

**2.1. ORDONNANCE N° 71/055 DU 26 MARS 1971 PORTANT ORGANISATION DE LA
FORMATION PROFESSIONNELLE**
(M.C., n°10 du 15 mai 1971, p.416)

CHAPITRE 1 : DISPOSITIONS GENERALES

Art. 1^{er}. — La présente Ordonnance fixe les règles applicables à la formation professionnelle, à l'apprentissage et au perfectionnement professionnel.

Art. 2. — Au sens de la présente Ordonnance, on entend par :

a) *Formation professionnelle :*

Tout mode de formation permettant aux jeunes qui n'ont pas encore une activité professionnelle, aux personnes en chômage ainsi qu'à toute personne exerçant une activité économique d'acquérir ou de développer des connaissances techniques et professionnelles générales en vue de l'exercice d'une profession, d'obtenir une profession ;

b) *Formation professionnelle orientée immédiatement vers l'emploi :*

Toute formation qui permet, dès la fin de la période d'instruction, l'utilisation de la main-d'œuvre dans des conditions du travail réel et avec un rendement correspondant aux exigences normales de l'emploi ;

c) *Apprentissage* :

Toute formation professionnelle de base méthodique et complète, accomplie essentiellement à l'intérieur d'une entreprise publique ou privée et s'adressant à des personnes autres que les travailleurs déjà en emploi ; cette formation donne naissance à un contrat appelé contrat d'apprentissage tel que défini à l'article 4 du Code du Travail ;

- *L'art. 4 correspond à l'art. 7 de la loi 015- 2002 du 16 octobre 2002 telle modifiée et complétée à ce jour portant Code du travail*

La formation professionnelle de base est toute formation technique doublée de la formation générale ;

d) *Formation professionnelle accélérée* :

Toute formation qui permet aux travailleurs ou aux futurs travailleurs d'acquérir rapidement des connaissances techniques nécessaires à l'exercice de travaux spécialisés ; une telle formation ne comporte que les connaissances techniques requises par la profession ;

e) *Perfectionnement* :

Tout mode de formation qui tend à permettre aux travailleurs en emploi d'améliorer, d'approfondir ou d'adapter les connaissances déjà acquises ;

f) *Oriente professionnelle* :

L'orientation professionnelle contribue à apporter à un individu l'aide nécessaire en vue de résoudre les problèmes du choix d'une profession, de l'avancement ou de changements professionnels, compte tenu des exigences de l'emploi, des aptitudes et goûts de l'intéressé ainsi que de la relation de ceux-ci avec les possibilités du marché du travail ;

g) *Sélection professionnelle* :

La sélection professionnelle est un système conçu pour réduire au maximum les risques que présente l'admission des candidats à la formation des professions pour lesquelles ils ne disposent pas connaissances, d'aptitudes physiques et psychologiques requises.

Art. 3. — Toute forme de formation professionnelle est précédée par des opérations d'orientation et de sélection.

L'orientation et la sélection professionnelles feront l'objet d'une ordonnance particulière.

CHAPITRE 2 : CADRE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

SECTION 1 : DUREE

Art. 4. — La durée de la formation professionnelle est déterminée en tenant compte :

- a) du niveau des connaissances à atteindre ;
- b) des méthodes et moyens de formation à utiliser ;
- c) des conditions minima requises et des qualifications que possèdent déjà les candidats lors de leur admission ;
- d) s'il s'agit des travailleurs en emploi, de leurs activités professionnelles antérieures et de la nécessité de les préparer aussi rapidement que possible à exercer un nouvel emploi.

SECTION 2 : RESPONSABILITE DANS LA FORMATION

Art. 5. — L'aide que l'Institut National de Préparation Professionnelle, en abrégé I.N.P.P., apportera aux employés en application des dispositions de l'article 5 Code du Travail susvisé aura pour but la mise en place d'un système de formation propre à chaque entreprise, groupe d'entreprises ou à chaque profession et la qualification des formateurs spécialisés capables de prendre eux-mêmes en main la responsabilité de la formation au sein de l'entreprise.

- *L'art. 5 correspond à l'art. 8 de la loi 015- 2002 du 16 octobre 2002 2002 telle modifiée et complétée à ce jour portant Code du travail*

Art. 6. — La formation, l'adaptation ou la réadaptation professionnelles des personnes candidates à l'emploi et des jeunes issus du système d'enseignement organisé par l'Education Nationale sont assurées : soit par les entreprises au moyen d'un apprentissage organisé dans des conditions définies au Titre III du Code du Travail susvisé ainsi qu'au Chapitre III de la présente Ordonnance, soit par les soins du Ministère ayant le travail et la prévoyance sociale dans ses attributions, qui fera appel à l'I.N.P.P. chargé d'organiser les cours de formation professionnelle.

- *Le Titre III correspond au Titre III de la loi 015- 2002 du 16 octobre 2002 2002 telle modifiée et complétée à ce jour portant Code du travail*

SECTION 3 : PROGRAMMES

Art. 7. — Le programme de formation, pour chaque profession, doit être élaboré aux moyens d'une analyse systématique concernant la détermination des emplois et des tâches, les connaissances et capacités professionnelles ainsi que les mesures de sécurité, de salubrité, et d'hygiène que comporte ladite profession, compte tenu de son évolution et des transformations prévisibles.

Ce programme doit périodiquement être revu, compte tenu de l'évolution technique de la profession.

Art. 8. — Le programme de formation doit fournir à tous les candidats à la formation une base solide de connaissances théoriques et pratiques.

Outre l'enseignement portant sur les connaissances, les tâches, les capacités et les mesures de sécurité, de salubrité et d'hygiène que comportent les professions dont il s'agit ainsi que sur les notions de législation sociale, la formation doit fournir aux bénéficiaires des connaissances générales relatives aux professions et aux branches de l'activité économique auxquelles ils se destinent, en vue notamment de faciliter leur promotion.

Une place doit aussi être réservée aux matières de culture générale aussi bien dans les formations de longue que de courte durée.

Art. 9. — Les programmes de formation et les matières sur lesquelles ils portent doivent être déterminés de manière à faciliter l'adaptation professionnelle future des personnes à former dans le cadre général de la profession visée. A cet effet, dans la formation à long terme, il faut :

- a) donner aux personnes en formation des connaissances étendues sur les fondements théoriques de la profession ;
- b) éviter une spécialisation au début de la période de formation pour permettre aux personnes à former d'acquérir une base de qualification et de connaissances leur

permettant de se spécialiser par la suite avec un minimum de nouvelle formation ou de réadaptation.

Art. 10. — La durée effective et le programme détaillé de la formation pour chaque profession sont fixés par des arrêtés du Ministre ayant le travail et la prévoyance sociale dans ses attributions, après avis de l'I.N.P.P et après consultation des délégations syndicales et des représentants des employeurs de la profession envisagée.

Toutefois, sur avis de l'I.N.P.P., chaque employeur ou groupe d'employeurs peut ajouter aux programmes fixés par les arrêtés pour chaque profession, toute branche jugée nécessaire pour le bon fonctionnement de leurs entreprises.

Art. 11. — Les programmes doivent avoir un caractère concret. Leur impératif essentiel doit être de permettre, dès la fin de la période d'instruction, l'utilisation de la main-d'œuvre dans des conditions de travail réel et avec un rendement correspondant aux exigences normales de l'emploi.

Ils doivent être conçus en conséquence et leur mise en œuvre doit s'effectuer selon des méthodes et avec les moyens aussi proches que possible des méthodes et moyens existant dans le futur milieu du travail des bénéficiaires.

Art. 12. — L'enseignement théorique y compris l'enseignement des matières de culture générale faisant partie des cours de formation doit être conçu en rapport avec la profession intéressée.

SECTION 4 : METHODE

Art. 13. — Les entreprises intéressées au recrutement des bénéficiaires d'une formation professionnelle aideront à la préadaptation au travail réel en faisant toutes suggestions opportunes sur le contenu du programme, en suivant la progression de la formation et en facilitant toutes mesures utiles : visites de démonstration, conférences des cadres, stages pratiques qui seraient prévus par les programmes d'instruction.

Art. 14. — Les exercices de formation doivent être conçus de façon que les bénéficiaires discernent leur finalité pratique.

Art. 15. — Les organisateurs de la formation doivent prendre les dispositions voulues pour assurer une surveillance technique systématique des candidats à la formation. Ils doivent établir un relevé détaillé de la formation donnée et des progrès accomplis par les bénéficiaires de la formation.

Les stagiaires doivent aussi tenir un relevé détaillé de la formation reçue et se soumettre à un contrôle des progrès accomplis.

Art. 16. — Lorsque les moyens de formation exigés ne peuvent être mis en place, notamment dans les régions isolées, les procédés suivants pourront être utilisés :

- a) soit un ou des cours par correspondance ;
- b) soit des unités mobiles de démonstration ;
- c) soit l'enseignement par radio, télévision ou autres moyens d'information ;
- d) soit un détachement des travailleurs par les entreprises, pour les périodes de plusieurs semaines afin de leur permettre de suivre des cours dans une institution de formation située dans une autre localité ;
- e) soit une combinaison de ces différents procédés.

SECTION 5 : ORGANISATION DE LA FORMATION PAR LES ENTREPRISES PUBLIQUES OU PRIVEES

Art. 17. — Les employeurs doivent établir des plans systématiques de formation des travailleurs à leur service. Ces plans tiendront compte notamment des besoins des entreprises en personnel formé.

L'application de l'alinéa précédent ne peut avoir pour effet l'exclusion de certaines catégories de travailleurs des plans de formation.

Art. 18. — Le premier objectif à atteindre par les employeurs doit être la préparation des cadres nationaux à la gestion des entreprises. A cet effet, leurs plans doivent débiter par le perfectionnement des cadres nationaux existants et la formation des futurs cadres nationaux de façon que, dans un proche avenir, ceux-ci soient appelés à participer effectivement à la gestion des entreprises au sein desquelles ils prestent leurs services et à la formation des travailleurs sous leur autorité.

Art. 19. — Les plans de formation doivent être élaborés en collaboration avec les représentants des travailleurs occupés dans l'entreprise, en application des dispositions de l'article 255 du Code du Travail susvisé.

- L'art. 255 correspond à l'art. 261 de la loi 015- 2002 du 16 octobre 2002 telle modifiée et complétée à ce jour portant Code du travail

Art. 20. — Les entreprises qui ne sont pas en mesure de donner ou faire donner à leurs travailleurs au sein de l'entreprise même toutes les connaissances théoriques et pratiques nécessaires dans une profession déterminée, doivent s'entendre pour organiser une formation interentreprises ou créer un Centre commun de formation professionnelle ou utiliser un Centre existant.

Art. 21. — Les Centres de formation prévus à l'article précédent, à l'exception des centres existants, doivent être agréés par un arrêté du Ministre ayant le Travail et la Prévoyance Sociale dans ses attributions, après avis techniques de l'I.N.P.P. Les modalités et les conditions d'agrément seront fixées par le Ministre, sur proposition de l'I.N.P.P.

Art. 22. — La responsabilité en matière de formation au sein d'une entreprise doit être clairement assignée soit à un département spécial de formation, soit à une ou plusieurs personnes selon la nature et l'étendue des besoins en matière de formation de l'entreprise.

Le département ou les personnes responsables de la formation doivent avoir notamment comme tâche :

- d'élaborer la politique générale de formation de l'entreprise ;
- de participer à la sélection des candidats ;
- d'assurer la formation du personnel instructeur ;
- de surveiller la formation donnée dans l'entreprise ;
- de prendre, pour le compte de l'entreprise, les dispositions utiles concernant la formation à donner hors de l'entreprise, pour la coordonner avec la formation donnée au sein de celle-ci ;
- d'entreprendre, d'encourager ou de soutenir des recherches et des études afin d'assurer l'efficacité et la mise à jour de la formation.

CHAPITRE 3 : APPRENTISSAGE

SECTION 1 : PROFESSION POUVANT DONNER LIEU A APPRENTISSAGE

Art. 23. — Le Ministre ayant le travail et la prévoyance sociale dans ses attributions arrête sur proposition de l'I.N.P.P., la liste des professions pouvant donner lieu à apprentissage compte tenu des facteurs ci-après :

- a) le niveau des capacités professionnelles ainsi que des connaissances générale et techniques requises par la profession ;
- b) la durée de la formation ou de la période nécessaire pour acquérir les capacité professionnelles et les connaissances requises ;
- c) la situation actuelle et future quant aux possibilités d'emploi dans la profession considérée.

SECTION 2 : CONDITIONS REQUISES ET PROTECTION DES TRAVAILLEURS OCCUPES

Art. 24. — Pour entrer en apprentissage, les jeunes doivent être âgés de 14 ans révolu au moins.

Un mineur ne peut s'engager comme apprenti sans l'accord préalable de la personne qui exerce sur lui l'autorité paternelle ou tutélaire déterminée par la législation ou l'usage.

N.D.A. : L'art. 1^{er} de la Loi n°16/010 du 25 juillet 2016 fixe la capacité de contracter à 18 ans. Une personne âgée de 15 ans ne peut être engagée ou maintenue en service, même comme apprentie que moyennant dérogation du Président du Tribunal de paix, après avis psycho- médical d'un expert et de l'inspecteur du travail.

Art. 25. — Le maître d'apprentissage est tenu de laisser à l'apprenti, sans préjudice de dispositions de l'article 15 du Code du Travail susvisé, le temps nécessaire pour suivre la formation professionnelle théorique en dehors de l'entreprise.

- *L'art. 15 correspond à l'art. 25 de la loi 015- 2002 du 16 octobre 2002 telle modifiée et complétée à ce jour portant Code du travail*

Art. 26. — La présence d'apprentis dans une entreprise ne doit pas porter préjudice à l'emploi et à la formation des travailleurs en service dans l'entreprise où l'apprentissage est reconnu comme mode de préparation professionnelle.

Art. 27. — La durée de l'apprentissage est fixée selon les modalités prévues à l'article 10 de la présente Ordonnance compte tenu notamment des années d'études faites, de l'expérience professionnelle déjà acquise en rapport avec la profession intéressée.

Toutefois, sans préjudice des dispositions de l'alinéa 4 de l'article 9 du Code du Travail susvisé, cette durée peut être prolongée lorsqu'il apparaît que la formation ne donne pas les résultats escomptés pendant sa durée normale.

- *L'art. 9 al.4 correspond à l'art. 20 al. 4 de la loi 015- 2002 du 16 octobre 2002 telle modifiée et complétée à ce jour portant Code du travail*

La prolongation doit être autorisée par le Ministre ayant le travail et la prévoyance sociale dans ses attributions ou son délégué sur proposition de l'Institut National de Préparation

Professionnelle, un mois avant la fin de la durée normale à la demande des deux parties intéressées.

Art. 28. — Tout contrat d'apprentissage peut être assorti d'une clause d'essai. Les dispositions de l'article 32 du Code du Travail sont applicables à ce contrat.

- *L'art. 32 correspond à l'art. 43 de la loi 015- 2002 du 16 octobre 2002 telle modifiée et complétée à ce jour portant Code du travail*

Art. 29. — Dans le contrôle de la qualité et de l'efficacité de l'enseignement donné à l'apprenti, l'I.N.P.P, assistera techniquement l'inspecteur du travail.

SECTION 3 : EPREUVES ET BREVETS

Art. 30. — Il est organisé, sous le contrôle de l'I.N.P.P., à la fin de l'apprentissage, de la formation accélérée ou du perfectionnement, des épreuves de capacité professionnelle dans les conditions fixées par arrêté du Ministre ayant le Travail et la Prévoyance Sociale dans ses attributions pris après avis du Conseil National du Travail.

La réussite à ces épreuves donne droit à l'obtention d'un titre dont la nature sera fonction du niveau de la formation reçue.

A l'exception des apprentis, les candidats ayant échoué à ces épreuves reçoivent une attestation de fréquentation.

L'échec aux dites épreuves ne peut entraîner pour les travailleurs un préjudice quelconque concernant leurs droits acquis.

CHAPITRE 4 : DES INSTRUCTEURS

SECTION 1 : CRITERES AUXQUELS DOIVENT REpondre LES INSTRUCTEURS

Art. 31. — La formation professionnelle telle que définie à l'article 2 de la présente Ordonnance est dispensée par des «Instructeurs».

Leur désignation doit être faite compte tenu :

- de la culture générale, des qualifications et de l'expérience technique, du caractère et de la personnalité ainsi que des capacités pédagogiques des intéressés ;
- de la nature de l'enseignement ;
- du niveau des bénéficiaires de la formation intéressée.

Art. 32. — Les instructeurs chargés des matières de culture générale doivent posséder les qualifications au moins équivalentes à celles exigées dans les institutions d'enseignement général pour une même formation.

Art. 33. — Le personnel chargé des cours techniques théoriques doit être choisi, selon le genre de formation dont il s'agit :

- a) soit parmi les personnes qui ont été formées en vue de la profession et qui l'exercent effectivement depuis plusieurs années, en possèdent en outre de solides connaissances théoriques ainsi qu'une bonne base de culture générale et des aptitudes pédagogiques ;
- b) soit parmi les personnes qui, n'étant pas de la profession intéressée, en possèdent une expérience pratique suffisante ainsi qu'un titre ou diplôme décerné à l'issue d'une formation appropriée dans une université, dans une institution technique ou dans un organisme de formation agréé par les autorités publiques.

Art. 34. — Les cours pratiques doivent être donnés par des personnes répondant aux conditions suivantes :

- a) être formé en vue de l'exercice de la profession à enseigner ;
- b) en posséder une expérience professionnelle pratique d'au moins deux ans ;
- c) avoir des aptitudes pédagogiques suffisantes.

Art. 35. — Le personnel chargé de la formation fonctionnelle des agents d'encadrement ou de maîtrise doivent être des personnes qui ont reçu elles-mêmes une telle formation, qui ont appartenu pendant plusieurs années à la catégorie du personnel d'encadrement ou de maîtrise, qui possèdent une bonne formation fonctionnelle et une culture générale satisfaisante et surtout des qualités psychologiques et pédagogiques affirmées.

SECTION 2 : FORMATION DES INSTRUCTEURS

Art. 36. — Les instructeurs occupés à temps complet ou partiel dans les institutions de formation ou dans les entreprises doivent avoir reçu une préparation spéciale, en vue de développer leurs aptitudes pédagogiques et leurs qualifications techniques ainsi que leur culture générale. Cette formation doit avoir lieu avant leur entrée en fonction.

Art. 37. — Les instructeurs en fonction dans les institutions de formation ou dans les entreprises doivent régulièrement être recyclés afin de leur permettre de se tenir au courant des développements techniques et des progrès de la pédagogie et de leur fournir la possibilité de promotions éventuelles.

Art. 38. — Font aussi partie des moyens de formation complémentaires :

- a) l'organisation, à l'intention des instructeurs, individuellement ou en groupe, de visites périodiques à des entreprises ou institutions de formation ainsi que l'organisation de cours spéciaux ;
- b) l'octroi de bourses de stage ou de voyage à l'étranger ;
- c) la participation à des séminaires sur la formation professionnelle.

Art. 39. — Les instructeurs chargés, à temps plein, des cours pratiques dans les institutions de formation, doivent être mis en mesure d'effectuer du travail pratique dans des entreprises.

Art. 40. — Les programmes de formation des instructeurs sont établis et mis en œuvre selon les règles et la procédure fixées par la Section II du Chapitre II de la présente Ordonnance.

Art. 41. — L'I.N.P.P. assure, au moyen de ses cadres instructeurs, la préparation d'instructeurs appelés à assumer la mission de formation au sein d'entreprises publiques ou privées.

Ces instructeurs doivent être qualifiés pour contribuer par la suite et par eux-mêmes à la préparation de nouveaux instructeurs nécessaires à ces entreprises ou groupes d'entreprises.

L'I.N.P.P. organise des stages ou des séminaires de recyclage destinés à assurer à ces instructeurs la mise à jour de leur formation.

CHAPITRE 5 : DISPOSITIONS FINALES

Art. 42. — La présente Ordonnance entre en vigueur à la date de sa signature.