



**REFORME DE L'ENSEIGNEMENT ET DE LA FORMATION
TECHNIQUES ET PROFESSIONNELS 2016 - 2020**

DOCUMENT D'ORIENTATION STRATEGIQUE

Version du 27 décembre 2017

SOMMAIRE

SIGLES ET ABBREVIATIONS	5
AVANT-PROPOS	10
LE MOT DU MINISTRE	10
RESUME EXECUTIF	10
INTRODUCTION	13
I. DIAGNOSTIC DU SYSTEME DE L'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE	18
I.1. ETAT DES LIEUX DU SYSTEME DE L'ETFP	Erreur ! Signet non défini.
I.1.1. Structures et établissements du système	Erreur ! Signet non défini.
I.1.1.1. Structures d'encadrement	18
I.1.1.2. Structures publiques de formation	19
I.1.1.3. Etablissements et cabinets privés de formation	20
I.1.2. Répartition géographique des structures de formation	20
I.1.3. Effectifs	23
I.1.4. Programmes de formation	27
I.1.5. Niveaux de qualification	Erreur ! Signet non défini.
I.1.6. Mode d'accès	32
I.1.7. Efficacité interne du dispositif ETP	34
I.1.8. Efficacité externe de l'ETFP	39
I.1.9. Partenariat avec le secteur privé	39
I.1.10. Personnel du Ministère de l'ETFP	40
I.1.11. Budget du METFP	42
I.2. FAIBLESSES, OPPORTUNITES ET DEFIS DU SYSTEME DE L'ETFP	43
I.2.1. Faiblesses du système	43
I.2.2. Opportunités	44
I.2.3. Défis de l'ETFP	45
II. REFORME DE L'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE	46
II.1. COMPOSANTES DU PLAN STRATEGIQUE DE LA REFORME	46
II.1.1. La Vision	46

II.1.2.	Slogan fédérateur.....	47
II.1.3.	Résultat stratégique d'impact.....	47
II.1.4.	Principes directeurs.....	47
II.1.4.1.	Approche intégrée	47
II.1.4.2.	Développement des compétences et employabilité	47
II.1.4.3.	Soutenabilité financière et compatibilité économique.....	47
II.1.5.	Axes stratégiques	47
II.2.	DESCRIPTION DES AXES STRATEGIQUES DE LA REFORME	48
II.2.1.	Axe 1 : Partenariat Formation-Entreprise et Insertion professionnelle	48
II.2.1.1.	Organisation et gestion du partenariat	49
II.2.1.2.	Schéma du partenariat Formation -Entreprise	50
II.2.2.	Axe 2 : Accès à l'Enseignement Technique et à la Formation Professionnelle	58
II.2.2.1.	Les objectifs de l'axe « Accès »	60
II.2.2.2.	Accroissement des infrastructures de formation.	Erreur ! Signet non défini.
II.2.3.	Axe 3 : Offre de Formation	67
II.2.3.1.	Le renforcement des capacités des ressources humaines	67
II.2.3.2.	Le développement des programmes et des contenus de formation.....	68
II.2.3.3.	La modernisation des équipements des structures de formation.....	69
II.2.3.4.	La diversification des modes et types de formation.	69
II.2.4.	Axe 4 : Certification des compétences	71
II.2.4.1.	Référentiel d'activité.....	Erreur ! Signet non défini.
II.2.4.2.	Référentiel de certification.....	Erreur ! Signet non défini.
II.2.4.3.	Référentiel de formation.....	Erreur ! Signet non défini.
II.2.5.	Axe 5 : Gouvernance du Système de l'ETFP	72
II.2.5.1.	Réforme institutionnelle de l'ETFP.....	72
II.2.5.2.	Création d'une Agence d'exécution de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle (AGETFP).	Erreur ! Signet non défini.
II.2.5.3.	Communication de l'ETFP	73
II.2.5.4.	Suivi et Evaluation du système.	77
II.2.6.	Axe 6 : Assainissement et encadrement des établissements privés d'Enseignement Technique et de Formation Professionnelle	88

II.2.6.1.	Révision du cadre juridique	89
II.2.6.2.	Mise aux normes des établissements privés.....	89
II.2.7.	Axe 7 : Financement du système de Formation Professionnelle et Technique	91
II.2.7.1.	Ressources internes	91
II.2.7.2.	Financements extérieurs	93
III.	FACTEURS DE REUSSITE DE LA MISE EN ŒUVRE DE LA REFORME	94
III.1	Conditions fondamentales de réussite.....	94
III.2	Structures de mise en œuvre de la Réforme	94
III.3	Mécanisme de suivi évaluation de la mise en œuvre du plan de Réforme.....	95
IV.	POPULATION CIBLES ET STRUCTURES BENEFICIAIRES	95
IV.1	Populations cibles	95
IV.2	Structures bénéficiaires.....	95
	CONCLUSION	96
ANNEXES	97

SIGLES ET ABBREVIATIONS

AAP	Atelier d'Application et de Production
AGEFOP	Agence Nationale de la Formation Professionnelle
AGEPE	Agence d'Etudes et de Promotion de l'Emploi
AGETFP	Agence d'Exécution de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle
AIFPA	Appui à l'Introduction de la Formation Professionnelle par Apprentissage
APC	Approche Par les Compétences
BAC	Baccalauréat
BADEA	Banque Arabe pour le Développement Economique en Afrique
BEP	Brevet d'Etudes Professionnelles
BEPC	Brevet d'Etudes du Premier Cycle
BID	Banque Islamique de Développement
BIT	Bureau International du Travail
BP	Brevet Professionnel
BT	Brevet de Technicien
BTS	Brevet de Technicien Supérieur
CA	Centre d'Apprentissage
CAMPC	Centre Africain de Management et de Perfectionnement des Cadres
CAP	Certificat d'Aptitude Professionnelle
CBP	Comité de Branche Professionnelle
CCI-CI	Chambre de Commerce et d'Industrie de Côte d'Ivoire
CDPE	Cellule de Développement du Partenariat Ecole-Entreprise
CEPE	Certificat d'Etudes Primaires Elémentaires
CET	Collège d'Enseignement Technique
CFP	Centre de Formation Professionnelle
CGECI	Confédération Générale des Entreprises de Côte d'Ivoire
CIDFOR	Centre Ivoirien pour le Développement de la Formation Professionnelle
CIO	Centre d'Information et d'Orientation
CM2	Cours Moyen 2 ^{ème} année
CMR	Comité de Mise en œuvre de la Réforme
CNA-CI	Chambre Nationale d'Agriculture de Côte d'Ivoire

CNBP	Comité National de Branches Professionnelles
CN-CPC	Coordination Nationale des Commissions Professionnelles Consultatives
CN-CFPT	Commission Nationale de la Carte des Formations Professionnelles et Techniques
CNM-CI	Chambre Nationale des Métiers de Côte d'Ivoire
CNSI	Caravane Nationale de Sensibilisation et d'Information
CNTA	Commission Nationale Technique d'Agrément
COGES	Conseil de Gestion des Etablissements Scolaires
CPM	Centre de Perfectionnement aux Métiers
CPNTIC	Centre de Promotion des Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication
CPP	Comité Paritaire de Pilotage du Partenariat en matière de Formation Professionnelle et Technique
CQP	Certificat de Qualification Professionnel
CSE	Comité de Suivi et d'Evaluation
CSLCI DIGNITE	Confédération des Syndicats Libres de Côte d'Ivoire - Dignité
CT	Centre Technique
DAF	Direction des Affaires Financières
DAJ	Direction des Affaires Juridiques
DD	Direction Départementale
DECOB	Direction des Examens, des Concours, de l'Orientation et des Bourses
DEEP	Direction de l'Encadrement des Etablissements Privés
DET	Direction de l'Enseignement Technique
DFPCRSP	Direction de la Formation Professionnelle Continue et des Relations avec le Secteur Productif
DFIQ	Direction des Filières, de l'Innovation et de la Qualité
DFPI	Direction de la Formation Professionnelle Initiale
DAIP	Direction de l'Apprentissage et de l'Insertion Professionnelle
DPEM	Direction des Projets, de l'Equipeement et de la Maintenance
DPS	Direction de la Planification et des Statistiques
DR	Direction Régionale
DRH	Direction des Ressources Humaines

EIBMA	Ecole Ivoirienne de Bijouterie et des Métiers Annexes
ENSEA	Ecole Nationale Supérieure de Statistique et d'Economie Appliquée
ENV	Enquête sur le Niveau de Vie des ménages
EPT	Education Pour Tous
ETFP	Enseignement Technique et Formation Professionnelle
FDFP	Fonds de Développement de la Formation Professionnelle
FESACI	Fédération des Syndicats Autonomes de Côte d'Ivoire
FIPME	Fédération Ivoirienne des Petites et Moyennes Entreprises
FNR	Fonds National de Régulation
FOBCI	Forum de l'Orientation et des Bourses de Côte d'Ivoire
FSD	Fonds Saoudien de Développement
GAR	Gestion Axée sur les Résultats
IAA	Industrie Agro-alimentaire
IAFPB	Instructeur Adjoint de Formation Professionnelle de Base
IFPB	Instructeur de Formation Professionnelle de Base
IGETFP	Inspection Générale de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle
INSETFP	Institut National Supérieur de l'Enseignement Technique et Professionnel
IPNETP	Institut Pédagogique National de l'Enseignement Technique et Professionnel
IRC	International Rescue Committee
LP	Lycée Professionnel
LT	Lycée Technique
LTP	Lycée Technique et Professionnel
MEN	Ministère de l'Education Nationale
MEN-ETFP	Ministère de l'Education Nationale, de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle
MESRS	Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique
METFP	Ministère de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle
MPME	Mouvement des Petites et Moyennes Entreprises de Côte d'Ivoire
OMD	Objectifs du Millénaire pour le Développement
ONUDI	Organisation des Nations Unies pour le Développement Industriel
PARREN/CI	Plan d'Actions pour la Réhabilitation et la Reconstruction des Systèmes

	d'Enseignement en Côte d'Ivoire
PASEF	Projet d'Appui au Secteur Education-Formation
PC	Professeur de Collège
PIB	Produit Intérieur Brut
PL	Professeur de Lycée
PND	Plan National de Développement
PNDEF	Plan National de Développement du Secteur Education-Formation
PSR-ETFP	Plan Stratégique de Réforme de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle
RGPH	Recensement Général de la Population et de l'Habitat
SCD	Service de la Communication et de la Documentation
SERFE	Secrétaire Exécutif aux Relations Formation-Emploi
SE	Secrétariat Exécutif
SPR	Secrétaire Permanent de la Réforme
TIC	Technologies de l'Information et de la Communication
UE	Union européenne
UGECI	Union des Grandes Entreprises de Côte d'Ivoire
UGP	Unité de Gestion de Projet
UGTCI	Union Générale des Travailleurs de Côte d'Ivoire
UMF	Unité Mobile de Formation
VAE	Valorisation des Acquis de l'Expérience
VITIB	Village des Technologies de l'Information et des Biotechnologies

AVANT-PROPOS

Depuis 2011, sous la houlette du Président de la République, Son Excellence Monsieur Alassane OUATTARA, la Côte d'Ivoire est engagée dans un processus de redressement du pays se traduisant par la paix retrouvée, la restauration de la sécurité des biens et des personnes, le climat social apaisé, la mise en œuvre de la réconciliation nationale, la reprise des grands travaux d'infrastructure et d'assainissement, la lutte

contre la pauvreté et la relance économique marquée par une croissance moyenne du produit intérieur brut (PIB) avec un taux autour de 7% l'an dès 2012.

Dans la perspective de l'émergence du pays à l'horizon 2020, ces chantiers sont mis en œuvre par le Gouvernement pour relever plusieurs défis notamment (i) la bonne gouvernance, (ii) la transformation structurelle de l'économie ivoirienne en une économie industrialisée, (iii) la promotion de la jeunesse et des femmes, (iv) l'amélioration des conditions de vie des Ivoiriens et l'« Ivoirien nouveau ».

Relativement à la politique industrielle, l'option retenue est d'une part, de renforcer le lien production-transformation pour créer plus de valeur ajoutée et des emplois décents et durables en grand nombre, et d'autre part, de créer de nouveaux pôles de développement des secteurs d'activité industrielle.

Dans ce contexte, l'adoption d'un plan stratégique de Réforme de l'Enseignement et de la Formation Techniques et Professionnels en décembre 2016, répond à la forte volonté du Président de la République et du Gouvernement ivoirien d'apporter à la fois :

- (i) Les réponses adéquates aux besoins d'employabilité et d'insertion professionnelle de plus en plus grands de la jeunesse sur le marché du travail, et
- (ii) De faire émerger un capital humain avec des compétences capable de stimuler l'économie nationale, d'améliorer la compétitivité des entreprises et contribuer à maintenir la dynamique de croissance sur plusieurs années.

Ce Plan de Réforme contribue donc à réunir les facteurs indispensables au développement durable de la Côte d'Ivoire.

Le Premier Ministre

Amadou Gon COULIBALY

LE MOT DU MINISTRE

Le Conseil des Ministres du 23 mars 2016 nous a autorisé à organiser l'atelier de relance de la Réforme de l'ETFP les 31 mars, 1^{er} et 2 avril 2016.

C'est le lieu de rendre un hommage mérité à mes prédécesseurs qui ont œuvré inlassablement à poser les jalons de cette Réforme que nous nous attelons à actualiser et à compléter depuis maintenant sept (07) mois.

A l'issue de la relance, l'atelier a notamment recommandé de :

- finaliser le plan stratégique de Réforme de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle avec les plans d'actions à court, moyen et long termes ;
- élaborer les modèles de gestion du système de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle ;
- élaborer les textes juridiques qui sous-tendent la Réforme ;
- rendre opérationnelles les instances de la Réforme.

En exécution de ces recommandations, se sont tenus des ateliers, conclaves et diverses séances de travail réunissant les experts de l'Administration, les partenaires des organisations professionnelles et syndicales, les Chambres Consulaires, les ONG internationales et les Associations. Ces travaux ont abouti à :

- un diagnostic du dispositif de l'ETFP ;
- des orientations stratégiques correspondantes;
- des plans d'actions, fiches projets et plans de financement de la réforme; et ;

- des avant-projets de textes qui sous-tendent la Réforme.

Il importe d'indiquer que la nouvelle mouture de la Réforme est articulée autour de sept (07) axes, à savoir :

1. le partenariat Formation – Entreprise et l'Insertion professionnelle ;
2. l'accès à la Formation professionnelle ;
3. l'offre de Formation professionnelle ;
4. la Certification des compétences ;
5. la Gouvernance du système ;
6. l'Assainissement et l'encadrement des établissements privés ;
7. le Financement du système d'ETFP.

La Constitution de la III^{ème} République promulguée le 08 novembre 2016 par le Président de la République, Son Excellence Monsieur Alassane OUATTARA, a accordé une place de choix à l'ETFP en ses articles 9 et 10. Ces dispositions rendent l'école obligatoire pour les enfants des deux sexes et assurent la promotion de l'ETFP.

Cette Réforme devra, pour y répondre, harmoniser le système, accroître l'accessibilité de l'ETFP à tous, améliorer la qualité et renforcer le partenariat Ecole/Entreprise, développer l'insertion professionnelle des formés dans l'économie nationale dans une perspective d'amélioration de la gouvernance du système. Elle devra aussi permettre de prendre en compte les nouveaux défis liés à l'évolution de la structuration de la demande de formation au sein de la population, notamment les jeunes en situation scolaire, les femmes, les jeunes déscolarisés et les jeunes sans emploi auxquels il faut donner une chance d'insertion par les différents types et modes de formation.

Je voudrais donc saisir la présente opportunité pour exprimer :

- ma gratitude à mes collègues de l'Education nationale et de l'Enseignement supérieur pour leur appui constant et leurs contributions appréciables chaque fois que nous les sollicitons. ;
- mes vifs remerciements au Secteur privé qui a pris une part active à l'élaboration des projets de documents soumis à validation. Nous comptons sur ce secteur pour réussir la mise en œuvre de la Réforme de l'ETFP. Dans ce cadre, des textes juridiques et réglementaires consensuels seront proposés au Gouvernement pour permettre au partenariat d'être plus vivant et efficace.
- Grand merci aux partenaires techniques et financiers pour leurs contributions au financement des programmes de réhabilitation et de construction des établissements d'ETFP, de formation des enseignants et des formations à visée d'insertion. Il s'agit notamment de l'Agence Française de Développement (AFD) dans le cadre du C2D ; de la Banque Islamique de Développement (BID) ; du Fonds Koweïtien ; de la Banque Arabe pour le Développement Economique en Afrique (BADEA) ; du Don Japonais ; de l'Union Européenne (UE) ; de la Banque Mondiale (BM) ; de la Banque Africaine de Développement (BAD) ; du Fonds Saoudien de Développement (FSD) ; du Fonds d'Abu Dhabi ; du Maroc ; de la Chine ; de l'Israël ; de l'Italie ; de la Suisse ;

du Canada et des Etats-Unis d'Amérique dans le cadre du MCC, pour ne citer que ceux-là.

J'adresse mes félicitations et encouragements à tous les participants aux différents ateliers et en particulier à mes collaborateurs qui n'ont eu droit à aucun répit. Je les engage tous à redoubler d'effort pour traduire dans les faits cette Réforme qui a été adoptée par le Conseil des Ministres du 28 décembre 2016.

Au terme de la mise en œuvre de cette Réforme qui est un instrument efficace de pilotage, le changement attendu est de disposer d'un système de Formation Professionnelle et Technique performant qui offre des compétences à même de contribuer efficacement à l'émergence de la Côte d'Ivoire.

Nous pensons ainsi apporter notre contribution à la pérennisation du système de l'ETFP et au développement de l'économie nationale.

Je vous remercie. /

RESUME EXECUTIF

INTRODUCTION

Le système éducatif ivoirien a souffert des difficultés économiques que le pays a connues depuis les années 80 et qui se sont aggravées à la faveur des crises successives jusqu'en 2011, dont il continue de subir les effets néfastes. Il en a résulté un impact négatif sur la qualité de la formation, les performances des formés et l'environnement d'apprentissage. L'effort d'investissement dans les secteurs sensibles des infrastructures sociales (éducation, santé) et physiques (transport, énergie) s'est vu suspendu pendant une longue période.

S'agissant plus particulièrement du secteur de l'enseignement technique et de la formation professionnelle, on peut dire qu'il s'agit d'un secteur quasi sinistré. Sa situation se caractérise principalement par la baisse de la qualité de la formation, la faiblesse du niveau de l'offre de formation, la faible insertion professionnelle des formés dans le tissu économique, la non diversification de l'offre de formation, la faiblesse des capacités d'accueil des structures, l'inégalité d'accès entre filles et garçons, la dégradation et l'insuffisance des infrastructures, etc.

L'adoption d'un plan stratégique de Réforme de l'Enseignement et de la Formation Techniques et Professionnels, répond à la volonté du Gouvernement de former des ressources humaines compétentes et abondantes, adaptées au marché de l'emploi et capables d'innover. Ce capital humain est nécessaire pour améliorer la compétitivité des entreprises et maintenir plusieurs années successives les taux de croissance au-dessus de 7%. Deux facteurs indispensables au développement durable de la Côte d'Ivoire.

Ainsi, les différentes Actions Stratégiques identifiées pour l'atteinte des objectifs fixés par le secteur visent l'amélioration des compétences et l'employabilité des formés de l'ETFP à travers (i) l'implication du secteur productif dans le processus de formation, (ii) l'accroissement de l'accès à l'ETFP, (iii) l'amélioration de la qualité de l'offre de formation, (iv) la mise en place d'un nouveau cadre de Certification construit avec le milieu professionnel, (v) l'amélioration de la gouvernance du système de FPT, (vi) l'assainissement et l'encadrement des établissements privés de FPT et (vii) le financement adéquat de la FPT.

L'élaboration du plan de réforme a bénéficié de la participation de différents Partenaires Techniques et Financiers, des Organisations Professionnelles du secteur privé, des Chambres Consulaires et des organisations syndicales réunis dans différents séminaires et ateliers préparatoires. Le processus d'élaboration s'appuie sur la méthode de gestion axée sur les résultats (GAR).

Le plan stratégique de réforme vise à développer le secteur de la Formation Professionnelle et Technique pour la période 2016-2025. Après une présentation du **contexte et sa justification**, ce document présente le **diagnostic** du secteur et du dispositif de formation. Il structure ensuite le **contenu du plan de Réforme** à travers une vision nouvelle de la FPT, l'identification du slogan fédérateur et du résultat d'impact, l'énoncé de trois (3) principes directeurs de la Réforme et de sept (07) principaux axes stratégiques d'intervention prioritaire. Un cadre institutionnel de mise en œuvre et de coordination est proposé ainsi que le projet de budget pour la première période triennale (2016-2020). Les annexes décrivent le cadre logique, le cadre de suivi évaluation, le plan d'action triennal et le plan de financement triennal.

Dans la perspective de l'émergence du pays à l'horizon 2020, ces chantiers sont mises en œuvre par le Gouvernement pour relever plusieurs défis dont notamment (i) la bonne gouvernance, (ii) la transformation structurelle de l'économie ivoirienne en une économie industrialisée, (iii) la promotion de la jeunesse et des femmes, (iv) l'amélioration des conditions de vie des Ivoiriens et (v) l'«Ivoirien nouveau ».

• CONTEXTE ET JUSTIFICATION

Créé dès 1959 avec la formation du tout premier Gouvernement de la République de Côte d'Ivoire, le Ministère de l'Enseignement Technique avait pour mission de former les cadres, les techniciens et les ouvriers dont le pays avait besoin pour assurer la prise en main du secteur industriel naissant et promouvoir le développement du monde rural.

En 1970, ce département ministériel a vu ses missions s'étendre à la formation professionnelle. Cette période a permis au secteur de la formation de connaître un essor tant sur le plan quantitatif que qualitatif. Cela s'est traduit par la mise à disposition de cadres, de techniciens, d'ouvriers spécialisés et d'ingénieurs spécialisés dont l'économie naissante avait besoin.

Cet essor a connu un ralentissement considérable dans les années 1980 du fait de la crise économique et des différents changements institutionnels imposés par celle-ci. La situation s'est aggravée avec la crise sociopolitique que le pays a connue depuis 1999, suivie de la crise militaro-politique en septembre 2002, puis de la crise postélectorale en novembre 2010. Cette situation a eu pour effet la destruction des outils de formation et de production réduisant ainsi la qualité et l'efficacité du système de formation.

Le secteur Education/Formation a bénéficié, durant deux décennies, d'un soutien appréciable de l'Etat afin de doter le pays de ressources humaines capables d'assurer le développement socio-économique du pays. Aussi, les pouvoirs publics l'ont-ils érigé en priorité nationale dès les indépendances. C'est donc à juste titre que l'Etat s'est investi dans le développement de la Formation Professionnelle et Technique.

La forte croissance économique du pays durant les décennies 1960 et 1970 a contribué à mettre en œuvre une politique de développement de la formation professionnelle axée sur d'importants investissements dans les infrastructures et équipements. C'est ainsi que l'Etat s'est investi dans la construction de différents types d'établissements : Centres de Formation Professionnelle (CFP), Lycées Professionnels (LP), Lycées Techniques (LT), Instituts de Formation Technique Supérieure (Institut National Technique de l'Enseignement Technique (INSET), Institut Pédagogique National de l'Enseignement Technique et Professionnel (IPNETP), et de structures d'encadrement, de conception et d'ingénierie de la formation (Office National de Formation Professionnelle (ONFP), Institut National de Perfectionnement Permanent (INPP), Structure de Financement de la Formation Professionnelle, le Fonds

National de Régulation (FNR). Ces structures ont contribué à la formation de cadres, techniciens et ouvriers qualifiés pour l'économie et plus particulièrement pour l'industrialisation naissante du pays. L'ensemble des formations développées a permis ainsi de couvrir la quasi-totalité des métiers du secteur moderne.

A partir des années 1980, sous l'effet de la crise économique et des programmes d'ajustements structurels qui ont contribué à la baisse des investissements dans le secteur, il a été mis fin aux constructions de nouveaux établissements et à la maintenance, occasionnant ainsi la dégradation des locaux et le vieillissement des équipements.

Au plan institutionnel, de 1983 à 2003 le Ministère de l'ETFP va connaître une longue période de perturbation due soit à sa dilution dans un vaste ensemble éducatif, soit à son rattachement en partie à d'autres ministères. Cette instabilité institutionnelle n'a pas permis la formulation d'une politique cohérente et d'atteindre les objectifs assignés aux différents plans de développement du secteur.

A la faveur de la dévaluation du franc CFA en 1994 et de la reprise de la croissance économique sur la période 1996 à 2002, le ministère va être recréé. La relance de la politique de Formation Professionnelle et Technique assurant l'insertion socioprofessionnelle des jeunes et des déscolarisés à travers des projets/programmes et le Plan National de Développement du secteur Education Formation (PNDEF 1998-2010), va être fortement soutenue. Malheureusement, la crise militaro-politique survenue en septembre 2002, va entraver ce processus et affecter durement le secteur de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle, par la destruction d'une partie des structures de formation en zone Centre Nord Ouest, la désorganisation d'une grande partie du système ETFP et la délocalisation des entreprises du pays.

Aujourd'hui, l'avènement du gouvernement mis en place depuis juin 2011 offre un nouveau contexte sociopolitique favorable à la sortie de crise et à la politique de développement socio-économique. Dans ce nouveau contexte, le système de l'ETFP doit faire face à de nouveaux défis liés à l'évolution de la structuration de la demande de formation au sein de la population. En plus des jeunes en situation scolaire, des femmes, des jeunes déscolarisés et des jeunes sans emploi auxquels il faut donner une chance d'insertion par la formation qualifiante, il faudra désormais prendre en compte des groupes spécifiques tels que les ex-combattants et les miliciens qui se sont familiarisés au maniement des armes, les populations vulnérables. L'Enseignement Technique et la Formation Professionnelle doit jouer son rôle de consolidation du processus de paix et de lutte contre la pauvreté par une offre de formation diversifiée et adaptée aux besoins de la population.

Pour faire face à ces exigences et préserver la qualité de l'ETFP, l'Etat a soutenu des programmes de réhabilitation et d'équipement des établissements sinistrés, la recherche des financements extérieurs et la prise en compte de nouvelles populations cibles (ex-combattants, ex-miliciens, réfugiés, etc....) dans les plans de formation ainsi que le développement de la formation par apprentissage afin de favoriser l'accès d'un plus grand nombre de jeunes à la formation.

Toutefois, conscient des limites des actions menées jusqu'ici pour adapter le système de l'ETFP pour aboutir à des effets durables, le Ministère de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle (METFP), en accord avec l'ensemble des acteurs du système, a entrepris une série de concertations avec les milieux socioprofessionnels et le secteur privé en se basant sur **les orientations de la lettre de politique du secteur éducatif validée et signée par le gouvernement ivoirien en février 2010.**

L'objectif global visé est de disposer d'un document consensuel destiné à fédérer l'ensemble des acteurs et partenaires du système sur une vision partagée de réforme du système de l'ETFP. Cette réforme, a pour finalité d'harmoniser le système, d'accroître l'accessibilité de l'ETFP à tous, d'améliorer la qualité et de renforcer le partenariat Ecole/Entreprise, de développer l'insertion professionnelle des formés dans l'économie nationale dans une perspective d'amélioration de la gouvernance du système.

Pour atteindre cet objectif, il est apparu nécessaire de mener une réflexion stratégique à la lumière des exigences de l'économie moderne et de l'état du système de l'ETFP.

Les grands axes de cette stratégie de réforme de l'ETFP proposée dans ce document ont été validés par l'ensemble des acteurs et partenaires du système de l'ETFP à l'occasion des ateliers tenus à Grand-Bassam en décembre 2007, janvier et mars 2008 et du séminaire national en octobre 2009.

Le Plan Stratégique de Réforme de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle (PSR-ETFP) 2012-2021 s'appuie sur les recommandations de ces ateliers et du séminaire national. Il a pour objectif de présenter les orientations stratégiques prioritaires du système pour lui donner une nouvelle dynamique qui lui permettra de contribuer de façon pertinente à la croissance économique et à la lutte contre la pauvreté.

Le présent document est élaboré selon l'approche de la Gestion Axée sur les Résultats (GAR). Il intègre les préoccupations des partenaires au développement relatives notamment à la concertation secteur public/secteur privé.

• ETAT DES LIEUX DU SYSTEME DE L'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

II.1 STRUCTURES ET ETABLISSEMENT DU SYSTEME

Pour accomplir ses missions, le Ministère dispose notamment, de structures et d'établissements publics d'enseignement technique et de formation professionnelle répartis comme suit:

II.1.1 Structures d'encadrement

Les structures d'encadrement sont :

- l'Institut Pédagogique National de l'Enseignement Technique et Professionnel (IPNETP), structure chargée de la recherche pédagogique, de la formation initiale et continue des formateurs, de leur perfectionnement et du recyclage des encadreurs¹;
- l'Agence Nationale de la Formation Professionnelle (AGEFOP), cabinet d'ingénierie de Formation Professionnelle chargé de prospecter, d'analyser les besoins en formation professionnelle et de les mettre en œuvre à travers des projets²;
- le Fonds de Développement de la Formation Professionnelle (FDFP), structure de financement de la formation professionnelle initiale et continue sur la base de la taxe d'apprentissage (0,4% de la masse salariale du secteur privé) et de la taxe additionnelle à la formation professionnelle continue (1,2% de la masse salariale du secteur privé)³ ;
- le Centre Ivoirien de Développement de la Formation Professionnelle (CIDFOR), chargé de promouvoir la formation professionnelle en Côte d'Ivoire, à l'aide d'outils d'information et de documentation⁴;
- le Centre de Promotion des Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication (CPNTIC), structure de promotion et de développement des

¹ Loi n°75939 du 26 décembre 1975 portant création de l'Institut Pédagogique National de l'Enseignement Technique et Professionnel

² Décret n°92-316 du 15 mai 1992 portant d'un établissement public à caractère industriel et commercial dénommé Agence nationale de la Formation professionnelle, en abrégé AGEFOP, et déterminant ses attributions, son organisation et son fonctionnement.

³ Décret n°95-413 du 2 mai 1995 portant modification du décret n°92-05 du 08 janvier 1992 portant organisation et fonctionnement du Fonds de Développement de la Formation Professionnelle (FDFP).

⁴ Décret n°2005-308 du 29 septembre 2005 portant création d'un Etablissement public administratif dénommé Centre ivoirien pour le développement de la Formation professionnelle, en abrégé CIDFOR

Technologies de l'Information et de la Communication (TIC) dans l'Enseignement Technique et la Formation Professionnelle⁵;

- l'Ecole Ivoirienne de Bijouterie et de Métiers Annexes (EIBMA), structure de formation et de production en matière de bijouterie et de métiers annexes, notamment la joaillerie, le sertissage et la gemmologie⁶;
- le Centre Africain de Management et de Perfectionnement des Cadres (CAMPC), Institution interafricaine qui a pour mission de mettre à la disposition des entreprises et organismes privés, parapublics et publics, les outils et techniques contribuant à la résolution de problèmes de management⁷.

II.1.2 Structures publiques de formation

Les structures publiques de formation sont composées d'établissements de formation et de structures d'intervention en milieu rural que sont les Unités Mobiles de Formation (UMF) et les Ateliers d'Application et de Production (AAP).

❖ **Les établissements publics de formation** sont au nombre de Soixante-deux (62) et se présentent comme suit :

- trois (3) Lycées Techniques (LT), préparant au Baccalauréat et au Brevet de Technicien Supérieur (BTS);
- dix (10) Lycées Professionnels (LP), préparant au Brevet de Technicien (BT) et au Brevet de Technicien Supérieur (BTS);
- six (06) Centres de Perfectionnement aux Métiers (CPM), préparant aux Brevet d'Etudes Professionnelles (BEP), Brevet de Technicien (BT) et Brevet Professionnel (BP);
- quatre (04) Centres de Bureautique, de Communication et de Gestion (CBCG), préparant aux BT et BTS;
- un (01) Centre d'Electronique et d'Informatique Appliquée (CELIA), préparant aux BT et BTS;
- huit (08) Collèges d'Enseignement Technique (CET), préparant au Certificat d' Aptitude Professionnelle (CAP), au BEP et au BT;

⁵ Décret n°2013-306 du 8 mai 2013 modifiant le décret n°2005-309 du 29 septembre 2005 portant création d'un Etablissement public à caractère administratif dénommé Centre de Promotion des Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication, en abrégé CPNTIC

⁶ Décret n°2013-307 du 8 mai 2013 portant attributions, organisation et fonctionnement de l'établissement public à caractère administratif dénommé Ecole Ivoirienne de Bijouterie et des métiers annexes, en abrégé EIBMA ;

⁷ Décret n°91-518 du 19 juillet 1991 portant publication de la Convention portant création du Centre Africain de Management et de Perfectionnement des Cadres, (CAMPC).

▫ trente (30) Centres de Formation Professionnelle (CFP), préparant au CAP et au BEP.

❖ *Les structures publiques d'intervention en milieu rural* sont au nombre de treize (13) et se présentent ainsi qu'il suit :

▫ dix (10) Unités Mobiles de Formation (UMF), pour les formations qualifiantes;

▫ trois (3) Ateliers d'Application et de Production (AAP), pour le perfectionnement des artisans et l'appui logistique aux jeunes diplômés du système.

L'ensemble de ces structures publiques de formation dont le nombre n'a pas évolué depuis 2002, offre une capacité d'accueil annuelle moyenne de 35 000 apprenants. La quasi-totalité des bâtiments de ce dispositif public est vétuste et les équipements obsolètes.

II.1.3 Etablissements et cabinets privés de formation

Le tableau 1 présente la répartition des structures privées de formation sur la période 2012- 2016. Il ressort que le nombre est passé de 433 en 2012 à 680 en 2016, soit un accroissement de 57%. En 2015-2016, les structures privées fonctionnelles au nombre de 486, ont traité un effectif total de 64 586 apprenants, selon l'enquête statistique annuelle de l'ETFP.

Tableau 1 : évolution du nombre des structures privées de formation de 2011 à 2016.

	2011 - 2012	2012 - 2013	2013 - 2014	2014 - 2015	2015 - 2016
Établissements Privés	306	330	352	381	507
Cabinets Privés	127	132	140	148	173
Ensemble	433	462	492	529	680

Source : Données DEEP, DPS/METFP

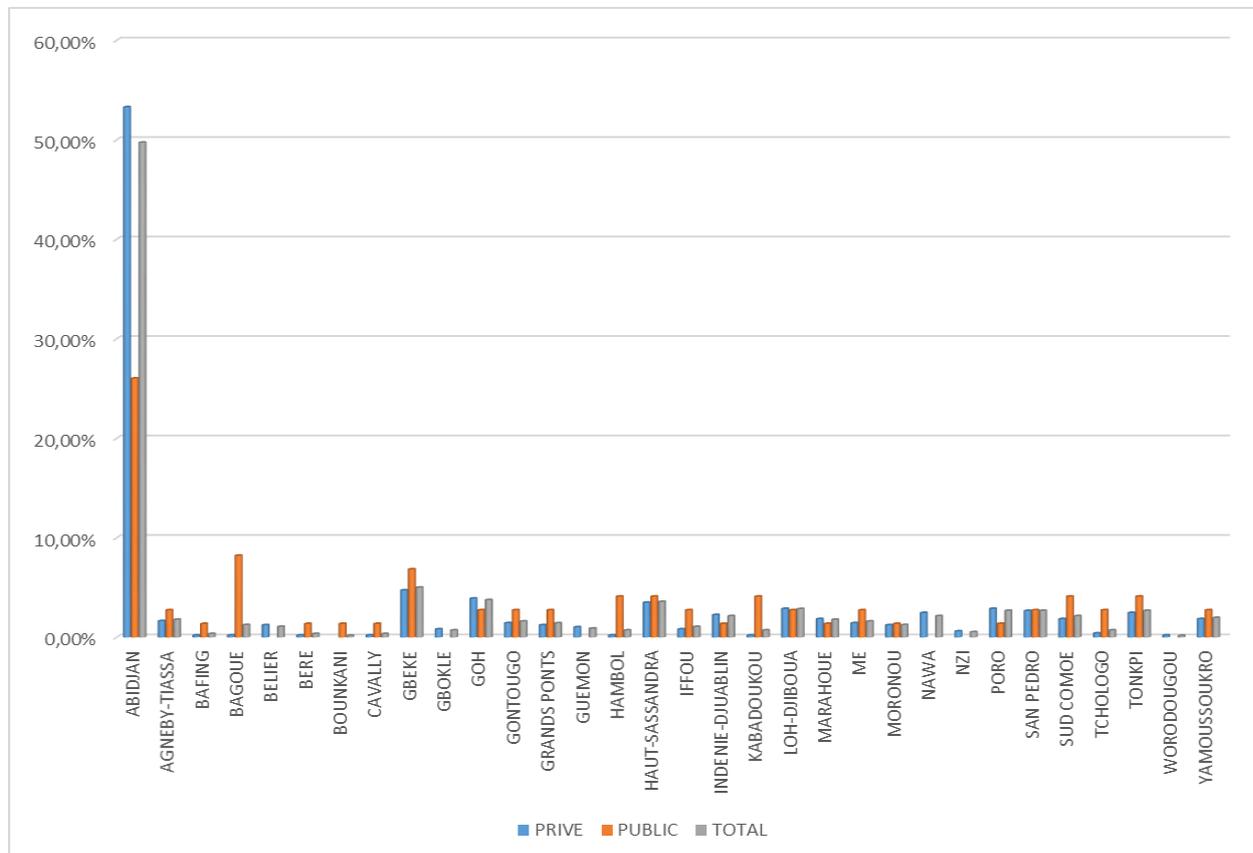
II.1.4 Répartition géographique des structures de formation

Au titre de la rentrée scolaire 2015-2016, le dispositif de formation public et privé de l'ETFP est inégalement réparti sur toute l'étendue du territoire national. L'analyse du graphique 1 indique une forte concentration des établissements dans le District Autonome d'Abidjan, soit 49,73 % dont 26,03 % au public et 53,29 % au privé⁸. La région du Bounkani n'est pas pourvue en établissements privés d'ETFP tandis que celles du Bélier, du Gboklè, du Guemon, de la Nawa, du N'zi et du Worodougou ne

⁸ Les pourcentages sont calculés selon le statut des établissements. Ils se calculent en faisant, pour une région et un statut donné (Abidjan et privé), le nombre d'établissement privé de la région d'Abidjan rapporté au nombre d'établissement privé de la Côte d'Ivoire.

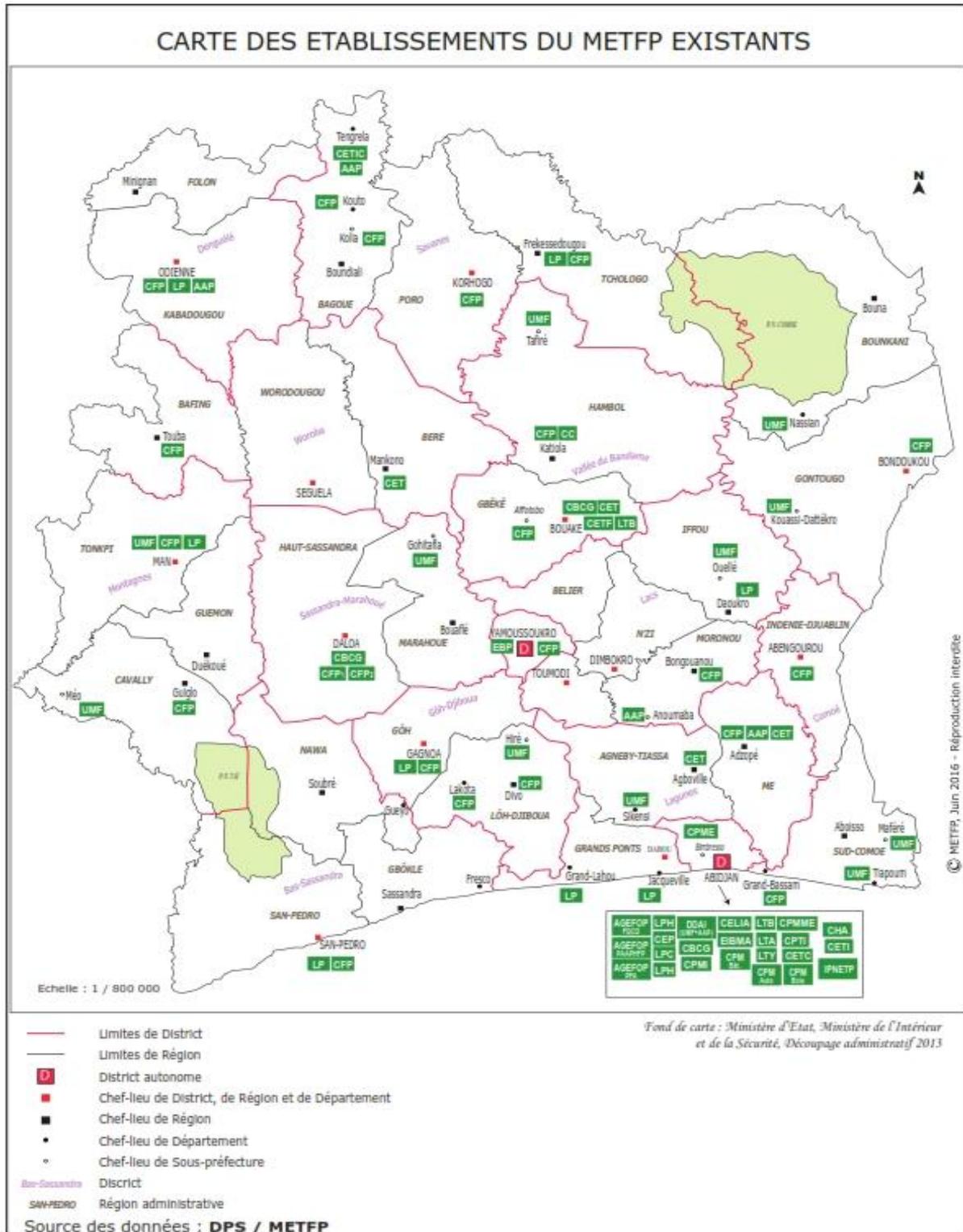
comptent pas d'établissements publics d'ETFP. Dans les autres régions, une faible répartition du reste des établissements est observée.

Graphique 1 : Répartition géographique des établissements publics et privés de formation professionnelle et technique.



Source : Données DPS/METFP

Carte 1: Carte des établissements existants du METFP

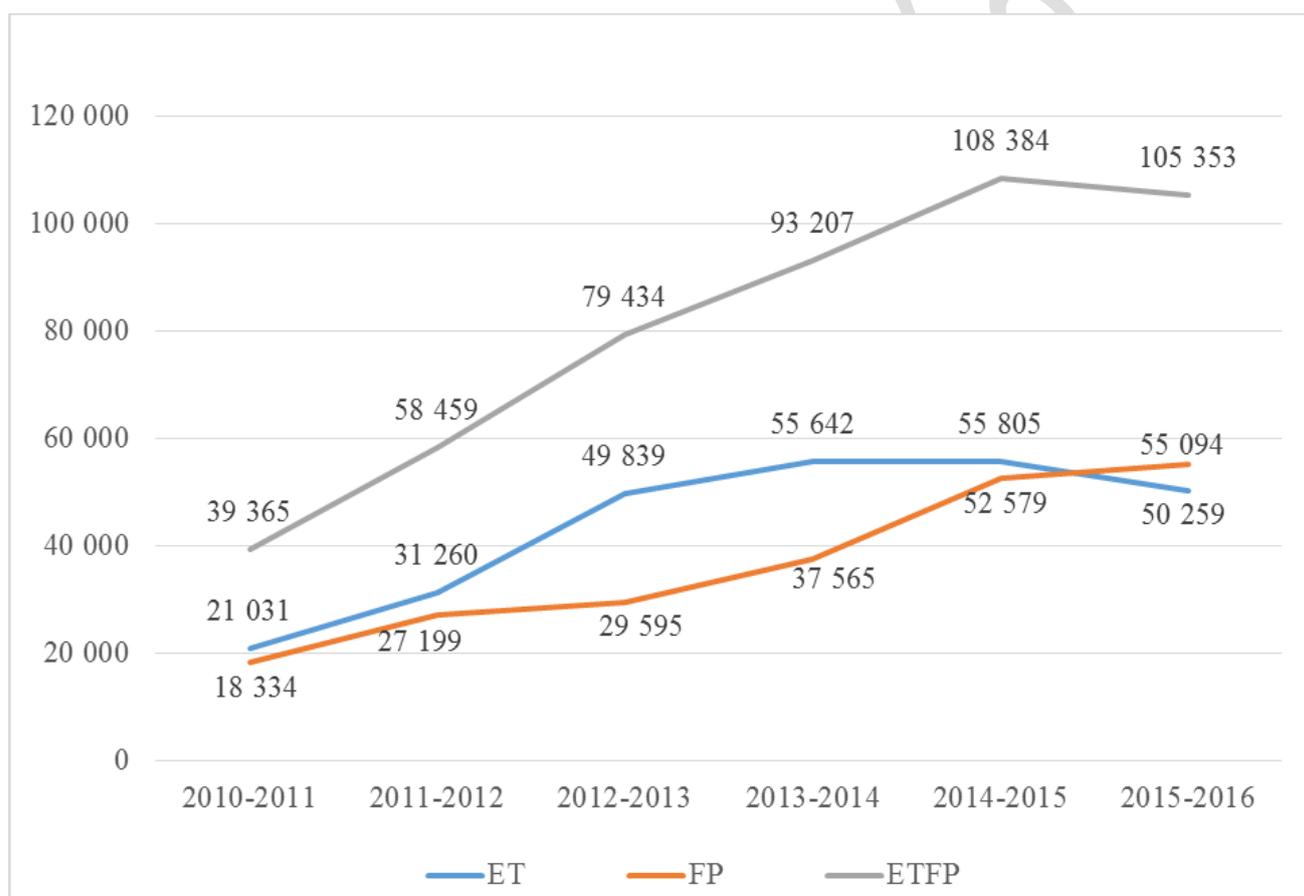


II.2 EFFECTIFS DES ELEVES ET APPRENANTS

II.2.1 Répartition des effectifs par composante d'enseignement et de formation.

Les effectifs des apprenants dans l'ETFP sont passés de 39 365 en 2011 à 105 353 en 2016, principalement du fait de l'accroissement des apprenants inscrits dans les établissements privés d'enseignement. (Cf. graphique 3).

Graphique 2: Evolution des effectifs de l'ETFP de 2011 à 2016.

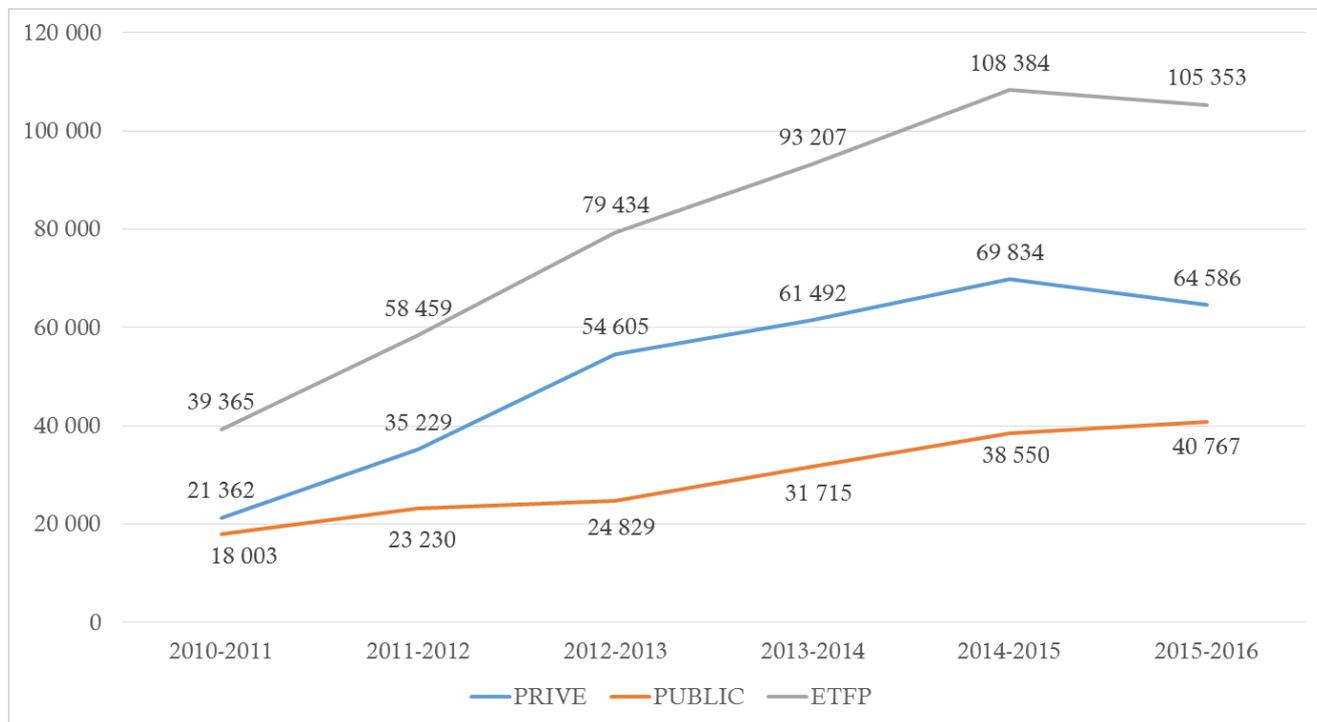


Source : Données DPS/METFP, DSPS/MEN.

II.2.2 Répartition des effectifs par statut public/privé

L'analyse du graphique 3 indique qu'il y a plus d'apprenants au privé qu'au public. Cependant, l'effectif du public en 2015-2016 a enregistré une hausse de 6% par rapport à l'année scolaire 2014-2015 tandis que celui du privé a baissé de 8%.

Graphique 3 : Evolution des effectifs du public et du privé de 2011 à 2016.

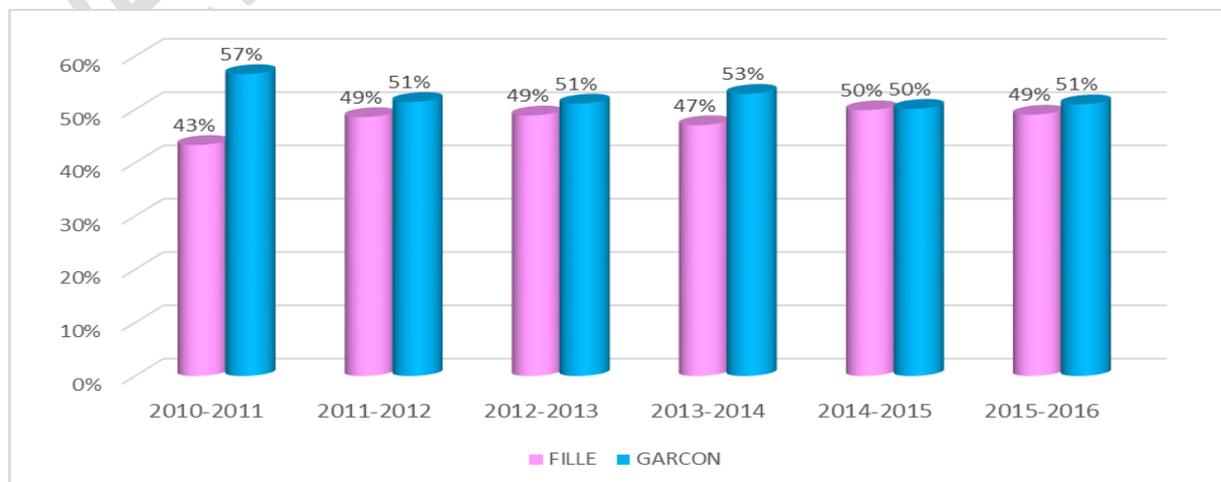


Source : données DPS/METFP, DSPS/MEN.

II.2.3 Répartition des effectifs par sexe

La répartition des filles à l'ETFP a subi une hausse entre les années scolaires 2010-2011 et 2015-2016 passant de 43% à 49%, soit à un point de l'équité en matière de genre (50%), comme l'indique le graphique 4.

Graphique 4 : Répartition des effectifs de l'ETFP de 2011 à 2016 par sexe

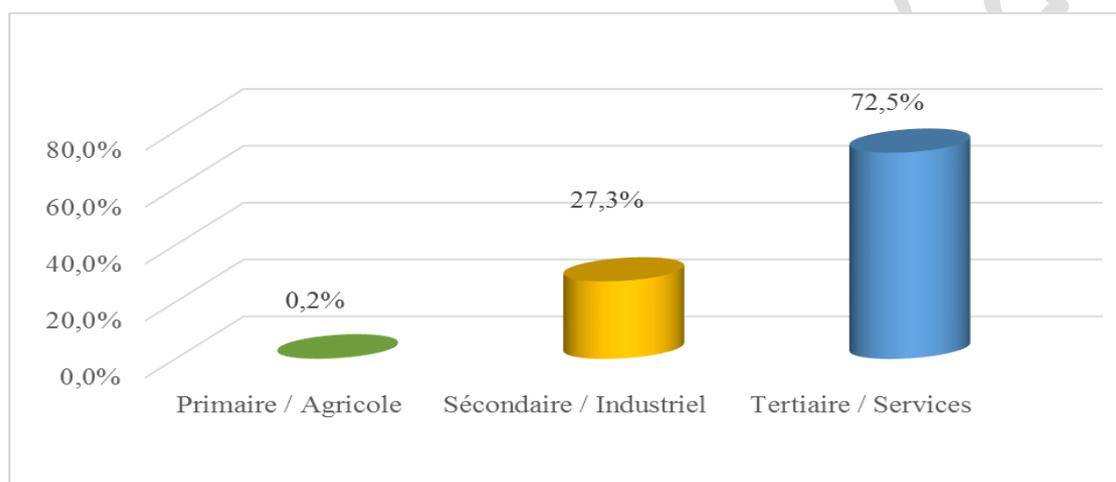


Source : données DPS/METFP, DSPS/MEN.

II.2.4 Répartition des effectifs par Secteur d'activité

En 2016, le secteur primaire est quasiment inexistant avec un taux de 0,2% des apprenants, tandis que le secteur tertiaire est fortement représenté soit 72,5% des apprenants.

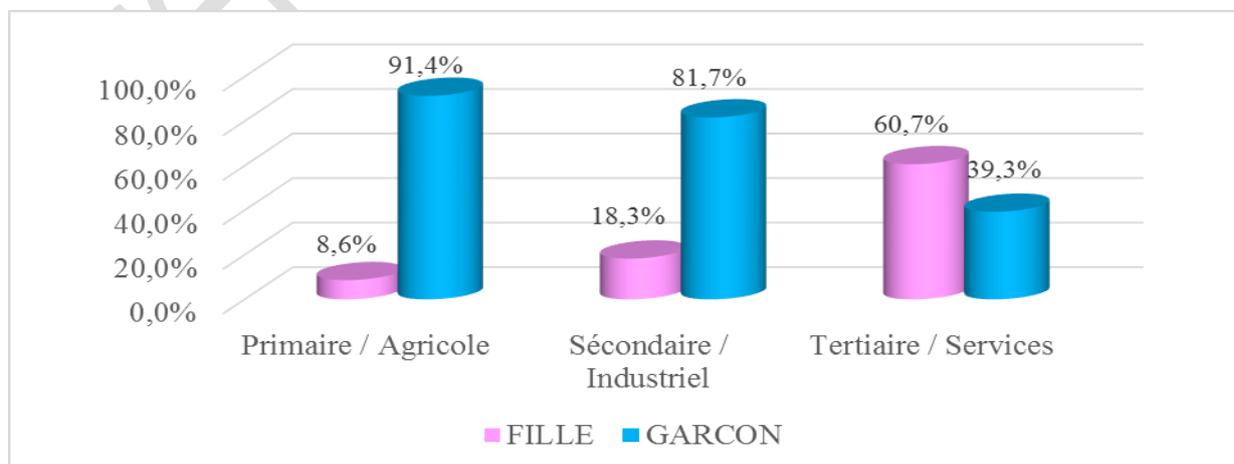
Graphique 5: Répartition des effectifs de l'ETFP par secteur d'activité en 2015-2016



Source : Données DPS/METFP.

La quasi égalité observée entre l'effectif des filles et celui des garçons (graphique 4) masque une faible présence des filles dans les secteurs agricole et industriel, soit respectivement 8,6% et 18,3% des effectifs. Néanmoins, elles constituent la majeure partie des effectifs du tertiaire avec une proportion de 60,7%.

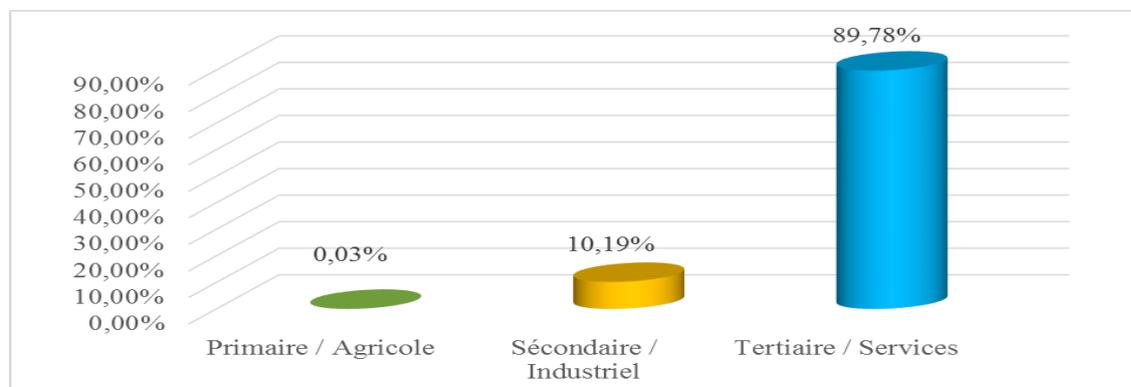
Graphique 6 : Répartition des apprenants dans les secteurs d'activités selon le genre en 2015-2016



Source: données DPS/METFP.

Une analyse plus désagrégée au niveau des filles révèle une surreprésentation des filles dans le secteur tertiaire, soit 89,78% contre 10,19% dans le secteur secondaire. Le secteur agricole quant à lui n'absorbe que 0,03% des filles.

Graphique 7 : Répartition des filles de l'ETFP par secteur d'activité.

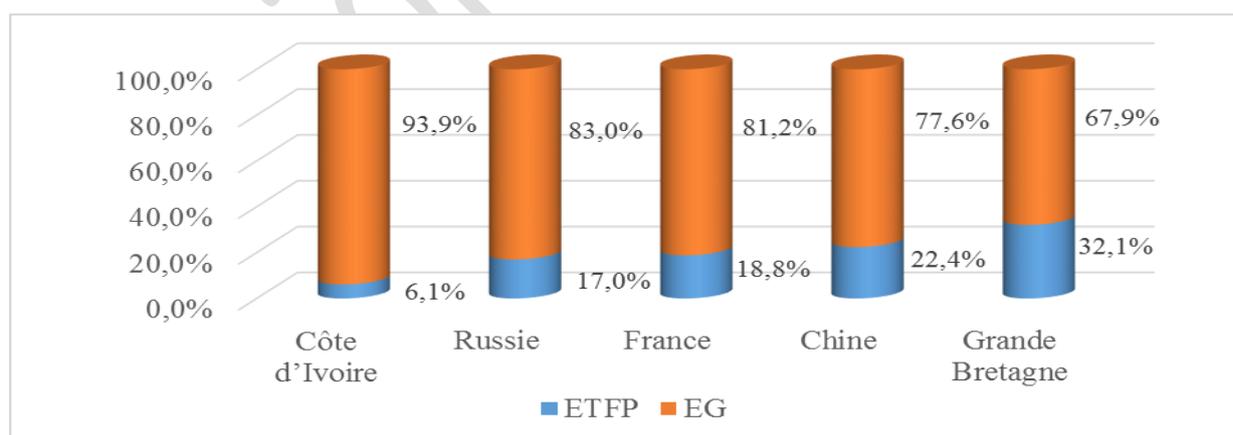


Source: données DPS/METFP.

- **Poids des effectifs de l'ETFP par rapport aux effectifs du secondaire**

Au cours de l'année scolaire 2015-2016, la somme des effectifs des deux ordres d'enseignement était de 1 727 228 élèves dont 105 353 à l'ETFP, soit 6,1%. Ce poids est relativement faible comparé à celui des pays émergents (Russie avec 17% et Chine avec 22,4%) et développés (France avec 18,8% et Grande Bretagne avec 32,1%).

Graphique 8 : Répartition des effectifs du secondaire entre l'ETFP et l'Enseignement Secondaire général.



Source : données DPS (2014-2015)/METFP/MEN(2014-2015)/WDI (2013).

II.3 DIPLÔMES, FILIERES ET PROGRAMMES DE FORMATION

Au niveau de l'ETFP, les formations sont dispensées en référence à une maquette pédagogique structurée ainsi qu'il suit :

II.3.1 Niveaux de qualification dans l'ETFP

Niveaux de qualification	Durée de formation	Niveaux d'entrée
Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP)	3 ans	après la classe de 5 ^{ème}
Brevet d'Etudes Professionnelles (BEP)	2 ans	après la classe de 3 ^{ème} ;
Brevet de Technicien (BT)	3 ans	après la classe de 3 ^{ème}
Brevet Professionnel (BP)	1 an	CAP avec expérience professionnelle
Baccalauréat technique (BAC)	3 ans	après la classe de 3 ^{ème} ;
Brevet de Technicien Supérieur (BTS)	2ans	après le BAC;
	2 ans	après validation d'une année préparatoire

NB : il existe des Certificats de Qualification Professionnelles (CQP) qui sanctionnent les formations qualifiantes.

II.3.2 Diplômes dans l'ETFP

Les formations dispensées sont faites sur la base de 101 programmes de formation qui sanctionnent 101 diplômes repartis comme suite :

	Diplômes	Sciences et Technologies Tertiaires (STT)	Sciences et Technologies Industrielles (STI)	Total
Enseignement Technique	<i>BAC</i>	<i>3</i>	<i>6</i>	<i>9</i>
Formation Professionnelle	<i>BP</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>5</i>
	<i>BT</i>	<i>7</i>	<i>28</i>	<i>35</i>
	<i>BEP</i>	<i>2</i>	<i>15</i>	<i>17</i>
	<i>CAP</i>	<i>8</i>	<i>27</i>	<i>35</i>
	<i>Total</i>	<i>19</i>	<i>73</i>	<i>92</i>
Total Général		22	79	101

II.3.2.1 Programmes au niveau de l'Enseignement Technique

Secteurs	Niveaux de formation			Option de la formation	Série du BAC
	2 ^{nde}	1 ^{ère}	T ^{le}		
Sciences et Technologies tertiaires	B	B	B	Sciences économiques et sociales	B
	G1	G1	G1	Techniques Administratives et Bureautiques	G1
	G2	G2	G2	Techniques quantitatives de gestion	G2
Sciences et Technologies Industrielles	T1	E	E	Mathématique et Techniques	E
		F1	F1	Construction Mécanique	F1
		F2	F2	Electronique	F2
		F3	F3	Electrotechnique	F3
	T2	F4	F4	Génie civil	F4
	T3	F7	F7	Biochimie	F7

II.3.2.2 Programmes au niveau de la formation professionnelle

a) Sciences et Technologies tertiaires

Filières	Diplômes	N°
Techniques Administratives et Bureautiques	BP Secrétariat bureautique	1
	BT Secrétariat bureautique	2
	BEP Secrétariat bureautique	3
Economie et Gestion	BP Comptabilité	4
	BT Comptabilité	5
	BT Comptabilité-Commerce	6
	BT Transit-Transport	7
	BEP Comptabilité	8
	CAP Vente	9
Hôtellerie et Tourisme	BT Cousine Professionnelle	10
	BT Techniques Hôtelières	11
	CAP Employé d'Hôtel	12
	CAP Pâtisserie	13
	CAP Boulangerie-Pâtisserie	14
Vie Familiale et Sociale	BT Sciences Médico-sociales	15
	CAP Sanitaire et Social	16
Coupe Couture et Associés	CAP Coiffure	17
	CAP Esthétique	18
	CAP Coupe Couture	19

b) Sciences et Technologies Industrielles

Filières	Diplômes	N°
Génie Mécanique	BP Mécanique Générale (To, Fr, Ajustage)	20
	BP Maintenance Véhicule Engin	21
	BT Machines-Outils	22
	BT Maintenance Mécanique	23
	BT Gestion de la Production	24
	BT Maintenance Véhicule Engin	25
	BT Maintenance Moteurs et Machines Marines (4M)	26
	BT Imprimerie	27
	BEP Imprimerie	28
	BEP Maintenance Mécanique	29
	BEP Maintenance Véhicule Engin	30
	BEP Electricité Auto et Mise au point	31
	CAP Mécanique Générale (UM)	32
	CAP Mécanique Générale (ER)	33
	CAP Bijouterie	34
	CAP Maintenance Moteurs et Machines Marines (4M)	35
	CAP Horlogerie	36
	CAP Mécanique Auto	37
CAP Agro-Mécanique	38	
CAP Carrosserie -Peinture	39	
Ouvrages Métalliques	BP Chaudronnerie	40
	BT Chaudronnerie Mécano-Soudure	41
	BT Construction Métallique	42
	BEP Mécano-Soudure	43
	CAP Construction Métallique	44
	CAP Métaux en Feuilles	45

Filières	Diplômes	N°
Génie Electrique	BT Electronique	46
	BT Electrotechnique	47
	BT Electromécanique	48
	BT Froid et Climatisation	49
	BT Production et Distribution des Fluides	50
	BT Maintenance des Equipements Electroniques et Electrotechniques (M3E)	51
	BEP Electrotechnique	52
	BEP Electromécanique	53
	BEP Electricité Bâtiment	54
	CAP Electricité d'Equipe-ment	55
	CAP Electricité Bâtiment	56
	CAP Electronique	57
	CAP Froid et Climatisation	58
Génie Civil	BT Bâtiment Chantier Gros-Œuvres	59
	BT Bâtiment Métreur Gros-Œuvres	60
	BT Topographie	61
	BT Peinture Bâtiment/Staff	62
	BT Installation Sanitaire	63
	BT Revêtement Sols et Murs	64
	BEP Bâtiment Gros-Œuvres	65
	BEP Revêtement Sols et Murs	66
	BEP Peinture Bâtiment	67
	BEP Installation Sanitaire	68
	CAP Maçonnerie	69
	CAP Dessin Bâtiment	70
	CAP Plomberie Sanitaire	71
	CAP Céramique	72
CAP Peinture Bâtiment	73	

Filières	Diplômes	N°
Industrie du Bois	BT Menuiserie Ebénisterie	74
	BT Menuiserie Charpente	75
	BT COREN Bois	76
	BT Affûtage Scierie	77
	BEP Menuiserie Ebénisterie	78
	BEP Affûtage Scierie	79
	CAP Menuiserie Charpente	80
	CAP COREN Bois	81
	CAP Menuiserie Ebénisterie	82
	CAP Affûtage Scierie	83
	CAP Vannerie	84
CAP Tapisserie Ebénisterie	85	
Sciences et Technologie des Aliments	BT Contrôle Qualité	86
	BT Transformation, Stabilisation et Stockage des Aliments	87
	BT Pêche	88
	BT Aquaculture	89
	CAP Pêche	90
	CAP Agriculture Tropicale	91
	CAP Aquaculture	92

Dans le système de l'ETFP, 101 diplômes couvrent 14 branches professionnelles. Bien qu'étant un pays à vocation agricole, les filières de formation dans ce domaine sont insuffisamment représentées en particulier au niveau des techniciens. Il en est de même pour les métiers de l'artisanat.

Par ailleurs, les référentiels métiers-compétences, c'est à dire la description des métiers et les compétences correspondantes, réalisés en partenariat avec le Secteur Privé dans quinze (15) spécialités en Bâtiment Travaux Publics (BTP), trois (03) spécialités en Industrie Agro-Alimentaire (IAA) et deux (02) en Maintenance Industrielle a permis la rénovation de vingt (20) référentiels de Formation.

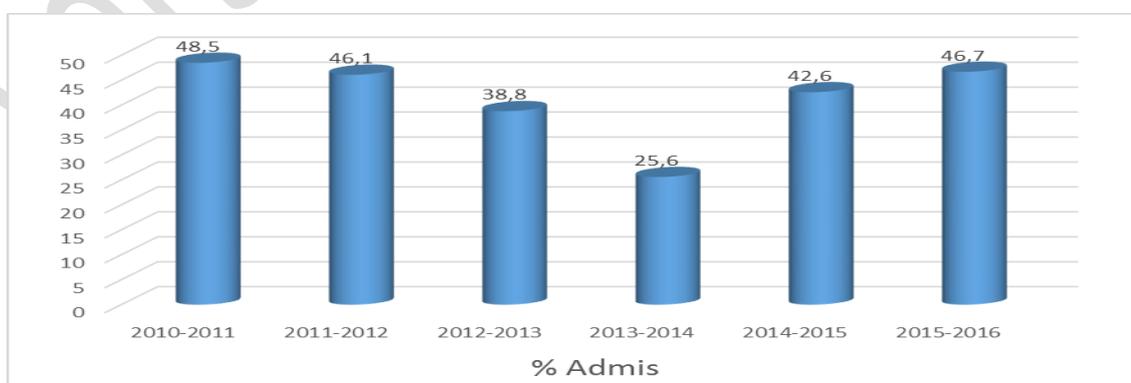
II.4 MODE D'ACCES

Les admissions dans les structures de formation se font selon quatre (04) modes :

- par voie de concours ;
- par voie d'orientation ;
- par passerelles ;
- par accès direct payant dans les établissements privés.

Le concours d'entrée dans les structures de formation professionnelle est ouvert pour les niveaux Année Préparatoire/BTS, BTS, BP, BT, CAP et CQP. Quant à l'accès à la formation de niveau BEP, il se fait par orientation uniquement. Les différents résultats aux concours d'entrée, tous niveaux confondus, sur la période 2010 - 2015 sont présentés par le graphique suivant.

Graphique 9: évolution du taux d'accès par concours à l'ETFP de 2010 à 2016

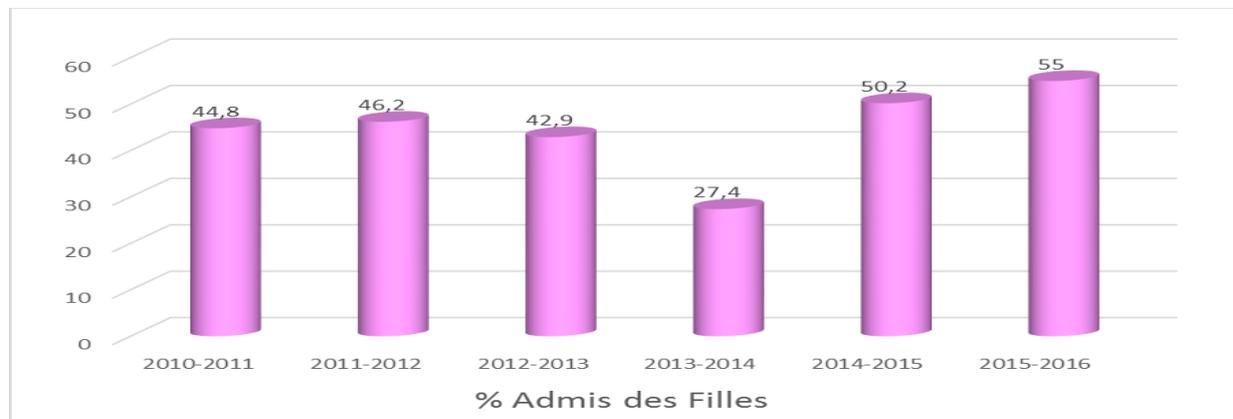


Source: données DECOB, DPS/METFP

En 2013, la séparation du bloc Enseignement Technique d'avec la Formation Professionnelle a eu une influence sur la cohérence dans cet ordre d'enseignement. Le

taux d'accès à l'ETFP est passé de 38,8% en 2012-2013 à 25,6 % en 2013-2014. Le graphique suivant montre l'évolution du taux d'accès des filles à l'ETFP.

Graphique 10: évolution du taux d'accès des filles par concours à l'ETFP de 2010 à 2016



Source: Données DECOB, DPS/METFP

I.1.1. Examens, Concours Orientation et Bourses

Les concours d'entrée dans des structures de formation ou les examens de fin de formation sont des contrôles de connaissances qui ont pour objectif d'une part de juger de la capacité des impétrants à suivre la formation qui leur sera dispensée et d'autre part de vérifier la capacité des apprenants à exercer le métier appris durant les années de formation.

Appréhendés comme une évaluation topique de connaissances acquises durant plusieurs mois de formation, les examens ou les concours doivent reposer sur des matières spécifiques.

Or l'état des lieux montre une situation complètement différente. Les sujets proposés aux examens sont pléthoriques et la durée de la session est trop longue.

De ce fait, une grande partie des frais générés par l'organisation des examens et concours est liée à la duplication des sujets, à l'impression des feuilles de composition, aux feuilles de brouillon, aux instruments de sécurisation des feuilles de composition comme les stickers, les codes-barres, les anonymats des feuilles de composition et au paiement des indemnités des acteurs que sont les surveillants, les correcteurs, les examinateurs et les membres des jurys.

Non seulement la grande variété des sujets proposés aux examens dilue les matières spécifiques et techniques dans le lot des matières qui sont subsidiaires à la spécialité des impétrants, mais également, chaque session occasionne des passifs dans le paiement des acteurs, ce qui entraîne des grèves ou des menaces sur les examens à la fin de chaque année scolaire.

Ces passifs sont dus au fait que les frais d'examen de la session de l'année servent à payer les retards de l'année précédente. En procédant ainsi, la Direction en charge des Examens et Concours se retrouve toujours confrontée au même problème, en espérant une augmentation de la dotation budgétaire pour apurer les passifs. Or, depuis plusieurs années, cette sollicitation ne parvient pas à être satisfaite.

Au niveau de l'Orientation, l'Enseignement Technique et la Formation Professionnelle se présentent aux élèves ivoiriens et à leurs parents comme une solution palliative pour ceux qui n'ont pas réussi leur cursus dans l'Enseignement général.

Cet ordre d'enseignement, en dehors des lycées techniques, reçoit la majeure partie du temps les élèves qui sont exclus du système général.

Par conséquent, les apprenants manquent de motivation ou n'ont pas les aptitudes requises pour effectuer les études auxquelles ils prétendent.

Quant aux bourses, un grand nombre de boursiers ivoiriens à l'étranger qui poursuivent des études supérieures qui n'ont pas un lien direct avec la formation professionnelle ou l'enseignement technique mais qui bénéficient de bourse accordée par ce ministère.

Par ailleurs, le décret qui régit l'attribution, le renouvellement et fixe le montant des bourses date du 22 août 1984, soit 32 ans.

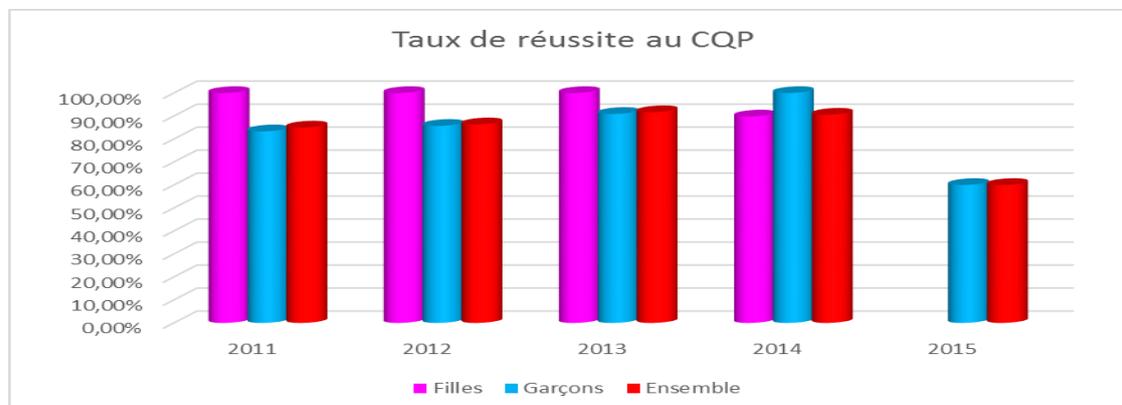
De ce fait, les conditions d'attribution et les montants des bourses ne correspondent plus à la réalité.

I.1.2. Efficacité interne du dispositif ETFP

L'efficacité interne des formations dispensées se mesure par le taux de réussite des formés aux différents examens scolaires de la formation professionnelle. Le taux de réussite se définit par le rapport entre le nombre d'admis et le nombre d'inscrits.

- **CQP**

Graphique 11 : évolution du Taux de réussite au CQP de 2011 à 2015



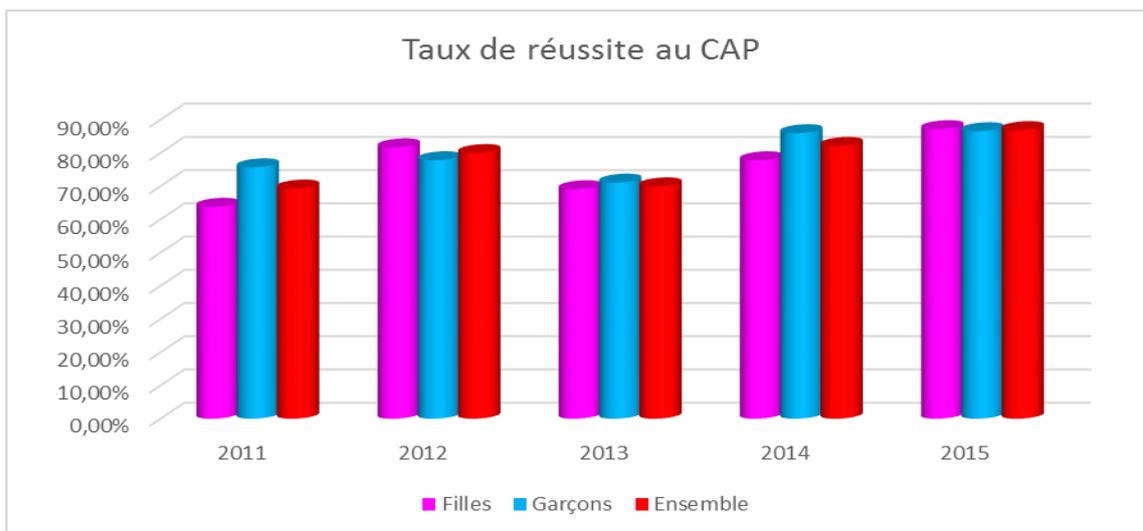
Source: Données DECOB/METFP

L'analyse du graphique 11 montre que le taux de réussite au CQP reste très élevé (autour de 85 %), hormis en 2015 où il s'élève à 60 %. En ce qui concerne le taux de réussite des filles, il est constant sur la période 2011-2013 et connaît une baisse en 2014. Toutefois, l'absence du taux de réussite des filles en 2015 s'explique par leur non inscription à ce concours.

Quant au taux de réussite des garçons, il est croissant jusqu'en 2014, atteignant un pic de 100 % avant de baisser en 2015 pour se situer autour de 60 %.

- **CAP**

Graphique 12: évolution du Taux de réussite au CAP de 2011 à 2015

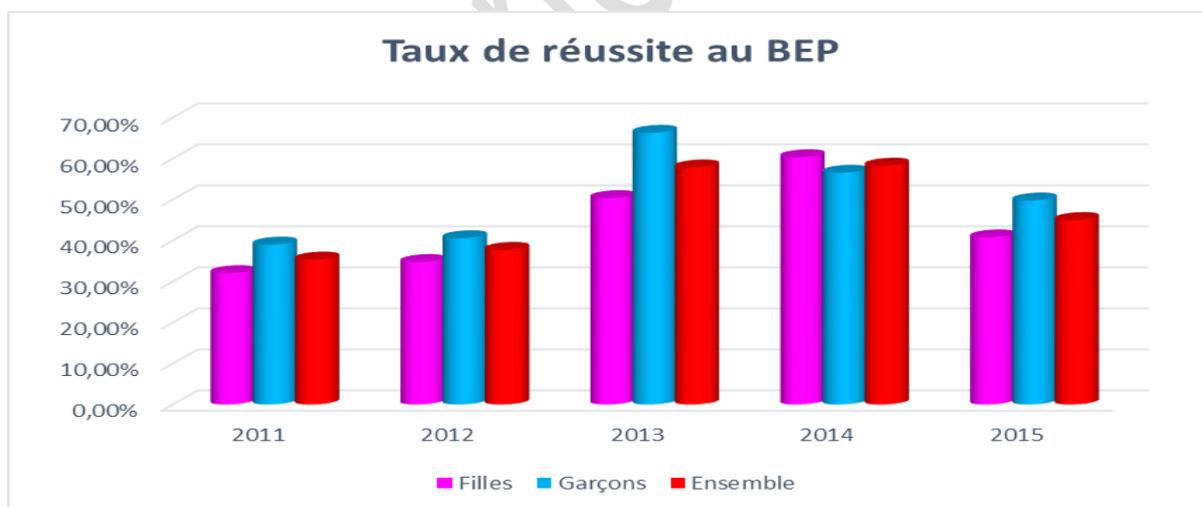


Source: Données DECOB/METFP

L'analyse du graphique 12 montre de façon générale que le taux de réussite reste relativement élevé (77 % en moyenne). L'analyse selon le genre permet d'observer en 2011 et en 2014, un écart relativement important comparativement aux autres années.

- **BEP**

Graphique 13 : évolution du Taux de réussite au BEP de 2011 à 2015

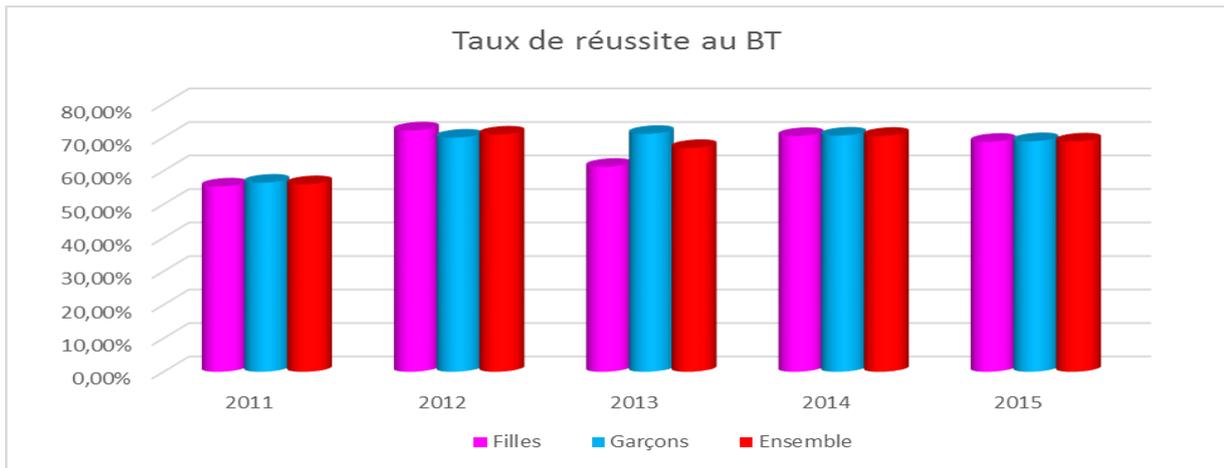


Source: Données DECOB/METFP

L'analyse du graphique 13 montre une augmentation du taux de réussite passant de 32% en 2011 à 45% en 2015. En ce qui concerne le genre, hormis l'année 2014, le taux de réussite au BEP des garçons reste plus élevé que celui des filles.

- **BT**

Graphique 14 : Evolution du Taux de réussite au BT de 2011 à 2015

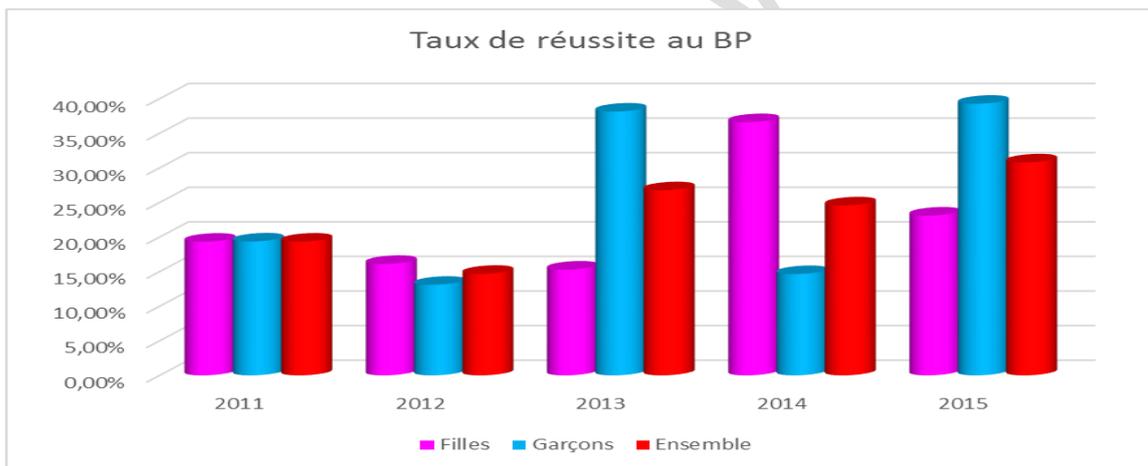


Source: Données DECOB/METFP

Le taux de réussite au BT est presque équivalent pour les filles et les garçons, à l'exception de l'année 2012 où celui des filles est supérieur à celui des garçons.

- **BP**

Graphique 15 : évolution du Taux de réussite au BP de 2011 à 2015



Source: Données DECOB/METFP

Une grande disparité est observée au niveau des taux de réussite selon le genre concernant l'examen du BP à partir de l'année 2013 alors que celui-ci était constant en 2011. Par comparaison aux autres diplômes, les taux de réussite au BP sont faibles.

- ***Taux de rendement interne (%) par niveau d'études et par type de diplôme***

Le taux d'abandon de l'année (t) se calcule en divisant le nombre d'élèves ayant abandonné les cours d'un niveau donné au cours de l'année scolaire (t+1) par le nombre des élèves qui était inscrit dans le même niveau, au cours de l'année scolaire précédente.

De même, le taux de redoublement de l'année (t) se calcule en divisant le nombre de redoublants d'un niveau donné au cours de l'année scolaire (t+1) par le nombre des élèves qui était inscrit dans le même niveau, au cours de l'année scolaire précédente.

Quant au taux de promotion, il se calcule en divisant le nombre de nouveaux inscrits, dans une année d'études, au début de l'année scolaire t+1 par le nombre d'inscrits de la même cohorte dans l'année d'études au début de l'année scolaire t. Ainsi :

- ✓ les différents taux d'abandon au niveau de la formation professionnelle sont de 28,53 % pour le CAP, 29,5 % pour le BEP et 18,67 % pour le BT ;
- ✓ le taux de redoublement est plus élevé au BEP (6 % contre 3,97 % au CAP et 1,53 % au BT) ;
- ✓ le taux de promotion est plus élevé au BT ; il est de 79,80 % par rapport à ceux du CAP et du BEP qui sont respectivement de 67,5 % et 64,5 % ;

Par ailleurs, le taux d'abandon, pour chaque année d'études est important comparé à la norme qui est de 5% au maximum.

En effet, le taux d'abandon le plus élevé est constaté en 3^{ème} année et peut s'expliquer par un taux de redoublement maximal recommandé fixé à 2%. De ce fait, la majorité des apprenants qui ont échoué à leur examen sont automatiquement exclus.

- ***Durée moyenne des études d'un diplômé***

La durée moyenne des études pour la formation au **BT** est conforme à la norme de 3 années, quel que soit le niveau d'études, le cycle ou le sexe des diplômés. Mais, ceci n'est pas le cas du **CAP** où la durée moyenne de **3,1** années excède la norme de 3 années et du **BEP** qui se situe à **2,1** pour la norme qui est de 2 années.

- ***Suivi des cohortes***

De l'analyse des taux de survie par type de diplôme et par année d'études de 2011 à 2014, il ressort les constats suivants :

- sur 100 apprenants inscrits en première année de CAP, 84 accèdent à la deuxième année, 56 atteignent la troisième année et 34 réussissent au CAP, soit 34% de taux d'achèvement ;
- sur 100 apprenants en première année de BEP, 74 passent en deuxième année et 46 réussissent au BEP, soit 46% de taux d'achèvement;
- sur 100 apprenants en première année de BT, 93 atteignent la deuxième année, 80 accèdent à la troisième année et 52 obtiennent leur BT, soit 52% de taux d'achèvement.

En somme, les différents taux de promotion à l'intérieur des cycles sont assez bas et les taux d'achèvement le confirment.

I.1.3. Efficacité externe de l'ETFP

Relativement au marché du travail, selon l'enquête emploi 2013 et les statistiques du secteur Education - Formation, il ressort que :

- ✓ les taux d'insertion respectifs sont de 73,9 % pour le CAP, 48,9 % pour le BEP, 61% pour le BT, 63,7 % pour le BP et 60.2% pour le BTS;
- ✓ les taux d'insertion respectifs dans le secteur formel sont de 43,9 % pour le CAP, 16,8 % pour le BEP, 36,0% pour le BT, 49,4 % pour BP et 49,5%pour BTS;
- ✓ la durée moyenne des diplômés de l'ETFP pour avoir un emploi est d'1 an et 11 mois (23 mois) et de 24 mois pour le BTS.
- ✓ le taux moyen d'insertion des diplômés est de 61,54% dont 39,12% dans le secteur formel;
- ✓ les secteurs d'activités porteurs sont les services (TIC, assurances, banques, hôtelleries, tourisme), le BTP, l'agro-industrie, l'agriculture moderne, l'industrie manufacturière ;
- ✓ 73% des sortants du système de l'ETFP, tous niveaux confondus ont bénéficié d'un stage en entreprise au cours de leur formation ;
- ✓ 38 % des diplômés de l'ETFP tous niveaux confondus sont sans emploi;
- ✓ 56% des diplômés de l'ETFP exercent un emploi en lien direct avec leurs profils de sortie.

I.1.4. Partenariat avec le secteur privé

Une convention de partenariat a été signée le 23 octobre 2009 entre le Ministère de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle d'une part, et d'autre part le Secteur Privé et les Chambres Consulaires à travers les organisations suivantes : la Confédération Générale des Entreprises de Côte d'Ivoire (CGECI), la Fédération des Petites et Moyennes Entreprises (FIPME), le Mouvement des Petites et Moyennes entreprises (MPME), la Chambre de Commerce et d'Industrie de Côte d'Ivoire (CCI-CI), la Chambre Nationale des Métiers de Côte d'Ivoire (CNM-CI) et la Chambre Nationale d'Agriculture de Côte d'Ivoire (CNA-CI).

En vue de mettre en œuvre cette convention, des instances ont été mises en place. Il s'agit du Comité Paritaire de Pilotage (CPP), du Comité de Mise en œuvre de la réforme (CMR) et de la Cellule de Développement du Partenariat Ecole/Entreprise (CDPE). Les travaux de ces différentes instances ont permis notamment d'organiser l'économie ivoirienne en treize (13) Branches professionnelles que sont :

1. Agriculture, Foresterie, Ressources Animales et Halieutiques ;
2. Banque, Microfinance et Assurance ;
3. Bâtiment et Travaux Publics ;
4. Commerce et Réparation Automobile ;
5. Hôtellerie, Tourisme, Restauration ;
6. Industries Agroalimentaire ;
7. Industries Mécanique et Electrique ;
8. Industries de Process ;
9. Mines et Extraction ;
10. Sanitaire et Social ;
11. Textile, Habillement, Cuir et Peau ;
12. TIC, Médias et Télécommunications ;
13. Transport et Logistique.

Ces branches permettront de produire l'information sur le marché de la formation et de l'emploi.

I.1.5. Personnel du Ministère de l'ETFP

Le personnel du Ministère de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle est composé de personnel enseignant, administratif et technique et de personnel de services. Ce personnel est recruté généralement par la Fonction Publique, par voie de concours ou sur titre.

S'agissant des formateurs des matières techniques et professionnelles, ils sont recrutés et formés en règle générale par l'IPNETP. Quant aux enseignants des matières générales, ils proviennent de l'Ecole Normale Supérieure (ENS).

En 2015-2016, l'effectif total du personnel est de 5 230 dont 3 503 enseignants craie en main. Les femmes représentent 22% de ce personnel.

Tableau 2: Tableau récapitulatif des personnel du METFP en 2015 – 2016.

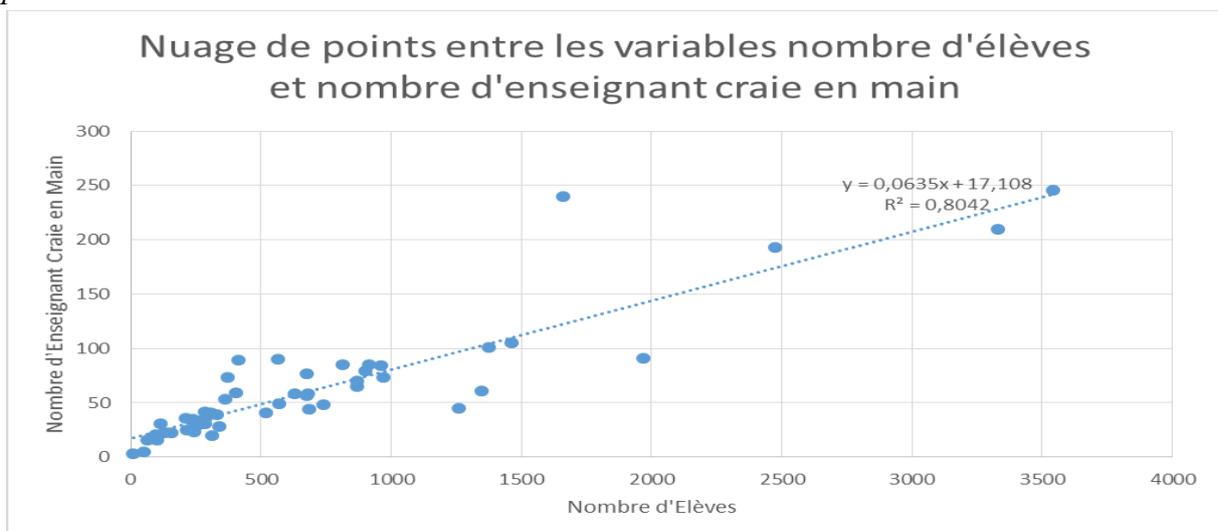
Type de personnel	Effectifs		
	Total	dont Femmes	% Femmes

Type de personnel	Effectifs		
	Total	dont Femmes	% Femmes
Personnels d'encadrement des Enseignants	209	47	22%
Inspecteurs Généraux	30	7	23%
Inspecteurs Pédagogiques	105	24	23%
Conseillers Pédagogiques	45	7	16%
Animateurs Pédagogiques	29	9	31%
Enseignants assumant les tâches administratives	532	115	22%
Enseignants craie-en-main	3 503	652	19%
Personnels d'encadrement des apprenants	362	134	37%
Inspecteurs d'Orientation	87	35	40%
Inspecteurs d'éducation	44	18	41%
Educateurs spécialisés	4	4	100%
Educateurs	227	77	34%
Personnels administratifs et autre type	624	218	35%
Ensemble	5 230	1 166	22%

Source : Ddonnées DRH/METFP

Le nuage de points du graphique 16 montre une forte corrélation linéaire positive entre le nombre d'élèves et le nombre d'enseignants, soit un coefficient de corrélation de 0,91.

Graphique 16: Relation entre le nombre d'élèves et le nombre d'Enseignants Craie en Main par établissement.



Source : DPS, DRH 2016.

I.1.6. Budget du METFP

Le budget du METFP sur la période de 2014 à 2016, représente en moyenne 6,68% du budget du secteur Education/Formation et 0,88 % du budget de l'Etat.

Tableau 3: Evolution du budget de l'ETFP de 2011 à 2016 (en milliers de Francs CFA)

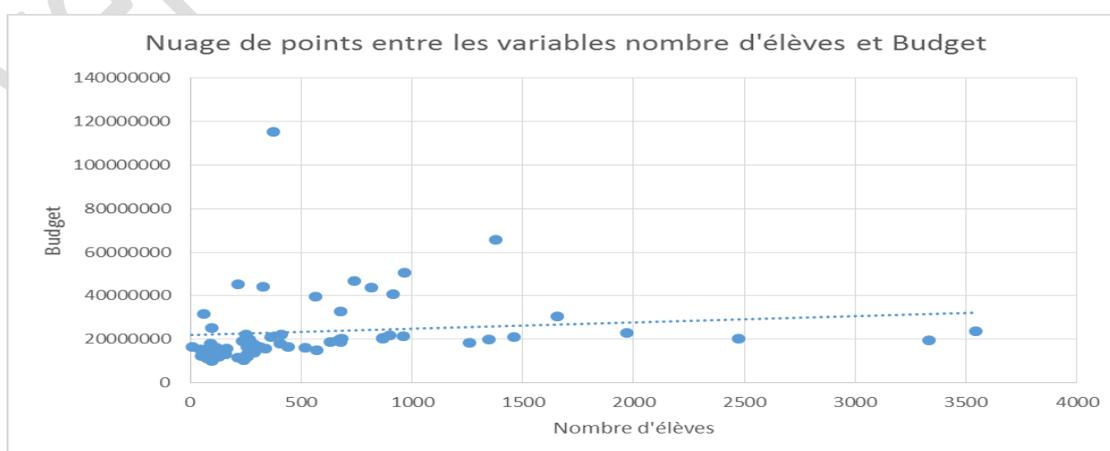
	ANNEES					
	2011	2012	2013	2014	2015	2016
TOTAL	6 012 551	9 690 585	11 702 517	20 541 595	19 387 379	34 892 895
TITRE 2	5 098 180	8 303 903	8 803 666	11 825 474	11 389 964	21 166 560
<i>Biens et Services (B)</i>	2 532 477	4 176 797	4 401 833	5 912 737	5 694 982	2 638 353
<i>Transfert (TF)</i>	2 565 703	4 127 106	4 401 833	5 912 737	5 694 982	18 528 208
TITRE 3	914 371	1 386 682	2 898 851	8 716 121	7 997 415	13 726 335
<i>Trésor (TR)</i>	722 343	1 386 682	1 120 631	885 734	2 207 563	4 357 624
<i>Don (D)</i>	0	0	0	0	156 100	6 265 600
<i>Emprunt (E)</i>	192 028	0	1 778 220	7 830 387	5 633 752	3 103 110
<i>Financement extérieur (FE)</i>	192 028	0	1 778 220	7 830 387	5 789 852	9 368 710

Source: données DAF/METFP

Les transferts de 2016 d'un montant d'environ 18,500 milliards FCFA sont composés pour l'essentiel de 1,897 milliards FCFA de frais d'examens et concours; 1,404 milliards FCFA de transfert aux EPN et 15,270 milliards FCFA de frais de bourses et de scolarité des bénéficiaires. Un montant de 2,638 milliards FCFA est affecté à l'achat des biens et services.

Cependant, le budget alloué aux établissements ne tient pas compte de l'effectif de leurs apprenants tel qu'attesté par le graphique 17 dont le coefficient de corrélation est de 0,02.

Graphique 17: Nuage de points entre le nombre d'apprenants et le budget par établissement.



Source : DAF/DPS.

2. ANALYSE DE LA SITUATION

L'analyse de l'état des lieux porte sur l'accès au dispositif d'ETFP, les outils de formation et de production, l'efficacité interne, l'efficacité externe, le financement

L'analyse de l'état des lieux met en évidence les forces et les faiblesses du système de l'ETFP, mais également des opportunités à saisir ainsi que les menaces sur le développement du dispositif.

2.1 Faiblesses du système.

Les principales faiblesses du système de l'ETFP sont les suivantes:

- ✓ l'inadaptation des programmes de formation aux besoins de l'économie;
- ✓ l'absence de politique de recyclage systématique des formateurs ;
- ✓ l'obsolescence des équipements et la vétusté des infrastructures;
- ✓ la faiblesse des capacités d'accueil;
- ✓ la faiblesse de la couverture du territoire national;
- ✓ la faible présence des filles dans les filières industrielles;
- ✓ l'insuffisance de perfectionnement et de renforcement de capacité des personnels enseignants et d'encadrement ;
- ✓ la faible efficacité interne et externe du système de formation professionnelle et technique ;
- ✓ l'instabilité du cadre institutionnel ;
- ✓ l'inadaptation du cadre juridique et institutionnel au partenariat avec le secteur privé et à l'implication des professionnels dans la gestion des établissements ;
- ✓ la faiblesse au niveau de la gouvernance, notamment en matière de planification, de programmation, de coordination et de budgétisation, due à l'absence d'outils et de personnels adéquats ;
- ✓ la prise en compte insuffisante de certains acteurs, notamment ceux de l'agriculture, l'artisanat, l'informel ainsi que des groupes spécifiques tels que les déscolarisés, les femmes, les handicapés dans la plupart des formations mises en œuvre;
- ✓ la faible capacité à répondre aux besoins de l'Entreprise (offre d'emplois non couverte dans les filières industrielles);
- ✓ la faiblesse du système d'agrément et de suivi des établissements privés de formation;
- ✓ la faible capacité d'adaptation du système à l'évolution technologique ;
- ✓ la faiblesse des ressources financières publiques allouées à l'ETFP.

2.2 Opportunités

L'examen du dispositif et de l'environnement politique et socio-économique, révèle les opportunités suivantes:

- ✓ la reconstitution du METFP dans son entièreté;
- ✓ le soutien des Partenaires Techniques et Financiers à l'ETFP;
- ✓ l'existence d'un processus de planification qui intègre les trois ordres d'enseignement (Task-force du Secteur Education-Formation) ;
- ✓ la sensibilisation des populations sur l'importance de l'ETFP et sa capacité à insérer durablement les apprenants dans le tissu économique.

2.3 Menaces

T1) Le rythme des changements sur le marché du travail est élevé

Le rythme élevé des changements que connaît actuellement le marché du travail, notamment en raison de la numérisation et de l'évolution technologique, induit un changement rapide dans les contenus des formations et les méthodes d'apprentissage du système de formation professionnelle.

T2) La globalisation contraint le système d'éducation à s'adapter

Du fait de la globalisation, le système d'éducation est soumis à une pression toujours plus grande dans une optique d'adaptation aux normes internationales.

T3) Le niveau croissant des exigences compromet l'intégration dans le monde du travail

Le niveau croissant des exigences compromet l'intégration des jeunes peu performants dans la formation professionnelle et sur le marché du travail.

T4) Il existe une demande croissante de compétences spécifiques au détriment des profils de professions

Une flexibilité et une mobilité grandissantes dans les relations de travail viennent accroître la demande de certaines compétences et non de profils de professions spécifiques.

T5) Certains groupes professionnels et places d'apprentissage disparaissent

Face à la numérisation, à l'évolution technologique, à la globalisation et à l'importance accrue du secteur des services, certaines places d'apprentissage et certains emplois ou professions disparaissent.

T6) Les différences au niveau du rythme d'évolution au sein de chaque branche et de chaque entreprise ne cessent de s'accroître

Le rythme soutenu de la numérisation et de l'évolution technologique creuse les différences d'une branche à l'autre et d'une entreprise à l'autre au sein d'une branche; les changements qui s'y opèrent ne se font pas à la même vitesse.

T7) La pression des coûts sur les dépenses en matière d'éducation augmente

La pression croissante des coûts que subissent l'Etat et les entreprises fait que l'efficacité et l'efficience des dépenses en matière d'éducation sont toujours plus remises en cause.

2.4 Défis de l'ETFP

Face au diagnostic ci-dessus présenté, Il se dégage la nécessité de prendre en charge les défis ci-après:

- ✓ la régulation des flux et de l'absorption des stocks;
- ✓ l'adéquation formation-emploi ;
- ✓ le déploiement de l'apprentissage ;
- ✓ l'esprit d'entreprise et de l'auto-emploi dans l'ETFP;
- ✓ la couverture du territoire national de structures de l'ETFP;
- ✓ les statuts et modes de gestion des établissements de l'ETFP;
- ✓ l'innovation technologique;
- ✓ la planification du système de l'ETFP;
- ✓ l'implication et la participation du secteur privé à la gestion de l'ETFP;
- ✓ la mobilisation des ressources financières internes et externes;
- ✓ la gestion des acteurs du système dans un environnement de cohésion et d'apaisement;
- ✓ la qualité et la normalisation au sein de l'ETFP.

I. REFORME DE L'ENSEIGNEMENT ET DE LA FORMATION TECHNIQUES ET PROFESSIONNELS

La Réforme de l'EFTP a notamment pour finalité d'harmoniser le système, d'accroître l'accessibilité du dispositif de l'EFTP à tous, d'améliorer la qualité des formations. Elle vise aussi le renforcement du partenariat Ecole/Entreprise en vue de l'insertion professionnelle des formés dans le tissu économique.

Dans cette perspective, le Plan Stratégique de la Réforme de l'EFTP est destiné à fédérer l'ensemble des acteurs et partenaires du système autour d'une vision partagée.

Ce plan, défini sur la période 2016-2020, est élaboré selon l'approche de la Gestion Axée sur les Résultats (GAR). Il répond à la volonté des autorités politiques de mener une Réforme qui prend en compte les préoccupations de la société en lien avec le développement des compétences.

II.1. COMPOSANTES DU PLAN STRATEGIQUE DE REFORME

Le plan repose sur une vision, un slogan fédérateur, un résultat d'impact, des principes directeurs, une approche intégrée et est décliné en axes stratégiques.

II.1.1. La Vision

La vision du PSR-EFTP 2016-2020 est de développer un système de Formation Professionnelle et Technique (FPT) performant qui offre aux différentes populations, des compétences à même de contribuer à la transformation structurelle de l'économie, notamment dans la perspective de l'émergence de la Côte d'Ivoire.

Dans cette vision, **le nouveau système d'EFTP doit** concourir à l'édification de l'Ivoirien nouveau en apportant à chaque citoyen la connaissance, la compétence, l'innovation, la discipline et la compétitivité lui permettant de stimuler l'économie nationale, à travers un dispositif favorisant la formation tout au long de la vie.

Il s'agira d'engager des réformes qui aboutiront à terme, à un système de Formation Professionnelle et Technique accessible à tous et qui prend en compte la politique de scolarisation obligatoire des enfants de six (06) à seize (16) ans, conformément à la loi fondamentale en ses articles 9 et 10⁹.

⁹ Loi n°2016-886 du 8 novembre 2016 portant Constitution de la République de Côte d'Ivoire.

II.1.2. Slogan fédérateur

Le système de FPT envisage de fédérer tous les acteurs et la population autour de ce message : « *des compétences, un métier, un avenir assuré* ».

II.1.3. Résultat stratégique d'impact

L'opérationnalisation de la vision se réalisera à partir d'un système de FPT accessible à tous et qui s'adapte aux besoins de l'économie ivoirienne.

II.1.4. Principes directeurs

Le plan de réforme de la FPT repose sur trois principes : (i) l'approche intégrée, (ii) le développement des compétences et l'employabilité ainsi que (iii) la soutenabilité financière et la compatibilité économique.

II.1.4.1. Approche intégrée

Le PSR-EFTP devra être en phase avec le Plan Sectoriel Education-Formation couvrant les trois ordres d'enseignement ainsi qu'avec le Plan National de Développement 2016-2020.

II.1.4.2. Développement des compétences et employabilité

La FPT devra contribuer activement au développement des compétences nécessaires à la transformation, de la société ivoirienne et de l'autre, offrir à une plus grande frange de la population, la possibilité de trouver un emploi afin de participer significativement à la croissance économique.

II.1.4.3. Soutenabilité financière et compatibilité économique

Le système de FPT en construction devra bénéficier des ressources financières adéquates et compatibles avec l'ambition qu'il affiche pour la Côte d'Ivoire émergente à l'horizon 2020. A terme, le financement du système devrait être pérennisé.

II.1.5. Axes stratégiques

De la vision, se dégagent des axes stratégiques majeurs en rapport avec les défis à relever. Ainsi, la réforme repose sur le partenariat Ecole-Entreprise, pierre angulaire à

partir de laquelle le dispositif de formation devra être capable, en quantité et en qualité, de couvrir les besoins des populations et de l'économie nationale. Il s'agira essentiellement de valoriser le capital humain afin de le rendre plus performant et productif.

Ces axes stratégiques, au nombre de sept (07) se déclinent ainsi qu'il suit :



- Axe stratégique 1 : Partenariat Ecole - Entreprise et Insertion professionnelle ;
- Axe stratégique 2 : Accès à la formation ;
- Axe stratégique 3 : Offre de formation ;
- Axe stratégique 4 : Certification des compétences ;
- Axe stratégique 5 : Gouvernance du système ;
- Axe stratégique 6 : Assainissement et Encadrement des Etablissements Privés ;
- Axe stratégique 7 : Financement du système de l'ETFP.

Axes Stratégiques de la Réforme de l'ETFP



II.2. DESCRIPTION DES AXES STRATEGIQUES DE LA REFORME

II.2.1. Axe 1 : Partenariat Ecole-Entreprise et Insertion professionnelle

Deux résultats majeurs sont attendus dans la mise en œuvre de cet axe. Il s'agit notamment d'un partenariat Ecole-Entreprise renforcé et d'une insertion professionnelle facilitée et durable des formés.

Le partenariat Ecole-Entreprise vise l'implication des secteurs productifs dans le système de formation de l'ETFP pour une formation de qualité. Ce cadre

s'étendra à l'ensemble des activités constitutives de l'organisation de la Formation Technique et Professionnelle.

Ce partenariat couvre principalement l'élaboration des curricula, l'implication des professionnels dans la formation au sein des structures, l'introduction du mode de formation par alternance, la formation par apprentissage, la certification des compétences, la qualification et la facilitation de l'insertion professionnelle des formés.

L'axe sera développé en quatre points: (i) l'organisation et la gestion du partenariat, (ii) le cadre de qualification et (iii) la prise en compte des collectivités territoriales et (iv) l'insertion professionnelle durable des formés.

II.2.1.1. Organisation et gestion du partenariat

• Organisation du partenariat

L'Etat et le secteur privé ont exprimé leur volonté commune d'œuvrer ensemble pour le développement de l'ETFP en signant une convention cadre de partenariat le 23 octobre 2009. Plus précisément, les signataires de cette convention sont:

- l'Etat à travers le Ministère de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle ;
- les organisations professionnelles représentées par:
 - la Confédération Générale des Entreprises de Côte d'Ivoire (CGECI) ;
 - la Fédération Ivoirienne des Petites et Moyennes Entreprises (FIPME) ;
 - le Mouvement des Petites et Moyennes Entreprises (MPME) ;
- les Chambres Consulaires, à savoir :
 - la Chambre de Commerce et d'Industrie de Côte d'Ivoire (CCI-CI) ;
 - la Chambre Nationale des Métiers de Côte d'Ivoire (CNM-CI) ;
 - la Chambre Nationale d'Agriculture de Côte d'Ivoire (CNA-CI).

Considéré comme un outil d'amélioration de la qualité de la formation, ce partenariat établi au niveau stratégique, se traduira de façon effective au niveau local. Dans ce sens, les établissements de formation professionnelle et technique auront la possibilité d'impliquer concrètement dans les activités de formation, les partenaires du monde économique de leur environnement immédiat.

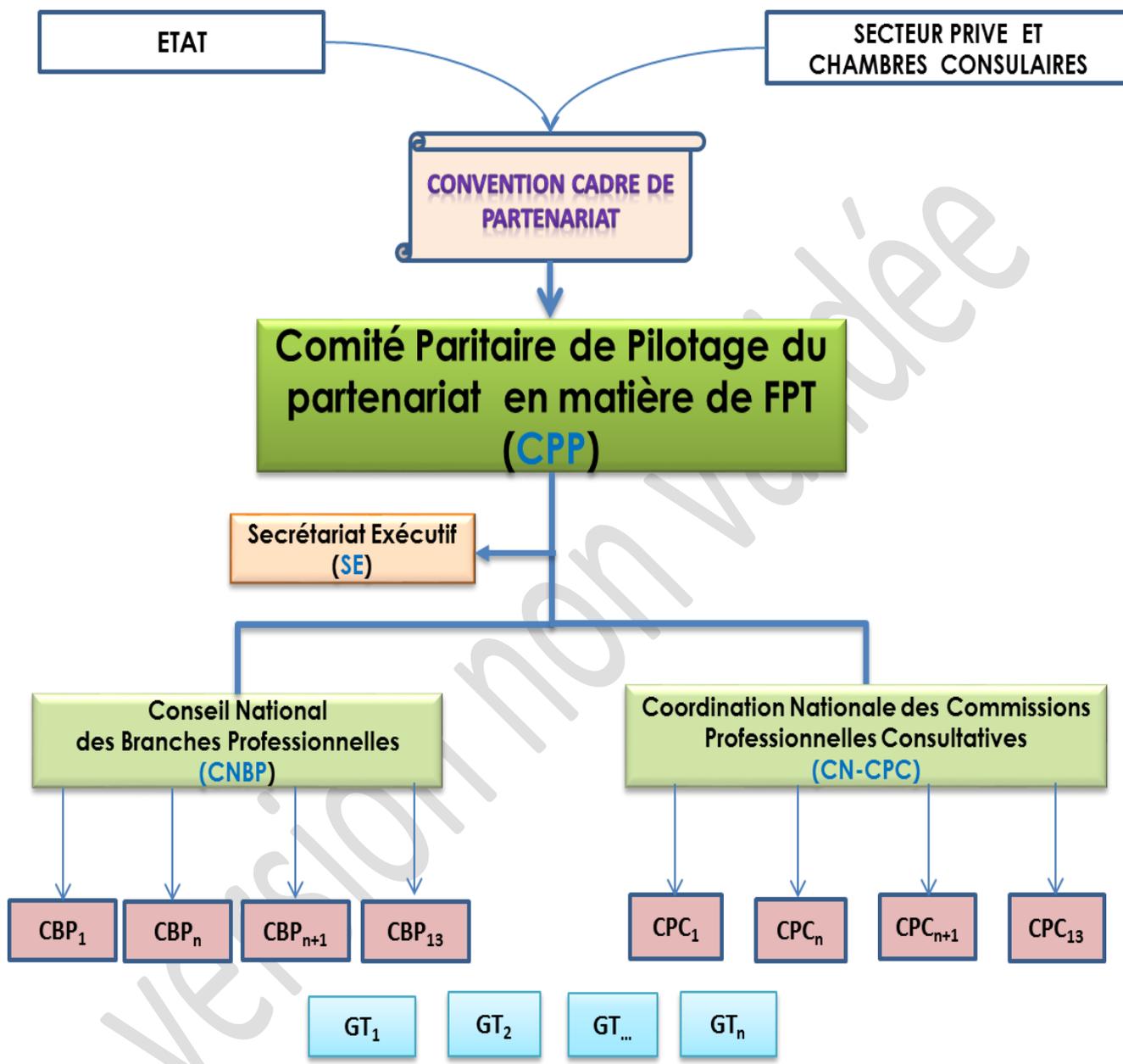
• Gestion du partenariat

Les nouvelles instances chargées de gérer la convention cadre de partenariat du 23 octobre 2009 sont les suivantes :

- le Comité Paritaire de Pilotage du Partenariat en matière de Formation Professionnelle et Technique (CPP) ;
- le Conseil National des Branches Professionnelles (CNBP) ;
- la Coordination Nationale des Commissions Professionnelles Consultatives (CN-CPC) ;
- les Comités de Branches Professionnelles (CBP) ;
- les Commissions Professionnelles Consultatives (CPC) ; et
- les groupes de travail (GT).

Pour assurer le fonctionnement de ce dispositif, un Secrétariat Exécutif (SE) est mis en place auprès du CPP.

- **Schéma du partenariat Ecole -Entreprise**



✓ **Le Comité Paritaire de Pilotage du Partenariat en matière de Formation Professionnelle et Technique (CPP)**

Le Comité Paritaire de Pilotage du Partenariat en matière de Formation Professionnelle et Technique (CPP) a pour mission principale d'assurer l'orientation et le suivi de la mise en œuvre de la convention cadre de partenariat entre l'Etat de Côte d'Ivoire et le secteur privé productif. Il comprend des représentants de l'Etat issus du Ministère en charge de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle ainsi que des représentants du Patronat, des Chambres Consulaires et des organisations de travailleurs.

Le Ministre en charge de l'ETFP préside le CPP tandis que le Président du Patronat et celui de la Chambre de Commerce et d'Industrie de Côte d'Ivoire en assurent respectivement les première et deuxième vice-présidences.

✓ **Les Comités de Branches Professionnelles (CBP)**

La branche professionnelle est un regroupement d'entreprises d'un même secteur d'activités, chargée de (i) constituer des observatoires sectoriels, (ii) développer un dialogue permanent entre le milieu professionnel et celui de l'Education-Formation, (iii) produire l'information sur les métiers et l'emploi, (iv) participer à la rénovation des programmes de formation par l'expression des besoins de l'économie et (v) participer à la mise en œuvre de l'alternance et de l'apprentissage.

Pour chaque Branche Professionnelle, un Comité de Branche Professionnelle est créé. Il est dirigé par un Coordonnateur issu du Secteur privé. Le CBP est un observatoire de la branche professionnelle. Ses missions sont de faire le portrait de la branche, de mettre à disposition toutes les informations la concernant ainsi que ses évolutions possibles. Il assure une mission de veille et de prospective en ce qui concerne la branche. De manière spécifique, il est chargé :

- de sensibiliser et de mobiliser les entreprises pour leur implication dans le processus de l'enseignement et de la formation ;
- d'étudier et d'anticiper l'impact des évolutions technologiques et organisationnelles sur les compétences et les métiers;
- d'identifier, d'analyser et de présenter les besoins réels de qualification professionnelle des entreprises de la branche;
- de promouvoir la formation professionnelle continue auprès des entreprises ;

- de représenter les intérêts des entreprises en matière d'orientation de la formation auprès des instances de décision régionales et nationales.

✓ **Le Conseil National des Branches Professionnelles (CNBP)**

Le Conseil National des Branches Professionnelles (CNBP) est un organe de coordination et de régulation des Branches Professionnelles entre les pouvoirs publics, les professionnels de toutes les branches professionnelles et les différents acteurs de la vie économique et sociale. Il est présidé par le secteur privé.

Le CNBP est chargé de proposer des orientations et des mesures permettant une meilleure adéquation formation-emploi et facilitant une insertion professionnelle durable des formés. En outre, il veille à ce que la Formation Professionnelle continue soit un facteur de compétitivité des entreprises.

✓ **Les Commissions Professionnelles Consultatives (CPC)**

Les Commissions Professionnelles Consultatives (CPC) ont pour mission de proposer des programmes et contenus de formation pertinents, à même de donner aux formés les compétences requises pour l'exercice des métiers de la branche, conformément aux référentiels métiers-compétences définis par les Comités de Branches Professionnelles (CBP). Par ailleurs, elles contribuent à l'actualisation de la carte des formations professionnelles et techniques.

Dans cette logique, la CPC est chargé d'élaborer et de valider, dans une démarche partenariale, les référentiels de formation pour tous types et modes de formation, de rénover les programmes et contenus de formation selon les exigences du marché de l'emploi et de l'évolution des métiers de la branche sur rapport du CBP.

Chaque CPC est dirigée par un Inspecteur Général de l'Enseignement et de la Formation Techniques et Professionnels appelé Coordonnateur de CPC.

✓ **La Coordination Nationale des Commissions Professionnelles Consultatives (CN-CPC)**

La Coordination Nationale des Commissions Professionnelles Consultatives (CN-CPC) est l'instance qui régit les Commissions Professionnelles

Consultatives (CPC). Elle est l'outil opérationnel du Comité Paritaire de Pilotage (CPP) en ce qui concerne la création, l'actualisation ou la suppression des filières de formation professionnelle et technique.

La CN-CPC est chargée :

- de veiller à l'adaptation des programmes et des contenus de formation à l'évolution technologique et aux offres d'emploi, au regard des besoins réels des entreprises et des bassins d'emplois disponibles sur le territoire national;
- de créer les conditions pour l'adéquation des besoins des entreprises et les offres et programmes de formation professionnelle et technique.

Outre les acteurs du secteur privé concernés par la branche, sont membres de la CN-CPC, l'Inspection Générale de l'ETFP, l'Institut Pédagogique National de l'Enseignement Technique Professionnel (IPNETP), l'Agence Nationale de la Formation Professionnelle (AGEFOP), le Centre Ivoirien pour le Développement de la Formation (CIDFOR), le Fonds de Développement de la Formation Professionnelle (FDFP) et les directions techniques concernées.

✓ **Le Secrétariat Exécutif du CPP**

Le Secrétariat Exécutif (SE) assure le secrétariat du dispositif du partenariat Ecole-Entreprise. A cet titre, il est chargé notamment : (i) d'élaborer un tableau de bord des mesures et diligences de la mise en œuvre de la Réforme ; (ii) de préparer et de soumettre le plan des activités ainsi que le projet de budget des instances du partenariat à validation par le CPP ; et (iii) d'assurer le suivi de la mise en œuvre des recommandations du CPP.

Un partenariat Ecole-Entreprise solide et dynamique est le gage d'une meilleure identification des besoins en compétences des entreprises et de la formulation de programmes de formation pertinents.

En outre, la mise en œuvre des activités identifiées dans cet axe, permettra de disposer d'un cadre favorable à l'implication effective des professionnels dans la formation et de définir les modalités de mise en œuvre de standards de qualité.

II.2.1.2. Le cadre de qualification

La mise en place du cadre de qualification passe par plusieurs étapes, à savoir :

- (i) la constitution d'un répertoire national des certifications professionnelles, qui rassemble les certifications provenant, de la formation professionnelle, technique, universitaire et de la formation en milieu de travail, qu'elles soient acquises par la formation ou la reconnaissance de l'expérience ;
- (ii) la mise en place d'une commission nationale des certifications professionnelles dans laquelle siègent, entre autres, les ministères certificateurs, les partenaires sociaux, les chambres consulaires, les partenaires du secteur privé à travers les branches professionnelles.

A cet effet, la création du Comité National des Branches Professionnelles (CNBP) et de la Coordination Nationale des Commissions Professionnelles Consultatives (CN-CPC) marque le début de la mise en place de ce cadre.

- *Le Répertoire National de Certifications Professionnelles (RNCP)*

A travers plusieurs projets, dont le C2D Volet Formation Professionnelle de l'Agence Française de Développement (AFD) et le rec-LPO de la Banque Islamique de Développement (BID), certains éléments constitutifs du RNCP sont en phase d'élaboration.

Ainsi, l'économie ivoirienne a été structurée en treize (13) branches professionnelles avec une cartographie des métiers pour chaque branche élaborée. Des référentiels métiers compétences et des curricula sont en cours d'élaboration dans la filière Industrie Agro-Alimentaire (IAA) de la branche Agro-industrie, dans les filières Bâtiment Travaux Publics (BTP), Maintenance Industrielle (MI), Transformation et Contrôle qualité, Réfrigération et Conditionnement d'air et Maintenance industrielle et Energétique.

Le RNCP en construction devra décrire les référentiels d'emploi pour chacune de ses certifications. Pour chaque certification, le RNCP devra en plus des compétences liées au métier, décrire selon les niveaux, les compétences et connaissances incluant des savoirs relatifs à la communication, à l'histoire, aux mathématiques, à la gestion d'entreprise et aux sciences et technologies, etc.

Il doit prendre en compte la possibilité de cheminements modulaires et flexibles et permettre le cumul de modules ou de crédits dans la certification.

II.2.1.3. Place et rôle des collectivités territoriales dans le partenariat

Dans le cadre du processus de décentralisation de l'administration territoriale, la loi relative au transfert et à la répartition des compétences¹⁰ et ses textes subséquents, les attributions en matière de Formation Professionnelle et Technique sont dévolues aux Collectivités territoriales.

Dans la stratégie, l'option est prise de créer les conditions pour que chaque établissement soit un acteur de développement dans sa localité d'implantation. Il s'agit de signer des partenariats avec les structures faitières des collectivités que sont, entre autres, l'Assemblée des Régions et Districts de Côte d'Ivoire (ARDCI) et l'Union des Villes et Communes de Côte d'Ivoire (UVICOCI) et de les mettre en œuvre.

Ce processus a déjà commencé avec la signature d'un accord cadre de collaboration le 03 juin 2014, entre l'ARDCI et le Ministère de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle.

Ces accords de collaboration et conventions-cadres de partenariat, serviront de cadre institutionnel pour l'implication de ces collectivités dans le dispositif de formation.

¹⁰ Loi n°2003-208 du 07 juillet 2003 portant transfert et répartition des compétences de l'Etat aux Collectivités territoriales.

II.2.1.4. L'insertion durable des formés

Dans le cadre de la mise en place d'un dispositif de suivi des formés de l'ETFP et d'analyse de leur insertion, l'étude menée sur 9 906 diplômés de l'année 2016 issus des établissements publics de Formation professionnelle dont 8 777 ont été effectivement enquêtés, huit mois après l'obtention des diplômes, a donné 14,43% d'insérés.

Dans la dynamique de l'amélioration continue de ce taux, l'objectif pour les trois (03) prochaines années est de passer de 14,43% en 2017 à 20% en 2018, à 35% en 2019 et à 50% en 2020.

Pour atteindre ces objectifs, deux (02) types de mesures devront être mises en œuvre, à savoir le renforcement interne du dispositif et le développement d'une synergie d'actions avec des acteurs majeurs de l'insertion des jeunes, notamment le Ministère de la Promotion de la Jeunesse, de l'Emploi des Jeunes et du Service Civique.

Le renforcement interne du dispositif par :

- L'expérimentation dans des établissements publics de Formation Professionnelle, d'une nouvelle gouvernance en partenariat avec le secteur privé tout en conférant aux centres de formation, de manière dérogatoire, une autonomie relative leur permettant d'offrir des formations répondant aux besoins en compétences exprimés par les professionnels ;
- le développement de projets et programmes de renforcement de capacités des enseignants en entrepreneuriat à travers des incubateurs au sein des structures de formation ;
- la mise à niveau des formateurs à travers des stages d'immersion dans les entreprises ;
- le renforcement des capacités des Secrétaires Exécutifs aux Relations Formation Emploi (SERFE) et la mise en œuvre par ceux-ci, d'activités d'accompagnement individualisé des formés dans leur parcours d'insertion.

Le développement de la synergie avec des acteurs majeurs de l'insertion des jeunes à travers :

- d'assurer la prise en compte prioritaire des diplômés de la formation professionnelle dans les programmes d'appui à l'insertion des Ministères Techniques, notamment le Ministère de la Promotion de la Jeunesse, de

l'Emploi des Jeunes et du Service Civique, à travers l'Agence Emploi Jeunes (AEJ) ;

- le renforcement du partenariat avec le Secteur productif pour faciliter l'insertion des diplômés, conformément à la loi n°2015-532 du 20 juillet 2015 portant Code du travail qui dispose, en son article 13.14 que « toute entreprise a l'obligation de recevoir en stage de qualification ou d'expérience professionnelle, des demandeurs d'emplois en vue d'acquérir une qualification ou une première expérience professionnelle » ;
- des programmes d'insertion soutenus par des Partenaires Techniques et Financiers (PTF) tels que la Banque Mondiale avec le Programme Emploi Jeunes et Développement des Compétences (PEJEDEC), l'Union Européenne avec PROFORME.

II.2.2. Axe 2 : Accès à l'Enseignement Technique et à la Formation Professionnelle



Cet axe stratégique concerne l'amélioration de la satisfaction de la demande de formation professionnelle des populations.

Le système de l'Enseignement Général a absorbé en 2016, un effectif total de **5 239 093 élèves** aux niveaux primaire et secondaire général. Les taux de réussite enregistrés au cours des deux dernières années, sont les suivants :

- 39,66% en 2015, 42,38% en 2016 et ____ en 2017 pour le BAC ;
- 58,62% en 2015, 59,11% en 2016 et ____ en 2017 pour le BEPC ;
- 82,15% en 2015, 83,33% en 2016 et ____ en 2017 pour le CEPE.

De plus, les taux de transition en sixième (68% et 79% respectivement sur 2013-2014 et 2014-2015) et en seconde (42% et 47% respectivement en 2013-2014 et 2014-2015) restent modestes, générant ainsi une massification des déperditions du système et une insatisfaction de la demande en formation.

Cette demande va nécessairement croître avec la mise en œuvre de la loi sur la scolarisation obligatoire des enfants de six (06) à seize (16) ans et de la lettre de la politique éducative¹¹.

La conjonction de ces deux facteurs, auxquels s'ajoute la croissance démographique¹², impose un accroissement significatif de la capacité d'accueil et de traitement du dispositif de l'ETFP.

Dès lors, l'ETFP se présente non seulement comme une option crédible, mais aussi comme une opportunité pour les différentes populations-cibles.

Or, au niveau du public, selon les statistiques de 2016, l'effectif des apprenants de l'ETFP est de 40 767¹³ pour une capacité d'accueil physique de 35 000. Elle est largement insuffisante pour répondre à l'évolution de la demande.

Par conséquent, le produit immédiat attendu dans la mise en œuvre de cet axe est de disposer en 2020 d'un dispositif d'Enseignement Technique et de Formation Professionnelle accessible à tout demandeur de formation technique et professionnelle.

Au regard des indicateurs présentés dans le diagnostic, l'accroissement significatif de l'accès à l'ETFP exige la mise en place d'une stratégie cohérente et soutenable de la couverture du territoire national en structures de formation technique et professionnelle.

¹¹ La lettre de la politique éducative adoptée par le Gouvernement ivoirien le 3 juin 2010 impose à l'ETFP de réguler le système Education-Formation de manière à limiter les effectifs dans le supérieur.

¹² La croissance démographique évaluée à 2,6% l'an, (RGPH 2014, INS) demeure élevée.

¹³ Source : annuaire statistique de la DPS 2016

II.2.2.1. Les objectifs de l'axe « Accès »

L'objectif à moyen terme (2016 - 2020) dans les structures publiques de formation technique et professionnelle, est de passer d'une capacité d'accueil de 40 767 élèves et étudiants en 2016, à 100 000 en 2020.

- Les effectifs en formation diplômante évalués à 35 000 en 2016, atteindront 50 000 en 2020, soit un taux d'accroissement annuel moyen de 9,3% ;
- Les effectifs en formation qualifiante qui sont de 5 767 en 2016, s'élèveront à 50 000 en 2020, soit un taux d'accroissement annuel moyen de 71,6%.

De 2016 à 2020, il s'agira de mettre à niveau le dispositif de formation et d'amorcer son développement.

➤ **Remise à niveau du dispositif**

La remise à niveau consistera à :

- Réaliser le diagnostic des soixante-quinze (75) structures de formation du dispositif existant ;
- Réhabiliter l'ensemble des structures existantes sur la base du diagnostic ;
- Rénover les plateaux techniques de ces structures de formation en tenant compte de l'évolution technologique de l'environnement de production.

➤ **Amorçage du développement du dispositif**

Le développement du dispositif sur la période 2016-2020 consiste d'une part, à accroître les infrastructures du dispositif de formation et à initier de nouveaux modes d'accès et de nouveaux types de formation dans le dispositif d'autre part.

- **Accroissement des infrastructures de formation**

La carte des Formations Techniques et Professionnelles s'appuiera sur des études d'opportunités pour déterminer ce qui convient le mieux en termes de structures à implanter selon la localité et l'écosystème.

Sur la période 2016-2020, il s'agit de construire vingt-huit (28) nouveaux établissements de formation technique et professionnelle, faisant passer

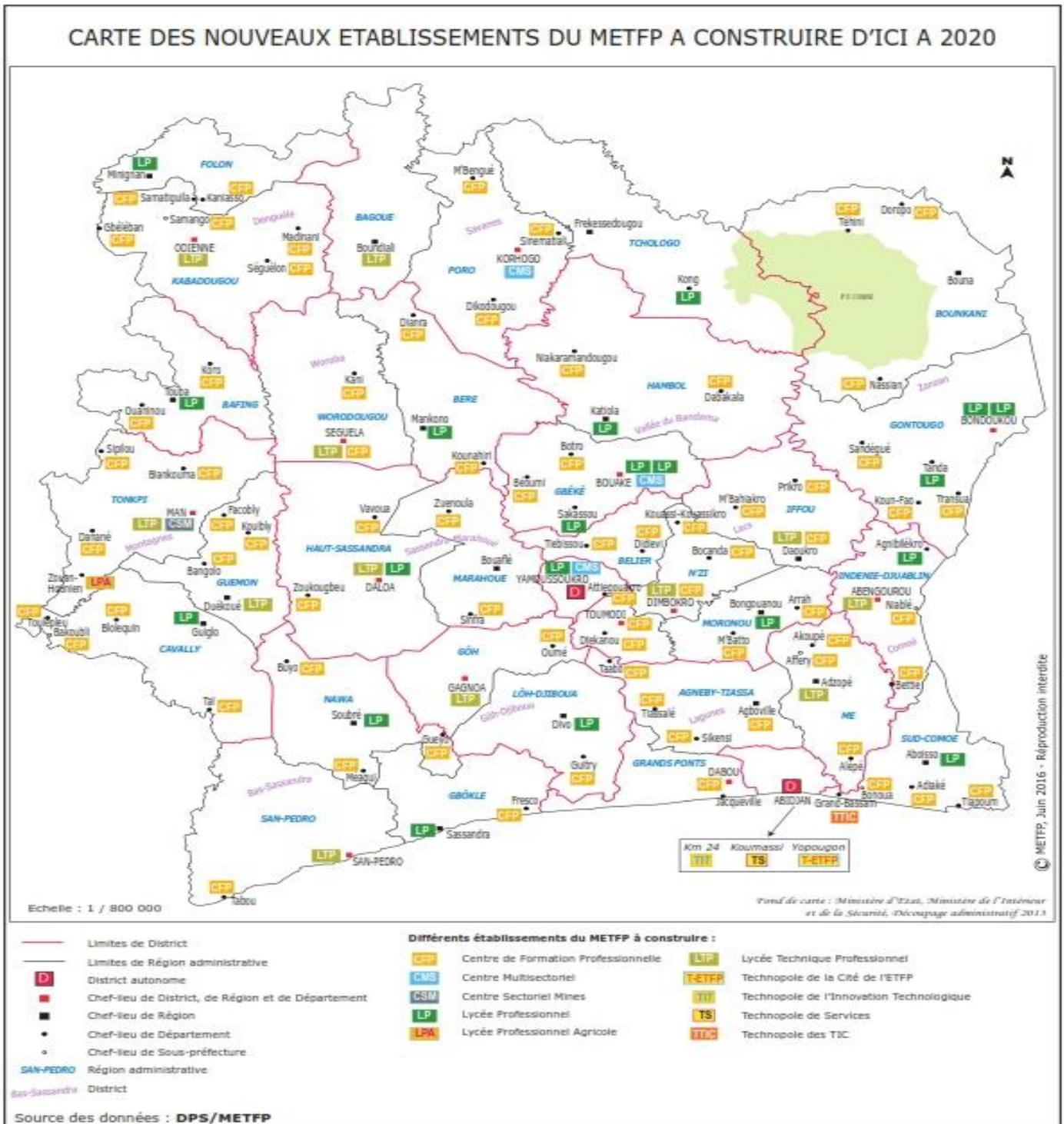
ainsi le dispositif public de soixante-deux (62) établissements à quatre-vingt-dix (90) sur une période de cinq (05) ans.

Sur la base des nouvelles constructions et des réhabilitations, l'effectif des apprenants du public qui était en 2016 de 40 767, passera à 100 000 en 2020, soit une augmentation globale de 145,3% (accroissement annuel moyen des effectifs de 25,15%).

Concernant les effectifs du privé, ils passeront de 64 586 apprenants en 2016 à 111 880 en 2020, soit un accroissement annuel moyen de 14,7%.

Version non validée

Carte 2: Vue d'ensemble des établissements à construire



- **Création de passerelles entre l'Enseignement Technique et la Formation Professionnelle, l'Enseignement primaire et secondaire général et l'Enseignement Supérieur**

Pour assurer la fluidité et la complémentarité des différents ordres d'enseignement et de formation, il est instauré des passerelles¹⁴ permettant l'accès à l'ETFP des élèves de tout niveau de l'enseignement général en cours de scolarité, notamment :

- un cycle préparatoire au CAP de deux années pour les élèves en fin de cycle primaire ou du niveau de la 6^{ème} générale ;
- un cycle préparatoire au BT d'une année pour les élèves du niveau de la 4^{ème} générale;
- un cycle de BT de trois années ouvert aux élèves de niveau 3^{ème}, 2^{nde} et 1^{ère} générale ;
- un cycle préparatoire au BTS d'une année pour les élèves du niveau de la classe de terminale;
- un cycle préparatoire technologique de deux années d'accès aux écoles d'ingénieurs pour les bacheliers de l'enseignement technique et les BTS.

Accès des élèves en fin de cycle primaire ou de niveau de la 6^{ème} générale

Parmi cette population, les élèves sont sélectionnés et orientés en année préparatoire au CAP dans les établissements de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle. Les critères de sélection, les modes opératoires et la mise en œuvre de ce cycle de formation seront précisés par voie réglementaire.

Le cycle préparatoire s'étendra sur deux années scolaires et vise l'acquisition d'un socle de compétences générales et l'initiation aux métiers dans les filières techniques et professionnelles. Ainsi, à la fin de ces deux années, le niveau des apprenants en sciences et lettres sera le même que ceux du niveau 5^{ème} du cycle général. Les programmes des mathématiques, des sciences physiques et de chimie, de français et d'anglais seront identiques au programme des classes de 6^{ème} et 5^{ème} de l'enseignement général. A côté de ces compétences générales, seront développées des compétences spécifiques relatives à l'initiation aux métiers enseignés dans les établissements de formation technique et professionnelle. Les cours d'informatique des programmes de 6^{ème} et 5^{ème} de l'enseignement général devront être dispensés obligatoirement.

¹⁴ Conformément à l'article 2.2 de la loi n°2015-635 du 17 septembre 2015 modifiant la loi n°95-696 du 07 septembre 1995 relative à l'enseignement.

La généralisation des classes préparatoires CAP à l'ensemble du dispositif interviendra suite à une phase pilote sur la période 2018-2020.

Accès des élèves du niveau de la classe de 5^{ème} de l'enseignement général

Pour cette frange de la population scolaire, la réforme prévoit :

- une variété de formations qualifiantes dont la durée est comprise entre trois (03) et dix-huit (18) mois, débouchant sur l'obtention d'un Certificat de compétences ;
- une formation diplômante en trois (03) ans, aboutissant au CAP.

Accès des élèves du niveau de la classe de 4^{ème} de l'enseignement général au cycle préparatoire BT

Les élèves du niveau de la classe de 4^{ème} général auront la possibilité d'accéder à l'Enseignement Technique et à la Formation Professionnelle à travers une classe passerelle préparatoire au BT. En une année, l'apprenant devra acquérir le socle minimum de compétences lui permettant d'aborder le cycle de formation au BT.

Accès des élèves en fin de classe de 3^{ème}

Les élèves ayant achevé la classe de 3^{ème} pourront accéder à l'Enseignement Technique et à la Formation Professionnelle, par voie d'orientation ou de concours, en classe de 1^{ère} année BT ou en classe de 2^{nde} technique.

Accès des élèves des niveaux des classes de 2^{nde} et de 1^{ère} de l'enseignement général

Les élèves du niveau des classes de 2^{nde} et de 1^{ère} générale, auront la possibilité d'accéder à la 1^{ère} année du BT de l'Enseignement Technique et à la Formation Professionnelle, sur étude de dossier par manifestation d'intérêt ou par voie de concours.

Les directions régionales et départementales, en collaboration avec les Centres d'Information et d'Orientation (CIO) du Ministère en charge de l'Education Nationale recueillent les manifestations d'intérêt des élèves sur tout le territoire national à la fin du second trimestre de l'année scolaire. Ces informations sont

transmises à la Commission Nationale de Sélection et d'Orientation, qui à l'occasion de ses travaux annuels procède à la réaffectation des élèves.

Accès des élèves de Terminale en année préparatoire du BTS

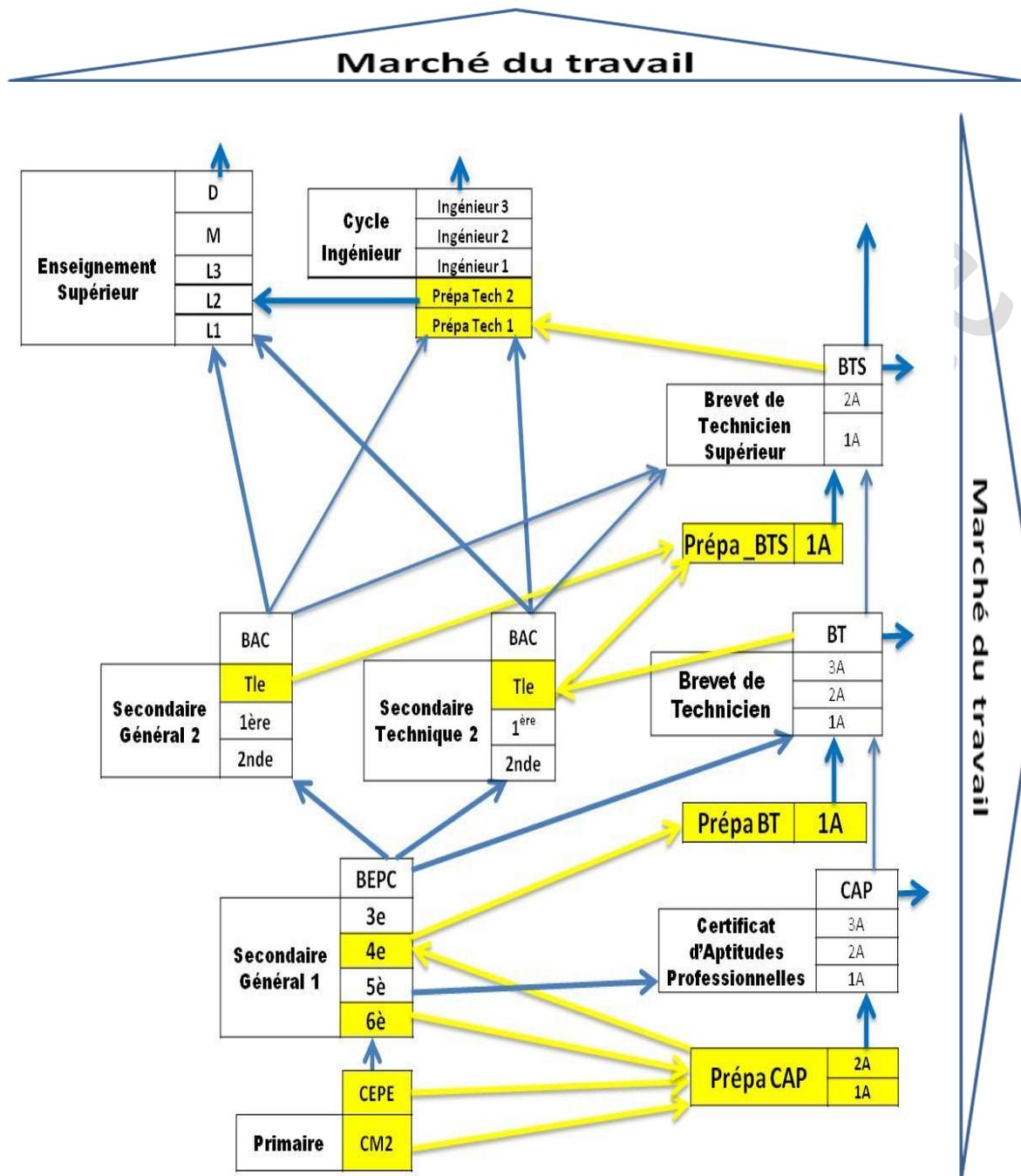
Les élèves des classes de terminale de l'enseignement général et de l'enseignement technique qui n'ont pas obtenu le baccalauréat auront la possibilité de s'inscrire en année préparatoire au BTS dès lors que les conditions d'inscription prévues par les textes en vigueur, sont respectées.

En appui à toutes ces formations formelles, une variété de formations qualifiantes dont la durée est comprise entre trois (03) et dix-huit (18) mois, débouchant sur un Certificat de compétences sera développée pour toutes ces populations énumérées ci-dessus.

La réussite et l'efficacité des passerelles est liée (i) à la mise en place d'un cadre juridique et réglementaire, (ii) à la sensibilisation et l'information des populations cibles et (iii) à leur existence au niveau de tous les ministères qui ont des offres de formation.

Version non validée

Graphique illustrant les passerelles



- **Introduction de nouveaux types et modes de formation**

L'accès au système d'EFTP sera également amélioré par :

- La promotion des Technologies de l'Information et de la Communication Educatives (TICE), notamment par l'enseignement à distance ;
- Le développement la Formation professionnelle par apprentissage ;
- La vulgarisation des formations qualifiantes par (i) l'acquisition de quinze (15) unités Mobiles de Formation, (ii) la construction et l'équipement de

neuf (09) ateliers d'application et de production et (iii) la réalisation de chantiers – écoles et de champs-écoles.

- **Axe 3** un cycle préparatoire au CAP de deux années pour les élèves en fin de cycle primaire ou du niveau de la 6ème générale ;
- un cycle préparatoire au BT d'une année pour les élèves du niveau de la 4ème générale;
- un cycle de BT de trois années ouvert aux élèves de niveau 3ème, 2nde et 1ère générale ;
- un cycle préparatoire au BTS d'une année pour les élèves du niveau de la classe de terminale;
- un cycle préparatoire technologique de deux années d'accès aux écoles d'ingénieurs pour les bacheliers de l'enseignement technique et les BTS.

: Offre de Formation

La variabilité des demandes de l'économie ivoirienne et des caractéristiques des populations cibles à former exige une diversification et une adaptation de l'offre de formation. Cette offre vise les secteurs de l'agriculture, de l'industrie et des services aussi bien informels que formels et tient compte des différents niveaux de qualification au sein des métiers. La diversité de l'offre concerne également ses modalités d'organisation, notamment les formations par apprentissage et par alternance.

L'atteinte de la qualité de l'offre passe par (i) le renforcement des capacités des ressources humaines, (ii) le développement des programmes et contenus de formation, (iii) la modernisation des équipements des structures de formation et (iv) la diversification des modes et types de formation.

Les structures appelées à améliorer l'offre de formation sont l'Inspection Générale, l'IPNETP, l'AGEFOP, le CIDFOR et le CPNTIC, avec l'appui technique et financier du FDFP.

II.2.3.1. Le renforcement des capacités des ressources humaines

Les principaux acteurs seront formés à la pratique de l'Approche par les Compétences (APC). En 2016, la population concernée était de **209** Encadreurs pédagogiques, Conseillers pédagogiques et Inspecteurs, **6 065** Enseignants en responsabilité de classe et personnel d'encadrement des établissements publics et privés ainsi que **821** Gestionnaires, Directeurs Centraux, Directeurs Régionaux et Chefs d'établissement.

La vulgarisation de l'APC au bénéfice de ces encadreurs et formateurs à travers les renforcements de capacités favorisera son implantation, sa mise en œuvre et sa pérennisation. Pour toutes les cibles visées, la démarche suivante sera adoptée :

- ✓ La réalisation de diagnostics pour le profilage des populations cibles ;
- ✓ La conception des plans de formation;
- ✓ la recherche des financements ;
- ✓ la mise en œuvre des plans de formation;
- ✓ le suivi et évaluation de la mise en œuvre.

En somme, il sera question d'évaluer systématiquement et de renforcer les capacités de l'ensemble du personnel : le personnel d'encadrement des enseignants, les enseignants assumant les tâches administratives, les enseignants en situation de classe, le personnel d'encadrement des apprenants et le personnel administratif et d'appui.

II.2.3.2. Le développement des programmes et des contenus de formation

Afin de répondre efficacement d'une part aux besoins de l'économie nationale et de promouvoir d'autre part l'esprit d'entreprise, il est nécessaire de rénover les programmes et les contenus de formation.

A cet effet, l'analyse de l'évolution des métiers sera faite aux fins d'adapter les formations aux profils des postes de travail. Il en ressortira également la nomenclature des filières et des spécialités. Pour ce faire, la structuration de l'économie en branches professionnelles impliquant fortement le secteur productif s'avère nécessaire. La lisibilité des métiers à fort potentiel d'emplois sera établie de sorte que l'ouverture des filières en tienne compte.

L'adéquation formation/emploi est assurée par la combinaison de plusieurs facteurs dont la qualité, la pertinence et la cohérence des programmes de formation. La question des curricula sera abordée selon deux axes, à savoir, l'actualisation des programmes en cours dans les établissements et l'écriture de nouveaux programmes de formation relatifs aux nouvelles filières et/ou spécialités retenues.

L'Approche par les Compétences (APC) qui permet de développer des curricula pertinents, cohérents et applicables est adoptée comme démarche d'élaboration des curricula et comme méthode pédagogique. L'APC sera instituée par des dispositions réglementaires.

Pour ces deux axes, des études sectorielles portant sur les besoins du secteur productif seront réalisées et les résultats validés orienteront la révision des

curricula existants et l'écriture des nouveaux programmes. Tous les référentiels et guides pédagogiques disponibles permettront l'implantation des formations au sein des structures de formation. A cet effet, des phases-pilotes et un mécanisme de suivi-évaluation seront nécessaires avec une forte implication de l'IPNETP dans l'élaboration de projets y relatifs dans le cadre des instances partenariales mises en place.

Sur ce point, l'option a été prise de développer des centres sectoriels dans les métiers porteurs tels que l'Industrie de l'Agro-alimentaire (IAA) et la Maintenance Industrielle (MI), la Maintenance des Véhicules et Engins, le Transport et la Logistique, les Mines et Métiers Annexes et aux Métiers Agricoles. Quarante-six (46) programmes de formation ont ainsi été rénovés.

Ces centres sectoriels, dotés de programmes plus adaptés, de plateaux techniques adéquats et avec des formateurs mieux qualifiés, constitueront le fer de lance du nouveau dispositif.

II.2.3.3. La modernisation des équipements des structures de formation

La modernisation des équipements des structures de formation, sera réalisée en liaison étroite avec les professionnels issus des branches concernées.

Pour garantir une longue durée de vie de ces infrastructures, il conviendra de concevoir et de mettre en œuvre une politique de maintenance préventive et curative systématique des équipements et des infrastructures techniques.

II.2.3.4. La diversification des types et modes de formation

La diversification des types et modes de formation se pose comme une réponse aussi bien à la demande variée en formation des populations que des secteurs économiques. Aussi, la Réforme de l'EFTP préconise-t-elle, outre la formation initiale et la formation continue qui ont déjà cours, le développement de la formation par apprentissage et par alternance. Ces formations qui peuvent se dérouler en résidentiel ou à distance, sont sanctionnées soit par un diplôme, soit par un certificat de qualification, soit par un certificat de compétence.

A terme, chaque établissement de formation devra proposer tous ces types et modes de formation.

Pour optimiser le développement de cette offre plurielle de formation, il s'agira de :

- mettre en place un cadre réglementaire adapté régissant les formations ;
- définir le mode de pédagogie adaptée ;
- concevoir des référentiels de formation correspondant aux besoins des entreprises et à l'entrepreneuriat;
- renforcer les capacités des acteurs (formateurs, conseillers d'apprentissage, tuteurs en entreprise, formateurs, gestionnaires...);
- renforcer le plateau technique des établissements pour faciliter le développement de l'enseignement à distance ;
- renforcer le partenariat avec le secteur privé (mesures incitatives en faveur des entreprises qui accueillent les apprentis ou stagiaires) ;
- concevoir des référentiels de formation correspondant aux besoins des entreprises et à l'entrepreneuriat;
- suivre et évaluer le processus de la formation.

La mise en œuvre de ces nouveaux modes de formation, nécessitera des projets pilotes dans des établissements d'ETFP.

I.2.1. Axe 4 : Certification des compétences



La certification est un processus qui vient reconnaître et attester la qualification d'une personne, soit au terme d'une formation, soit à l'issue d'expériences réalisées dans différents emplois ou activités. Elle couvre aussi bien les savoirs généraux avec des méthodes, des procédures nécessaires pour exercer des activités professionnelles que des performances dans l'exercice de ces activités.

Dans le cadre de la Réforme, le processus de certification à mettre en place, couvre les phases suivantes : (i) l'identification des besoins en formation des populations et des secteurs économiques productifs, (ii) l'élaboration des curricula, (iii) la mise en œuvre des formations, (iv) l'évaluation des formés à l'issue d'un parcours de formation initiale ou continue, celle obtenue à l'issue de la validation des acquis de l'expérience (VAE) et cette relative en la capacité des contenus de formation à répondre aux référentiels de compétences.

La principale activité de cet axe concerne la mise en place d'un cadre national de certification adossé à un répertoire national des certifications professionnelles.

Ce cadre de certification, construit avec les milieux professionnels devra couvrir toutes les formations et délivrer les parchemins nécessaires à leur certification. Il doit être suffisamment flexible pour prendre en compte tous les types de parcours et cursus de formation mis en place, notamment les programmes et modules de formation qui tiennent compte des profils et des acquis d'expériences.

La mise en place du cadre national de certification passe nécessairement par l'élaboration de trois documents, à savoir le référentiel métiers-compétences, le référentiel de formation et le référentiel de certification.

Outre le cadre national de certification, il importe de réviser le cadre des examens et concours de l'EFTP.



I.2.2. Axe 5 : Gouvernance du Système de l'ETFP

La Gouvernance désigne l'ensemble des mesures, des règles, des organes de décision, d'information et de surveillance qui permettent d'assurer le bon fonctionnement et le contrôle d'un Etat, d'une institution ou d'une organisation, qu'elle soit publique ou privée, régionale, nationale ou internationale.

Prise sous l'angle de l'EFTP, la Gouvernance consiste, au niveau central, à créer, dans le cadre de la Convention Cadre de Partenariat entre le Ministère de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle (METFP), le Secteur Privé Ivoirien et les Chambres Consulaires, des instances paritaires pour assurer l'orientation, le pilotage et le suivi de la mise en œuvre de ladite convention.

La gouvernance sera traitée en trois (03) points, à savoir : (i) la réforme institutionnelle de l'EFTP, (ii) le suivi et l'évaluation du système et (iii) la promotion de l'EFTP.

II.2.5.1. Réforme institutionnelle de l'ETFP

La réforme institutionnelle découle d'une vision systémique cohérente et d'une nouvelle organisation du Ministère en phase avec ses nouvelles missions, de ses structures centrales aux entités opérationnelles que sont les établissements de formation. Il s'agira, entre autres :

- de prendre des textes conférant aux établissements d'EFTP un nouveau statut qui leur permet de faire de la formation - production;
- de prendre des textes qui impliquent plus fortement le secteur privé dans la formation ;
- de proposer une organisation adéquate et un fonctionnement flexible des établissements publics, avec des conseils de gestion opérationnels;
- d'instaurer une comptabilité analytique ;
- d'instaurer une gestion partenariale des établissements de FPT par l'Etat et le Secteur Privé et un management privilégiant l'autonomie et la responsabilité de ces établissements. Cette autonomie à conférer aux structures de formation leur permettra d'offrir une gamme diversifiée de formations et de services de proximité.

Il convient également de permettre aux structures de formuler des projets d'établissements qui intègrent l'ensemble des formations, des services et autres activités génératrices de ressources additionnelles. Ces ressources contribueront à répondre aux sollicitations diverses telles que l'acquisition de matière d'œuvre, la maintenance tant préventive que curative des équipements pédagogiques.

Cette autonomie sera toutefois encadrée pour garantir à la fois la performance au niveau pédagogique et des prestations de service.

En outre, les structures de formation bénéficieront d'unités ou de cellules de type « observatoire des métiers et de la formation » pour conduire des évaluations périodiques en matière de besoins en formation afin d'adapter les programmes et contenus de formation.

II.2.5.2. Promotion de l'EFTP

L'atteinte des objectifs de la réforme de l'ETFP requiert l'adhésion et le soutien des populations bénéficiaires. Cette adhésion sera favorisée par la visibilité et la lisibilité des actions à mettre en œuvre.

Le plan stratégique de réforme couvre la période 2016-2020 et nécessite un plan de communication à court et moyen termes pour informer et sensibiliser aussi bien les acteurs que les diverses populations cibles.

Ce plan doit prendre en compte les spécificités des filières et/ou spécialités des établissements, des sept (07) axes de la Réforme, des offres de formation, de

la qualité des ressources humaines, des plateaux techniques des structures de formation, du partenariat Ecole-Entreprise. Il s'agit de tout ce qui permettra de valoriser l'EFTP afin d'assurer son rayonnement. Tous les supports et moyens de communication seront explorés afin d'en choisir les plus pertinents en mesure d'atteindre les cibles, notamment au moins 80% des jeunes âgés de 12 ans et plus, en articulation avec la politique de scolarisation obligatoire.

Par ailleurs, la promotion de l'EFTP prendra en compte le concept "genre" de manière à inciter les jeunes filles à opter pour les filières industrielles. Ainsi, leur taux de présence dans ces filières passera de 18,3% en 2016 à 30% en 2020 et à 50% en 2025.

Des journées promotionnelles, journées carrières et portes ouvertes, séminaires, panels et autres colloques permettront de créer une plus grande visibilité de l'EFTP auprès des populations.

En organisant des événements phares comme les journées promotionnelles de la FPT, les olympiades des métiers pour les jeunes africains et un Prix de l'entrepreneuriat des jeunes.

- **Stratégie et outils de communication**

La stratégie de communication sera bâtie autour de six piliers :

- 1- l'élaboration d'un système de communication interne et externe ;
- 2- le développement d'un réseau de relations presse et média ;
- 3- L'établissement de relations de proximité avec des élus locaux, des responsables politiques, la société civile, etc. ;
- 4- la promotion de l'EFTP sur les réseaux sociaux ;
- 5- la diffusion d'information sur l'EFTP ;
- 6- le renforcement des capacités humaines, techniques et financières du MEFTP afin de pouvoir mettre en œuvre efficacement le plan de Communication interne et externe.

⇒ **Elaborer un système de communication interne et externe (communication institutionnelle)**

La mise en place d'un cadre de concertation, d'orientation et de pilotage de toutes les actions en matière d'enseignement technique et de formation professionnelle en liaison avec le secteur privé, les ministères techniques et les partenaires Techniques et Financiers impliqués dans la mise en œuvre est

essentielle pour faciliter la circulation et la fluidité de l'information. Pour ce faire, il est indispensable d'instituer un système de communication interne et externe :

1.1 En interne :

La communication interne s'appuiera sur le dispositif existant et comprenant :

- le Service de Communication et de Documentation (SERCOM) ;
- le CIDFOR ;
- le CPNTIC ;
- les Cellules de communication des différentes directions et structures du Ministère.

La communication interne servira à instaurer une dynamique de groupe et à créer un cadre favorable de travail. Pour ce faire, il apparaît essentiel :

- de renforcer le Service de communication existant pour informer les collaborateurs en temps réel ;
- de mettre en place une stratégie et un dispositif de circulation de l'information notamment par un réseau intranet;
- de renforcer les capacités du CPNTIC dans la redynamisation du site internet du METFP ainsi que la publication régulière d'un magazine spécialisé.

1.2 En externe :

Il s'agira de développer de bonnes relations entre le METFP et ses différents partenaires, au travers des actions suivantes :

- la conception d'une plaquette institutionnelle de présentation du METFP (Attributions, stratégies, missions, programmes et projets) ;
- l'élaboration de dépliants et autres supports de présentation synthétiques des grands projets initiés et/ou mis en œuvre par le METFP ;
- l'édition d'affiches de sensibilisation avec visuels significatifs sur les grands programmes et projets mis en œuvre par le Ministère ;
- la réalisation de films institutionnels pour les programmes et les actions d'envergure ;
- l'amélioration du site internet pour en faire un portail convivial et accessible à tous ;
- l'utilisation des réseaux sociaux qui sont des outils d'interaction, de promotion et de communication, notamment en direction des jeunes ;

- l'organisation de campagnes d'information et de sensibilisation ;
- la réalisation d'enquêtes régulières, notamment des sondages d'opinion ;
- la mise en place d'outils de mesure de l'audience du METFP et des réformes conformément aux axes stratégiques.

⇒ **Développer un réseau de relation avec la presse**

Les relations avec la presse permettront d'établir un cadre d'échanges et de collaboration entre les structures de l'ETFP et les médias. Il s'agit de fédérer la presse autour des actions du Ministère et plus concrètement:

- de créer un lien professionnel avec un réseau de journalistes (presse écrite et audiovisuelle) spécialisés dans les secteurs éducation/formation et spécifiquement dans l'Enseignement Technique et de la formation Professionnelle ;
- d'établir des conventions avec la presse en ligne pour s'assurer de la diffusion des activités de l'ETFP ;
- de concevoir des dossiers de presse, avec des articles et de la documentation, en direction des médias pour les accompagner dans leurs missions d'information ;
- d'organiser des déjeuners de presse périodiques pour améliorer la visibilité du METFP ;
- de développer une revue à usage externe à l'endroit des partenaires techniques et financiers, des ONG et d'organismes internationaux afin d'assurer une large diffusion des informations publiées sur le METFP.

⇒ **Communication média**

Il s'agit de mettre à contribution les cinq (05) grands médias que sont la télévision, la radio, la presse écrite et internet, les réseaux sociaux et l'affichage, à travers :

- l'élaboration d'émissions télé, en plateau ou la participation à des émissions existantes ;
- l'élaboration d'émissions radio ordinaires ou spéciales;
- l'organisation de points de presse, de déjeuners de presse, etc.
- l'envoi d'alertes de messagerie internet ou de téléphonie cellulaire ;
- la production et la réalisation de pièces de théâtre et de sketches à diffuser sur les chaînes nationales.

⇒ **Communication événementielle**

La communication événementielle consistera à intensifier les caravanes de communication de proximité dans les Districts, les Régions et les Départements, sur l'ensemble du territoire national, afin d'informer et de sensibiliser le maximum de personnes sur le dispositif mis en place par le METFP à travers ses directions Centrales et ses structures opérationnelles et structures sous tutelle, pour apporter toutes les informations utiles aux questions d'Enseignement Technique et de Formation Professionnelle. Les unités mobiles de formation pourraient prolonger les messages de la Réforme en milieu rural en direction des populations actives.

II.2.5.3. Suivi et Evaluation du système.

Pour rendre compte de la bonne gouvernance du système, il faut nécessairement mettre en place un dispositif efficace de suivi et d'évaluation.

Le suivi fournit aux décideurs des indications sur les progrès réalisés ou des difficultés rencontrées au cours de la mise en œuvre des activités ; tandis que l'évaluation est un exercice périodique qui vise à mesurer objectivement les résultats observés au niveau de la population, attribuables aux activités réalisées.

Les activités de suivi et d'évaluation du système sont partagées par les quatre (04) structures opérationnelles du Ministère à savoir: l'Inspection Générale (IG), la Direction des Projets, de l'Équipement et de la Maintenance (DPEM), la Direction de la Planification et des Statistiques (DPS), et la Direction des Filières, de l'Innovation et de la Qualité (DFIQ). L'amélioration de l'activité de suivi et d'évaluation passe nécessairement par les différentes réformes engagées par ces structures.

• Réforme de l'Inspection Générale de l'EFTP

L'Inspection Générale de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle constitue le garant du système. Elle a pour missions principales le suivi, le contrôle et l'évaluation de tout le système. De manière spécifique, elle doit:

- observer et apprécier l'organisation et le fonctionnement du système ;
- évaluer l'efficacité et les performances du système ;
- proposer les mesures d'amélioration et assurer le suivi de ses propositions ;

- faire connaître les innovations aux résultats positifs et signaler les dysfonctionnements.

En outre, elle assure une mission permanente de conseil, d'étude et d'information.

Dans le cadre de la Réforme de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle, une restructuration de l'Inspection Générale s'avère nécessaire afin d'accomplir efficacement ses missions en s'assurant que les compétences acquises par les apprenants répondent aux attentes du secteur productif.

Il y a donc lieu de donner une grande visibilité aux actions de l'Inspection Générale du METFP et de valoriser davantage ses ressources humaines à travers quatre principaux axes qui sont :

1. le choix et la qualité des ressources humaines de l'Inspection Générale ;
2. les ressources matérielles pour le fonctionnement de l'Inspection Générale ;
3. l'organisation de l'Inspection Générale ;
4. le financement de l'Inspection Générale.

▫ **Ressources humaines de l'Inspection générale**

Les missions confiées à l'IGETP sont cruciales et imposent de dégager des critères rigoureux dans les nominations, notamment :

- la nomination des Inspecteurs selon les besoins réels des filières et des spécialités ;
- la promotion des animateurs pédagogiques, conseillers pédagogiques, des directeurs régionaux et des directeurs centraux conformément à la réglementation.

Au demeurant, il convient d'actualiser les textes de nomination et de promotion et de respecter les deux voies d'accès que sont la voie pédagogique et la voie administrative.

Pour ce faire, plusieurs activités devront être menées, entre autres :

- la réalisation d'une étude diagnostique pour déterminer les besoins réels en rapport avec les filières ;
- la révision de l'arrêté définissant les critères de nomination et de promotion ;

- la réouverture des concours d'accès aux fonctions d'Animateur Pédagogique Régional et d'Adjoint au Chef d'Etablissement;
- le renforcement des capacités des membres de l'Inspection.

De même, l'élaboration d'une charte fonctionnelle et d'un code de déontologie sont indispensables pour le bon fonctionnement de l'Inspection Générale.

▫ **Ressources matérielles de l'Inspection Générale**

La mobilité des personnels de l'IGETFP permettra d'assurer plus efficacement les missions d'encadrement et de supervision de cette structure. Il est donc nécessaire de la doter conséquemment en matériels roulants, en matériels informatiques et de communication ainsi qu'en fournitures de bureau. Il importe également de construire des bureaux pour abriter les services de l'Inspection Générale.

▫ **Organisation de l'Inspection Générale**

En vue d'accomplir ses missions avec efficacité, l'IGETP adoptera un modèle d'organisation et de fonctionnement lui permettant d'être présente au niveau central tout en étant active au niveau déconcentré.

Pour ce faire, les actions suivantes sont nécessaires :

- l'adoption d'un organigramme structurel et fonctionnel;
- la déconcentration des services de l'Inspection pour les rapprocher des structures de proximité et des populations-cibles ;
- l'élaboration des textes juridiques régissant le fonctionnement interne de l'IGETP, ses relations avec les autres ordres d'enseignement et partenaires;
- la rédaction d'un code de déontologie de l'IGETP ;
- la création d'un cadre de renforcement des capacités des Inspecteurs.

▫ **Financement de l'Inspection Générale**

Au regard des missions à elle assignées, l'Inspection Générale doit être dotée de moyens financiers adéquats. Il s'agira entre autres:

- d'optimiser le budget de fonctionnement de l'IGETP et de l'adapter aux nouveaux impératifs ;
- de rechercher des financements innovants de soutien aux activités pédagogiques à travers des mécanismes générateurs de ressources propres additionnelles (expertise des Inspecteurs, consultance, etc.).

- **Réforme de la gestion des projets et programmes et de la maintenance des équipements**

- **Gestion efficace des projets et programmes**

Le Réforme engagée de l'EFTP ne peut se faire sans une gestion efficace et efficiente du portefeuille de projets et de programmes. Le diagnostic a révélé que la gestion des projets est l'un des maillons faibles du dispositif.

Pour corriger ces insuffisances, un Comité Technique de Suivi et d'Evaluation (CTSE) des projets et programmes sera mis en place. Ce comité a pour mission d'assurer le suivi et l'évaluation des projets et programmes financés par le budget de l'Etat, cofinancés ou financés par les Partenaires Techniques et Financiers (PTF) bilatéraux et multilatéraux. A ce titre, il veille à la bonne intégration des projets et programmes, leur complémentarité et leur cohérence dans l'atteinte des objectifs du ministère. L'organisation et le fonctionnement du Comité Technique de Suivi-Evaluation des projets est précisée par voie réglementaire.

En plus du Comité Technique de Suivi et d'Evaluation des projets et programmes, des coordonnateurs par bailleur seront nommés pour appuyer le travail de suivi sur le terrain. Les rapports de ces coordonnateurs faciliteront le travail du CTSE

Pour être efficace, tout le dispositif du suivi-évaluation des projets et programmes, nécessitera le renforcement des capacités opérationnelles des personnels en charge des Projets, de l'Equipement et de la Maintenance.

- **Réforme de la Production de l'information Statistique**

- **Collecte des données statistiques et Production de l'annuaire statistique**

Dans le cadre de la réforme il est indispensable de renforcer les capacités opérationnelles de la structure en charge de la production des statistiques par :

- la formation continue des agents des la Direction des statistiques;
- l'acquisition de matériels roulant pour mener à bien les opérations de collecte sur le terrain ;

- l'acquisition de matériel de reproduction ;
- l'élaboration, l'adoption et la vulgarisation d'une stratégie de collecte annuelle des données.

▫ **Carte des Formations Professionnelles et Techniques**

A l'instar de la Carte Scolaire de l'Education Nationale Générale, la Carte des Formations Professionnelles et Techniques est un outil de gouvernance qui permet, dans le cadre général de l'aménagement du territoire national, de rapprocher les services du METFP des différentes populations cibles.

L'implantation d'une structure de formation professionnelle doit aussi tenir compte:

- des bassins d'emplois, (zones agricoles, zones industrielles, etc.);
- des statistiques des flux sortants d'élèves (cycles primaires, secondaires général, technique et grandes écoles);
- des universités projetées ou existantes, pour une plus grande cohérence du système.

La CNCFP se réunira tous les ans à une date fixe pour délibérer et adopter le principe d'implantation des structures au titre de chaque année académique.

Une concertation avec l'évolution de la Carte Scolaire et de la Carte Universitaire s'avère indispensable pour garantir la synergie d'action entre les différents ordres d'enseignement sur ce sujet.

Les filières économiques et les bassins d'emplois sont les paramètres qui militeront en faveur de la création et de l'ouverture des établissements programmés.

II.2.5.4. Réforme des Examens, des Concours de l'Orientalion et des Bourses

Les missions principales de la Direction des Examens, des Concours, de l'Orientalion et des Bourses (DECOB) sont d'organiser l'ensemble des examens préparant aux diplômes d'Etat et l'ensemble des concours d'entrée dans les établissements de la Formation Professionnelle et Technique ; de participer aux travaux de la Commission d'équivalence des diplômes et d'élaborer le répertoire national de la certification, en liaison avec les branches professionnelles.

Les examens, les concours, les orientations et les bourses constituent la voie d'accès et de sortie du système. Dans le cadre de la Réforme de l'Enseignement Technique et de la Formation professionnelle, une réorganisation des structures qui en ont la charge s'avère indispensable. Au niveau de l'Orientation et des Bourses, il s'agit :

- d'informer les apprenants et les partenaires sur les métiers, les offres de formation et les conditions d'accès aux formations dispensées dans les structures d'enseignement technique et de formation professionnelle ;
- de procéder à l'orientation des élèves de l'enseignement général dans les structures d'enseignement technique et de formation professionnelle;
- d'organiser les commissions techniques d'attribution et de renouvellement des bourses en Côte d'Ivoire et hors Côte d'Ivoire et
- de préparer et d'organiser la commission nationale d'orientation en seconde technique et dans les formations professionnelle.

Dans le cadre de la Réforme, plusieurs défis sont à relever en ce qui concerne les examens et concours.

- ⇒ Le premier défi consiste à contenir les dépenses liées aux sessions des examens dans le budget qui leur est affecté. Cela passe par la réduction des sujets proposés, à laquelle il est possible d'arriver par la valorisation du contrôle continu et l'organisation d'examens partiels en cours d'année.
- ⇒ Le second défi consistera à mettre en place un système dans lequel l'examen final a pour finalité de vérifier les aptitudes des apprenants dans des matières et des spécialités précises et non un examen de passage en revue de toutes les matières inscrites au programme.

La possibilité de choix de certaines matières de la même spécialité parmi un certain nombre, la prise en compte de notes des évaluations en cours d'année, l'organisation d'examens partiels, constituent autant de moyens de réduction des acteurs, des sujets et par ricochet les frais induits par les sessions.

- ⇒ De même, l'instauration d'un nouveau mode d'évaluation de l'Education physique et sportive (EPS) s'impose.

Le mécanisme actuel d'organisation des épreuves physiques et sportives est onéreux car il mobilise un trop nombre d'acteurs notamment des médecins, des professeurs, des examinateurs, des membres de la direction des Examens et Concours et des Forces de sécurité.

Avec l'Inspection générale, il conviendrait d'identifier des matières spécifiques à soumettre aux apprenants à la fin de l'année et parvenir à réduire de moitié le nombre de jours de composition.

⇒ Relativement à l'orientation, une bonne politique de sensibilisation et de communication doit être élaborée avec l'implication des anciens diplômés des établissements et le secteur productif.

Le canal des Conseillers d'Orientation ayant montré ses limites par manque de moyens, il importe d'expérimenter d'autres supports de communication, notamment les Tics et les brochures de sensibilisation.

⇒ Au niveau des Bourses, le processus d'attribution, de renouvellement des bourses ainsi le mécanisme de suivi des étudiants boursiers, méritent d'être analysés afin de proposer des solutions permettant une meilleure gestion.

II.2.5.5. Réforme de l'utilisation des Tics dans la formation technique et professionnelle

L'usage des TIC a transformé entièrement la façon dont l'homme travaille, communique, consomme, et vit etc...

Cette mutation que les experts appellent « la transformation numérique » ne saurait s'opérer sans une formation adéquate des citoyens.

C'est pourquoi, **la formation à l'usage des TIC** d'une part et **le développement des compétences techniques et professionnelles en la matière** d'autre part revêtent une importance capitale pour le l'ETFP qui a pour vocation de donner des qualifications de pointe à nos concitoyens et plus principalement aux jeunes.

En effet, à l'ETFP, les TIC se présentent comme : (i) outils pour l'amélioration de la gouvernance du système ; (ii) objet d'apprentissage ; (iii) outils de soutien pédagogique ; (iv) facteurs d'accroissement de l'accès à la formation et (v) facteurs de génération d'emplois.

Comme outils pour l'amélioration de la gouvernance du système, les TIC permettent l'automatisation de la gestion de l'administration scolaire et surtout favorisent la mise à la disposition des citoyens de services en ligne à même de faciliter leur vie. On peut citer pour exemples, le logiciel de gestion des établissements dont l'exploitation pilote se déroulent en ce moment au CELIA Treichville, au Lycée Professionnel de Jacquville et au CBCG de Treichville. A

cela, s'ajoute la plateforme d'inscription en ligne dans les établissements utilisée par tout le dispositif.

L'organisation de l'apprentissage des TIC quant à elle, sera l'occasion de donner les compétences nécessaires à l'utilisation des dites technologies aux citoyens. Ce qui permettra à chacun de vivre conformément à son temps et d'améliorer ainsi son employabilité.

En effet, apprendre l'utilisation des applications métiers telles que **SAGE** pour la comptabilité, **ARCHICAD** pour le bâtiment ; etc., ne peuvent que contribuer à rendre opérationnels nos formés.

Les TIC constituent également de véritables outils de soutien pédagogique. En favorisant la production et la diffusion de contenus numériques via le web, ils constituent un puissant facteur d'amélioration de la qualité de la formation. C'est pourquoi toute action qui s'inscrit dans ce sens devra être soutenue et encouragée.

Notons en outre que, grâce au TIC, de nouveaux modes de formations sont apparus. Il s'agit notamment de la formation à distance qui constitue avouons-le, un important facteur d'accroissement de l'accès si une bonne ingénierie pédagogique est mise autour de cet outil.

Enfin signalons qu'au regard de ce qui précède, le développement des compétences techniques et professionnelles dans le domaine des TIC peut être un facteur de création d'emploi. En effet comment mettre en œuvre tout ce qui a été préalablement décrit si les compétences n'existent pas ? D'où la naissance de nouveaux métiers qu'il convient de prendre en compte dans nos différentes offres de formations si l'on veut vraiment accompagner les entreprises du secteur des TIC.

Au regard du contexte ci-dessus décrit, le METFP n'a d'autre choix que de concevoir et de mettre en œuvre une stratégie d'intégration des TIC dans son dispositif s'il veut réussir sa mission.

- **Stratégie d'intégration des Tics a l'ETFP**

L'intégration réussie des TIC dans le dispositif de l'Enseignement Technique et de la formation professionnelle requiert la mise en place de certains organes pour le pilotage de la stratégie, le développement de programmes de formation

et les modes de certification des compétences et l'identification des actions pertinentes à même de concourir à l'atteinte des objectifs.

D'où la déclinaison de la présente stratégie au plan institutionnel d'une part et au plan technique d'autre part.

▫ ***Au plan Institutionnel***

✓ **Mise en place d'une équipe d'inspecteurs en charge des TIC**

Avant tout, il nous semble nécessaire d'étoffer l'inspection générale de la formation professionnelle en désignant des inspecteurs en charge de l'informatique. Cette équipe pourrait être composée d'inspecteurs, de conseillers et d'animateurs en informatique.

Cette équipe aurait pour mission, en appui à l'IPNETP et en partenariat avec le secteur privé, de concevoir et de mettre à jour les programmes en TIC, de faire leur implantation et de faire le suivi.

✓ **Mise en place d'un cadre de certification des compétences TIC**

Les connaissances en TIC sont de plus en plus exigées par les entreprises lors des recrutements. A cet effet d'ailleurs plusieurs cabinets forment au TIC notamment à la bureautique, à l'internet et à la maintenance de premier niveau. Cependant, une question demeure. Au regard de la multitude de cabinets et surtout du fait que les autoformations sont possibles, comment vérifier qu'un individu possède les compétences informatiques exigées ?

La réponse à cette interrogation réside dans l'institution par le METFP d'un certificat dénommé « certificat de formation en informatique » en abrégé CFI.

Le CPNTIC aurait la charge d'organiser la délivrance de ce certificat et les épreuves seraient élaborées en partenariat avec le secteur des TIC. Ce certificat serait désormais le document faisant foi de la possession de la compétence informatique.

Le cadre de certification des compétences en TIC n'est que le volet orienté TIC du cadre de certification global du système qui est envisagé.

▫ ***Au plan technique***

L'intégration des TIC se fera conformément aux axes ci-après : (i) l'amélioration par les TIC de la gouvernance du système ; (ii) la formation par le numérique et

(iii) la formation au numérique. Aussi, les actions ci-après sont-elles envisagées :

✓ **Au titre de l'amélioration par les TIC de la gouvernance du système :**

- Création du portail de l'ETFP qui proposerait les services suivants :
 - Espace numérique de travail offrant les services courant de la gestion des apprenants (**inscription, suivi, emploi du temps, évaluations, examens et concours**) ;
 - Création de service en ligne à même de faciliter la vie aux citoyens (**inscription en ligne, demande de changement d'établissement, authentification des diplômes etc.**) ;
 - Messagerie professionnelle pour améliorer la communication.
- Mise en place d'infrastructures et Acquisition d'applications métiers pour les différentes structures d'encadrement (**réseaux locaux, ordinateurs, application spécifique aux métiers de chaque structure du ministère, etc.**)

✓ **Au titre de la formation des apprenants par le numérique :**

- Création de salles multimédia dans chaque établissement dans un premier temps et dans un second temps permettre à chaque apprenant d'acquérir un ordinateur ou une tablette (sur les 62 établissements que compte le METFP 32 sont dotées d'une salle multimédia);
- Acquisition d'outils multimédia et formation des enseignants à leur utilisation, à la production et à la diffusion de contenus numériques ;
- Introduction de la réalité virtuelle dans la formation à travers la mise en place de simulateurs ;
- Production et diffusion et/ou acquisition de contenus numériques à même de soutenir l'enseignement technique et la formation professionnelle ;
- Mise en place d'une plateforme de formation à distance pour la formation continue des enseignants d'une part et d'autre part pour accroître l'accès à la formation.

✓ **Au titre de la formation au numérique :**

- Reformuler les curricula de la discipline informatique pour permettre aux apprenants de maîtriser les outils de communication d'aujourd'hui (**internet, réseaux sociaux, bureautique, etc.**) ;
- Former les apprenants à l'utilisation des logiciels métiers couramment utilisés dans leur spécialité en vue d'améliorer leur employabilité (**SAGE pour la comptabilité, ARCHICAD pour le bâtiment ; Robot pour la voirie et réseaux divers ; etc.**);
- Former aux métiers du numérique. Aujourd'hui, seul le CELIA forme à l'informatique industrielle et à la maintenance. Il s'agira d'accroître notre offre de formation en y ajoutant les filières ci-après : **domotique, web, sécurité informatique, développeur d'application, réseaux et maintenance informatique, etc.**

Cette vision devra se traduire par l'élaboration d'un document de stratégie consigné dans le schéma directeur informatique du METFP.



I.2.3. Axe 6 : Assainissement et encadrement des établissements privés d'Enseignement Technique et de Formation Professionnelle

L'instauration de l'école obligatoire pour les enfants de six à seize ans aura pour effet une augmentation des effectifs d'élèves du cycle primaire et secondaire général et dans l'enseignement technique et la Formation Professionnelle.

Les établissements privés de cet ordre d'enseignement, dont les effectifs représentent une forte proportion dans le système, sont appelés à jouer un rôle de plus en plus important.

Cependant, le cadre physique de ces établissements ne répond pas souvent aux normes et des dysfonctionnements sont constatés dans la gouvernance, l'encadrement pédagogique et la délivrance des diplômes.

Aussi, dans la relance de la réforme du système de l'ETFP, un axe majeur est-il consacré à l'assainissement et à l'encadrement de ce secteur.

Cet axe a pour objectif d'améliorer la qualité et la performance de la formation dans les établissements privés de l'ETFP. Pour atteindre cet objectif, quatre stratégies ont été retenues à savoir :

- la révision du cadre juridique régissant les établissements et structures privés de formation ;
- la fixation d'une période probatoire de deux ans pour la mise aux normes des établissements ;

- la mise à niveau de tous les acteurs des établissements privés au travers de formations à l'IPNETP;
- l'évaluation de l'efficacité interne et externe des établissements privés.

II.2.6.6. Révision du cadre juridique

Il s'agit d'actualiser les textes existants et d'en élaborer de nouveaux lorsque le besoin se fait sentir.

Ainsi, seront révisés, les arrêtés portant :

- autorisation d'enseigner dans un établissement privé d'enseignement technique et/ou de formation professionnelle ;
- création, composition et fonctionnement de la Commission Nationale Technique d'Agrément en abrégé CNTA;
- détermination des conditions d'octroi d'une subvention aux établissements Privés de Formation Professionnelle;
- modalités de création, d'ouverture, d'agrément et d'extension, de changement de dénomination et de délocalisation d'un Etablissement Privé d'Enseignement Technique et/ou de Formation Professionnelle;
- réglementation, répartition des frais de préinscription, d'inscription ou de réinscription des frais annexes des élèves des établissements privés d'enseignement technique et/ou de formation professionnelle.

II.2.6.7. Mise aux normes des établissements privés.

Les établissements privés sont appelés à se mettre en conformité avec le cadre juridique sur une période de deux ans. Ces normes concernent principalement l'environnement de travail, le niveau des enseignants et l'équipement des établissements.

Trois actions majeures seront proposées :

1. Le renforcement des capacités des acteurs :

- les Fondateurs seront sensibilisés à la gestion d'un établissement d'enseignement technique et/ou de formation professionnelle;

- les Directeurs des études et les éducateurs seront formés à la gestion d'un établissement d'enseignement technique et/ou de formation professionnelle;
- les Enseignants des établissements privés d'ETFP seront formés à la pédagogie et au contenu disciplinaire ou de spécialité.

2. Le contrôle des normes pédagogiques

3. L'évaluation de l'efficacité interne et externe des établissements privés d'ETFP

L'atteinte des résultats escomptés est assujettie à la performance de la Direction chargée de l'encadrement des établissements privés dont les capacités opérationnelles devraient être renforcées. De même, le contrôle des établissements et des élèves du privé devra être effectif annuellement.

1.2.4. Axe 7 : Financement du système de Formation Professionnelle et Technique

La question du financement est centrale dans la définition de plans sérieux de développement des systèmes éducatifs. Le financement a une influence certaine sur l'efficacité et l'efficience du système.



Afin de garantir un saut qualitatif du dispositif de formation technique et professionnelle pour lui permettre d'atteindre des niveaux de performance élevés, il est indispensable de développer un nouveau modèle de financement de la formation technique et professionnelle qui soit à la fois en harmonie avec le système de gouvernance et un garant de la transparence. L'axe financement a donc pour objectif de proposer des voies de

diversification, de pérennisation et de développement des sources de financement de l'ETFP. Cet axe sera développé en deux points : les ressources internes et les ressources externes.

11.2.7.8. Ressources internes

- **Part de l'Etat dans le financement de l'ETFP**

La méconnaissance du système de l'ETFP, entraîne le non prise en compte de certaines lignes budgétaires dans les allocations budgétaires de l'Etat. En plus, l'allocation des ressources entre les différentes structures de formation semble très déséquilibrée au regard des différents besoins exprimés. Il faudrait, en plus d'actions de sensibilisation des responsables du budget sur les spécificités des filières de formation techniques et professionnelles, faire un effort pour mieux présenter les besoins nécessaires à l'atteintes des résultats. Cela passe par la formation des cadres du Ministère dans le domaine de la planification budgétaire de manière à ce qu'ils passent de la logique des moyens à la logique des résultats. Les ressources de l'Etat étant très limitées, l'utilisation rationnelle des allocations budgétaires contribuerait efficacement à l'atteinte des résultats.

- **Financement de l'ETFP par le Fonds de Développement de la Formation Professionnelle (FDFP) à travers les taxes d'apprentissage et de formation professionnelle continue.**

En prévision du développement de la Formation professionnelle, l'Etat à mis en place les deux taxes que sont : la taxe d'apprentissage qui représente 0.4% de la masse salariale des personnels des entreprises privées et la taxe de la formation professionnelle continue qui représente 0.6%. Ces deux taxes collectées par le FDFP ont des finalités bien identifiées selon la loi n°77-924 du 17 Novembre 1977 portant financement de la Formation Professionnelle et instituant la formation professionnelle continue (décret portant modalités d'application des dispositions financières de la loi 77).

- **La taxe d'apprentissage** participe, dans le cadre de la formation initiale, au financement des dépenses nécessaires au développement de l'apprentissage mais aussi de l'enseignement technologique et professionnel.
- **La taxe de la formation professionnelle continue** est une contribution annuelle, dont le montant dépend du nombre de salariés, payée par l'employeur, pour participer au financement des actions de formation continue de son personnel et des demandeurs d'emploi.

L'état des lieux montre que les fonds collectés par le FDFP ne sont pas toujours accessibles aux structures publiques de formation professionnelle par méconnaissance des règles et des procédures.

La formation continue et l'apprentissage étant retenus comme actions majeures dans le cadre de l'accroissement de l'accès à l'ETFP, il est nécessaire d'informer et de former les acteurs du système des conditions d'accès à ce fonds pour le financement des activités éligibles.

- **Financement de l'ETFP par les Collectivités Territoriales**

Les collectivités territoriales sont des outils pour le développement des différentes régions du territoire national. Dans leurs feuilles de route, l'éducation et la formation sont inscrites dans les priorités.

Mieux, la convention cadre de collaboration signée entre le METFP et l'ARDCI stipule que les collectivités territoriales sont prêtes à intervenir sur le terrain dans l'opérationnalisation de la Réforme de la formation technique et professionnelle ainsi que dans la mise en œuvre de la politique de décentralisation de l'Etat en matière de formation professionnelle.

Il faut donc avoir des discussions sur des projets communs d'éducation-formation avec les premiers responsables des collectivités territoriales et les mettre en œuvre. Des études sur les besoins en formation des régions sont indispensables pour apporter des solutions efficaces aux différentes sollicitations.

Dans ce cadre, les collectivités territoriales apparaissent comme des partenaires capables de financer des actions de formation nécessaires à leur développement et de consommer les produits obtenus.

- ***Financement de l'ETFP par les ressources propres des établissements***

Dans la nouvelle stratégie, les établissements de formation doivent avoir un statut qui leur permet de faire de la formation-production. Une fois ce statut adopté, les ressources propres additionnelles deviendront une source de financement complémentaire.

Des conventions de formation et de sous-traitance doivent être signées entre l'école et les entreprises environnantes. Les ressources générées doivent être comptabilisées dans la gestion budgétaire.

Pour ce faire une étude sur les capacités d'autofinancement du système doit être réalisée. Cette étude devra préciser les conditions de mise en œuvre de la formation - production et une évaluation des ressources susceptibles d'être générées.

II.2.7.9. Financements extérieurs

L'investissement étant un des leviers du développement de l'ETFP, une mobilisation constante des financements extérieurs est plus que nécessaire.

Les partenaires bilatéraux, multilatéraux, les ONG spécialisés dans l'ETFP doivent être sensibilisés et informés de la politique mise en œuvre, notamment ce qui concerne les réhabilitations, l'équipement et les constructions.

Un des objectifs majeurs qu'il faut atteindre au niveau des financements extérieurs est d'améliorer le taux d'exécution des budgets des dons projets, accords de crédits tant bilatéraux que multilatéraux.

II. FACTEURS DE REUSSITE DE LA MISE EN ŒUVRE DE LA REFORME

Le succès dans la mise en œuvre et de ce plan de Réforme repose sur des éléments que sont les conditions fondamentales de réussite, les structures de mise en œuvre et le mécanisme de suivi et d'évaluation de la mise en œuvre du plan de Réforme.

III.1 Conditions fondamentales de réussite

Les conditions fondamentales de réussite qui se révèlent les plus pertinentes sont :

- la préservation de la paix et la sécurité sur toute l'étendue du territoire pour offrir un cadre propice à la formation, à l'implantation d'entreprises et pour la mobilisation de ressources, notamment extérieures ;
- la stabilité institutionnelle du METFP;
- l'adhésion des groupes cibles, des partenaires au développement et du secteur privé, permettant ainsi d'impliquer toutes les parties prenantes de la formation professionnelle et technique au processus de qualification et d'insertion professionnelle ;
- la stabilité de la situation économique du pays et l'amélioration des ressources ainsi que le budget alloué au système de l'ETFP ;
- la diffusion et l'appropriation du plan de Réforme à l'ensemble des acteurs et des partenaires du système de l'ETFP.

III.2 Structures de mise en œuvre de la Réforme

La mise en œuvre de la réforme de la réforme ETFP est assurée par le Cabinet du Ministre en charge de l'ETFP et l'ensemble des structures opérationnelles du METFP. Le Secrétariat exécutif du Comité Paritaire de Pilotage du Partenariat de la Réforme assure la coordination avec les instances paritaires.

III.3 Mécanisme de suivi évaluation de la mise en œuvre du plan de Réforme

Un cadre fonctionnel de suivi et d'évaluation de la mise en œuvre des actions incitées dans le cadre de la Réforme, doit impérativement être institué.

Il s'agira d'assurer l'évaluation du plan, d'organiser les revues annuelles ainsi qu'une revue à mi-parcours chaque trois ans. Une revue finale et des évaluations thématiques autour des effets du plan seront réalisées, pour assurer une révision opportune du plan.

Les audits annuels des projets et programmes seront systématiques et rendus obligatoires ainsi que le suivi de la mise en œuvre de leurs recommandations. Le suivi financier du plan se fera à l'aide d'un plan triennal glissant des ressources et du cadre des résultats.

III. POPULATION CIBLES ET STRUCTURES BENEFICIAIRES

IV.1 Populations cibles

Le Plan stratégique de réforme de l'ETFP s'exécutera sur toute l'étendue du territoire national et s'appuiera sur les établissements et structures déconcentrés du système de l'ETFP dans les différents pôles de développement régionaux du pays. Ce plan vise ainsi, toutes les populations vivant en Côte d'Ivoire avec un focus sur des groupes spécifiques que sont les femmes, les jeunes en situation de scolarité, les analphabètes, les jeunes déscolarisés, les sans emploi, les personnes handicapées, les jeunes à risques, les travailleurs des entreprises et du secteur informel.

IV.2 Structures bénéficiaires

Les bénéficiaires des appuis de ce plan de réforme sont principalement:

- les structures et établissements de l'ETFP (publics et privés) ;
- le secteur privé (les entreprises) ;
- les organisations non gouvernementales et communautaires ;
- les personnes en quête de qualification et/ou d'emploi ;
- les personnes opérant dans le secteur informel.

CONCLUSION

Depuis plusieurs décennies, le sous-secteur de la formation professionnelle et technique rencontre de nombreuses difficultés conjoncturelles et structurelles.

Les crises successives ont renforcé les insuffisances et inadaptations. Pour apporter des solutions adaptées et pertinentes aux insuffisances et incohérences, le Ministère de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle (METFP), en partenariat avec le Secteur Privé et avec le soutien des partenaires techniques et financiers, des organisations professionnelles et syndicales, des partenaires sociaux et les bénéficiaires de formation, s'est engagé dans une réforme rendue nécessaire par un contexte défavorable au développement quantitatif et qualitatif du secteur depuis l'année 2007.

Ce projet de plan stratégique de réforme élaboré pour la période 2016-2025, ouvre de grands chantiers dont le renforcement du partenariat Ecole/Entreprise, l'amélioration de l'accès et de l'offre de formation, la facilitation de l'insertion professionnelle, la certification des compétences, l'amélioration de la gouvernance du système, l'assainissement et l'encadrement des établissements privés et le financement du dispositif, qui garantiront l'efficacité et l'efficacite du système.

Par ailleurs, le plan conçu est fondé sur l'approche intégrée, le développement des compétences et l'employabilité, la soutenabilité financière et la compatibilité économique, pour un système de FPT fédérant tous les acteurs et la population autour du message : « une formation, un métier, un avenir assuré ».

La vision, à long terme étant de « Développer un système de Formation Professionnelle et Technique (FPT) performant qui offre des compétences à même de contribuer à faire de la Côte d'Ivoire un pays émergent avec l'apparition d'un Ivoirien Nouveau.

La réussite de ce projet de réforme nécessite l'engagement des autorités, l'appui des Partenaires Techniques et Financiers (PTF), et la mobilisation de tous les acteurs du secteur de la formation professionnelle et technique pour sa mise en œuvre.

La convergence des actions de tous les acteurs est un gage de succès du Plan pour « **un système d'Enseignement Technique et de Formation Professionnelle accessible à tous et qui s'adapte aux besoins de l'économie nationale** ».

ANNEXES

- **Annexe 1** : Liste des structures en cours de réhabilitation (Financements acquis)
- **Annexe 2** : Liste des Etablissements à réhabiliter (Financements à rechercher)
- **Annexe 3** : Etablissements à réhabiliter, à équiper et à transformer
- **Annexe 4** : Liste des UMF, AAP et IPNETP à réhabiliter (Financements à rechercher)
- **Annexe 5**: Récapitulatif du programme de réhabilitation et de rééquipement des structures de l'ETFP
- **Annexe 6**: Cartographie des établissements existants du METFP

Annexe 1: Liste des structures à réhabiliter sur la période 2016-2018 (Financements acquis)

N°	Etablissements	Bailleurs	Coût (en FCFA)	Etat d'Avancement
1	LYCEE PROFESSIONNEL DE FERKE	BADEA	2 275 102 310	phase étude en cours (Cabinet ICI et Cegep trois rivières), démarrage effectif des travaux pour septembre 2016
2	LYCEE PROFESSIONNEL (LP) SAN PEDRO	UE/ projet PROFORME	912 883 636	Phase étude en cours, début des travaux novembre de réhabilitation novembre 2016.
3	LYCEE PROFESSIONNEL (LP) JACQUEVILLE	UE/ projet PROFORME	912 883 636	Phase étude en cours, début des travaux novembre de réhabilitation novembre 2016.
4	LYCEE PROFESSIONNEL (LP) DE DAOUKRO	C2D	5 000 000 000	démarrage effectif des travaux pour septembre 2016
5	LYCEE PROFESSIONNEL D'ODIENNE	BID	4 450 000 000	démarrage effectif des travaux septembre 2015
6	LYCEE PROFESSIONNEL DE GRAND-LAHOUE	Appui Budgétaire	722 000 000	démarrage des travaux depuis août 2014
7	CENTRE DE BUREAUTIQUE, DE COMMUNICATION ET DE GESTION (CBCG) DE BOUAKE	Fond Saoudien de développement	1 051 290 050	démarrage effectif des travaux janvier 2015
8	CENTRE D'ELECTRONIQUE ET D'INFORMATIQUE APPLIQUEE (CELIA) D'ABIDJAN	BADEA	2 275 102 310	phase étude en cours (Cabinet ICI et Cegep trois rivières), démarrage effectif des travaux pour septembre 2016
9	CENTRE DE PERFECTIONNEMENT AUX METIERS DU BATIMENT (CPM-BAT) DE KOUMASSI	C2D	1 751 051 465	démarrage des travaux pour septembre 2016
10	COLLEGE D'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE (CET) DE MANKONO	Don Japonais	529 473 285	démarrage effectif des travaux en 2013 et fin prévue pour fin avril 2016
11	CENTRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE (CFP) DE KATIOLA	Don Japonais	304 125 393	démarrage effectif des travaux en 2013 et fin prévue pour fin avril 2016
12	CENTRE CERAMIQUE DE KATIOLA	Don Japonais	125 891 899	démarrage effectif des travaux en 2013 et fin prévue pour fin avril 2016
13	CENTRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE (CFP) DE TOUBA	UE/ projet PROFORME	912 883 636	Phase étude en cours, début des travaux novembre de réhabilitation septembre 2016.
14	CENTRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE (CFP) DE GUIGLO	UE/ projet PROFORME	912 883 636	Phase étude en cours, début des travaux novembre de réhabilitation septembre 2016.
15	CENTRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE (CFP) DE MAN	UE/ projet PROFORME	912 883 636	Phase étude en cours, début des travaux novembre de réhabilitation septembre 2016.
16	CENTRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE (CFP) DE KORHOGO	UE/ projet PROFORME	912 883 636	Phase étude en cours, début des travaux novembre de réhabilitation septembre 2016.

N°	Etablissements	Bailleurs	Coût (en FCFA)	Etat d'Avancement
17	CENTRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE (CFP) DE BONDOUKOU	UE/ projet PROFORME	912 883 636	Phase étude en cours, début des travaux novembre de réhabilitation septembre 2016.
18	CENTRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE (CFP) D'ODIENNE	UE/ projet PROFORME	912 883 636	Phase étude en cours, début des travaux novembre de réhabilitation septembre 2016.
19	CENTRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE (CFP) D'ABENGOUROU	C2D	1 751 051 465	démarrage des travaux septembre 2016
20	CENTRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE (CFP) DE DALOA 1	C2D	1 751 051 465	démarrage des travaux septembre 2016
21	CENTRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE (CFP) DE BONGOUANOU	C2D	1 751 051 465	démarrage des travaux septembre 2016
22	CENTRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE (CFP) DE GAGNOA	BADEA	2 275 102 310	phase étude en cours (Cabinet ICI et Cegep trois rivières), démarrage effectif des travaux septembre 2016
23	INSTITUT PEDAGOGIQUE NATIONAL DE L'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE ET PROFESSIONNEL (IPNETP)	UE/ projet PROFORME	912 883 636	Phase étude en cours, début des travaux novembre de réhabilitation septembre 2016.
		C2D	3 500 000 000	démarrage des travaux septembre 2016
TOTAL:			37 728 246 141	

Annexe 2: Liste des Etablissements à réhabiliter (Financements à rechercher)

N°	ETABLISSEMENTS	Coût (en FCFA)
1	LYCEE TECHNIQUE DE YOPOUGON	3 661 399 995
2	LYCEE PROFESSIONNEL DE GRAND-LAHOU	529 360 769
3	LYCEE PROFESSIONNEL COMMERCIAL DE YOPOUGON	4 596 769 066
4	LYCEE PROFESSIONNEL HOTELIER DE LA RIVIERA	1 500 000 000
5	LYCEE PROFESSIONNEL GAGNOA	1 008 925 315
6	CENTRE DE BUREAUTIQUE, DE COMMUNICATION ET DE GESTION (CBCG) DE COCODY	1 500 000 000
7	CENTRE DE BUREAUTIQUE, DE COMMUNICATION ET DE GESTION (CBCG) TREICHVILLE (TECHNOPOLE DES SERVICES DE KOUMASSI)	967 542 173
8	CENTRE DE BUREAUTIQUE, DE COMMUNICATION ET DE GESTION (CBCG) DALOA	1 120 235 000
9	CENTRE DE PERFECTIONNEMENT AUX METIERS DU BOIS (CPM-BOIS) DE KOUMASSI	3 800 000 000
10	CENTRE DE PERFECTIONNEMENT AUX METIERS DE L'AUTOMOBILE (CPMA) DE VRIDI	1 130 088 083
11	CENTRE DE PERFECTIONNEMENT AU METIERS DE L'IMPRIMERIE (CPMI) DE YOPOUGON	2 081 327 053
12	CENTRE DE PERFECTIONNEMENT AUX TECHNIQUES INDUSTRIELLES (CPTI) DE YOPOUGON	3 818 984 299
13	CENTRE DE PERFECTIONNEMENT DE LA MECANIQUE ET DE L'ELECTRICITE (CPMME) DE KOUMASSI	2 461 388 683
14	CENTRE D'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL (CEP) DE PORT-BOUET	250 000 000
15	COLLEGE D'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE FEMININ (CETF) DE BOUAKE	1 178 311 069
16	COLLEGE D'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE INDUSTRIEL(CETI) DE MARCORY	3 300 398 612
17	COLLEGE D'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE (CET) D'ADZOPE	1 500 000 000
18	COLLEGE D'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE (CET) D'AGBOVILLE	993 631 519
19	CFP AGRO-PASTORAL TENGRELA	3 500 000 000
20	COLLEGE D'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE COMMERCIAL (CETC) DE TREICHVILLE	893 631 519
21	CENTRE HORLOGER D'ABIDJAN (CHA) DE KOUMASSI	1 471 378 972
22	CENTRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE (CFP) DE DALOA 2	817 475 102
23	CENTRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE (CFP) DE DIVO	916 575 402
24	CENTRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE (CFP) DE LAKOTA	716 560 000
25	CENTRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE (CFP) D'AFFOTOBO	821 255 442
26	CENTRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE (CFP) DE GRAND-BASSAM	1 325 589 321
27	ECOLE IVOIRIENNE DE BIJOUTERIE ET METIERS ANNEXES (EIBMA)	3 161 789 475
28	CENTRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE (CFP) DE SAN PEDRO	921 000 143
29	CENTRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE (CFP) DE YAMOOUSSOUKRO	283 696 145
30	ECOLE DE BOULANGERIE ET PATISSERIE (EBP) DE YAMOOUSSOUKRO	283 696 145
31	CENTRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE (CFP) DE OUANGOLODOUGOU	1 853 026 956
32	CENTRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE (CFP) DE FERKESSEDOUGOU	815 495 139
33	CENTRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE (CFP) DE KOLIA	781 255 742
34	CENTRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE (CFP) DE GBON	893 631 519
35	CENTRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE (CFP) DE BOUNDIALI	1 500 000 000
36	CENTRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE (CFP) DE KOUTO	965 000 000
TOTAL:		57 319 418 658

Annexe 3: Etablissements à réhabiliter, à équiper et à transformer

n°	Ancienne Dénomination	Nouvelle Dénomination
1	LP de Gagnoa	LTP de Gagnoa
2	LP de Man	LTP de Man
3	LP de San Pedro	LTP de San Pedro
4	LT de Bouaké	LTP de Bouaké
5	CFP de Daloa	LTP de Daloa
6	CET de Mankono	LTP de Mankono
7	CET d'Agboville	LP d'Agboville
8	CET d'Adzopé	LP d'Adzopé
9	CFP Divo	LP Divo
10	CFP de Bongouanou	LP de Bongouanou
11	CFP de Guiglo	LP de Guiglo
12	CC de Katiola	LP de Katiola
13	CFP de Touba	LP de Touba
14	CFP de Bondoukou	LP de Bondoukou

**Annexe 4 : Liste des 19 nouveaux établissements à construire (2016-2018)
(Financements acquis)**

1	Centre sectoriel (CS) Transport Logistique d'Abidjan
2	Centre sectoriel (CS) Agroalimentaire et Maintenance Industriel de Yopougon (Cité de l'ETFP)
3	Centre sectoriel (CS) de Maintenance Véhicules Engins d'Abidjan
4	Centre sectoriel (CS) Mine-Extraction de Man
5	Centre sectoriel (CS) Agro-élevage de Botro
6	Centre multisectoriel(CMS) de Yopougon (Cité de l'ETFP)
7	Lycée Professionnel(LP) Agricole de Bouna
8	Lycée Professionnel(LP) Agricole de Zouan Hounien
9	Lycée Professionnel Hôtelier(LPH) de Yamoussoukro
10	Collège d'Enseignement Technique(CET) de Bouaflé
11	Collège d'Enseignement Technique (CET) d'Issia
12	Lycée technique Professionnel (LTP) de San-Pedro
13	Lycée technique professionnel (LTP) d'Aboisso
14	Lycée Technique Professionnel (LTP) de Daloa
15	Centre de Formation Professionnelle (CFP) de Toumodi
16	Centre de Formation Professionnelle (CFP) de Dabou
17	Centre de Formation Professionnelle (CFP) de Bonoua
18	Centre de Formation Professionnelle (CFP) de Dimbokro

19	Centre de Formation Professionnelle (CFP) d'Agboville.
----	--

Annexe 5: Liste des Technopole à construire (2016-2020)

Technopole	Etablissements de la Technopole
<i>Technopole Industrielle et Commerciale de Yopougon (CITE ETFP)</i>	<ul style="list-style-type: none"> - le Lycée Technique de Yopougon ; - le Lycée Professionnelle Commerciale de Yopougon ; - le Centre de Perfectionnement aux Techniques Industrielles (CPTI) ; - le Centre de Perfectionnement aux Métiers de l'Imprimerie (CPMI) ; - l'Ecole Ivoirienne de Bijouterie et Métiers (EIBMA) ; - le Centre Horloger d'Abidjan (CHA) ; - le Centre Multisectoriel Mohammed VI ; - le Centre Multisectoriel Agro-alimentaire et de Maintenance Industrielle.
<i>Technopole des Services de Koumassi</i>	<ul style="list-style-type: none"> - le Centre de formation Professionnelle aux Métiers de la Haute Couture; - le Centre de Bureautique, de Communication et de Gestion ; - le Centre de formation pour les métiers de l'artisanat ; - le Centre de formation Professionnelle à l'Entrepreneuriat ; - le Centre de Perfectionnement, l'Apprentissage et la formation continue pour le personnel des Entreprises.
<i>Technopole de l'Innovation Technologique (TIT) de l'Autoroute du Nord (Km 24)</i>	<ul style="list-style-type: none"> - le Centre de Formation Professionnelle à la Mécatronique – Domotique ; - le Centre de formation Professionnelle aux Energies Renouvelables ; - le Centre de formation Professionnelle à la Maintenance des Equipements Biomédicaux ; - le Centre de formation Professionnelle à l'Economie Numérique ; - le Centre de formation Professionnelle au Management Entrepreneurial; - Centre de perfectinnement du personnel des entreprises de la zone industrielle de KM24.
<i>Technopole des Technologies de l'Information et de Communication (TIC) de Grand-Bassam.</i>	<ul style="list-style-type: none"> - le Centre de Formation aux métiers de l'informatique (800 apprenants); - le Centre de Formation aux métiers de l'Artisanat (900 apprenants); - le Centre de formation professionnelle aux métiers de la vannerie et de la menuiserie ébénisterie (300 apprenants); - le Centre de formation au management et à l'entrepreneuriat (300 apprenants);

Annexe : Liste des UMF, AAP et IPNETP à réhabiliter (Financements à rechercher)

Financement à rechercher pour les UMF

N°	UMF	COÛT (en FCFA)
1	UNITE MOBILE DE FORMATION (UMF) DE GOHITAFLA	75 000 000
2	UNITE MOBILE DE FORMATION (UMF) DE SIKENSI	125 000 000
3	UNITE MOBILE DE FORMATION (UMF) DE NASSIAN	150 869 000
4	UNITE MOBILE DE FORMATION (UMF) DE MEO	100 000 000
5	UNITE MOBILE DE FORMATION (UMF) DE OUELLE	125 000 000
6	UNITE MOBILE DE FORMATION (UMF) DE MAFERE	125 000 000
7	UNITE MOBILE DE FORMATION (UMF) DE TIAPOUM	135 000 000
8	UNITE MOBILE DE FORMATION (UMF) DE MAN	125 000 000

9	UNITE MOBILE DE FORMATION (UMF) DE KOUASSI DATEKRO	150 000 000
TOTAL UMF:		1 110 869 000

Financement à rechercher pour les AAP

N°	AAP	COÛT (en FCFA)
46	ATELIER D'APPLICATION ET DE PRODUCTION (AAP) D'ODIENNE	125 000 000
47	ATELIER D'APPLICATION ET DE PRODUCTION (AAP) D'ADZOPE	75 500 000
48	ATELIER D'APPLICATION ET DE PRODUCTION (AAP) TENGRELA	175 000 000
TOTAL AAP:		375 500 000

Financement Complémentaire à rechercher pour l'IPNETP

1	INSTITUT PEDAGOGIQUE NATIONAL DE L'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE ET PROFESSIONNEL (IPNETP)	2 464 476 424
TOTAL IPNETP:		2 464 476 424

Version non validée

Annexe 5: **PROGRAMME DE REHABILITATION ET DE REEQUIPEMENT DES STRUCTURES DE L'ETFP**

TYPE ETABLISSEMENT	NBRE TOTAL	ANNEE DE REALISATION							
		DÉJÀ REHABILITES 2014-2015		EN COURS DE REHABILITATION 2016		PROGRAMMES 2017		PROGRAMMES 2018	
		Nbre	Montant	Nbre	Montant	Nbre	Montant	Nbre	Montant
LYCEES TECHNIQUES (LT)	3	2	13 270 769 136			1	3 661 399 995		
LYCEES PROFESSIONNELS (LP)	10	1	6 201 490 000	6	14 272 869 582	3	7 635 055 150		
CENTRES DE BUREAUTIQUE, DE COMMUNICATION ET DE GESTION (CBCG) +CELIA	5	0		2	3 326 392 360	3	3 587 777 173		
CENTRES DE PERFECTIONNEMENT AUX METIERS (CPM)	6			1	1 751 051 465	4	9 491 788 118	1	3 800 000 000
COLLEGES D'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE (CET)	10	1	2 060 000 000	1	529 473 285	5	5 393 321 560	3	7 694 030 131
CENTRES DE FORMATION PROFESSIONNELLE (CFP)	28			13	13 435 575 813	9	9 247 637 175	6	6 808 409 356
Total Etablissements	62	4	21 532 259 136	23	33 315 362 505	25	39 016 979 171	10	18 302 439 487
UNITES MOBILES DE FORMATION (UMF)	10	1	86 555 319			5	575 869 000	4	535 000 000
ATELIERS D'APPLICATION ET DE PRODUCTION (AAP)	3							3	375 500 000
Total UMF-AAP	13	1	86 555 319	0	0	5	575 869 000	7	910 500 000
INSTITUT PEDAGOGIQUE NATIONAL DE L'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE ET PROFESSIONNEL (IPNETP)	1				4 412 883 636		2 464 476 424		
Total IPNETP	1	0	0	0	4 412 883 636	0	2 464 476 424	0	0
Total	76	5	21 618 814 455	23	37 728 246 141	30	42 057 324 595	17	19 212 939 487

COÛT GLOBAL DU PROGRAMME DE REHABILITATION:	120 617 324 678 FCFA
--	-----------------------------

DÉJÀ ACQUIS	59 347 060 596 FCFA
--------------------	----------------------------

A RECHERCHER	61 270 264 082 FCFA
---------------------	----------------------------

LEXIQUE

Le suivi est une fonction continue qui vise à fournir aux gestionnaires du programme et aux principales parties prenantes, des indications sur les progrès réalisés ou des difficultés rencontrées au cours de la mise en œuvre du programme.

L'évaluation est un exercice limité dans le temps qui vise à mesurer objectivement l'impact (résultats) observé au niveau de la population, attribuable aux interventions du projet/programme.

Centre de Formation Professionnelle (CFP)

Établissement offrant une formation de niveau secondaire, structurée de façon à favoriser des apprentissages concrets qui préparent les élèves à exercer un métier.

Lycée Professionnel (LP)

Dans un lycée professionnel, les enseignements technologiques et professionnels représentent de 40 à 60 % de l'emploi du temps d'un élève. Ils sont dispensés sous forme de cours en classe et selon les spécialités en atelier, dans un laboratoire ou sur un chantier. Les matières d'enseignement général (français, mathématiques, histoire-géographie, sciences, anglais) occupent aussi une place importante. Le lycée professionnel prépare les jeunes qu'il accueille à acquérir un diplôme professionnel (BT, BTS) pour s'insérer dans la vie active ou poursuivre leurs études. Dans le cadre de la Réforme, le Lycée Professionnel fera une offre plurielle de formation, c.-à-d. une offre capable de s'adapter à toute les populations demandeuses de formation.

Lycée Technique et Professionnel (LTP)

Le Lycée Technique et Professionnel est un lycée professionnel qui offre des formations au baccalauréat technique.

Centre sectoriel

Un Centre sectoriel de formation professionnelle est un centre de formation relatif à un secteur donné. Il est créé pour former les différents personnels dans les métiers dudit secteur afin de pouvoir répondre aux besoins en main d'œuvre qualifiée des entreprises de ce secteur implantées dans le pays.

En général, les branches professionnelles et notamment le Groupement des entreprises du secteur sont fortement impliquées dans la définition des spécialités enseignées dans le centre et dans son fonctionnement.

Centre multisectoriel

Un centre multisectoriel de formation professionnelle est un centre de formation relatif à plusieurs secteurs économiques ou sociaux.

Son implantation et son fonctionnement répondent aux mêmes conditions que le centre sectoriel.

Atelier d'Application et de Production (AAP) (à définir)

Un Ateliers d'Application et de Production(AAP) est une structure d'intervention en milieu rural qui a deux buts à atteindre : (i) l'encadrement et le perfectionnement des artisans et (ii) appui logistique aux formés du système en vue de leur installation.

L'état met ces AAP avec des encadreurs à la disposition de ces deux populations cibles, pour parfaire leur formation pratique et les accompagner dans l'utilisation des équipements modernes de production.

Unité Mobile de Formation (UMF)

Une Unité Mobile de Formation (UMF), est une structure d'intervention en milieu rural qui est destinée à rapprocher le plus près possible la formation des populations vulnérables et défavorisées du milieu rural. Elle est chargée de développer et de vulgariser les formations qualifiantes de courtes durées à visée d'insertion.

Technopole, Technopôle

- La **technopole** est de plus grande envergure qu'un technopôle. Il s'agit d'une ville entière spécialisée dans les **hautes technologies** et développant une politique d'accueil des cadres, des chercheurs et des techniciens. Le modèle de la technopole est la **Silicon Valley**, qui se trouve dans la périphérie de l'agglomération de San Francisco. En France, **Sophia-Antipolis** dans l'arrière-pays de Nice, ou Montpellier présentent ce même profil d'agglomération technopolitaine.

- Le **technopôle** ou **parc technologique** est une zone d'activités qui rassemble des entreprises de fabrication ou de services dans le secteur des hautes technologies. Les technopôles sont la plupart du temps situés dans la périphérie de grandes villes, à proximité de structures de recherche (universités, laboratoires privés). Ils se sont développés surtout à partir des années 1980.

Dans le cadre de la Réforme, le technopôle est un espace situé près d'une zone économique ou industrielle, sur laquelle sont implantés plusieurs établissements de filières et diplômés de diverses natures dans le but de soutenir l'ensemble des entreprises de la zone économique en leur fournissant le capital humain adéquat. Le technopôle est doté d'un corps enseignant de haut niveau et équipé d'un matériel de pointe pour permettre à l'ensemble des formés d'apprendre sur un plateau technique performant. Ces équipements offrent aux étudiants la possibilité d'explorer et d'exploiter des outils utilisés en industrie. Ils peuvent ainsi matérialiser de nombreux projets personnels et professionnels.

a. La formation professionnelle initiale

La formation professionnelle initiale est l'ensemble des connaissances acquises, en principe avant l'entrée dans la vie active, en tant qu'élève, étudiant ou apprenti. Elle peut comprendre des enseignements généraux et éventuellement de la formation professionnelle.

a. La formation résidentielle

C'est par excellence le mode de formation où la totalité de la formation se déroule au sein d'un établissement de formation.

Cependant, en vue de familiariser les apprenants avec le milieu productif, des stages sont prévus soit au cours de la formation (stage d'imprégnation ou d'initiation) soit à la fin de celle-ci (stage ouvrier).

b. La formation par alternance

La formation par alternance ou "dual system" est un mode d'acquisition de connaissances où la formation se déroule en deux lieux distincts : **le centre de formation et l'entreprise**. Ce type de formation est fondé sur une alternance de séquences professionnelles dispensées en atelier et de séquences d'enseignement général et technologique qui se déroulent dans un centre de

formation, les temps de formation faisant l'objet d'un accord entre l'école et l'entreprise.

Au centre de formation, l'accent est mis sur les connaissances générales et technologiques alors que dans l'entreprise, l'accent est mis sur le savoir faire pratique.

Cette formation est sanctionnée par un certificat de fin de formation. Ce mode de formation est soumis à la signature d'un contrat de travail entre l'apprenti et l'entreprise et fait appel à des outils de gestion et de suivi (cahiers de validation des acquis professionnels, les livrets d'assiduité etc.).

Selon le statut de l'apprenant, on distingue : *l'alternance sous statut scolaire et l'alternance avec contrat de travail.*

⇒ **Alternance sous statut scolaire**

L'apprenant est sous la tutelle d'un centre de formation où il est inscrit. Cinquante pour cent (50%) du temps de formation est consacré aux enseignements dans le centre de formation, et cinquante pour cent (50%) consacré à la formation en entreprise.

⇒ **Alternance "avec contrat de travail " ou Apprentissage**

Ce type d'alternance est appelé formation par apprentissage.

L'apprentissage est un mode de formation qui vise l'acquisition de savoir-faire par l'exercice d'une activité professionnelle permettant aux apprentis d'avoir une qualification favorisant leur insertion professionnelle.

L'apprentissage moderne combine une formation théorique et pratique intra-entreprise ou interentreprises. Ici l'apprenant est un employé de l'Entreprise, il dispose d'un contrat de travail et est encadré par un tuteur dans l'entreprise qui est le maître d'apprentissage, le référentiel de formation est assumé par l'Ecole et l'Entreprise. De façon globale, toute la pratique professionnelle s'acquiert en situation de travail réel en Entreprise. L'Ecole a en charge l'apprentissage des concepts, des principes, des méthodes et de la technologie qui concernent le métier. Elle permet l'accès (aux différents niveaux de qualifications et de certifications).

Le décret 96-286 du 3 Avril 1996 stipule en son article 2 que le temps de formation en entreprise est 75% au moins et celui de la formation théorique à l'école est de 25%. Les entreprises peuvent être artisanales ou industrielles.

c. L'apprentissage traditionnel

C'est l'apprentissage qui se fonde sur un accord de formation verbal ou écrit, conclu entre un apprenti et un maître artisan, par lequel ce dernier s'engage à former l'apprenti à toutes les compétences que nécessitent son métier et sur une période relativement longue. La formation étant intégrée dans le processus de production, l'apprenti acquiert les compétences en travaillant aux côtés du maître artisan expérimenté.

L'apprentissage traditionnel est celui pratiqué dans le secteur informel où la transmission du savoir-faire du maître artisan à l'apprenant se fait en l'absence de parcours pédagogique formel. Le contenu, l'organisation, la durée et l'évaluation des formations ne sont pas matérialisés dans des documents et sont laissés à la libre appréciation du maître artisan. Ce type de formation relève du secteur informel pour lequel les statistiques relatives aux effectifs et aux financements investis ne sont pas disponibles. En revanche, l'observation de l'activité économique montre que c'est la forme d'apprentissage la plus répandue en Côte d'Ivoire.

Dans le cadre de la Réforme de l'ETFP, des actions sont entreprises en vue de l'amélioration et de la modernisation de l'apprentissage traditionnel. Il s'agit d'apporter entre autres, un complément théorique et pédagogique à l'apprentissage traditionnel qui se fait dans le secteur de l'artisanat.

A la faveur de cette mutation, l'Apprentissage traditionnel sera désormais désigné comme « Apprentissage traditionnel amélioré ou Apprentissage rénové ».

La mise en place de l'apprentissage traditionnel amélioré permettra à une plus grande frange de la population de jeunes d'avoir accès à une offre de formation plurielle et de proximité.

d. Le cadre réglementaire de l'Apprentissage

Il importe également qu'un cadre réglementaire régissant la formation par apprentissage soit mis en place pour pallier les insuffisances¹⁵ du décret n°96-286 du 3 avril 1996 relatif à l'apprentissage qui a rencontré des difficultés dans sa mise en œuvre.

Les formations par apprentissage, de par leur spécificité, nécessitent une pédagogie spécifique adaptée ainsi que des maîtres et conseillers

¹⁵ Les sources de financement de l'apprenti n'ont pas été explicitées. De même que la rémunération des maîtres d'apprentissage.

d'apprentissage formés à l'encadrement de ce mode de formation qui se déroule alternativement à l'école et en entreprise.

La mise en place de l'apprentissage traditionnel amélioré permettra à une plus grande frange de la population de jeunes d'avoir accès à une offre de formation plurielle et de proximité.

1. Référentiel métiers-compétences

Le référentiel d'activités est un document qui sera produit et validé par les professionnels du métier. Il décrit le champ de la certification, identifie les activités, les compétences et les résultats attendus d'un professionnel détenteur de la certification.

Ce référentiel sert aussi d'outil de médiation entre les partenaires. Il est également une base de conception pour les formateurs et un outil d'information du public.

2. Référentiel de certification

Le référentiel de certification est un document faisant autorité en définissant avec précision les critères auxquels il est nécessaire de satisfaire pour obtenir un certificat. Il indique les conditions et le déroulement selon lesquels les éléments présentés à la certification sont appréciés et validés.

3. Référentiel de formation

Le référentiel de formation est un document qui représente la traduction sur le plan pédagogique, du référentiel métiers-compétences. Toutes les compétences identifiées dans le référentiel métiers-compétences sont traduites en actes de formation au cours de l'élaboration des curricula.

La mise en place du cadre national de certification des compétences se fera en partenariat avec le secteur productif à travers le Conseil National des Branches Professionnelles (CNBP), les Comités de Branches Professionnelles (CBP), la Coordination Nationale des Commissions Professionnelles Consultatives (CN-CPC) et les Commissions Professionnelles Consultatives (CPC).