



ASSEMBLEE NATIONALE

Loi n°2015-040

**portant orientation de la Politique Nationale de l'Emploi
et de la Formation Professionnelle (PNEFP)**

EXPOSE DES MOTIFS

Les grandes civilisations de l'Histoire ne se créèrent pas ex nihilo. Les constructions pharaoniques, hellénistiques et romaines se bâtissaient toutes à partir d'un solide socle culturo-éducatif.

Le XVIIIème siècle européen était d'abord le siècle des « Lumières » avant de devenir celui de la « Révolution industrielle ». L'Ere Meiji n'était pas le fruit d'une parthénogenèse. Le miracle économique nippon de la deuxième moitié du XIXème siècle avait pour soubassement une Education-Formation de qualité. Les grandes puissances occidentales contemporaines se caractérisent par-dessus tout par leurs performances éducatives et formationnelles. L'itinéraire des pays émergents du troisième millénaire et leurs prouesses économiques témoignent, une fois encore, de la primauté de l'Education - Formation.

Le peuple malgache allait dans le sens de ces standards internationaux en faisant de « l'esprit cultivé » son référentiel : *« l'argent c'est du papier, le zébu c'est de la viande, la rizièrre c'est de la boue, mais c'est l'homme instruit qui demeure la seule richesse »*, dit à juste titre un adage Betsileo. En vue d'atteindre rapidement les Objectifs du Millénaire pour le Développement, le Plan national de développement consacre cette vision en son Axe 4 dédié à la revalorisation du capital humain en tant que le levier et bénéficiaire du processus de développement. En effet, toute politique ayant pour ambition le développement doit accorder une place de choix à une finalité humaine. L'éducation et la santé constituent ainsi les deux principaux volets de cet axe.

En matière d'éducation, Madagascar fait encore actuellement face à une déscolarisation massive qui aboutit inexorablement au sous-emploi et à la prolifération du secteur informel, le tout débouchant sur une spirale sans fin de pauvreté. Un cercle vertueux ne pourra alors être atteint que par une stratégie établissant un lien étroit entre éducation et emploi et promouvant l'emploi décent grâce au développement des compétences. Par ailleurs, cette stratégie doit être en corrélation avec une organisation pertinente du territoire. C'est précisément la raison pour laquelle le Schéma National d'Aménagement du Territoire a déterminé 12 pôles de croissance qui seront les principaux vecteurs de création d'emplois dans le pays à court et à moyen termes.

C'est dans ce cadre et dans cette situation que s'insère la Politique Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (PNEFP). Elle a justement pour ambition de tracer la route que Madagascar devra prendre pour développer les compétences de l'ensemble de sa population, jeunes et adultes, à l'horizon 2020 et ainsi faciliter leur insertion dans le monde du travail.

Cet horizon a été défini avec l'ensemble des acteurs publics et privés, sectoriels et régionaux. Ils ont, à travers les Etats Généraux de l'Emploi et de la Formation, les Assises Sectorielles et les Assises Régionales de l'Emploi et de la Formation, accompagné le Ministère de l'Emploi, de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle dans sa volonté de définir les grandes orientations stratégiques des réformes à entreprendre pour les cinq années à venir.

Les grandes orientations stratégiques ont été déclinées au niveau national (dans la PNEFP) et au niveau sectoriel. Les cinq secteurs suivants ont été considérés comme prioritaires en termes de développement des compétences techniques et professionnelles :

- Tourisme, Hôtellerie et Restauration (T/HR) ;
- Bâtiment et Travaux Publics/Ressources Stratégiques (BTP/RS) ;
- Technologies de l'Information et de la Communication (TIC) ;
- Textile, Habillement, Accessoires (THA) ;
- Développement Rural (DR).

Chacun de ces secteurs a traduit ses orientations prioritaires dans un document spécifique intitulé : Stratégie Sectorielle de Développement des Compétences (SSDC).

Les grandes orientations stratégiques nationales et sectorielles de la PNEFP ont été débattues avec l'ensemble des partenaires publics et privés concernés ainsi qu'avec les partenaires sociaux. Elles constituent la référence commune à tous pour coordonner et dynamiser les stratégies locales, régionales, sectorielles et nationales de développement des compétences pour les années à venir. Elles définissent les mutations que le pays devra opérer pour relever le défi de la croissance et du développement durable et ainsi pouvoir se situer avec fierté et espoir dans le contexte très compétitif de la mondialisation. Elles constituent la base d'analyses et de propositions à partir de laquelle le pays devra décider des transformations à accomplir dans le domaine des politiques d'emploi et de développement des compétences pour les années 2015/2019, afin de valoriser l'ensemble de ses richesses naturelles, mais également économiques et sociales et faciliter ainsi l'entrée de tous dans un emploi ou une activité professionnelle.

La mise en œuvre de ces grandes orientations stratégiques rend nécessaire l'adoption d'une loi portant orientation de la politique d'emploi et de formation professionnelle pour la période 2015/2019. Une telle loi est nécessaire car elle permet de donner consistance politique et juridique aux réformes à accomplir. Elle les oriente résolument vers un développement durable et inclusif de l'économie du pays et vers un accroissement de la compétitivité et de la capacité de création d'emplois des secteurs stratégiques, des territoires et des entreprises basés sur une élévation significative du niveau et de la qualité des compétences de tous les Malgaches.

La présente loi portant orientation de la PNEFP détermine les principes directeurs, le pilotage, l'organisation et les résultats attendus de cette politique. Il comprend cinq titres répartis comme suit :

Titre I : Dispositions générales

- Chapitre I : Définitions
- Chapitre II : Champ d'application
- Chapitre III : Principes et finalités de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle et du Développement des Compétences. (ETFP/DC)
- Chapitre IV : Principes et finalités des dispositifs et mesures favorables à la création et à la promotion de l'emploi

Titre II : Cadre général de mise en œuvre de la PNEFP

- Chapitre I : Gouvernance partenariale de la PNEFP
- Chapitre II : Financement et cofinancement de l'ETFP/DC
- Chapitre III : Système d'information approprié sur le marché du travail et l'ETFP/DC

Titre III : Cadre institutionnel de mise en œuvre de l'ETFP/DC

- Chapitre I : Normalisation des ingénieries de certification et de formation
- Chapitre II : Structures et dispositifs de l'ETFP/DC adaptés aux défis à relever
- Chapitre III : Formation pour insérer et réinsérer dans l'emploi
- Chapitre IV : Personnels des établissements et des centres de formation technique et professionnelle

Titre IV : Cadre institutionnel de la mise en œuvre de la politique de l'emploi

- Chapitre I : Politique active de création et de promotion de l'emploi
- Chapitre II : Politique de promotion d'emplois décents

Titre V : Dispositions finales

Tel est l'objet de la présente loi.



ASSEMBLEE NATIONALE

LOI n° 2015 - 040

Portant orientation de la Politique Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (PNEFP)

L'Assemblée nationale a adopté en sa séance du 09 décembre 2015, la loi dont la teneur suit :

TITRE PREMIER : DISPOSITIONS GENERALES

Article premier :

La présente loi fixe l'orientation de la Politique Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et détermine les principes directeurs, le pilotage, l'organisation et les résultats attendus de cette politique en vue de la création d'emplois décents et de la progression des emplois formels et modernes.

Art. 2 : La présente loi vise la mise en œuvre d'une politique de création massive d'emplois et de promotion de la formation professionnelle dans une perspective d'apprentissage tout au long de la vie, respectueuse de l'environnement selon les principes de l'égalité et de l'équité, qui sont des valeurs structurantes du développement durable.

Chapitre premier : Définitions

Art. 3 : Au sens de la présente loi, on entend par :

Acteurs du secteur privé : Entreprises, partenaires sociaux (représentants des employeurs et des travailleurs), organisations professionnelles nationales, régionales, et sectorielles, organisations non gouvernementales ainsi que les organisations de la société civile.

Acteurs du secteur public : Ensemble des services publics centraux et déconcentrés chargés de l'administration de l'Etat, des collectivités territoriales, des chambres consulaires et des établissements publics de financement.

Certification : Procédure d'agrément en vue de la délivrance par une institution dotée d'une mission de validation, généralement pluri-partenaire, d'un document attestant que la personne certifiée a les compétences requises pour exercer une activité ou un métier visé par le diplôme, le titre ou le type de certificat délivré. La certification peut être délivrée suite à une action de formation ou au regard des acquis de l'expérience professionnelle.

Compétence : Ensemble intégré de ressources (connaissances, savoir-faire, attitudes comportementales) dont la combinaison dynamique permet d'exercer avec succès toute ou partie cohérente d'une fonction, d'une activité ou d'une tâche dans une situation donnée et avec un degré de performance correspondant aux exigences du marché du travail.

Développement des compétences (DC): Ensemble du champ évolutif de la formation professionnelle technique en y incluant autant les dispositifs formels que non formels et informels d'acquisition des compétences.

Eléments de compétence : Composantes essentielles d'une compétence, c'est-à-dire un ensemble de ressources associé à la capacité à les utiliser dans une situation donnée.

Employabilité : Aptitude de chacun à trouver et conserver un emploi, à progresser au travail et à s'adapter au changement tout au long de la vie professionnelle.

Emploi décent : Emploi productif et convenablement rémunéré, assorti de conditions de sécurité sur le lieu de travail et d'une protection sociale pour sa famille. L'emploi décent donne aux individus la possibilité de s'épanouir et de s'insérer dans la société, ainsi que la liberté d'exprimer leurs préoccupations, de se syndiquer et de prendre part aux décisions qui auront des conséquences sur leur existence. Il suppose une égalité de chance et de traitement pour les femmes et les hommes.

Enseignement technique : Enseignement secondaire qui permet l'acquisition de connaissances et de compétences techniques, technologiques et scientifiques permettant l'accès à l'enseignement supérieur et/ou pouvant déboucher sur une activité professionnelle donnée.

Entrepreneuriat : Action de créer de la richesse et/ou de l'emploi dans le secteur formel ou informel de l'économie par la création ou la reprise d'une

entreprise. La forme la plus répandue de l'entrepreneuriat est celle du démarrage d'une nouvelle entreprise.

Etablissement public de formation professionnelle et technique : Structure à gestion administrative de formation créée par l'Etat par voie réglementaire et dont la mission principale est de dispenser une formation professionnelle et technique initiale et continue et d'appui à l'insertion professionnelle.

Etablissement privé de formation professionnelle et technique : Structure de formation créée suite à une initiative privée et dont la mission principale est de dispenser une formation professionnelle et technique initiale et continue et d'appui à l'insertion professionnelle.

Enseignement technique et formation professionnelle (ETFP) : Processus éducatifs qui impliquent, en plus de l'enseignement général, l'étude des technologies et sciences connexes, et l'acquisition de compétences pratiques, d'attitudes, de compréhension, et de savoir liées aux métiers/aux professions dans les différents secteurs de l'économie et de la vie sociale.

Formateur : Le métier de formateur comprend trois activités types : l'ingénierie de formation, l'animation des séances de formation et l'accompagnement des formés. Il concerne les professionnels de la formation des établissements publics et privés mais inclut également les professionnels des entreprises participant aux dispositifs de formation en alternance.

Formation continue : Elle a pour but d'aider les adultes et les jeunes entrés dans la vie active à continuellement accroître leurs connaissances et compétences professionnelles mais aussi personnelles et sociales.

Formation en alternance : c'est une formation professionnelle qui se réalise sous un mode alternant entre le lieu de travail et le centre ou l'établissement de formation. Elle présente pour l'apprenant deux statuts possibles :

- la formation par apprentissage sous statut d'employé: celui-ci requiert l'existence d'un contrat de travail entre un employeur et un jeune ou éventuellement son tuteur. L'apprentissage permet à ce jeune de suivre, pour une durée déterminée, une formation alternée en entreprise sous la responsabilité d'un maître d'apprentissage. Le temps de formation en entreprise représente généralement l'équivalent des trois quarts du temps total de formation ;
- la formation en alternance proprement dite sous statut scolaire: le jeune reste sous la responsabilité du centre de formation et alterne les périodes de

formation en centre et en entreprise selon un temps et un rythme relatifs au type et dispositif de formation qu'il suit.

Ces deux types de formation permettent d'accéder aux diplômes, titres et certificats délivrés par le système d'ETFP/DC.

Formation professionnelle initiale : Cycle de formation réalisé, soit en formation résidentielle sous statut scolaire, soit en apprentissage sous statut d'employé, qui permet d'acquérir un niveau de qualification donné et d'accéder à un métier ou à une profession visées par le cycle de formation.

Formation professionnelle : Processus d'apprentissage qui permet à un individu d'acquérir les connaissances et compétences nécessaires à l'exercice d'un métier ou d'une activité professionnelle.

Formation tout au long de la vie : Continuum entre la formation initiale, générale et professionnelle et l'ensemble de la vie active où s'acquièrent des compétences.

Groupes vulnérables : Catégories de personnes qui, en raison de leur âge, sexe, et condition sociale, économique, ethnique, physique ou psychologique, sont en risque de marginalisation et d'exclusion sociale par rapport au marché du travail ou à l'accès à la formation professionnelle.

Insertion professionnelle : Processus qui permet à un individu, ou à un groupe d'individus, d'entrer sur le marché du travail dans des conditions favorables à l'obtention d'un emploi ou au développement d'une activité génératrice de revenus. Le terme englobe l'insertion, la réinsertion et la reconversion.

Maître d'apprentissage : Celui qui a pour rôle de former l'apprenti, de le conseiller, de l'orienter et de l'accompagner tout au long de son apprentissage en milieu de travail. Ce rôle peut être assuré par le chef d'entreprise ou par l'un des employés de l'entreprise.

Marché du travail : Espace virtuel dans lequel se rencontrent d'une manière plus ou moins organisée, la demande et l'offre de toutes les formes de travail, et dans lequel les salaires sont déterminés.

Partenariat public-privé : Mode de coopération entre une autorité publique et un opérateur privé pour gérer et financer ensemble un équipement ou une prestation concourant à la réalisation d'un service public.

Partenaire technique et financier : Organisation internationale bilatérale ou multilatérale qui coopère avec une autorité ou une organisation nationale donnée en vue d'appuyer une action de développement.

Qualification professionnelle : Capacité d'une personne à exercer un métier ou à occuper un poste selon un niveau donné de responsabilité.

Secteur formel : Secteur économique qui regroupe des entreprises constituées et fonctionnant conformément à la loi.

Secteur informel : Ensemble des unités de production informelles. Ce sont des petites unités de production et de service qui ne tiennent pas de comptabilité déclarée au sens de la loi des finances et de ce fait ne sont pas des entités séparées indépendantes du ménage ou du membre du ménage qui en est propriétaire.

Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) : Mode de certification de la qualification professionnelle. Elle constitue une voie permettant d'avoir des qualifications au même titre et avec les mêmes effets que la formation initiale en permettant à toute personne engagée dans la vie active de faire valider les acquis de son expérience en vue de l'acquisition d'un diplôme officiel ou titre à finalité professionnelle, ou certificat de qualification professionnelle.

Chapitre II : Champ d'application

Art. 4 : La présente loi d'orientation s'applique à l'ensemble du champ de l'Enseignement Technique, de la Formation Professionnelle, du Développement des Compétences et de l'Emploi.

A cet effet, elle s'applique :

- aux établissements nationaux d'enseignement et de formation technique et professionnelle, publics et privés, aux centres de formation sectoriels et centres de formation en entreprises, à tous les dispositifs non formels et informels d'acquisition de compétences, sauf à ceux régis par des statuts, régime particuliers ou accords internationaux ;
- aux institutions, organisations ou entreprises ayant pour mission de promouvoir la création d'activités productives, d'appuyer le développement des entreprises, d'organiser l'intermédiation sur le marché du travail, d'améliorer les systèmes d'information sur la relation formation/emploi, de faciliter l'accès de divers publics à l'emploi, de réguler le marché du travail et de faire progresser la protection sociale ;
- à tous les acteurs intervenant dans l'ensemble du champ de l'emploi et de la formation professionnelle.

Chapitre III : Principes et finalités de l'Enseignement Technique, de la Formation Professionnelle et du Développement des Compétences (ETFP/DC)

Art. 5 : La présente loi a pour objet d'établir les principes généraux de l'Enseignement Technique, de la Formation Professionnelle et du Développement des Compétences.

L'Enseignement Technique, la Formation Professionnelle et le Développement des Compétences sont dispensés dans les établissements publics ou privés. Elle comprend également tous les modes non formels ou informels d'acquisition des compétences au plus proche de la situation de travail et de ce fait prend en compte, à tous les niveaux, le concept de développement complet.

Art. 6 : L'Enseignement Technique, la Formation Professionnelle et le Développement des Compétences ont pour but, en complémentarité et en synergie avec les secteurs de l'éducation, de l'enseignement supérieur et de l'emploi, de qualifier les demandeurs de formation sur les plans professionnel, social et culturel ; de développer les capacités professionnelles des travailleurs et de doter le secteur économique des moyens d'améliorer sa productivité et d'accroître sa compétitivité.

Art. 7 : Les principes fondamentaux de l'ETFP/DC sont les suivants :

- un partenariat étroit entre pouvoirs publics, partenaires privés et partenaires sociaux tant au niveau national que sectoriel, intervenant au niveau de l'ensemble du processus d'ETFP/DC, depuis la conception, le pilotage, la mise en œuvre jusqu'à l'évaluation et la certification des divers dispositifs et parcours de formation et fonctionnant selon les règles de la décentralisation et de l'autonomie de gestion.
- une formation technique et professionnelle partant de l'emploi et menant à l'emploi ;
- une formation technique et professionnelle sans discrimination accordant :
 - le droit d'être formé et qualifié indépendamment de sa situation personnelle et sociale et du niveau de scolarité atteint ;
 - le droit à la reconnaissance et à la certification des compétences acquises quelles que soient les modalités de son acquisition.

Art.8 : Les finalités poursuivies par l'ETFP/DC sont les suivantes :

- répondre aux besoins de compétences actuels et futurs requis par le développement socioéconomique du pays et notamment aux besoins de compétences des cinq secteurs prioritaires : les secteurs du Tourisme, de

l'Hôtellerie et de la Restauration (T/HR), du Bâtiment-Travaux Publics et des Ressources Stratégiques (BTP/RS), des Technologies de l'Information et de la Communication (TIC), du Textile de l'Habillement et des Accessoires (THA) et du Développement Rural (DR) ;

- favoriser la promotion sociale et professionnelle de l'ensemble de la population active ;
- contribuer à l'innovation, à la modernisation et à la compétitivité de tous les secteurs de l'économie ;
- créer un accès équitable à l'ETFP/DC entre l'ensemble des territoires du pays.

Chapitre IV : Principes et finalités des dispositifs et mesures favorables à la création et à la promotion de l'emploi

Art. 9 : La présente loi a pour objet d'établir les principes généraux applicables aux mesures à mettre en œuvre pour favoriser la création et la promotion de l'emploi telles que définies dans la Politique Générale de l'Etat (PGE), la Politique Nationale de Développement (PND), la Stratégie Nationale d'Aménagement du Territoire (SNAT) et dans les Stratégies Sectorielles de Développement des Compétences (SSDC) des cinq secteurs prioritaires impliqués dans la PNEFP.

Art.10 : Les dispositifs et mesures favorables à la création et à la promotion de l'emploi par la loi concernent les domaines suivants :

- les activités de création d'emploi ;
- le soutien aux entreprises et notamment aux micro- et petites entreprises ;
- l'intermédiation sur le marché du travail ;
- la promotion directe de l'emploi des jeunes, des femmes et du public vulnérable ;
- la promotion du travail décent notamment au moyen du dialogue social ;
- l'extension de la protection sociale.

Art. 11 : La présente loi a pour objet de fixer les modalités optimales de mise en œuvre concrète de ces dispositifs et mesures. Elle fixe notamment comme objectif principal à la politique d'emploi d'être étroitement coordonnée à celle de l'ETFP/DC et de tout faire pour mener les jeunes et l'ensemble de la population active vers des emplois de plus en plus qualifiés et décents.

TITRE II : CADRE GENERAL DE MISE EN OEUVRE DE LA PNEFP

Chapitre I : Gouvernance partenariale de la PNEFP

Art.12 : La mise en œuvre de la PNEFP est réalisée, ainsi qu'il en résulte du document cadre, par des comités partenariaux de pilotage et de coordination instaurés aux niveaux national, régional et sectoriel.

Art. 13 : Le Comité National de Pilotage Partenarial et de Coordination (CN2PC) est placé sous la responsabilité du Ministère de l'Emploi, de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle (MEETFP), et comporte des représentants des ministères en charge de dispositifs de formation et d'emploi, des représentants des diverses composantes du secteur privé, des représentants des partenaires sociaux ainsi que des représentants des Partenaires Techniques et Financiers (PTF) engagés dans l'appui effectif à la mise en œuvre de la PNEFP.

Art. 14 : Les Comités partenariaux de pilotage et de coordination au niveau régional (CR2PC) s'adapteront aux conditions de la loi de la décentralisation dans le domaine de l'ETFP/DC.

Art. 15 : Les Comités Sectoriels Partenariaux de Pilotage et de Coordination (CS2PC) sont placés sous la coresponsabilité du Ministère concerné et de la Branche Professionnelle.

Art. 16 : Le principe de la gouvernance partenariale exige l'implication active des partenaires sociaux dans les processus de négociation et de décision relatifs aux dispositifs à mettre en place pour promouvoir et renforcer l'accès de tous à la formation et à l'emploi ainsi qu'aux mesures à adopter pour renforcer la législation concernant le droit du travail et la protection sociale.

Art. 17: Le MEETFP prend toutes les dispositions nécessaires pour se doter d'une assistance technique lui permettant de mettre en place les modalités concrètes de pilotage et de coordination de la PNEFP.

Chapitre II : Financement et cofinancement de l'ETFP/DC

Art. 18 : L'Etat est responsable de la formation professionnelle initiale des jeunes à l'emploi. Il partage cette responsabilité avec les entreprises dans le cadre des dispositifs et parcours de formation en alternance et/ou en apprentissage. Il partage également avec les entreprises et les partenaires sociaux la responsabilité de la formation professionnelle continue.

Art. 19 : La mise en œuvre de la PNEFP requiert des moyens financiers à prévoir dans les crédits alloués au Ministère de tutelle.

Art.20 : Les pouvoirs publics, en accord avec les partenaires privés, les partenaires sociaux et avec les représentants des cinq secteurs prioritaires, instaurent un fonds de formation à dimension nationale et sectorielle alimenté par une contribution des entreprises concernées et faisant l'objet d'une défiscalisation garantie par les pouvoirs publics.

Le fonds rend effective la participation du secteur privé au financement de la formation professionnelle initiale et favorise en même temps le financement de la formation continue en situation de travail.

La contribution est collectée sur une ligne budgétaire dédiée selon des montants et des modalités à préciser d'un commun accord entre toutes les parties prenantes.

Chapitre III : Système d'information approprié sur le marché du travail et l'ETFP/DC

Art. 21 : Les entités chargées de l'application de la PNEFP prennent tous les moyens pour disposer d'un système d'information actualisé, pertinent et fonctionnel sur les interrelations existantes entre les demandes de compétences des entreprises et secteurs d'activité et l'ETFP/DC.

Art. 22 : Les organismes de collecte statistique des données ainsi que l'Office National de l'Emploi et de la Formation(ONEF) coopèrent afin de fournir aux responsables en charge du pilotage et de la coordination de la PNEFP toutes les informations dont ils ont besoin pour mener à bien sa mise en œuvre.

Art.23: Chaque secteur stratégique collecte les informations dont il a besoin pour analyser et anticiper les besoins en développement des compétences de son domaine d'intervention.

TITRE III : CADRE INSTITUTIONNEL DE MISE EN ŒUVRE ET DE DEVELOPPEMENT DE L'ETFP/DC

Chapitre I : Normalisation des ingénieries de certification et de formation

Art. 24 : Toute formation entreprise dans le cadre de la PNEFP s'inscrit dans un processus de conception de référentiels dont la norme est le référentiel de certification. L'application de cette norme permet l'acquisition de tout diplôme ou

certificat, soit en fin de formation, soit au moyen de la Validation des Acquis de l'Expérience(VAE).

Art. 25: Le référentiel de certification détermine les performances à atteindre suite à l'analyse des tâches d'un métier ou d'une profession. Ce référentiel détermine les modalités et critères d'évaluation. Il est décliné ensuite en référentiel de formation et en référentiel ou guide d'organisation matérielle et pédagogique. L'ensemble de ces référentiels est validé de concert entre le ministère en charge de l'ETFP/DC et les partenaires sociaux.

Art. 26 : La mise en œuvre de la PNEFP exige une quadruple mutation institutionnelle :

- l'élaboration d'un processus harmonisé de certification et de formation commun à l'ensemble du champ de l'ETFP/DC ;
- l'élaboration d'un cadre national de certification établissant des équivalences de niveau et de passerelles entre l'ensemble du champ d'éducation et de formation ;
- la mise en place d'une commission nationale interministérielle et interprofessionnelle de certification qui a pour mission de coordonner et mettre en cohérence le système de certifications donnant égale valeur à toutes les certifications quelles que soient les modalités d'acquisition de compétences et le statut des requérants de la certification ;
- la conception et mise en place de procédures d'assurance qualité et d'habilitation à la certification et à la formation des établissements et centres de formation engagés dans l'ETFP/DC.

Chapitre II : Structures et dispositifs de l'ETFP/DC

Adaptés aux défis à relever

Art. 27:La mise en œuvre de la PNEFP prend en compte le besoin pour chaque région d'avoir au minimum un établissement d'ETFP/DC. Elle présuppose également l'existence d'au moins un centre de formation technique et professionnelle spécialisé par secteur stratégique au niveau national ou la mise en œuvre dans l'établissement d'ETFP/DC de parcours de formation/qualification dans les secteurs stratégiques.

Art. 28: La mise en place des nouveaux établissements ou centres de formation technique et professionnelle intègre obligatoirement les nouvelles missions et fonctions d'un établissement valorisant toutes les formes de développement des compétences.

Art. 29 : Les établissements et centres de formation technique et professionnelle sont administrés par le secteur public de manière autonome et partenariale et développent une capacité d'initiative locale tant au niveau d'une offre diversifiée de formation que de la collecte de fonds additionnels. Cette offre concerne prioritairement les métiers considérés comme stratégiques au niveau sectoriel et régional.

Art.30 : Les établissements et centres de formation technique et professionnelle évoluent progressivement, au fur et à mesure de la mise en œuvre de la PNEFP, d'une offre quasi exclusive de formation résidentielle vers des formes d'alternance et d'apprentissage établies en relation étroite avec les organisations économiques et professionnelles locales.

Art. 31 : Les établissements et centres de formation technique et professionnelle sont habilités à organiser la validation et la certification de toutes les formes de compétences acquises, soit en fin de formation, soit au moyen de la VAE.

Art. 32: Les centres de formation technique et professionnelle privés agréés ont droit aux mêmes habilitations que les établissements publics dans la mesure où ils en acceptent les mêmes obligations.

Chapitre III : Formation pour insérer et réinsérer dans l'emploi

Art.33 :Les établissements et centres de formation technique et professionnelle publics et privés mettent en place une cellule de coopération école/entreprise afin de mieux former les jeunes aux emplois disponibles dans le tissu économique local.

Art. 34 : La cellule de coopération école/entreprise développe peu à peu, en lien avec les cellules des autres établissements et avec les réseaux locaux de promotion de l'emploi et de l'entrepreneuriat, une mission d'orientation des jeunes vers les métiers et emplois en émergence tant au niveau local que sectoriel et une mission d'appui à l'élaboration du projet professionnel des jeunes.

Art. 35 : Les établissements et centres de formation technique et professionnelle publics et privés mettent en place un dispositif de suivi et de facilitation de l'insertion des jeunes sortants, et coopèrent à cet effet avec l'Office National de l'Emploi et de la Formation afin de participer à une évaluation nationale périodique sur l'efficience externe de l'ETFP/DC.

Art. 36 : Les établissements et centres de formation professionnelle publics et privés coopèrent avec les services publics de l'emploi afin de participer aux missions de reformation et donc de réinsertion des publics exclus du monde du travail.

Art. 37 : Les établissements et centres de formation professionnelle publics et privés établissent des accords de promotion de l'alternance et l'apprentissage impliquant les partenaires sociaux et les entreprises. Des moyens incitatifs sont mis en place pour les entreprises signant ces accords.

Art. 38 : Les programmes de développement économique que sont les grands travaux et les investissements significatifs dans les infrastructures introduisent dans leurs activités des plans spécifiques de formation adaptés aux besoins de compétences des actions à mener.

Art. 39 : Les programmes de formation des établissements et centres de formation professionnelle publics et privés comportent un module d'information et de préparation à l'auto emploi, à l'entrepreneuriat et à l'employabilité.

Chapitre IV : Personnels des établissements et des centres de formation technique et professionnelle

Art.40: Le personnel éducatif et d'encadrement est constitué des enseignants, des formateurs, des personnels encadrant, des conseillers en éducation et en orientation professionnelle et des agents administratifs et techniques.

Art. 41: La formation des formateurs et la formation continue sont organisées au profit des membres du personnel éducatif selon les exigences dictées par l'évolution des méthodes d'enseignement et de son contenu, l'intérêt de l'apprenant et les besoins liés à la formation professionnelle.

Art. 42 : Les formateurs des établissements et des centres de formation professionnelle ainsi que les professionnels appelés à intervenir dans les formations en alternance et en apprentissage sont formés au processus harmonisé de certification et de formation ainsi qu'aux nouveaux métiers développés dans le cadre de la PNEFP.

TITRE IV: CADRE INSTITUTIONNEL DE LA MISE EN ŒUVRE ET DU DEVELOPPEMENT DE LA POLITIQUE DE L'EMPLOI

Chapitre I : Politique active de création et de promotion de l'emploi

Art.43 : La PNEFP instaure un développement de l'ETFP/DC qui est indissociable d'une politique active de création et de promotion de l'emploi.

Art. 44: La mise en œuvre d'une politique active de promotion et de création de l'emploi exige :

- d'adopter un cadre formel de dialogue entre les pouvoirs publics et le secteur privé afin de soutenir le développement des entreprises ;
- de mettre en place de mesures adéquates pour lutter contre la corruption et créer un climat favorable aux affaires ;
- de soutenir l'auto-emploi et des Activités Génératrices de Revenus (AGR) au moyen de dispositifs d'appui, de suivi et de financement appropriés notamment au moyen du microcrédit ;
- d'appuyer les chefs d'entreprise du tissu économique malgache et notamment les entrepreneurs artisanaux, agricoles et commerciaux du secteur informel dans leur volonté de développer leurs activités et de les faire évoluer progressivement vers les conditions d'un emploi décent.

Art. 45: L'action conjointe entre les politiques d'emploi et de formation professionnelle telle que définie dans la PNEFP nécessite la création de réseaux de coopération entre les acteurs de la formation et de l'emploi afin de :

- développer l'intermédiation entre l'offre et la demande de compétences ;
- renforcer les qualifications professionnelles des micro-entrepreneurs ;
- concevoir des plans de formation nécessaires à la réalisation des grands travaux ;
- introduire dans tout programme de formation un module d'information et de préparation à l'auto-emploi, à l'entrepreneuriat et à l'employabilité.

Art. 46: L'action conjointe entre les politiques d'emploi et de formation professionnelle telle que définie dans la PNEFP nécessite la création d'un partenariat entre l'Etat, les Collectivités Territoriales et les Partenaires Techniques et Financiers, afin de lancer et de financer des actions de promotion de l'emploi en faveur des jeunes, des femmes et du public vulnérable.

Art. 47: La PNEFP met en œuvre une politique de l'emploi selon les principes de l'égalité et de l'équité qui sont des valeurs structurantes du développement durable.

Chapitre II : Politique de promotion de l'emploi décent

Art. 48 : La promotion de l'emploi décent et l'amélioration des conditions de vie des personnes en situation d'emploi précaire sont des composantes incontournables de la politique d'emploi mise en œuvre dans le cadre de la PNEFP.

Art. 49: En positionnant le dialogue social et le partenariat interministériel au cœur de son système de gouvernance, la PNEFP agit pour le renforcement et la consolidation des priorités du travail décent que sont l'accès à l'emploi, le respect des normes du travail et l'accès à la protection sociale pour tous les travailleurs et employés de l'économie formelle et informelle.

Art. 50 : La PNEFP met tout en œuvre pour étendre au bénéfice des populations les plus vulnérables les droits élémentaires d'accès à l'EFTP/DC tout au long de la vie et à un emploi décent.

TITRE V : DISPOSITIONS FINALES

Art. 51 : L'adoption de cette loi est accompagnée de l'établissement d'un programme d'action qui fixe les moyens financiers, humains et réglementaires nécessaires pour l'accomplissement de la PNEFP ainsi que les grandes étapes de sa mise en œuvre.

Art. 52 : Les modalités d'application des dispositions de la présente loi seront fixées par voie réglementaire.

Art. 53 : Toutes dispositions antérieures et contraires à la présente loi sont et demeurent abrogées.

Art.54: La présente loi sera publiée au Journal Officiel de la République. Elle sera exécutée comme loi de l'Etat.

Antananarivo, le 09 décembre 2015

LE PRESIDENT DE L'ASSEMBLEE NATIONALE,

LE SECRETAIRE,

RAKOTOMAMONJY Jean Max