédire une tendance haussière une fois les travaux terminés, une part non négligeable des interrogés évoque des raisons liées aux faiblesses du dispositif. Parmi ces raisons l'on cite la logistique et l'infrastructure actuelle des centres, le manque des services d'hébergement, le manque de formateurs pour certaines spécialités et un désintérêt porté par les jeunes pour certaines filières.

Graphique.15. Principales raisons pour lesquelles les centres ne travaillent pas à pleine capacité



Pour assurer donc une meilleure attractivité pour les centres travaillant en sous capacité et en plus de l'amélioration de l'infrastructure et de la logistique ainsi que des conditions d'hébergement, il serait nécessaire aussi de doter ces centres en formateurs bien qualifiés techniquement et pédagogiquement. Cette tâche devrait passer aux premières priorités de la réforme d'autant plus que selon les données de l'enquête, deux centres sur trois sont en situation de déficit de formateurs.

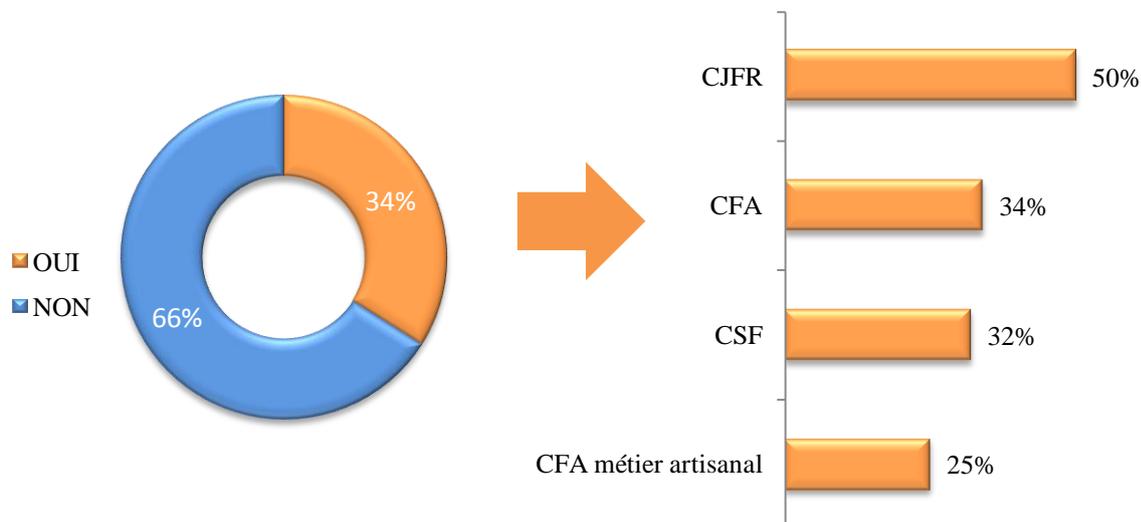
Graphique.16. Votre établissement est-il en situation de déficit de formateurs ?



Dans le même cadre, il serait opportun d'améliorer les procédures d'orientation et de publicité pour faire face au manque d'engouement des jeunes pour certaines spécialités. Notons, à cet égard, qu'un centre sur trois a suspendu la formation dans certaines spécialités pour les années scolaires 2015 et 2016 avec comme principales raisons la faible demande et le manque de formateurs. L'analyse par type de centre montre que ce sont surtout les centres des jeunes

filles rurales et les centres de formation et d'apprentissage qui ont connu des suspensions de formation pour la période citée.

Graphique.17. Au cours des deux dernières années, avez-vous suspendu la formation dans certaines spécialités ?



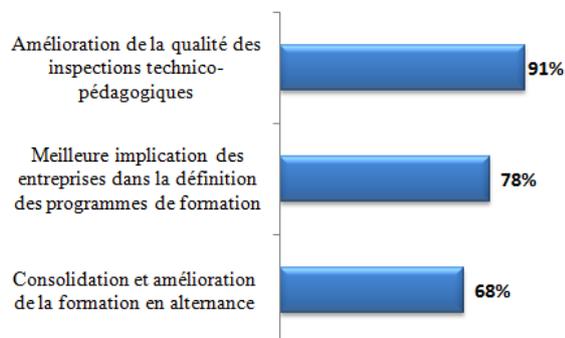
Dès lors, il apparaît nécessaire d'œuvrer pour l'amélioration de l'image de marque des centres à travers la participation des professionnels de renommée dans des sessions de formation, des témoignages de « Success stories » ainsi que la révision de l'appellation de quelques centres (CJFR).

D'autres actions sont aussi à entreprendre pour améliorer le dispositif de formation...

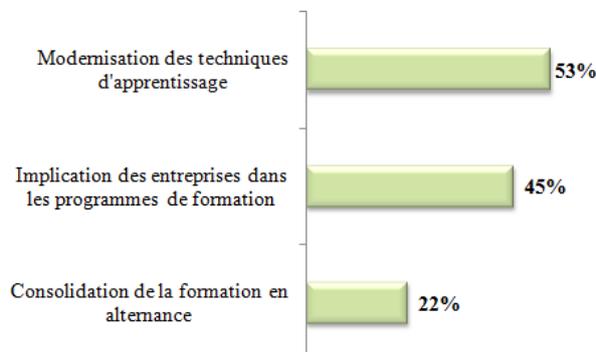
Les réponses recueillies mettent en évidence l'importance que revêt la participation du tissu économique dans la définition des programmes de formation à dispenser aux apprenants. Ainsi, une plus grande implication des entreprises dans ce domaine est demandée aussi bien par les centres de formation que par les entreprises elles mêmes.

Graphique.18. Actions à adopter pour améliorer le dispositif de formation

Vision des centres de formation



Vision des entreprises



Pour y parvenir il serait opportun d'engager une révision du cadre réglementaire en vue d'une part, d'impliquer dans le cadre d'un PPP, le secteur privé dans la restructuration des centres et l'acquisition d'équipements modernes et, d'autre part, de nouer des actions de partenariat avec l'Université et les technopôles.

Dans le même ordre d'idée, il est demandé des organisations professionnelles une meilleure implication dans l'analyse des demandes et des besoins en formation, dans la conception du projet de formation, dans la définition des méthodes et des moyens à mettre en œuvre, dans la coordination et le suivi de la formation et, enfin, dans l'évaluation de la formation.

La réforme du dispositif de formation professionnelle ne doit pas s'intéresser uniquement à l'employabilité des jeunes mais devrait aussi s'intéresser au recyclage et à la formation continue de ceux qui sont déjà employés dans la mesure où la formation professionnelle est une source de compétitivité pour demain.

De ce fait, la formation professionnelle est promise à un bel avenir. L'évolution du marché du travail et l'apparition de nouvelles compétences devraient en effet conduire les salariés à se former tout au long de leur vie active car le monde du travail se prépare à des bouleversements de grande envergure au cours des prochaines années afin de répondre aux nouveaux besoins de qualifications dans les entreprises.